

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี*

FACTORS AFFECTING LEADERSHIP OF SUB-DISTRICT MUNICIPALITY ADMINISTRATORS IN NONTHABURI PROVINCE

นฤมล เพ็ญศิริวรรณ

Narumon Pensiriwan

บุญตัน ดอกไธสง

Boonton Dockthaisong

นัยนา เกิดวิชัย

Naiyana Kerdvichai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: pensiriwann@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อนำเสนอการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.852 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 11 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ความมีประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และกล้าตัดสินใจ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ 1.ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้าน

* Received 11 November 2019; Revised 1 January 2020; Accepted 2 January 2020



โครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กร 2. ปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านสภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านความคาดหวังของคนในพื้นที่ ด้านการร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน และด้านการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ 3. ด้านหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา
คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหาร

Abstract

Objectives of this research were 1. to study the leadership of sub-district municipality administrators in Nonthaburi Province, 2. to study factors affecting the leadership of sub-district municipality administrators in Nonthaburi Province and 3. to propose the implementation of Buddhadhamma principles for leadership development of sub-district municipality administrators in Nonthaburi Province by the mixed methods methodology : The quantitative research collected data from 326 samples who were personnel working at sub-district municipality administrators in Nonthaburi Province. The tools used to collect data were questionnaires with confidence values equal to 0.852, The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and analyzed by descriptive interpretation and the qualitative research collected data from 18 key informants, purposefully selected from the sub-district municipality administrators in Nonthaburi Province. The tools used to collect data were the structured in-depth interview transcript by individually interviewing by analysis of multiple regression (Stepwise Multiple Regression) and the data were also collected from 11 participants in focus group discussion.

Findings were as follows:

The leadership development of sub-district municipality administrators in Nonthaburi Province; consisting of democracy, vision, Moral and dare to make decision. The guidelines for the leadership development of sub-district municipality administrators in Nonthaburi Province: Internal factors; consisting of an organizational structure, standard of work, responsibility and the commitment to the organization. In term of external factors; consisting of the



changes in Thailand 4.0 era, the expectations of people in the area, collaboration between the municipality and the people and allowing people to participate in the project and Brahmaviharadhamma, the sublime states of mind consisting of loving-kindness, compassion, sympathetic joy and equanimity.

Keywords: The Buddha Dhamma Principle, Development, Leadership, Executive Leader

บทนำ

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานการปกครองท้องถิ่นในระดับเทศบาลตำบลที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย มีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งยึดหลักว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ (กิตต์ระวี เลขากุล, 2561) เทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีทรัพยากรบุคคล ทั้งผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันการบริหารงานที่อยู่ภายใต้ทรัพยากรอันมีอยู่อย่างจำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลต้องพึงระมัดระวังในการบริหารงานให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นกับทุกฝ่ายในชุมชน โดยเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การซ่อมบำรุงถนน และทางเดินเท้าให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้โดยสะดวก การเชื่อมโยงการให้บริการของระบบไฟฟ้า และระบบน้ำประปาให้ทั่วถึงพร้อมทุกครัวเรือน การพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะไม่ให้ต้นเขินเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ในระดับพื้นฐานล่างสุดของสถาบันการปกครองประเทศ การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ถือเป็นหัวใจสำคัญของระบบการปกครองท้องถิ่น เช่นเดียวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งประเทศถือเป็นหัวใจสำคัญของระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการปกครองทุกระบบ และทุกระดับย่อมต้องยึดถือเอาผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นสำคัญ การปกครองท้องถิ่นก็เช่นเดียวกันย่อมต้องยึดถือหลักการนี้โดยเคร่งครัด เพราะว่าเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม, 2549) โดยประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดบริการสาธารณะ เป็นเรื่องของหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ต้องดำเนินการ ทำให้ไม่สนใจที่จะ



ติดตามตรวจสอบผลงานที่เกิดขึ้น ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจแท้จริงในสิทธิ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง และระบบราชการ ไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งจากประเด็นดังกล่าว ได้ส่งผลให้การจัดการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลยังคงไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเท่าที่ควร ที่ผ่านมามเทศบาลตำบล ได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาเพื่อใช้ในการผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนขึ้น โดยมุ่งหวังให้การมีส่วนร่วมของประชาชนไปช่วยเพิ่มคุณภาพของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา รวมถึงช่วยสร้างการยอมรับความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรมให้เกิดขึ้น

ตำบลเป็นชุมชนที่เป็นรากฐานสำคัญของประเทศ หากชุมชนในตำบลได้รับการพัฒนา และมีความเข้มแข็งประเทศก็จะมี ความเข้มแข็งและง่ายต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ในการพัฒนาประเทศจึงต้องให้ความสำคัญกับหมู่บ้าน ชุมชนเป็นหลักเมื่อหมู่บ้าน ชุมชนมีความเข้มแข็งประเทศก็จะสามารถเจริญก้าวหน้าไปสู่การพัฒนาและมีความยั่งยืนได้ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยประสบปัญหาสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมายทั้งปัญหาอาชญากรรมปัญหายาเสพติดปัญหาการว่างงาน ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนและปัญหาความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ต่าง ๆ ความแตกแยกทางความคิด การขาดความสามัคคี แบ่งกลุ่มผลประโยชน์ ปัญหาเหล่านี้ทำให้ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนา ทำให้การพัฒนาประเทศต้องเป็นไปด้วยความล่าช้า สภาพสังคมไทยในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนชาวไทยมากขึ้นทุกวัน ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและการปรับตัวทุกอย่างดำเนินการไปอย่างรวดเร็วทำให้ประชาชนหันไปพึ่งวัตถุเพื่อใช้เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองจนเกิดเป็นความเคยชินคิดว่าวัตถุเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เหล่านี้คือสิ่งจำเป็นของการดำรงชีวิตโดยลืมนึกถึงศักยภาพของร่างกาย และจิตใจของตนเองซึ่งมีพลังและศักยภาพมากกว่าวัตถุหลาย ๆ ชิ้น กับความทันสมัยของโลกในยุคปัจจุบัน (ประสพโชค มั่งสวัสดิ์ และนิรมล อริยาภาภมล, 2555)

ผลจากการพัฒนาตามแผนพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่ผ่านมา นั้น ยังคงพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรียังคงต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี เช่น ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรอะไรบ้าง ที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี และการนำเอาหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ผู้บริหารของเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ



การมีจิตสำนึกสาธารณะ จิตสำนึกแห่งความดีงาม มุ่งมั่นที่จะคิดดีพูดดี และทำดีเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีควรมีการพัฒนาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร คือตัวกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายในองค์กร มาตรฐานในการทำงาน คือผลการทำงานในระดับใดระดับหนึ่งที่เป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจ หรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถทำได้ โดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายด้าน ความรับผิดชอบ คือความรับผิดชอบและรับชอบในผลของการกระทำตามบทบาทหน้าที่ของผู้กระทำ ไม่ว่าจะผู้นั้นจะดำรงตำแหน่งใดในทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรวิทยาลัยหลักกฎหมาย การมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการองค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานขององค์กรและประเทศชาติทั้งในปัจจุบัน และอนาคตต่อไป 2) ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือสถานะที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม ความคาดหวังของคนในพื้นที่ คือความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นอย่างมีวิจารณ์ญาณเกี่ยวกับความคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าควรจะมี ควรจะเป็น ควรจะเกิดขึ้น หรือว่าควรจะเป็นเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็น การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน คือการร่วมมือ ร่วมใจกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการในองค์กร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินงานขององค์กร และ 3) ด้านการนำเอาหลักพุทธธรรมมาใช้เป็นหลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบไปด้วย เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง และอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้อยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี



3. เพื่อนำเสนอการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)

เพื่อทราบข้อมูลสภาพทั่วไป ปัญหาและอุปสรรคของภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับใด และแตกต่างกันอย่างไร และวิเคราะห์ให้ทราบถึงเหตุผลที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับข้อมูล ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลไทรน้อย เทศบาลตำบลบางใหญ่ เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง เทศบาลตำบลไทรมา เทศบาลตำบลปลายบาง และเทศบาลตำบลเสาธงหิน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล จำนวน 1,765 คน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ประกอบด้วยข้าราชการ และพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี โดยการนำไปกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 326 คน โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

2. รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในรายละเอียดที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำการศึกษารอบด้าน ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-depth) โดยการกำหนดแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview) ที่มีรายละเอียดชัดเจน สามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารในเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และปลัดเทศบาลตำบล จำนวน 18 คน ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ความถูกต้องชัดเจนของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วย โดยการการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน



(Stepwise Multiple Regression) และแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ของผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ผู้เชี่ยวชาญ และ บุคลากรในเทศบาลตำบล จำนวน 11 รูป/คน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดนันทบุรี ประกอบด้วย ด้านมีความเป็นประชาธิปไตย ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีคุณธรรม และด้านกล้าตัดสินใจ พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวม ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดนันทบุรีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมา คือ ด้านมีคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านกล้าตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านมีความเป็นประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

2. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนันทบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise Selection ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (X1) มาตรฐานในการทำงาน (X2) ความรับผิดชอบ (X3) และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (X4) อย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนันทบุรีภาพรวม (Y) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วยมาตรฐานในการทำงาน (X2) ความรับผิดชอบ (X3) และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (X4) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนันทบุรีภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (X4) เท่ากับ 0.411 มาตรฐานในการทำงาน (X2) เท่ากับ 0.237 และความรับผิดชอบ (X3) เท่ากับ 0.166 ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนันทบุรีภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทิศทางบวกทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัวมีค่าเท่ากับ 0.738 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนันทบุรีภาพรวมได้ร้อยละ 54.4 ส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนันทบุรีภาพรวม (Y) ได้แก่โครงสร้างองค์กร (X1)

ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 (X5) ความคาดหวังของคนในพื้นที่ (X6) การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน (X7) และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (X8) อย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนันทบุรีภาพรวม (Y) พบว่าตัว



แปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวประกอบด้วยสภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 (X5) ความคาดหวังของคนในพื้นที่ (X6) การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน (X7) และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (X8) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ สภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 (X5) เท่ากับ 0.421 ความคาดหวังของคนในพื้นที่ (X6) เท่ากับ 0.442 ส่งผลในทิศทางบวกการร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน (X7) เท่ากับ -0.178 ส่งผลในทิศทางลบและการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (X8) เท่ากับ 0.114 ส่งผลในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวมีค่าเท่ากับ 0.739 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีภาพรวม (Y) ได้ร้อยละ 54.7

3. การนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านเมตตา ด้วยการปลุกฝังผู้นำให้ตั้งอยู่ในความเมตตา มีความปรารถนาดีผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกรุณา ด้วยการสนับสนุนผู้นำให้มีความกรุณาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านมุทิตา ด้วยการส่งเสริมผู้นำให้มีมุทิตา มีความยินดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และด้านอุเบกขา ด้วยการปลุกจิตสำนึกผู้นำให้มีความยุติธรรม และเที่ยงธรรม การนำหลักธรรมนี้ไปใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลที่อยู่ในฐานะของผู้ปกครอง หรือผู้นำบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ เพราะหากผู้นำดำรงตนอยู่ในฐานะของผู้ที่เพียบพร้อมไปด้วยหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่อยู่ในฐานะผู้ใต้ปกครองแล้ว ก็จะนำมาซึ่งความยอมรับในตัวผู้นำอย่างบริสุทธิ์ใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับผู้นำ หรือกับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และมีความเชื่อมั่นในคุณธรรมที่อยู่ในตัวผู้นำของตน ว่าเต็มไปด้วยความรักความปรารถนาดีต่อผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม เสมอเหมือนกัน มีความกรุณาปรารถนาจะช่วยเหลือ ไม่ทอดทิ้ง ยามที่ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความเต็มใจให้ความเอาใจใส่ และแสดงออกถึงความปลื้มปีติยินดีด้วยความบริสุทธิ์ใจ ในยามที่ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ และมีความหนักแน่น มีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงด้วยอคติธรรม 4 ประการ ทำให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ และเชื่อมั่นพร้อมก้าวตามอย่างไม่ลังเล ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศในที่สุด และส่งผลดีทั้งต่อตัวผู้นำ ผู้ตาม องค์กร และสังคมโดยภาพรวม



อภิปรายผล

จากการวิจัยทั้งสองแบบทั้งจากแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ รวมทั้งการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้วิจัยสามารถนำเอาอภิปรายผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

ด้านปัจจัยภายในองค์กร

1. โครงสร้างองค์กร การปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจงานของเทศบาลตำบล เพื่อให้โครงสร้างขององค์กรสนับสนุนการดำเนินการกิจตามกลยุทธ์ และทิศทางที่องค์กรมุ่งหวัง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้ราบรื่น ผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักในการปรับโครงสร้างองค์กร ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่การวางโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อทิศทางหรือกลยุทธ์เพียงอย่างเดียว แต่สิ่งที่สำคัญซึ่งจะต้องตระหนักมากกว่านั้นคือการบริหารคน จะทำอะไรให้คนสามารถเปลี่ยนแปลงและยอมรับโครงสร้างองค์กรใหม่ที่จะเกิดขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา” พบว่าภาวะผู้นำทางการสื่อสารมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้านคือ 1) ความสามารถในการส่งสาร 2) ความสามารถในการรับสาร และ 3) ความสามารถในการตอบสนอง ภาวะผู้นำทางการสื่อสารที่จะเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารควรยึดถือหรือประยุกต์ใช้หลักสัจจวาที หรือการพูดความจริงมาเป็นอันดับแรก ส่วนลำดับที่รองลงมา นอกจากจะพูดแต่ความจริงแล้ว ผู้บริหารจะต้องพูดในสิ่งที่ เป็นจริงหรือพูดอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ หรือก่อประโยชน์ไม่ใช่การพูดไร้สาระ ขณะเดียวกันก็ต้องพึงระวังว่าจะต้องพูดด้วยความ เป็นธรรม โดยอยู่บนบรรทัดฐานแห่งจรรยาบรรณ และสิ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือการพูดที่ต้องอาศัยจังหวะ เวลาหรือกาลเทศะที่เหมาะสมจึงจะทำให้ทักษะทางการสื่อสารประสิทธิผลและมีส่วนสนับสนุน ส่งเสริมให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับมากขึ้น (สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี, 2558)

2. มาตรฐานในการทำงาน การปรับมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร เพราะจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม มีความชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน และเกิดความท้าทายที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความมานะพยายาม เกิดความภาคภูมิใจ และสนุกในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะทราบว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร มีการกำหนดรายละเอียดในการทำงาน ทำให้มองเห็นแนวทางในการทำงาน ปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงาน และควบคุมการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และง่ายขึ้น และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีหลักเกณฑ์ มีความชัดเจน และโปร่งใส โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ การ์ณันท์ รัตนแสนวงษ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี



มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (การุณันท์ รัตนแสนวงษ์, 2556)

3. ความรับผิดชอบ มีการพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานด้านต่าง ๆ เช่นด้านการสร้างความรับผิดชอบต่อให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน โดยการบอกให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังขององค์กรให้ชัดเจน ด้านการให้ความสำคัญกับวิธีการพัฒนาทักษะการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้พวกเขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาทักษะที่ยังไม่เชี่ยวชาญ และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น ด้านการยอมรับผิดถ้ามีปัญหาเกิดขึ้น โดยปฏิบัติต่อคนในองค์กรอย่างมีอาชีพ และให้เกียรติพวกเขา ด้วยการคอยช่วยชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้คำแนะนำเมื่อพวกเขามีปัญหา และสอนให้พวกเขาเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยตัวเองด้วย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูไพโรจน์ ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภัทพญโญ) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 14” พบว่าภาวะผู้นำด้านการบริหารคนประกอบด้วย เพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความยุติธรรม มีคุณธรรม มีเมตตากรุณา มีการคัดเลือกบุคลากร และต้องกำหนดกฎระเบียบภายในวัดเพื่อควบคุมความประพฤติของผู้ได้บังคับบัญชา (พระครูไพโรจน์ ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภัทพญโญ), 2557)

4. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สร้างให้ทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผู้ที่จะสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ดีคือบุคคลในระดับบริหาร เช่นหัวหน้างาน และพนักงานอาวุโส บุคคลเหล่านี้จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ และการสร้างวิธีการให้คำแนะนำที่ดี โดยใช้แบบสำรวจเพื่อประเมินความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร ผู้นำต้องคอยสนับสนุนและชี้ทาง และคอยติดตามผลงาน เพื่อให้ทุกคนเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญแสง ชีระภากร เรื่อง “ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า 1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชั้นนำมากที่สุด รองลงมา คือ แบบปล่อยวาง แบบมีส่วนร่วม และแบบส่งเสริมตามลำดับ โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภาวะผู้นำแบบชั้นนำ มากที่สุด รองลงมา คือนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกช่วงอายุ ทั้งเพศหญิงและเพศชายในทุกระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชั้นนำมากที่สุด รองลงมา คือ แบบปล่อยวาง และ



แบบมีส่วนร่วมและยังมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยิ่งลดลง (บุญแสง ชีระภากร, 2552)

ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร

1. สภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 กระตุ้นผู้นำให้มีการปรับตัวโดยนำเอานวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้นำต้องพัฒนาตัวเองให้ทันสมัย และเปิดใจยอมรับเพื่อเรียนรู้และค้นหาแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอด ส่งเสริมผู้นำให้การทำงานเป็นทีม หรือการทำงานร่วมกับคนหมู่มาก ปฏิบัติงานในการสร้างภาวะผู้นำ โดยใช้ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นการคิดที่เริ่มจากความสงสัยหรือมีข้อโต้แย้งแล้วค้นหาคำตอบอย่างมีเหตุผล ไม่สร้างความแตกแยกทางความคิด และพัฒนาต่อยอด เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนา แต่การพัฒนาที่นั่นจะต้องไปในทิศทางเดียวกับองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี คุณมี เรื่อง “การบริหารผลงาน และการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนา ระบบราชการ และข้าราชการไทย” พบว่าปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ ปัญหาการจัดสรรสิ่งจูงใจไม่ได้ให้ตามระดับผลงานอย่างแท้จริงซึ่งควรดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีความชัดเจน จนถึงระดับที่บุคลากรต้องการ ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสิ่งจูงใจของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติซึ่งควรปรับปรุงโดยการออกแบบเงินเพิ่มพิเศษผู้บริหารเสียใหม่ โดยแยกเงินที่ใช้ปิดช่องว่างระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนออกจากเงินค่าตอบแทนตามผลงานและนำส่วนเงินค่าตอบแทนตามผลงานมารวมไว้กับเงินรางวัลเพื่อจัดสรรให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกันและปัญหารูปแบบของรางวัลไม่เหมาะสมหน่วยงานควรทำหลายรูปแบบไปพร้อมกันทั้งรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงินและรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและสนับสนุนให้ข้าราชการ และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (กัลยาณี คุณมี, 2552)

2. ความคาดหวังของคนในพื้นที่ มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนให้มีไฟฟ้าสาธารณะ ควรพัฒนาชุมชน และการบริหารจัดการที่ดี ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนได้เสนอปัญหา และร่วมกันคิดค้นแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งประชาชนมีความคาดหวังเป็นอันดับแรก คือ งานให้บริการประชาชน รองลงมา คือ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และงานส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ควรพัฒนาสังคมด้านความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของประชาชน ในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม การส่งเสริมและป้องกันด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ควรพัฒนาการสาธารณสุข ความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนที่จะได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ได้รับบริการที่รวดเร็ว ได้รับบริการที่ครอบคลุม และการได้รับบริการที่เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติจากสถานพยาบาลภาครัฐ และภาคเอกชน และควรพัฒนาทางด้าน



คุณธรรม และจริยธรรมของบุคคลากร และวิธีการในการบริหารจัดการ เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤนันท์ สุริยมณ และคณะ “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่าประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงต้องการให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม พร้อมทั้งจัดหาแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพให้กับประชาชน (นฤนันท์ สุริยมณ และคณะ, 2549)

3. การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินภารกิจการพัฒนาท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้สิทธิในการเลือกสรร หรือเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีการเสนอความต้องการ ต่อผู้แทนของตน เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน / โครงการ ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน มีการตรวจสอบ การดำเนินงานของสภาฯ และคณะกรรมการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ โดยการเฝ้ามอง และติดตามการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน มีการร้องเรียน หรือร้องทุกข์ ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อน จากการประกอบกิจการใด ๆ ในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นสิทธิที่ประชาชนสามารถร้องเรียนได้ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็น "กตিকা" หรือ "หลักปฏิบัติ" ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายทิพย์ สุคติพันธ์ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาประชาธิปไตย : องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหาร องค์การจะต้องกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนในการปฏิบัติ และนโยบายต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น หรือในชุมชนของตนเอง (สายทิพย์ สุคติพันธ์, 2541)

4. การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ การลดภาระของรัฐบาล โดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองต่อความต้องการของชุมชนจะเกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนแบบพึ่งพาตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีกลยุทธ์ในการที่จะจัดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างความตื่นตัวแก่ประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา บุญยะเวชชีวิน “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนต่อการปกครอง



ท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ” พบว่าระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่นในเขตเทศบาลตำบลบางปู อยู่ในระดับปานกลางการมีอุดมการณ์ประชาธิปไตย และการเข้าถึงข่าวสารทางการเมือง มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งมีประเด็นที่จะนำมาพิจารณา คือ ในสภาวะปัจจุบันที่กฎหมายเอื้อต่อการให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะการที่ประชาชนเข้าไปดูแลการบริหารงานของผู้นำท้องถิ่นถือเป็นหน้าที่ที่ประชาชนทุกคนพึงกระทำเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง (วิทยา บุญยะเวชชีวิน, 2543)

หลักพรหมวิหารธรรม

1. เมตตา ปลุกจิตสำนึกให้ผู้บริหารมีความเมตตา เป็นคนใจกว้างขวางเยือกเย็น มีบุคลิกภาพที่น่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจประเสริฐเปี่ยมด้วยมนุษยธรรม และมีคุณธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเองต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารนอกจากต้องมีหลักในการทำงานโดยยึดกฎระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียมและประเพณีเป็นหลักอยู่แล้ว แต่ผู้นำต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานด้วยจึงจะทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันในกลุ่มคณะและหน่วยงาน

2. กรุณา ปลุกฝังให้ผู้บริหารในทุกระดับต้องมีความกรุณาช่วยสังเคราะห์และพัฒนาในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังขาด ผู้บริหารต้องมีความกรุณาช่วยพัฒนาฝึกอบรม ชี้นำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหนทางที่ถูกต้องเหมาะสมด้วยความเสียสละอย่างสูง และต้องแสดงออกถึงความสงสารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ให้ความคำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3. มุทิตา สนับสนุนให้ผู้บริหารต้องมีมุทิตา มีความยินดีหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนส่งเสริมให้ลูกน้องได้ตัวอย่างเหมาะสมกับผลงาน ด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ จูงใจ และยินดีให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้า มีความสุข และงดเว้นความริษยาอิจฉาผู้อื่นเพราะนึกเห็นแก่ตัว

4. อุเบกขา ส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมเที่ยงธรรม โดยนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงาน ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบธรรมตามหลักการและกฎเกณฑ์ ต้องเว้นจากอคติและรับรู้ รับฟัง วิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล ไม่ใช่อำนาจในทางมิชอบธรรม ดังนั้นผู้บริหารต้องมีอุเบกขา ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าไปก้าวร้าวเพื่อให้ความถูกต้องชอบธรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป ควรประพฤติปฏิบัติ ประยุกต์หลักธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ ตั้งอยู่ในหลักธรรมมีคุณธรรม จริยธรรม อบรมสร้างจิตสำนึกใช้อำนาจและหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ยิ่งผู้นำมีพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขามาก ยิ่งทำให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และประชาชนก็เกิดความศรัทธาทำให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชน



มองเห็นถึงความเที่ยงตรงยุติธรรม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาส ภาสสัทธา “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่าด้านการนำหลักทริ โอตตปปะ กับหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน คือ 1) ความละเอียดต่อการกระทำสิ่งผิด 2) ความเกรงกลัวต่อการกระทำผิด ในการนำหลักธรรม อปริหานิยธรรม 7 กับหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน คือ 1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ 4) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชุมชน (ชาววัชชี) เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง 5) บรรดากุลสตรี กุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขึ้นใจ 6) เคารพสักการบูชาเจดีย์ 7) จัดให้ความอารักขา คุ้มครอง ป้องกัน อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย เพื่อให้เกิดแนวทางอันดีงามในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากร และในด้านการนำหลักพุทธธรรมบูรณาการกับหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ตามหลักพุทธธรรม มีหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมและครอบคลุมในการนำมาบริหารทั้งในระดับบุคคล ด้วยการนำหลักโลกบาลธรรมอันเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องเตือนตนเองให้คิดดี ปฏิบัติดี และการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 อันเป็นการหลักธรรมในการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเมื่อมีการนำมาบูรณาการกับธรรมาภิบาล ด้วยหลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภาส ภาสสัทธา, 2557)

สรุป

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชน เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นคง ความเข้มแข็ง และความสามัคคีปรองดองให้กับท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่น โดยการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงาน สามารถเกิดความเป็นเอกภาพเข้มแข็ง และยั่งยืน โดยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผู้นำต้องมีความเป็นประชาธิปไตย โดยการกระจายอำนาจของรัฐ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในท้องถิ่นมากขึ้น และสามารถเข้ามาแก้ไข และร่วมวางแผน กำหนดนโยบายขององค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) และประชาธิปไตยแบบทางตรง (Direct Democracy) ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้เป็นอย่างดี ผู้นำจะต้องมีคุณธรรม



การที่ผู้นำจะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำจำเป็นจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมพื้นฐานสำคัญในการบริหารงาน และผู้นำจะต้องเป็นคนกล้าตัดสินใจ โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กร โดยผู้นำจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่าง ๆ มีส่วนรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ทั้งปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้วยการปรับมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก และด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และความผูกพันกับองค์กร และด้านปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านสภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการให้บุคคลากรเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงาน ด้านความคาดหวังของคนในพื้นที่ ด้วยการปลูกเร้าให้บุคคลากรสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับประชาชนที่มาใช้บริการ ด้านการร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน ด้วยการกำหนดกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมที่ดี และด้านการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ด้วยการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ โดยยึดหลักความต้องการของประชาชน

3. การนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า กรุณา คือ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง และอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้อยู่ในธรรม ตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ผู้วิจัยนำเสนอ มาจากความน่าสนใจในข้อค้นพบ ผสมผสานกับผลการวิจัยที่ได้เห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งสมควรจะเน้นประเด็นดังต่อไปนี้



1.1 กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี โดยให้ผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และกล้าตัดสินใจ

1.2 วางแผนส่งเสริม และให้ความรู้ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร โดยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

1.3 กำหนดนโยบายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านสภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ความคาดหวังของคนในพื้นที่ การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ

1.4 ปลุกจิตสำนึกในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีแบบเชิงรุก และเป็นรูปธรรม โดยการนำเอาหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

1.5 เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการปรับเปลี่ยนวิถีคิด หรือกระบวนการทัศน์ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ

2. ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติการ

2.1 นำนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ให้ผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และกล้าตัดสินใจ ไปปฏิบัติ โดยผู้นำจะต้องมีความเสียสละต่อส่วนร่วม มีการทำงานโดยไม่แบ่งฝ่าย มีความอ่อนน้อม รักษาสิ่งที่ดีที่เคยพบไว้ มีความรู้จักตัวเอง มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง มีความขยันหมั่นเพียร และมีความกระตือรือร้น โดยมีการประสานงานไปยังผู้นำท้องถิ่น ผู้นำองค์กร ผู้นำสถานศึกษา ผู้นำทางศาสนา ให้เป็นตัวกลางในการพัฒนา

2.2 ส่งเสริม และให้ความรู้ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร โดยการให้ความรู้ การจัดฝึกอบรม การปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน และให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นในขณะเข้าร่วมกิจกรรมได้ โดยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

2.3 กำหนดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านสภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ความคาดหวังของคนในพื้นที่ การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ให้ตรงกับความต้องการขององค์กร และประชาชน ด้วยการ



มอบหมายงานต่าง ๆ ผ่านเจ้าหน้าที่ทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และประชาชน ในการเชื่อมโยงระหว่างเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี กับประชาชนในท้องถิ่น จนสามารถนำไปสู่การเกิดขึ้นของความสามัคคีกันในเชิงสถาบันของสังคมผ่านกิจกรรมทางสังคม

2.4 ปลุกจิตสำนึกในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีแบบเชิงรุก และเป็นรูปธรรม โดยการนำเอาหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำได้แก่หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ด้วยการที่ผู้นำต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันในหมู่คณะ และองค์กร

2.5 เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการปรับเปลี่ยนวิถีคิด หรือกระบวนการทัศน์ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมคิดนโยบาย การร่วมมือร่วมใจต่อนโยบาย การร่วมแรงร่วมมือทำตามนโยบาย ตลอดจนการร่วมรับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม โดยอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน โดยกำหนดให้ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรนำการศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร นี้ไปศึกษาวิจัยในท้องถิ่นอื่น เพื่อวัดค่าสัมฤทธิ์ผล

3.2 ควรนำการศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารนี้ไปศึกษาวิจัยในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐอื่น

3.3 ควรนำการศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมอื่นเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ

งานที่อ้างอิงถึง

กัลยาณี คุณมี. (2552). การบริหารผลงาน และการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนา ระบบราชการ และข้าราชการไทย. ใน *รายงานการวิจัย*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

การุณันท์ รัตนแสนวงศ์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กิตต์ระวี เลขากุล. (2561). ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. ใน *ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- นฤนันท์ สุริยมณ และคณะ. (2549). คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล. ใน *รายงานวิจัย*. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ องค์การมหาชน.
- บุญแสง ชีระภากร. (2552). ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสพโชค มั่งสวัสดิ์ และนิรมล อริยาภาภมล. (2555). *เศรษฐกิจวิกฤตไทย 15 ปีหลังวิกฤต : พอเพียงหรือยัง*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระครูไพโรจน์ ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภัททปญโญ). (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 14. ใน *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์*. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาส ภาสสัทธา. (2557). การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน *ดุชนิพนธ์ปริญาพุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิทยา บุญยะเวชชีวิน. (2543). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. ใน *รายงานการวิจัย สาขาวิชานโยบายสาธารณะ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สกายบุ๊กส์ จำกัด.
- สายทิพย์ สุกดีพันธ์. (2541). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาประชาธิปไตย : องค์กรบริหารส่วนตำบล. ใน *รายงานการวิจัย*. สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร.
- สุรางค์พิมพ์ คล้ายธานี. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา. ใน *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์*. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.