



การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาณิกรรมของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
Leadership Development According to the Principles of Papanikadhamma of the
Administers Wareesawat Subdistrict Administrative Organization
at Phanom Phrai District in Roi Et Province

นันธพร ศรีสม
สุกานดา จันทาวรีย์
พระครูสุตวรธรรมกิจ
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Nanthaporn Srisom
Sukanda Chantawaree
Phrakhrusutaworathammakit
Public Administration
RoiEt Buddhist college, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Email: 6617205038@muc.ac.th

รับบทความ: 24 เมษายน 2569; แก้ไขบทความ 26 พฤษภาคม 2569; ตอรับบทความ: 8 มิถุนายน 2569
Received: April 24, 2026; Revised: May 26, 2026; Accepted: June 8, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด 2. เปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. นำเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาณิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 360 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการพัฒนาผู้นำตามหลักปาณิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด, 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ 3. การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาณิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรนำหลักหลักปาณิกรรม ทั้ง 3 ด้านมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ; หลักปาณิกรรม; การปกครองท้องถิ่น

Abstract

This research article aimed to study the level of leadership development of the administrators of Waree Sawat Subdistrict Administrative Organization, to compare public opinions toward the leadership development of the administrators as classified by personal factors, and to propose guidelines for leadership development based on the principles of Pāpaṇika Dhamma. The study employed a mixed methods research design consisting of both quantitative and qualitative approaches. In the quantitative phase, the sample group consisted of 360 participants residing within the administrative area of Waree Sawat Subdistrict Administrative Organization. Data were collected through questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. In the qualitative phase, in-depth interviews were conducted with 9 key informants, including monks and laypersons, and the collected data were analyzed through descriptive content analysis.

The findings of the research indicated that the overall level of leadership development of the administrators of Waree Sawat Subdistrict Administrative Organization was at the highest level. Similarly, the overall level of leadership development based on the principles of Pāpaṇika Dhamma was also found to be at the highest level. Furthermore, the comparison of public opinions classified by personal factors revealed that differences in gender, age, educational level, occupation, and monthly income did not significantly affect opinions toward the leadership development of the administrators. Therefore, the research hypothesis was rejected. In addition, the study found that effective leadership development should incorporate all three principles of Pāpaṇika Dhamma, namely Cakkhumā (vision), Vidhūro (expertise and competence), and Nissayasampanno (human relations and social connectedness), in order to align with contemporary leadership development concepts and enhance organizational management efficiency as well as the effectiveness of public service administration

Keywords: Leadership Development; Pāpaṇika Dhamma; Local Administration

บทนำ

การพัฒนาภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความก้าวหน้าในองค์กรหรือชุมชนต่าง ๆ โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับตัวและความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นสิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่พึงประสงค์หรือการมีคุณสมบัติผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างทีมที่เข้มแข็ง และการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560-2564)

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด แม้จะมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบปัญหาหลายประการ เช่น การประสานงานระหว่างฝ่ายงานที่ยังไม่เป็นเอกภาพ การดำเนินงานบางด้านล่าช้า การสื่อสารระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และประชาชนยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเสนอความคิดเห็นและติดตามการดำเนินงานขององค์กรยังอยู่ในระดับจำกัด ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กร

หลักปาปนิกรรม เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการงานและการบริหารให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า “ปาปนิกรรม” หมายถึง หลักธรรมของพ่อค้า หรือหลักธรรมสำหรับผู้ดำเนินกิจการงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยคุณธรรมสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) จักขุมา 2) วิรุโธ และ 3) นิสสยสัมปันโน ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี ทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และมนุษยสัมพันธ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2554) จึงจะสอดคล้องกับพระปัญญา ไซติธมโม (แก้วหางค์) (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนมไพร จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนมไพร จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ และ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนมไพร จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ การศึกษา เงินเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนมไพร จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05* ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วยพนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนมไพร จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ ด้านของคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ และความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารรวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ และผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาในการส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น และสามารถนำไปใช้พัฒนาท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความมั่นคง และเกิดความสุข ความสามัคคีในสังคมของท้องถิ่น แก่ประชาชนให้เกิดการพัฒนาที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำ ปรัชญา บุตรสะอาด (2566) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำที่สามารถนำพาองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ ให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้กลุ่มหรือองค์กรเติบโตและพัฒนาได้อย่างเต็มที่ มีทักษะทางการบริหารจัดการและสมรรถนะส่วนบุคคลที่ทำให้ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนิติธรรมเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านแรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านความรู้ความสามารถ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และ 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

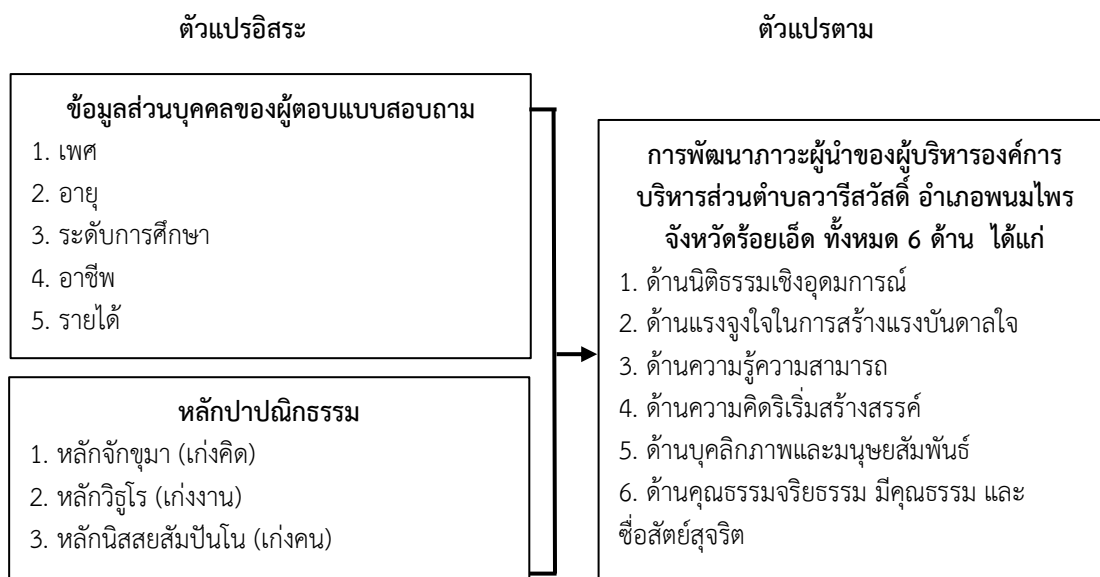
หลักปาปนิกรรม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ.ปยุตโต) (2554) อธิบายไว้ว่า หลักธรรมที่ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับความเป็นผู้นำในการบริหารมี 3 ข้อ ได้แก่

(1) หลักจักขุมา หมายถึง เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ดี (เก่งคิด) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลการมีตาดีหมายถึงการมีสายตามองเห็น การพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวไกลสามารถมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น และมองเห็นว่าจะพัฒนาไปสู่จุดหมายแห่งความสำเร็จ

(2) หลักวิริยโร หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการที่ดี (เก่งงาน) มีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ มีปัญญามองการณ์ไกล มีความเชี่ยวชาญในกิจการและหน้าที่

(3) หลักนิสสัยสัมปันโน หมายถึง เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี (เก่งคน) การมีทักษะการสื่อสารมนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุก ยินดีที่จะให้รับฟัง ไม่ถือเนื้อถือตัว

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 3,602 คน (สารสนเทศองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์, 2567) และกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) จำนวน 360 คน

1.2 พื้นที่ของการวิจัย หมู่บ้านในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนิติธรรมเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านแรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านความรู้ความสามารถ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และ 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการที่ได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาขึ้นตามขอบเขตการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขออนุญาตจากหลักสูตรฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของประชาชนที่อาศัยอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด 11 หมู่บ้าน 2) ทำแบบสอบถาม จำนวน 360 ชุด และ 3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ

1.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มและการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) ตัวแทนองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ จำนวน 4 คน 2) ตัวแทนผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน และ 3) ตัวแทนประชาชน จำนวน 2 คน เป็นการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยได้มีการตรวจเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 9 ท่าน

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกออกเป็น 6 ด้าน การนำเสนอตารางและภาพ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม

ลำดับ	การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านนิติธรรมเชิงอุดมการณ์	4.74	0.337	มากที่สุด
2	ด้านแรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.70	0.380	มากที่สุด
3	ด้านความรู้ความสามารถ	4.45	0.558	มาก
4	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.73	0.307	มากที่สุด
5	ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	4.74	0.298	มากที่สุด
6	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.74	0.331	มากที่สุด
รวมทั้งหมด		4.68	0.369	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านนิติธรรมเชิงอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.33) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.55)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามเพศ

การพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	เพศ				t.	Sig.
	ชาย (195 คน)		หญิง (165 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านนิติธรรมเชิงอุดมการณ์	4.74	0.349	4.74	0.323	-.04	.970
2. ด้านแรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.69	0.385	4.71	0.375	-.30	.760

การพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	เพศ				t.	Sig.
	ชาย (195 คน)		หญิง (165 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านความรู้ความสามารถ	4.48	0.555	4.41	0.561	1.12	.270
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.74	0.326	4.73	0.283	.34	.730
5. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	4.75	0.287	4.73	0.373	.88	.380
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.77	0.192	4.70	0.185	1.97	.050
รวม	4.70	0.349	4.67	0.350	1.35	.180

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test แบบข้อมูลที่เป็น 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีดี อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีระดับสถิติที่ระดับ 0.18 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีดี อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามอายุ

การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านนิติธรรม เชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.73	4	.18	1.62	.170
	ภายในกลุ่ม	40.02	355	.11		
	รวม	40.75	359			
2. ด้านแรงจูงใจในการ สร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.20	4	.05	.35	.840
	ภายในกลุ่ม	51.64	355	.15		
	รวม	51.84	359			
3. ด้านความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.55	4	.14	.43	.780
	ภายในกลุ่ม	111.35	355	.31		
	รวม	111.90	359			
4. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.74	4	.19	2.00	.090
	ภายในกลุ่ม	33.02	355	.09		
	รวม	33.76	359			
5. ด้านบุคลิกภาพและ มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.06	4	.01	.17	.960
	ภายในกลุ่ม	31.73	355	.09		
	รวม	31.79	359			
6. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.29	4	.07	.65	.630

การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จริยธรรม	ภายในกลุ่ม	38.95	355	.11		
	รวม	39.24	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.28	4	.07	1.95	.100
	ภายในกลุ่ม	12.54	355	.04		
	รวม	12.81	359			

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีสถิติที่ระดับ .10 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่มีรายด้านที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านนิติธรรม เชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.02	3	.01	.06	.980
	ภายในกลุ่ม	40.73	356	.11		
	รวม	40.75	359			
2. ด้านแรงจูงใจในการ สร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.03	3	.01	.07	.970
	ภายในกลุ่ม	51.81	356	.15		
	รวม	51.84	359			
3. ด้านความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.56	3	.52	1.67	.170
	ภายในกลุ่ม	1110.34	356	.31		
	รวม	111.90	359			
4. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.31	3	.10	1.11	.340
	ภายในกลุ่ม	33.45	356	.09		
	รวม	33.76	359			
5. ด้านบุคลิกภาพและ มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.26	3	.09	.99	.400
	ภายในกลุ่ม	31.53	356	.09		
	รวม	31.79	359			

การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.22	3	.07	.68	.570
	ภายในกลุ่ม	39.02	356	.11		
	รวม	39.24	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.15	3	.05	1.43	.230
	ภายในกลุ่ม	12.66	356	.04		
	รวม	12.81	359			

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีสถิติที่ระดับ .23 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่มีรายด้านที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามอาชีพ

การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านนิติธรรม เชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.01	3	.00	.04	.990
	ภายในกลุ่ม	40.74	356	.11		
	รวม	40.75	359			
2. ด้านแรงจูงใจในการ สร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.00	3	.00	.01	1.00
	ภายในกลุ่ม	51.84	356	.15		
	รวม	51.84	359			
3. ด้านความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.73	3	.24	.78	.510
	ภายในกลุ่ม	111.17	356	.31		
	รวม	111.90	359			
4. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.31	3	.10	1.10	.350
	ภายในกลุ่ม	33.45	356	.09		
	รวม	33.76	359			
5. ด้านบุคลิกภาพและ	ระหว่างกลุ่ม	.14	3	.05	.51	.680

การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มนุษย์สัมพันธ์	ภายในกลุ่ม	31.66	356	.09		
	รวม	31.79	359			
6. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.34	3	.11	1.04	.370
จริยธรรม	ภายในกลุ่ม	38.90	356	.11		
	รวม	39.24	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.16	4	.04	1.12	.350
	ภายในกลุ่ม	12.65	355	.04		
	รวม	12.81	359			

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกัน (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีสถิติที่ระดับ .51 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่มีรายด้านที่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักป้าปณิธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุปการสัมภาษณ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักป้าปณิธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) หลักจักขุมา (เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ดี (เก่งคิด), 2) หลักวิรุโร (เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการที่ดี (เก่งงาน) และ 3) หลักนิสสยสัมปันโน (เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (เก่งคน) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มี 3 กลุ่มจำนวน 9 คน ได้แก่

3.1 ด้านหลักจักขุมา (เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ดี (เก่งคิด)

ควรเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน จากผู้ร่วม หรือด้านอื่นๆในการทำงานเพื่อปรับวิสัยทัศน์ให้มีความเป็นไปได้ พร้อมเรียนรู้การบริหารความเสี่ยงและการจัดการการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตใน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ ควรมีการปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ติดตามข่าวสารในอุตสาหกรรม แนวทางการพัฒนา ปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาของสังคมเศรษฐกิจ และวิเคราะห์แนวโน้มสำคัญ ควรมีการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ฝึกแก้ปัญหาด้วยการมองหาทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งในการ ดำเนินงานขององค์การท้องถิ่นของตน ควรมีการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีข้อมูล เพื่อการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และช่วยการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและแรงบันดาลใจให้กับองค์กร รวมถึงสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร รวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ

3.2 ด้านหลักวิธวิธี (เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการที่ดี (เก่งงาน)

ควรมีการพัฒนาความรู้ในงาน โดยผู้นำต้องไม่หยุดเรียนรู้และพัฒนาตนเองในสายงานของตนเอง เช่น การเข้าร่วมการอบรมสัมมนา อ่านหนังสือ หรือศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้ความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยความรู้ในเชิงลึก ควรมีการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ โดยวางแผนอย่างเป็นระบบ มีความเชี่ยวชาญต้องสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนกลยุทธ์ และดำเนินการให้บรรลุ การและการให้ความเป็นอิสระในการ แสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อฝึกทักษะในการทำงาน การแก้ไขปัญหา เพื่อการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ในการจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร และเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการพัฒนาทักษะการนำทีม ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ต้องเป็นแบบอย่างในการทำงาน สร้างพลังบวก และกระตุ้นให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และลดความขัดแย้งในองค์กร และ ควรมีการพัฒนาทัศนคติและจริยธรรมในการทำงาน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ในระยะยาว ต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรม และมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน และมองการณ์ไกล และวางรากฐานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร

3.3 ด้านหลักนิสัยสัมปโน (เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (เก่งคน)

ควรมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นความต้องการและปัญหาของผู้อื่นอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการสื่อสาร ให้กำลังใจและช่วยแก้ปัญหาในเวลาที่เหมาะสม ยอมให้เกียรติผู้ร่วมงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ใช้คำพูดที่สุภาพ กระชับ และเข้าใจง่าย รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างตั้งใจ ควรมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ควรมีความกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำ และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีมุขยสัมพันธ์ที่ดี มีน้ำใจกับผู้ร่วมงาน มีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยค้นคว้าข้อมูลการวิจัย มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในทุกด้าน รวมถึงมีบทบาทที่ชัดเจนในการเป็นผู้นำที่ดี เป็นแบบอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางพัฒนาตำบล ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากชุมชน มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ส่งผลให้ประชาชนเกิดความไว้วางใจและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมหมาย สมกิจใจ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้ บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีร์ อำเภอนวมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกได้ ดังนี้

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องมาจาก มีความเท่าเทียมในการดำเนินนโยบาย ซึ่งผู้บริหารอาจมีแนวทางการบริหารที่ครอบคลุมและให้ความสำคัญกับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม โดยไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มเพศใดเพศหนึ่ง ส่งผลให้ทุกเพศรู้สึกว่าได้ประโยชน์จากการบริหารอย่างเท่าเทียมกัน มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ประชาชนในพื้นที่อาจได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของผู้บริหารในรูปแบบที่เหมือนกัน ทำให้มุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำสอดคล้องกัน ความเป็นเอกภาพในความคาดหวังต่อผู้นำ ความคาดหวังของประชาชนต่อผู้นำในท้องถิ่น จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจศิลป์ วรรณภพ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องมาจาก มีความเท่าเทียมในการรับข้อมูลข่าวสารที่ ผู้บริหารอาจเน้นการสื่อสารที่ทั่วถึงและมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ทำให้ประชาชนในทุกช่วงอายุรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับที่ใกล้เคียงกัน การทำงานที่สม่ำเสมอและเป็นที่ยอมรับในชุมชนมาอย่างยาวนาน ส่งผลให้ประชาชนทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นในทางเดียวกัน มีแนวทางการบริหารที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกช่วงอายุ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ทำให้ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการบริหารใกล้เคียงกัน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธมโม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ อาจเนื่องมาจากมีการสื่อสารที่เข้าใจง่ายและทั่วถึง โดยผู้บริหารอาจใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในกระบวนการสื่อสารกับประชาชน โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางการศึกษา ทำให้ทุกกลุ่มสามารถรับรู้และเข้าใจทิศทางการบริหารได้อย่างเท่าเทียม มีแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นความเสมอภาคที่มีการจัดสรรทรัพยากรและโครงการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในทุกระดับการศึกษาอย่างเหมาะสม มีการสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร เช่น การจัดเวทีประชาคมหรือโครงการชุมชน อาจช่วยลดความแตกต่างของมุมมองที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิชัย ถาวโร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอมือง

เมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสามัญที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องจาก แนวทางการบริหารที่ตอบสนองทุกกลุ่มอาชีพที่ผู้บริหารอาจมีนโยบายหรือโครงการที่ครอบคลุมทุกอาชีพ เช่น การพัฒนาสาธารณูปโภค การส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน หรือการสนับสนุนกิจกรรมเกษตรและธุรกิจท้องถิ่น มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ ซึ่งช่วยให้ทุกกลุ่มรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าในผู้นำ ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคในการบริหารอาจสร้างความเชื่อมั่นในหมู่ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพ มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตในชุมชนที่บริบททางสังคมในพื้นที่อาจเน้นความร่วมมือและความสามัคคี ทำให้มุมมองต่อผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจศิลป์ วรรณภพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน ของประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่านแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องจาก บริบททางสังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่ ที่มีความสามัคคีและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในชุมชนอาจช่วยลดความแตกต่างของมุมมองที่เกี่ยวข้องกับระดับรายได้ มีนโยบายที่ชัดเจนในการช่วยเหลือผู้ที่มีรายได้น้อย เช่น การจัดสวัสดิการชุมชนหรือการส่งเสริมอาชีพ ประชาชนทุกกลุ่มรายได้อาจมองเห็นถึงความพยายามในการสร้างความเท่าเทียม และผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนอย่างทั่วถึง โดยไม่เลือกปฏิบัติระหว่างประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน ทำให้ทุกกลุ่มรู้สึกถึงความเท่าเทียม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธมโม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05* ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดนโยบายพัฒนาผู้นำตามหลักปาปนิกรรม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนทุกระยะ โดยยึดความโปร่งใสและประโยชน์ส่วนรวม

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดพื้นที่แสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงจุด

1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลควรนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนชุมชนอย่างยั่งยืนและสร้างความเชื่อมั่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ และการประสานงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างระบบตรวจสอบและประเมินผลที่โปร่งใส มีตัวชี้วัดด้านคุณธรรม และเปิดเผยการใช้งบประมาณต่อประชาชน

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน รับฟังความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อพัฒนาชุมชนครับผม

2.4 การนำข้อเสนอไปใช้จะช่วยพัฒนาผู้นำและองค์กรให้มีคุณภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

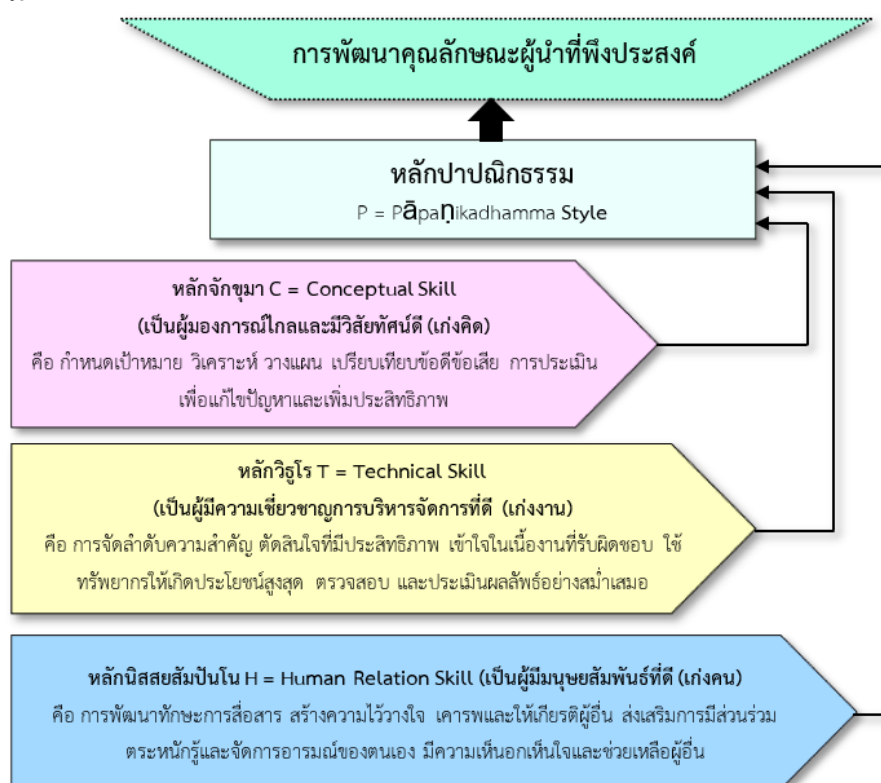
3. ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรขยายการวิจัยให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น เช่น ประชาชนทั่วไปหรือระดับจังหวัด

3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนา

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาองค์กรเพิ่มเติม

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการสังเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

C = Conceptual Skill คือ หลักจักขุมา (เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ดี (เก่งคิด) คือ กำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ วางแผน เปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย การประเมินเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ

T = Technical Skill คือ หลักวิชูโร (เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการที่ดี (เก่งงาน) คือ การจัดลำดับความสำคัญ ตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตรวจสอบ และประเมินผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอ

H = Human Relation Skill คือ หลักนิสสยสัมปโน (เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (เก่งคน) คือ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร สร้างความไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ตระหนักรู้และจัดการอารมณ์ของตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือผู้อื่น

เอกสารอ้างอิง

- ธีระ รุญเจริญ. (2562). *การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. ข้าวฟ่าง.
- ประคอง รัศมีแก้ว. (2551). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรัชญา บุตรสะอาด. (2566). ภาวะผู้นำตามคุณลักษณะของผู้นำที่ดี. *วารสารปราชญ์ประชาคม*, 1(3), 1–12.
- ปัญญาศิลป์ วรรณภพ. (2566). *การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหาวค์). (2561). *ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนมไพร จังหวัดกาฬสินธุ์* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม)*. สหธรรมิก จำกัด.
- พระมหาภูติชัย ถาวโร (กัลสุมาโส). (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์* [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมหมาย สมกิจใจ (เสียงดีเพ็ง). (2564). *ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2560). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง สร้างสังคมเป็นธรรมและเข้มแข็ง. วารสารเศรษฐกิจและสังคม*, 54(3), 5.
- องค์การบริหารส่วนตำบลวารีสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). *สารสนเทศ: แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566–2570)*. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2567, จาก https://www.wareesawat.go.th/Pages/plan_pdl_detail/1.