

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

BALA-DHAMMA STYLE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF LAMTASAO CITY
MUNICIPALITY ADMINISTRATORS, WANGNOI DISTRICT,
PHRA NAKORN SRI AYUTHAYA PROVINCE

พระพุทธร พุทธรโร, รัฐพล เย็นใจมา, หัตถุกรณ์ แก่นท้าว

Phra Puttaphon Buddhavallo, Rattapon Yenjiama, Hathakorn Kaenthaow

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: warasanwarasan7@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา และ 3. ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ผู้บริหาร และบุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 133 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 รูปหรือคน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล พบว่า หลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 3. ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาล คือ บุคลากรขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดการสื่อสารที่ดี มีปัญหาด้านอารมณ์ และขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ยึดมั่นในสิ่งที่เคยเป็นแบบเดิม ๆ ไม่เชื่อมั่นในตนเอง และไม่กล้าตัดสินใจ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรใช้หลักพลธรรม 4

* Received May 24, 2024; Revised June 6, 2024; Accepted June 14, 2024

ด้านในการบริหารงานและคนอันประกอบด้วย 1. ปัญญาพละ การพัฒนาตนเอง เรียนรู้วิธีการบริหารงาน 2. วิริยะพละ ขยันอดทน มุ่งมั่น ตั้งใจทำงานด้วยความเพียรพยายาม 3. อดิชาพละ ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อตรงและซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรม จริยธรรม 4. สังคหะพละ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ และเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: การพัฒนา; ภาวะผู้นำ; หลักพลธรรม; ผู้บริหาร; เทศบาลเมืองลำตาเสา

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To Study the leadership level of municipal administrators, 2. To study the relationship between the principles of Baladhamma and the development of leadership of municipal administrators. 3.To study the problems and obstacles and suggest ways to develop leadership according to the principles of Baladhamma of the administrators of Lam Ta Sao Municipality, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, conducted by the mixed research methods. The quantitative research: The population consisted of 133 Lam ta sao Municipality administrators and personnel. Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The tool used was a questionnaire. Data was analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. And the federation coefficient. The qualitative research, Data were collected from 9 key informants using structured in-depth-interviews. Data were analyzed using content analysis techniques.

The results of the research were found that 1. The leadership level of municipal administrators, by overall, was found to be at high level. 2. The relationship between the principles of Baladhamma and municipal administrators' leadership development was found that the principles of Baladhamma and the development of leadership. of executives had positive relationship at the moderate level, 3. Problems, obstacles, and suggestions for developing leadership according to Baladhamma principles of municipal administrators were that: personnel lacking human relations. Lack of good communication, emotional issues, and lack of enthusiasm for self-improvement: Holding on to things that have been done in the past, not believing in oneself, and not daring to make decisions. The suggestion was

that administrators should use four principles of Baladhamma in managing work and people: 1. Pannabala; intelligence self-development. Learn how to manage work. 2. Viriyapala, being diligent, patient, determined, and determined to work with diligence and effort. 3. Anavajbala, performing duties honestly and ethically with morality and ethics. 4. Sangahabala; having excellent human relations and sympathizing with co-workers.

Keywords: Development; Leadership; Principles of Power; Executive; Lam Ta Sao Municipality

บทนำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการนำทีมและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีทั้งความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ รวมถึงสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากคนในองค์กร ทำให้บุคคลากรยอมรับและร่วมมือกับผู้นำ นอกจากนี้ ผู้นำที่ดีต้องได้รับความเคารพนับถือจากทีมงานและองค์กรอื่น ๆ ด้วย การสร้างภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าจึงควรเริ่มจากผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีค่านิยมที่เหมาะสม และสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยากลำบากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม (สุพานี สฤณภูวนิช, 2550) ในทางพุทธศาสนา ผู้นำที่ดีจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและตั้งมั่นอยู่ในศีลในธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของสมาชิกในองค์กรหรือชุมชน (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต), 2550) ฉะนั้น ผู้นำ จึงหมายถึง บุคคลสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ดี มีการกำหนดนโยบาย การจัดการ การวางแผน การบริหาร และการแก้ไขปัญหาให้ตรงตามเป้าหมายของชุมชนทุกด้าน ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการบุคลากร ดังนั้น ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (พระครูปลัดเอกกร ตีสาโร, 2558)

สำหรับประเทศไทยการปกครองส่วนท้องถิ่นได้เริ่มการพัฒนาอย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2476 โดยได้จัดตั้งเทศบาลขึ้น ถือเป็นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบค่อยเป็นค่อยไปจนปี พ.ศ. 2518 ได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา และในปี พ.ศ. 2521 จนถึงปี พ.ศ. 2537 จึงออกพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นทั่วทั้งประเทศ โดยมีการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมือง

พัทยา, 2521) ผู้นำ หรือผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำพาประชาชน และชุมชนในพื้นที่ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในปัจจุบัน เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการเข้าถึงทางการแพทย์ ปัญหาสุขภาพของประชาชนและผู้สูงอายุในพื้นที่ ปัญหาด้านศึกษาของเด็กและเยาวชนในชุมชน ปัญหาความยากจน และปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นมาตามบริบทของสังคมไทยจากการค้นคว้า ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละด้านของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัญหาหรือจุดอ่อนในการพัฒนาท้องถิ่นนั้น มีอยู่หลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านงบประมาณ การจัดโครงการขนาดใหญ่ที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เทศบาลไม่มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการ การมีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานค่อนข้างมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาและบริหารงาน ทั้งจากการที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่งานสนใจในระบบการบริหารงานของภาครัฐหรือการเมืองน้อย อีกทั้งยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น และยังไม่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบในแต่ละฝ่าย (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP), 2556)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักผล 4 ในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักของภาวะผู้นำให้มีความพร้อมที่จะบริหารจัดการงานท้องถิ่นของเทศบาลเมืองลำตาเสา ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และยกระดับมาตรฐานของผู้นำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และส่งเสริมเจ้าหน้าที่งานบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมที่จะทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่และเป็นท้องถิ่นที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการยอมรับของประชาชนทั่วไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาก้าวหน้าตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยครั้งนี้ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดในการวิจัย โดยประชากร ได้แก่ ผู้บริหารพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 198 คน (เทศบาลเมืองเมืองลำตาเสา, 2565)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง 3 คน ผู้บริหารระดับกลาง 4 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 1 รูป และนักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 1 คน

3. เครื่องมือการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การบูรณาการหลักพลธรรมกับกาพัฒนาภาวะผู้นำ และปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บข้อมูล

4.1 ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม กับผู้บริหารพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 198 ชุด

4.2 ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และนักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามหลักพลธรรม (พละ 4) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามหลักพลธรรม โดยภาพรวม

หลักพลธรรม 4	ภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัญญาพละ (กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด)	4.41	0.66	มาก
2. วิริยพละ (กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร)	4.49	0.66	มาก
3. อนุวัชพละ (กำลังการทำงานโดยสุจริต)	4.49	0.57	มาก
4. สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์)	4.42	0.62	มาก
ภาพรวม	4.48	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามหลักพลธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิริยพละ (กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร) ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.66) ด้านอนุวัชพละ (กำลังการทำงานโดยสุจริต) ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.57) ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด) ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.66) รองลงมา ได้แก่ ด้านสังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์) ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.62) น้อยที่สุด ได้แก่ ปัญญาพละ (กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด) ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.66)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเทศบาล	ตัวแปรตาม		
		1. มุ่งงานหรือ กิจสัมพันธ์	2. มุ่งสัมพันธ์ภาพ มิตรสัมพันธ์	3. มุ่ง ประสิทธิผล
หลักพลธรรม	.515**	.537**	.474**	.419**
1. ปัญญาพละ (กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด)	.310**	.318**	.270**	.273**
2. วิริยพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)	.329**	.355**	.312**	.248**
3. อนุวัชพละ (กำลังความสุจริต)	.577**	.595**	.524**	.483**
4. สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์)	.589**	.614**	.555**	.468**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาโฮ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 หลักพลธรรม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาโฮ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับปานกลาง ($R=.515^{**}$)

สมมติฐานที่ 2 หลักพลธรรม ในด้านปัญญาพละมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาโฮ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับปานกลาง ($R=.515^{**}$)

สมมติฐานที่ 3 หลักพลธรรม ในด้านวิริยะพละมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาโฮ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับน้อย ($R=.329^{**}$)

สมมติฐานที่ 4 หลักพลธรรม ในด้านอนวัชพละมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาโฮ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับปานกลาง ($R=.577^{**}$)

สมมติฐานที่ 5 หลักพลธรรม ในด้านสังคหพละมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาโฮ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับปานกลาง ($R=.589^{**}$)

3. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีการปิดกั้นไม่เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ยึดมั่นสิ่งที่เคยทำเดิม ๆ บุคลากรไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองยึดมั่นในสิ่งที่เคยทำ กลัวความเสี่ยงหรือความผิดพลาดจนไม่กล้าตัดสินใจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ขาดการสื่อสารที่ดี มีความบกพร่องทางอารมณ์ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ที่ฉุนเฉียวเมื่อพบกับสิ่งเลวที่ไม่น่าพอใจ และขาดทรัพยากรหรือการสนับสนุนทางการเงิน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และยอมรับว่าการทำอะไร ๆ แบบเดิม ๆ อาจไม่ใช่ทางเลือกที่ดีเสมอไป และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของตนเอง เช่น เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การฝึกทักษะใหม่ ๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างออกไปสามารถเปิดโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

อภิปรายผลการวิจัย

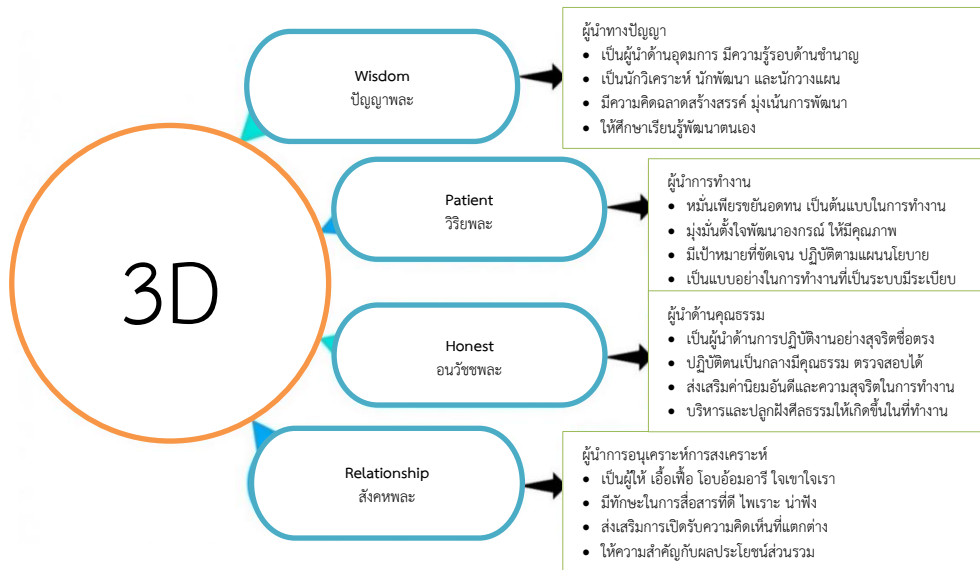
1. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสิทธิผลตามลำดับ แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของเทศบาลเมืองลำตาเสา ได้ให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎเกณฑ์เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระประสิทธิ์ สุเชิธิต (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารตำบลกุดน้ำใส อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้นำท้องถิ่นควรยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีขั้นตอน วางนโยบายที่มีเป้าหมายชัดเจนและคุ้มค่า มีจิตใจโอบอ้อมอารีและเสียสละ แสดงความเป็นผู้นำด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน กำหนดนโยบายการบริหารงานให้เหมาะสมทั้งด้านเวลาและงบประมาณ แล้วนำไปปฏิบัติตามกรอบเวลาที่กำหนดนอกจากนี้ ผู้นำท้องถิ่นควรประสานงานกับทุกองค์กรและทุกภาคส่วน และสามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2561) เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรเห็นว่าภาวะผู้นำในการบริหารงานดีขึ้นมาก เพราะผู้บริหารใช้นโยบายยกระดับจิตสำนึกและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรมีจุดยืนและอุดมการณ์ที่แน่วแน่ในด้านการสื่อสารในองค์กร พัฒนามนุษย์สัมพันธ์ หาความรู้ใหม่ ๆ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พละ หรือกำลังแห่งคุณธรรม 4 ประการนี้ เป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ผู้นำจะสามารถวางแผนงานจัดองค์กรแต่งตั้งบุคลากรอำนวยการ และสามารถควบคุมองค์กรให้ได้ ผู้นำคนนั้นต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ มลสิน (2563) เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจ ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่า 1. สภาพปัญหาของผู้นำองค์กรธุรกิจผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเป็นปัญหาหลักการพื้นฐานของภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 3 อย่าง คือ 1. พฤติกรรมการใช้อำนาจที่เอื้อประโยชน์เฉพาะตนและพวกพ้อง

เลือกปฏิบัติ 2. ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่ฉลาดทางอารมณ์ขาดปียวาจา ขาดการแบ่งปัน ขาดเมตตา และ 3. ขาดการเสริมสร้างความรู้ความสามารถในงาน ทำให้ขาดการประสานความร่วมมือและเกิดการแปลกแยกในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอหลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างภาวะของผู้นำ ได้แก่ หลักทศพิธราชธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธมโม (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาล เมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จันทบุรี พบว่า 1. จักขมา (ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร 2. วิจิโร (ความเป็นผู้สามารถด้านการบริหาร) ผู้บริหารควรมีใจเปิดกว้างและต้องมีการบริหารในด้านต่าง ๆ ให้เสมอภาคกัน ให้กับพนักงาน และสามารถแก้ไขร่วมกับการพัฒนารวมทั้งสร้างแรงจูงใจ และจริงจังในการปฏิบัติ 3. ด้านนิสสัยสัมปันโน (มนุษย์สัมพันธ์) ผู้บริหารควรมีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของทุกคนในองค์กร

3. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบาย ภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอนาทม จันทบุรี พบว่า มีการปิดกั้นไม่เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ยึดมั่นสิ่งที่เคยทำเดิม ๆ บุคลากรไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองยึดมั่นในสิ่งที่เคยทำ กลัวความเสี่ยงหรือความผิดพลาดจนไม่กล้าตัดสินใจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ขาดการสื่อสารที่ดี มีความบกพร่องทางอารมณ์ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ที่ฉุนเฉียวเมื่อพบกับสิ่งเร้าที่ไม่น่าพอใจ และขาดทรัพยากรหรือการสนับสนุนทางการเงิน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และยอมรับว่าการทำอะไร ๆ แบบเดิม ๆ อาจไม่ใช่ทางเลือกที่ดีเสมอไป และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของตนเอง เช่น เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การฝึกทักษะใหม่ ๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างออกไปสามารถเปิดโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาเชมปัตต์ สุทธิธมโม (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักพละ 4 พบว่า การพัฒนา และการบริหารชุมชนต้องยึดประชาชนเป็นหลัก มีความถูกต้องชอบธรรม และมีความสมเหตุสมผล

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยอธิบายได้ดังนี้ คือ การส่งเสริมการใช้หลักพลธรรม (ปัญญพละ วิริยพละ อนวัชพละ สังคหพละ) กับทฤษฎีภาวะผู้นำ 3D 3 มิติ (มิติที่ 1 มุ่งงานหรือมุ่งกิจกรรมสัมพันธ์ มิติที่ 2 มุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ มิติที่ 3 มุ่งประสิทธิผล) เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเหล่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นกระบวนการนำหลักธรรมและทฤษฎีในการสร้างนักบริหารและผู้นำที่มีคุณธรรมและการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ

Wisdom = ปัญญพละ ผู้นำทางปัญญา ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดด้วยการจัดการความรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาตนเองในแต่ละวันให้เกิดความสามารถแบบองค์รวม ทั้งในงานเฉพาะด้านและงานอื่นๆ โดยการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกฝนมาปรับใช้และประยุกต์ให้สอดคล้องกับงานในองค์กร เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

Patient = วิริยพละ ผู้นำการทำงาน ผู้บริหารที่เป็นต้นแบบในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมของการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยเริ่มเป็นแบบอย่างของ

ความขยันและความมุ่งมั่นในการทำงาน การสนับสนุนการตั้งเป้าหมายและการวางแผน เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

Honest = onest = อนวัชขพละ ผู้นำด้านคุณธรรม ผู้บริหารที่มีคุณธรรม สร้างวัฒนธรรม ของการทำงานด้วยความสุจริต ตรงไปตรงมาทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบ ของการบริหารงานเป็นหลัก ส่งเสริมค่านิยมความสุจริตมีคุณธรรมในการทำงาน เรียนรู้ จากผลงานที่ทำอย่างสุจริต การสร้างระบบการตรวจสอบและประเมินผล ใช้ระบบการ ตรวจสอบและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงทิศทางขององค์กรว่าเดินไปตามแผนและนโยบาย ตามที่กำหนดไว้หรือไม่

Relationship = สังคหพละ ผู้นำการอนุเคราะห์การสงเคราะห์ ต้องเป็นผู้บริหาร ที่เป็นนักแบ่งปันและเสียสละ สนับสนุนและช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้ร่วมงาน สนับสนุนการทำงาน การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันความรับผิดชอบ และ การสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและไว้วางใจกัน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือทั้งใน ด้านความรู้สึกรักใคร่และเรื่องส่วนตัวให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม เปิดโอกาส และให้พื้นที่ในการแสดงออกทางความคิดเห็น

การส่งเสริมการใช้หลักพลธรรมนี้ ต้องเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและ มีการสนับสนุนให้ความร่วมมือจากทุกฝ่ายภายในองค์กรในระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาล เมืองลำตาเสาอำเภอลำตาหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมี ประสิทธิภาพครอบคลุมและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญทางองค์กรได้อย่าง เต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สนับสนุนการศึกษาและการอบรม จัดกิจกรรมการฝึกฝนและการพัฒนาทักษะ แบบองค์รวมให้แก่ผู้นำเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไป สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมการสนทนาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยให้นโยบายพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำตามหลัก พลธรรม หรือหลักธรรมอื่น ๆ ที่สามารถนำมาบูรณาการกับการบริหารท้องถิ่น โดยการนำ หลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อเป็นบรรทัดฐานการบริหารงานขององค์กรหรือ หน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายพร้อมทั้งยังสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณธรรม ตรงตามหลักการ บริหารงานมีธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรศึกษาผลการวิจัย และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในฝ่ายปกครอง
2. ควรทำการวิจัยในเรื่องนี้ในเขตการปกครองอื่น ๆ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่หลากหลาย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบ้านเมืองหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้เครือข่ายมืออาชีพ กล่าวคือ ควรทำการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อได้ข้อมูลที่เจาะลึกในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
2. ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งในทฤษฎีและหลักธรรมอื่น ๆ ทางพระพุทธศาสนาในท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ ที่กว้างขึ้น และให้ทราบถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ต่างออกไป

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลเมืองเมืองลำตาเสา. (2565). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2566-2570 เทศบาลเมืองเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สืบค้น 2 มิถุนายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/oDNBK>
- พระครูใบฎีกาเข็มปัดต์ สุทธิธมโม. (2564). การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักพละ 4 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอนเจดีย์จังหวัดสุพรรณบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดเอกกร ตีสารโ. (2558). นำตามหลักพุทธธรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง อำเภอลำลูกขัน จังหวัดเพชรบูรณ์ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต). (2550). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- พระประสิทธิ์ สุขชาติโต. (2564). ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารตำบลกุดน้ำใส อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระปัญญา โชติธมโม. (2562). *ภาวะผู้นำตามหลักป้าปณิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภота่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา. (2521, 30 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 95 ตอนที่ 120 หน้า 1.
- ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2561). ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 10(3), 139-156.
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP). (2556). *คู่มือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา และงบประมาณสำหรับท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สุพานี สฤณวานิช. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำนาจ มลสิน. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร* (ดุขฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.