

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR EXECUTIVE LEADERSHIP
DEVELOPMENT OF BANGKOK METROPOLITAN

ประจักษ์ ชุราณี * อภินันท์ จันตะนี** ประเสริฐ ธิลาอ***
prajuckkhurasee* Aphinant Chantaneer** Prasert Tilao***

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และสนับสนุนโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแจกแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 กับกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร จำนวน 378 คน ซึ่งสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 2) รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับ จำนวน 21 คน และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 8 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านพรหมวิหาร 4 ด้านสังคหวัตถุ 4 ด้านสัปปุริสธรรม 4 และด้านอธิปไตย 4 คิดเป็นร้อยละ 88.7 ($R^2 .887$) โดยจำแนกตามหลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้เชิงทฤษฎี กล่าวคือ หลักพรหมวิหาร 4 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.782) ผู้นำแบบสนับสนุน (.780) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.799) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.775) ส่วนหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำ

* Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

แบบบงการ (.760) ผู้นำแบบสนับสนุน (.778) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.797) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.770) หลักสัปปริสธรรม 7 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.860) ผู้นำแบบสนับสนุน (.888) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (.893) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.867) และหลักกัทธิบาท 4 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.866) ผู้นำแบบสนับสนุน (.873) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.867) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.866)

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยหลักพรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีเมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข กรุณา คือ ความสงสาร ออยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ มุทิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้ใดบังคับบัญชามีความสุข และอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม ส่วนหลักสังคหวัตถุ 4 มี ทาน คือ ต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ ปิยวาจา คือ การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน น่ารัก และการแสดงออกด้วยการจริงใจ อัถตจริยา คือ ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน และ สมานัตตา คือ การวางตัวเหมาะสมถูกกาลเทศะ หลักกัทธิบาท 4 มี ฉันทะ คือ ความพอใจ ต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ วิริยะ คือ ความเพียรขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อ จิตตะ คือ ความคิดตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดและวิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือทดลองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผล ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักสัปปริสธรรม 7 คือ รู้หลักการ รู้หน้าที่ รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม รู้ชุมชน รู้สังคม รู้บุคคล รู้ประเภท ของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน

3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาตน ผู้นำควรใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งหลักธรรมนี้มีครบด้าน เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ผู้นำจะต้องมีและยึดถือในการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนาคน ต้องใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ผู้นำต้องมีการช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน การพูดจาต้องมีความไพเราะ วางตัวเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการพัฒนางานผู้นำต้องใช้หลักพุทธธรรมสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เช่น รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักประมาณ รู้กาลเวลา รู้ชุมชน ในด้านการบริหารองค์กรผู้นำต้องนำหลักพุทธธรรมกัทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาบริหารองค์กร ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้น การบูรณาการหลักพุทธธรรมทั้ง 4 ด้านผู้นำควรนำหลักธรรมต่างๆเหล่านี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ABSTRACT

The Objectives of this Research were: 1. to study factors relating to Buddhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok Administration, 2. to study methods of appropriate Buddhadhamma integration for

administrative leadership development of Bangkok Administration and 3. to propose a model of Buddhhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok Administration.

Methodology was the mixed methods using the quantitative research as the principal method, supported by the qualitative method. 1) the quantitative method collected data by survey method using questionnaires with reliability score of 0.96 from 378 samples who were personnel at Bangkok administrative branches and analyzed data with frequency, percentile, mean, standard deviation and Pearson's correlations. 2) the qualitative research collected data from 21 key informants and 8 participants in focus group discussion, analyzed data by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1. Factors relating to Buddhhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok administration were of 4: Brahmavihara 4, Sanghahavattu 4, Sappurisadhamma 7 and Ittipadha 4 together were at 88.7 percent ($R^2 .887$). These 4 Dhamma had relations to leadership theories as follows: Brahmavihara 4 was related to dictatorship leader at 78.2 percent, supportive leader at 78.0 percent, participatory leader at 79.9 percent and success leader at 77.5 percent. Sanghahavattu 4 was related to dictatorship leader at 76.0 percent, supportive leader at 77.8 percent, participatory leader at 79.7 percent and success leader at 77.0 percent. Sappurisadhamma 7 was related to dictatorship leader at 86.0 percent, supportive leader at 88.8 percent, participatory leader at 89.3 percent and success leader at 86.7 percent. Ittipadha 4 was related to dictatorship leader at 86.6 percent, supportive leader at 87.3 percent, participatory leader at 86,7 percent and success leader at 86.6 percent.

2. Buddhhadhamma integration for administrative Leadership development of Bangkok Administration with Brahmaviharadhamma 4: Metta; loving-kindness, love and well wishing and helping others to be happy, Karuna; kindness, wishing to help other for suffering release, Mutita; sympathetic joy, joyous with subordinates with their success and happiness, Upekkha; neutrality, not to be glad or sorry with sides, performing with integrity. Sanghahavattu 4: Dana; giving, sacrifice, helping, sharing and advising with loving kindness, Piyavaca; speaking with sweet, kind and pleasant words and sincerity, Attacariya; being beneficiary to others with personal and organizational benefit without expecting things in return, Samanattata; proper conduct within time and place. Ittipadha4: Chanta; aspiration to perform duty, Viriya, effort to do things with exertion, Chitta: attention to what is being done, Vimamsa; examining and

testing things with wisdom to find out causes and effects. These Dhamma principles were used by leaders or administrators to develop local administrative organizations, both private and public, for highest effectiveness. Sappurisdhamma 7: knowing principles, duties, objectives, targets, results, self, moderation, time, time values, appropriate time management, community, society, and knowing types of persons working together.

3. A model of Buddhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok Administration were that: Self development; leaders should use Brahmaviharadhamma 4: Metta; loving-kindness, Karuna; kindness, Mutita; sympathetic joy and Upekkha; neutrality the leaders must apply in duty performance. Man development; leaders should use Sanghahavattu 4: giving, helping one another, Piyavaca, talking nicely to each other, behaving in neutrality, not taking sides, being just to subordinates. Work Development; leaders should use Sappurisdhamma 7 in administration by knowing cause, effects, moderation, time, place and knowing community. Organization development; leaders should use Itthipata 4 for successful operation of these 4 areas of development. These 4 groups of Buddhadhamma, when appropriately applied, will create good sense of performance responsibility and lead the organizations to the set success.

1. บทนำ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ประเภท อีกทั้งพื้นที่หรือเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครยังเป็นส่วนเดียวกับเมืองหลวง ซึ่งเป็นที่ตั้งของราชการบริหารส่วนกลางอีกด้วย และก่อนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้จะมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เช่นในปัจจุบันได้ผ่านการเปลี่ยนแปลง แก้ไขมาแล้วหลายครั้ง บทบาทและความสำคัญทั้งในฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยและเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ ของประเทศ ความเป็นรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานคร ดังเห็นจากการมีพระราชบัญญัติเฉพาะองค์การ นั่นคือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น แบ่งพื้นที่ออกเป็นเขต ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งหมด 50 เขต มีฐานะคล้ายกับการปกครองระดับอำเภอ และแต่ละเขตยังแบ่งเป็นแขวง มีฐานะคล้ายกับตำบล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัยได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2550 ตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดสาระสำคัญในการบริหารงาน กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร ช่วยลดภาระของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน ในลักษณะรวมศูนย์หรือรวมอำนาจการบริหารที่รัฐบาลในส่วนกลางนั้น ความเป็นจริงแล้วรวมทั้งอำนาจและผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการขัดขวางความเจริญก้าวหน้า เพราะรัฐไม่สามารถจัดสรรผลประโยชน์และการให้บริการ แก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ประหยัด ใกล้ชิด ทัวถึง และมีประสิทธิภาพ เพราะรัฐบาลต้องบริหารงานระดับชาติที่เกี่ยวกับการจัดหาและสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ถนน และทางด่วน การติดต่อกับต่างประเทศ การป้องกันประเทศ การจัดเก็บภาษี การส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ และการลงทุน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในบริการหลัก ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การจัดสวัสดิการสังคม

กรุงเทพมหานครได้รับการสถาปนาเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2325 และมีการเปลี่ยนแปลงจากชุมชนขนาดเล็กริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยามาเป็นมหานครที่ ครอบคลุมพื้นที่ 1,568.74 ตารางกิโลเมตร มีประชากรตามทะเบียนราษฎร 5,710,883 คน (พ.ศ.2551) และมีลักษณะเป็นเมืองเอกนคร หรือ เมืองโตเดี่ยว (Primate City) ซึ่งหมายถึง เมืองที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาจนทำให้มีการเติบโตเหนือเมืองอื่นๆ คาดการณ์ว่ารวมประชากรแฝงของกรุงเทพมหานครมีประชากรราว 10 ล้านคน การขยายตัวอย่างรวดเร็วและความสำคัญของกรุงเทพมหานครในฐานะเมืองหลวงส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครอยู่ตลอดเวลา จากเดิมการบริหารกรุงเทพมหานครอยู่ในความรับผิดชอบของกรมเวียง ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นกระทรวงเมืองและกระทรวงนครบาล ตามลำดับและต่อมาได้มีการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพในสมัยรัชกาลที่ 5 ในช่วงหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง และเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ทำให้มีการจัดตั้งเทศบาลนครกรุงเทพขึ้น และได้พัฒนาเป็นเทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี และสุดท้ายจัดตั้งเป็นกรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีลักษณะเป็นเขตการปกครองแบบพิเศษตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นทบวงการเมือง มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง มีผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน และเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในตำแหน่งตามวาระคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง การดำเนินงานมีสภากรุงเทพมหานครที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงทำงานร่วมกัน มีเขตการปกครองอยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด จำนวน 50 เขตด้วยกัน ผู้ว่ากรุงเทพมหานครถือว่าเป็นผู้แทนของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด ซึ่งจะเรียกได้ว่าเป็น “ผู้นำท้องถิ่น” ซึ่งผู้นำท้องถิ่นนั้นถือได้ว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของทางราชการที่เป็นตัวแทนและกลไกของรัฐบาลมีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชน นอกจากจะเป็นเจ้าหน้าที่ของราชการแล้ว ผู้นำท้องถิ่นยังเป็นผู้ที่ประชาชนในชุมชนนั้นๆ ให้ความเคารพนับถือ จึงมีอิทธิพลที่จะชี้นำความคิดของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เช่น การแนะนำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในทางการเมือง โดยการโน้มน้าวให้ประชาชนในเขตต่างๆ ที่ตนรับผิดชอบไปออกเสียงเลือกตั้ง เพราะผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความรู้กว่าผู้อื่น เป็นคนที่ประชาชนนับถือจะทำสิ่งใดมักมีคนเอาเป็นตัวอย่างทำตาม เป็นที่พึ่งของ

ผู้อื่นยามที่ผู้อื่นมีปัญหา มีทุกข์ และที่สำคัญผู้นำท้องถิ่นมักเป็นผู้พิจารณาทำความเข้าใจสิ่งแปลกใหม่ได้ง่ายและยอมรับไปปฏิบัติ

ความสำคัญอีกประการ คือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาชีวิต ให้กับประชาชนในสังคมหรือชุมชน ความสำคัญของผู้นำไม่ว่าจะดำรงอยู่ในฐานะใด ตำแหน่งใด มีที่มาโดยการสมมติแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งให้อำนาจ ในสถานะผู้นำประชาชนเป็นสมมติราชพระราชา มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางความเป็นสังคมและรัฐยังผลถึงความเป็นอยู่ ของสมาชิกหรือประชาชนภายใต้การนำนั้น แม้ในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาก็ได้ให้ความสำคัญ กับผู้นำโดยตรัสถึงความสำคัญผู้นำมีปรากฏดังพุทธพจน์ว่า

“เมื่อโคทั้งหลายว่ายข้ามแม่น้ำไป โคหัวหน้าฝูงว่ายคด เมื่อมีโคหัวหน้าฝูงว่ายคดอย่างนี้ โคทั้งหมดก็ย่อมว่ายคดไปตามกัน ในหมู่มนุษย์ทั้งหลายก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับสมมติแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนนอกนั้นก็ประพฤติไม่เป็นธรรมโดยแท้ ถ้าพระราชาเป็นใหญ่ไม่ตั้งอยู่ในธรรม รัฐก็ย่อมไม่เป็นสุขทั่วกัน เมื่อโคทั้งหลายว่ายข้ามแม่น้ำไป โคหัวหน้าฝูงว่ายข้ามตรง เมื่อมีโคผู้นำฝูงว่ายข้ามตรงอย่างนั้น โคทั้งหลายก็ย่อมว่ายข้ามตรงไปตามกัน ในมนุษย์ทั้งหลายก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับสมมติแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติธรรม ประชาชนนอกนั้นก็ย่อมประพฤติธรรมไปตามโดยแท้ ถ้าพระราชา เป็นผู้ตั้งอยู่ในธรรมรัฐก็ย่อมเป็นสุขทั่วกัน”

พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำ ต่อความอยู่สวัสดิภาพ และสันติสุขของตนเอง ศักดิ์ศรี สังคมและประเทศชาติทั้งหมด

ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศและจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความดีงาม และความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามและลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วย หลัก 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง ตลอดจนต้องมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการการพัฒนาคนและสังคม

ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้นจากเดิมที่เน้นหนักและให้ความสำคัญเฉพาะการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะแต่ขาดการนำหลักธรรมเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาจิตใจ (Attribute) และเพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมเกิดผลกระทบที่เป็นรูปธรรมทั้งเรื่องการเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำที่มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวใจคนให้ปฏิบัติตามได้อย่างแท้จริง โดยเลือกหลักพุทธธรรมธรรมสัปปุริสธรรม 7 คือ อัมมัญญุตตา (รู้จักเหตุ), ตถัญญุตตา (รู้จักผล), อัตตัญญุตตา (รู้จักตน), มัตตัญญุตตา (รู้จักประมาณ), กาลัญญุตตา (รู้จักเวลา), ปรีสัญญุตตา (รู้จักชุมชน), บุคคลปโรปรัญญุตตา (รู้จักบุคคล) , หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา (ความรัก), กรุณา (ความสงสาร), มุทิตา (ความพลอยยินดี), อุเบกขา (ความมีน้ำใจเป็นกลาง), และ หลักพุทธธรรมสังคหัตถ์ 4 คือ ทาน การให้สิ่งของ และให้ความช่วยเหลือ, ปิยวาจา การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ, อตถจริยา การทำประโยชน์ เรื่องงาน เรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ, สมานัตตตา การวางตนเหมาะสม ถูกกาลเทศะ และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม และหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความเพียร), จิตตะ (ความคิด), วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงสถานการณ์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อ

องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงเข้ามาบูรณาการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการนำองค์กรขึ้นเป็นองค์การประสิทธิภาพสูงได้อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

3.ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากพระไตรปิฎก ตำรา บทความ เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.2.1 ตัวแปรเชิงปริมาณ ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

3.2.2 ตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้แก่ หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

3.3 ขอบเขตด้านประชากรและ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.3.1 งานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากร พนักงานเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาพื้นที่ไว้ 9 เขต ซึ่งประกอบด้วย เขตพระนคร, เขตปทุมวัน, เขตจตุจักร, เขตหนองจอก, เขตบางกอกน้อย, เขตบางขุนเทียน, เขตสายไหม, เขตวังทองหลาง และ เขตคันนายาว

3.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาพื้นที่ไว้ 9 เขต ดังนี้ คือ เขต พระนคร, เขตปทุมวัน, เขตจตุจักร, เขตหนองจอก, เขตบางกอกน้อย, เขตบางขุนเทียน, เขตสายไหม, เขต วังทองหลาง และเขตคันนายาว ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน

3.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน พฤษภาคม 2559 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2560 รวมเป็นระยะเวลา 10 เดือน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร” เป็นการเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และสนับสนุนโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.2.1 รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแจกแบบสอบถามกับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร จำนวน 378 คน

4.2.2 รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสีย (In-depth Interview) จำนวน 21 คน และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 8 รูป/คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) และโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้มีส่วนได้เสีย (In-depth Interview) และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและแนวคิด ตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมตัวแปรทุกตัวที่ได้ศึกษา

4.4 การเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสีย (In-depth Interview) และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการหลักสูตรเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และสัมภาษณ์จากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหน่วยงานและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และผู้มีส่วนได้เสียของ กรุงเทพมหานคร

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ (t-test, ANOVA: F- test) และ LSD. (Least-Significant Different) ดังนี้

4.5.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยกลุ่มบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละด้านและสรุปในค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละกลุ่มด้วย

4.5.2 ค่าเฉลี่ย (X) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน และสรุปในค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละกลุ่มด้วย

4.5.3 การทดสอบสมมติฐานด้วย t -test, ANOVA : F -test และ LSD. (Least - Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้ามีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า Sig. มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.5.4 การทดสอบสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's moment Correlation analysis) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรม สำหรับการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปรผลในรูปของความสัมพันธ์นั้นใช้เกณฑ์ เช่น ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยจะต้องแปรผลไปตามเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การแปรผลระดับความสัมพันธ์นั้นๆ

5.ผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 คือด้านพรหมวิหาร 4 ด้านสังคหวัตถุ 4 ด้านสัพปุริสธรรม 4 และด้านอิทธิบาท 4 คิดเป็นร้อยละ 88.7 (R^2 .887) โดยจำแนกตามหลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้เชิงทฤษฎี กล่าวคือหลักพรหมวิหาร 4 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.782) ผู้นำแบบสนับสนุน (.780) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.799) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.775) ส่วนหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.760) ผู้นำแบบสนับสนุน (.778) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.797) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.770) หลักสัพปุริสธรรม 7 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.860) ผู้นำแบบสนับสนุน (.888) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.893) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.867) และหลักอิทธิบาท 4 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.866) ผู้นำแบบสนับสนุน (.873) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.867) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.866)

5.2 การบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยหลักพรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข กรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ มุทิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้ใดบังคับขามิมีความสุข และอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่นินดี ยินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม ส่วนหลักสังคหวัตถุ 4 มี ทาน คือต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ ปิยวาจา คือ การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน น่าฟัง และการแสดงออกด้วยการจริงใจ อัตถจริยา คือ ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน และ สมานัตตา คือ การวางตัวเหมาะสมถูกกาลเทศะ หลักอิทธิบาท 4 มี ฉันทะ คือ ความพอใจ ต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ วิริยะ คือ ความเพียรขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อ จิตตะ คือ ความคิดตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดและวิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือทดลองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผล ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักสัปปริสธรรม 7 คือ รู้หลักการ รู้หน้าที่ รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม รู้ชุมชน รู้สังคม รู้บุคคล รู้ประเภท ของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน

5.3 รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาตน ผู้นำควรใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งหลักธรรมนี้มีครบด้าน เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ผู้นำจะต้องมีและยึดถือในการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนาคน ต้องใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ผู้นำต้องมีการช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน การพูดจาต้องมีความไพเราะ วางตัวเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการพัฒนางานผู้นำต้องใช้หลักพุทธธรรมสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เช่น รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักประมาณ รู้กาลเวลา รู้ชุมชน ในด้านการบริหารองค์กรผู้นำต้องนำหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาบริหารองค์กร ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นการบูรณาการหลักพุทธธรรมทั้ง 4 ด้านผู้นำควรนำหลักธรรมต่างๆเหล่านี้มาประยุกต์ ใช้เพื่อให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการพัฒนาหลักธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร” ให้มีการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบูรณาการพัฒนาหลักธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ในกรุงเทพมหานคร โดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือของกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำพบว่า มีความแตกต่างและคล้ายคลึงกันที่ผู้นำหมายถึงบุคคล ส่วนภาวะผู้นำหมายถึงการใช้กระบวนการของความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักชวน ชี้แนะหรือชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนในการ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำ คือ ศรัทธาบารมี ทางการบริหารใช้คำว่า มี Power ซึ่งทำให้คนยอมรับ นับถือ เลื่อมใสเต็มใจปฏิบัติตาม อาจเทียบได้กับคำว่า “พระคุณ” ภาวะของผู้นำเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เรียกว่าวุดฒิ 6 ประการ คือ ชาตวุดฒิ เพศวุดฒิ วิทยวุดฒิ ธนาวุดฒิ คุณวุดฒิ และปัญญาวุดฒิ

ความเป็นผู้นำของแต่ละคน เกิดหรือได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากตัวตนแต่ละคนทั้งสิ้น นั่นคือทุกคนจะมีภาวะผู้นำอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าแต่ละคนจะรู้จักที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวเองให้ออกมา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่ ผู้นำที่ดีไม่ได้เป็นมาตั้งแต่เกิด หรือเป็นเพราะได้รับการคัดเลือกจากเจ้านาย แต่เกิดขึ้นจากความสามารถของคนๆ นั้น ในการที่จะรู้จักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว) คนจะเป็นผู้นำ ได้นั้นจะต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจ และรู้จักตัวเองก่อน และไม่ใช่เพียงแค่ว่ารู้จักตัวเองเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องมีการ

เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ธนิษฐา โรจนตระกูล (2556)** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ” พบว่าภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมและองค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับที่สูงมาก ส่วนตัวบ่งชี้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน โดยภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมทางการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงไปตามลำดับ เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้าน ย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมทางการบริหารสูง

6.2 การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

การบูรณาการหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องนำหลักพุทธธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่สามารถมาบูรณาการเข้ากับหลักทั่วไปได้อย่างลงตัว เช่นเดียวกับหลักภาวะผู้นำ เพื่อให้การทำงานให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเรามีหลายระดับ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เราคิดเรื่องการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายผู้นำยุคใหม่หรือผู้บริหารยุคใหม่ต้องถอดหัวโขนเพื่อลดระดับลงมาคลุกคลีกับผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นพี่น้องเล็กๆ เพิ่มแรงผลักดันให้งานแต่ละส่วนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องนำหลักพุทธธรรมนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างสม่ำเสมอ รู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับในผลของการกระทำ และนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น มีสติในการทำงาน ปลูกฝังหลักพุทธธรรมลงในจิตใจทุกระดับและโดยทุกส่วนขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2549)** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม” พบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา 2 ระดับ คือ ระดับโลกีย์ธรรม และระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ 4 เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**มนูญ คันธประภา (2553)** ในงานวิจัยเรื่อง “ทัศนคติในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” พบว่าทัศนคติในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิต โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับเรื่องการเห็นคุณค่าความสำคัญและประโยชน์ในการนับถือพระพุทธศาสนา เห็นด้วยกับกฎแห่งกรรม พระพุทธศาสนาสอนให้มองโลกตามความเป็นจริง นิพพานเป็นภาวะที่ปราศจากกิเลสและเครื่องเศร้าหมอง นรกสวรรค์ เป็นเรื่องที่มีอยู่จริงในพระพุทธศาสนาและพุทธศาสนาเป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทยที่ควรช่วยกันบำรุงส่งเสริมและรักษาไว้

6.3 รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

การบูรณาการหลักพุทธธรรมซึ่งประกอบด้วยหลักพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 สปัจริยธรรม 7 และอิทธิบาท 4 กับหลักผู้นำ 4 ด้าน ประกอบด้วยผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าเป็นการบูรณาการได้อย่างลงตัว โดยมีการเชื่อมโยงหลักธรรมทั้ง 4 หลักเข้ากับหลักผู้นำที่ละด้าน กล่าวคือหลักพรหมวิหาร 4 หรือหลักพัฒนาตน ผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย 1) เป็นมิตรไมตรี มีความโอบอ้อมอารีต่อผู้อื่น 2) มีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 3) มีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่ง 4) ได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต ผู้นำแบบสนับสนุน ควบคู่กับหลักสังคหวัตถุ 4 หรือหลักพัฒนาคน ผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย 1) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอุปกรณ์ / เครื่องใช้ ในการทำงาน 2) ให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนหวาน 3) ดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร 4) กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมาย ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ควบคู่กับหลักสปัจริยธรรม 7 หรือหลักพัฒนางาน ผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระบบบริหารเป็นอย่างดี 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) เป็นผู้เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 4) เป็นผู้มีความรอบคอบในการทำกิจกรรม 5) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน 6) มีความสามารถในการสื่อสาร 7) มีความสามารถในการประสานงานเป็น ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ควบคู่กับหลักอิทธิบาท 4 หรือหลักพัฒนาองค์กร ผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย 1) ปรารถนาที่จะทำผลงานให้มีประสิทธิภาพ 2) มีความขยันหมั่นเพียร 3) สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร 4) หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาส ภาสสิทธิ์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านความโปร่งใส ด้านการนำหลักนิติธรรมมาปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญ คือ (1) กฎเกณฑ์ (2) ระเบียบ (3) กฎหมาย การบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารงานและบุคลากร ด้านการนำการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญ คือ (1) ร่วมคิด (2) ร่วมทำ (3) ร่วมตรวจสอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ธร ศิริกุล (2557) ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมากที่สุดคือด้านหลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่า ส่วนความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุดคือหลักนิติธรรม รองลงมาคือหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือด้านหลักการมีส่วนร่วม

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น และ การเตรียมคนเพื่อก้าวขึ้นสู่ผู้นำในอนาคต โดยการระบุไว้ในแผนวิสาหกิจ ระยะ 5 ปี ของเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

2) ผู้บริหารระดับสูง ควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมให้เห็น

3) กำหนดนโยบายและถ่ายทอดการปฏิบัติผ่านกระบวนการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน (Key Performance Individual : KPI) ของผู้บริหารระดับสูงทุกตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์ (Compensation & Benefit)

4) ควรขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่ใน กรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาจิตใจควบคู่กับศาสตร์สมัยใหม่ เร่งการทำ MOU กับมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.)

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) หน่วยงานวิจัยและพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ควรจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักคุณธรรมบรรจุอยู่ในแผนทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ที่รับการถ่ายทอดกลยุทธ์จากแผนวิสาหกิจ

2) ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับปฏิบัติ เพื่อร่วมกันพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมควบคู่กับการบริหารพัฒนาองค์กร โดยอาจร่วมมือกับสถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) เพื่อนำกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสม

3) ควรจัดกิจกรรมนำผู้บริหารหรือผู้นำที่ก้าวขึ้นเป็นผู้นำ (นำร่อง) ไปร่วมพิธีงานทางพุทธศาสนา เช่น การถวายภัตตาหารเพล แต่พระภิกษุสงฆ์และร่วมปฏิบัติยามเที่ยง ณ วัดที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงกับหน่วยงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่

4) ควรจัดกิจกรรมขยายผลลงสู่การปฏิบัติในระดับพนักงาน ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วทั้งองค์กร (ไม่เน้นเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ)

5) ควรวัดและประเมินผลทุกกิจกรรม

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเรื่องเกี่ยวกับวัดและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนาภาวะผู้นำ

3) ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาหาประสิทธิภาพ เพื่อให้เหมาะกับการดำเนินงานของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั่วไป

4) ควรนำการศึกษารูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในองค์กรต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบว่ามีประสิทธิภาพแตกต่างกันหรือไม่

Reference

- Boo Arihi, **Thai Local Government**, (Songkhla: Songkhla Rajabhat University, Chulalongkorn University Press, 2555), 185.
- Boonriya Hama, **Thai Local Government**, (Songkhla: Songkhla Rajabhat University, Chulalongkorn University Press, 2555), 188 - 189.
- Dhamma Pitaka (Puyutto), **leadership: the importance of human development. Developing countries**. (Bangkok: Plain Publishers, 2003), 31 - 32.
- Information According to MIS 2, on October 1, 2015.
- Leadership**, (Bangkok: Printing Public Company Limited, 2007), 2.
- Manuan KhanPrapa, "Attitudes Toward the Use of Buddhist Principles in the Life of Students at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon," **Research Report**, (Faculty of Technology, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, 2010), 231.
- Pairoj Pemmethet, "Leadership Development Model of Buddhist Education", **Doctor of Education thesis**, (Graduate School: Chulalongkorn University, 2006).
- Pat Satasatita, "Integrating Buddhist Principles in Managing Transparency of Local Administrative Organizations", **Doctor of Philosophy**, (Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2558).
- Surintorn Sithikul, "Leadership in Good Governance of Local Government Organizations in Lower Northeastern Provinces", **Doctor of Philosophy** (Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2557).
- Thanastha Rojchanatrakul, "Leadership with Vision for Excellence of Administrators in Northern Rajabhat University", **Thesis, Doctor of Public Administration**, (Graduate School: Rajamangala University of Technology, Nakhon Ratchasima Rajabhat University., 2556).
- Wirat Virachamnianawan, **Metropolitan Administration and Local Administration**, (Bangkok: Publishers. Phoebe, 2002), 35.