

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ
ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของ ตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการทดสอบความแตกต่างรายคู่
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติทดสอบ

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย เสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้ค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ด้วย t-test (Independent Sample) ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการ Scheffe

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยจัดกลุ่มเนื้อหา

ตอนที่ 5 สรุปคำให้สัมภาษณ์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบมากที่สุดลดหลั่นกันลงไป ซึ่งได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขวไร่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแพง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	165	65.70
1.2 หญิง	86	34.30
รวม	251	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ประถมศึกษา	37	14.70
2.2 มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	101	40.20
2.3 อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	38	15.10
2.4 ปริญญาตรีขึ้นไป	75	29.90
รวม	251	100
3. ตำแหน่ง		
3.1 สมาชิกสภา อบต.	167	66.53
3.2 พนักงานส่วนตำบล	84	33.47
รวม	251	100
4. องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด		
4.1 หัวขวาง	16	6.40
4.2 หนองบอน	12	4.80
4.3 แพง	17	6.80

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4.4 หนองงูสวรรค์	11	4.40
4.5 หนองเหล็ก	19	7.60
4.6 เหล่า	13	5.20
4.7 แก้งแก	12	4.80
4.8 เลิงใต้	14	5.60
4.9 ยางน้อย	16	6.40
4.10 เขื่อน	13	5.20
4.11 ยางท่าแจ้ง	13	5.20
4.12 หนองบัว	14	5.60
4.13 วังยาว	15	6.00
4.14 คอนกลาง	13	5.20
4.15 เขวาไร่	21	8.40
4.16 โพนงาม	13	5.20
4.17 แห่ใต้	19	7.60
รวม	251	100

จากตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 165 คน (ร้อยละ 65.70) เพศหญิงจำนวน 86 คน (ร้อยละ 34.30)

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 101 คน(ร้อยละ 40.20) รองลงมาตามลำดับดังนี้ ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 75 คน (ร้อยละ 29.9) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 38 คน (ร้อยละ 15.10) และประถมศึกษา จำนวน 37 คน (ร้อยละ 14.7)

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 167 คน (ร้อยละ 66.53) รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 84 คน (ร้อยละ 33.47)

จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ใน
 อบต. เขาไร่ จำนวน 21 คน (ร้อยละ 8.40) รองลงมาตามลำดับดังนี้ อบต.หนองเหล็ก จำนวน
 19 คน (ร้อยละ 7.60) อบต.แห่ใต้ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.60) อบต.แพง จำนวน 17 คน
 (ร้อยละ 6.80) อบต.หัวขวาง จำนวน 16 คน (ร้อยละ 6.40) อบต.ยางน้อย จำนวน 16 คน
 (ร้อยละ 6.40) อบต.วังยาว จำนวน 15 คน (ร้อยละ 6.00) อบต.หนองบัว จำนวน 14 คน
 (ร้อยละ 5.60) อบต.เลิงใต้ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.60) อบต.เหล่า จำนวน 13 คน (ร้อยละ
 5.20) อบต.เขื่อน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.20) อบต.ยางท่าแจ้ง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.20)
 อบต.คอนกลาง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.20) อบต. โพนงาม จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.20)
 อบต.หนองบอน จำนวน 12 คน (ร้อยละ 4.80) อบต.แก้งแก จำนวน 12 คน (ร้อยละ 4.80)
 อบต.หนองกุงสวรรค์ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.40)

**ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
 โดยรวมและรายด้าน**

**ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย
 จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน**

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.79	0.73	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.66	0.64	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.64	0.66	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.60	0.66	มาก
รวม	3.67	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การ
 บริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของบุคลากร ในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.79$)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.64$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. การเป็นแบบอย่างที่ดี ที่เข้มแข็งในการทำงาน	3.86	0.80	มาก
2. ความเชื่อมั่นศรัทธาในพฤติกรรมของนายก อบต.	3.76	0.81	มาก
3. นายก อบต. เป็นผู้มีความสามารถ	3.69	0.84	มาก
4. ยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานร่วมกับ นายก อบต.	3.92	0.88	มาก
5. เป็นผู้ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.61	0.85	มาก
6. สามารถในการถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยม	3.78	0.85	มาก
7. การเป็นผู้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.76	0.83	มาก
8. การแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น	3.67	0.79	มาก
9. การตัดสินใจของ นายก อบต. จะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม	3.72	0.85	มาก
10. เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.72	0.88	มาก
11. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจในพันธกิจขององค์การให้กับผู้ร่วมงาน ได้อย่างชัดเจน	3.64	0.82	มาก
รวม	3.79	0.73	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ นายก อบต. ทำให้ผู้ตามมีความยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา นายก อบต. เป็นแบบอย่างที่ดี ที่เข้มแข็งในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. การแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงานที่ได้ร่วมกันปฏิบัติ	3.76	0.85	มาก
2. แสดงให้เห็นความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ	3.74	0.81	มาก
3. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ร่วมสานฝัน ในวิสัยทัศน์ขององค์การ	3.67	0.85	มาก
4. แสดงให้เห็นว่าผลประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนเสมอ	3.72	0.89	มาก
5. มุ่งเน้นการสร้างเจตคติที่ดีต่อ ส่งเสริมการคิดในแง่บวก	3.73	0.79	มาก
6. แสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม	3.76	0.75	มาก
7. สามารถจูงใจให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.57	0.80	มาก
8. สร้างความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน	3.66	0.82	มาก
9. กำหนดมาตรฐานการทำงานไว้สูง โดยให้กำลังใจว่าสามารถทำได้	3.57	0.77	มาก
10. แสดงความชื่นชมและให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเสมอ	3.55	0.83	มาก
11. ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	3.55	0.82	มาก
12. แสดงให้เห็นถึงการงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้	3.60	0.86	มาก
รวม	3.66	0.64	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ นายก อบต. แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงานที่ได้ร่วมกันปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.76$) และนายก อบต. แสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ นายก อบต. แสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงวิธีการ หรือใช้แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาเสมอ	3.59	0.85	มาก
2. การพิจารณาหาข้อบกพร่องของวิธีการทำงานแบบเก่า	3.55	0.86	มาก
3. มอบหมายงานที่ทำทายความสามารถแก่ผู้ร่วมงานเสมอ	3.53	0.86	มาก
4. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างเต็มที่	3.60	0.79	มาก
5. ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	3.66	0.84	มาก
6. หากมีปัญหาสำคัญเกิดขึ้น นายก อบต. จะชี้ให้เห็นถึงข้อสันนิษฐานนั้นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่	3.58	0.85	มาก
7. ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.61	0.82	มาก
8. เมื่องานเกิดปัญหา จะส่งเสริมให้คิดแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.62	0.81	มาก
9. ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดฝึกอบรมให้กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.61	0.85	มาก
10. สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นเพื่อเป้าหมายขององค์กร	3.60	0.79	มาก
รวม	3.64	0.66	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ นายก อบต. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือนายก อบต. ส่งเสริมให้คิดหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน	3.55	0.83	มาก
2. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.55	0.85	มาก
3. คอยดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	3.48	0.84	มาก
4. การแสดงบทบาทเป็นครู และพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ	3.78	0.85	มาก
5. เต็มใจช่วยเหลือสนับสนุนในงานสู่ระดับที่สูงขึ้น	3.69	0.85	มาก
6. ในการมอบหมายงานในแต่ละครั้ง จะคำนึงถึงความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.66	0.84	มาก
7. มีเทคนิคการมอบหมายงาน ผู้ร่วมงานเต็มใจปฏิบัติ	3.69	0.90	มาก
8. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน	3.73	0.84	มาก
9. เต็มใจให้ความช่วยเหลือสนใจทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน	3.63	0.80	มาก
10. ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ	3.64	0.82	มาก
รวม	3.60	0.66	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ในการทำงาน นายกอบต. จะแสดงบทบาทเป็นครู และพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ นายกอบต. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ดังนี้

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	เพศ				t	df	Sig.
	ชาย n = 165		หญิง n = 86				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.78	0.76	3.81	0.67	-.244	249	.290
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.64	0.67	3.69	0.58	-.671	249	.113
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.60	0.72	3.71	0.54	-1.267	249	.016
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.60	0.70	3.60	0.56	-.013	249	.090
รวม	3.65	0.66	3.70	0.54	-.584	249	.068

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.032	3	.677	1.260	.289
	ภายในกลุ่ม	132.708	247	.537		
	รวม	134.740	250			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.202	3	1.401	3.462	.017
	ภายในกลุ่ม	99.924	247	.405		
	รวม	104.126	250			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.656	3	.885	2.005	.114
	ภายในกลุ่ม	109.107	247	.442		
	รวม	111.763	250			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.064	3	.688	1.582	.194
	ภายในกลุ่ม	107.396	247	.435		
	รวม	109.459	250			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.559	3	.853	2.198	.089
	ภายในกลุ่ม	95.867	247	.388		
	รวม	98.426	250			

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อ
พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุม
พิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง
โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.408	1	.408	.756	.386
	ภายในกลุ่ม	134.332	249	.539		
	รวม	134.740	250			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.410	1	.410	.985	.322
	ภายในกลุ่ม	103.716	249	.417		
	รวม	104.126	250			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.148	1	.148	.330	.566
	ภายในกลุ่ม	111.615	249	.448		
	รวม	111.763	250			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.252	1	.252	.575	.449
	ภายในกลุ่ม	109.207	249	.439		
	รวม	109.459	250			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.293	1	.293	.744	.389
	ภายในกลุ่ม	98.133	249	.394		
	รวม	98.426	250			

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	50.194	16	3.137	8.683	.000*
	ภายในกลุ่ม	84.546	234	.361		
	รวม	134.740	250			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	43.052	16	2.691	10.309	.000*
	ภายในกลุ่ม	61.074	234	.261		
	รวม	104.126	250			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	52.731	16	3.296	13.064	.000*
	ภายในกลุ่ม	59.032	234	.252		
	รวม	111.763	250			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	50.569	16	3.161	12.558	.000*
	ภายในกลุ่ม	58.890	234	.252		
	รวม	109.459	250			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	47.836	16	2.990	13.829	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.590	234	.216		
	รวม	98.426	250			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างกลุ่มและภายใน
กลุ่มด้วยวิธีการ Scheffe พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า มีความแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบ รายคู่ด้วยวิธีการเดียวกัน ดังตารางที่ 16 ถึงตารางที่ 19

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน

พฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม		อบต. หัวขวาง	อบต. แพง	อบต. เลิงใต้	อบต. ยางน้อย	อบต. เขวาไร่	อบต. แห่ใต้
	\bar{X}	4.31	3.68	4.41	4.41	3.90	2.67
อบต. หัวขวาง	4.31		.005				.003
อบต. แพง	3.68	.005			.001		
อบต. เลิงใต้	4.41						.010
อบต. ยางน้อย	4.41		.001				.001
อบต. เขวาไร่	3.90						.048
อบต. แห่ใต้	2.67	.003		.010	.001	.048	

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแพง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแพงบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง องค์การบริหาร

ส่วนตำบลเลิงใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวไร่
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน

พฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	อบต.	อบต.	อบต.	อบต.	อบต.	อบต.
		หัวขวาง	แพง	วังยาว	โพนงาม	เขาวไร่	แห่ใต้
	\bar{X}	4.24	3.60	3.22	4.04	3.60	2.72
อบต. หัวขวาง	4.24		.002				.003
อบต. แพง	3.60	.002				.000*	
อบต. วังยาว	3.22					.000*	.010
อบต. โพนงาม	4.04					.005	
อบต. เขาวไร่	3.60		.000*	.000*	.005		.000*
อบต. แห่ใต้	2.72	.003		.010		.000*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแพง และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวไร่ มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแพง องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม และองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม		อบต. ห้วยขวาง	อบต. แพง	อบต. ยางน้อย	อบต. เขาวไร่	อบต. แห่ใต้
	\bar{X}	4.28	3.68	4.31	3.71	2.59
อบต. ห้วยขวาง	4.28		.018			.003
อบต. แพง	3.68	.018			.019	
อบต. ยางน้อย	4.31					.009
อบต. เขาวไร่	3.71		.019			.002
อบต. แห่ใต้	2.59	.003		.009	.002	

จากตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแพง

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวไร่ มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแพง

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย และองค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาวไร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	อบต. หัวขวาง	อบต. แพง	อบต. หนองกุง สวรรค์	อบต. เลิงใต้	อบต. ยางน้อย	อบต. วังยาว	อบต. เขวาไร่	อบต. โพนงาม	อบต. แห่ใต้
\bar{X}	4.18	3.48	3.50	3.99	4.32	3.09	3.65	4.10	2.53
อบต. หัวขวาง	4.18	.021						.011	.000*
อบต. แพง	3.48	.021					.002		
อบต. หนองกุงสวรรค์	3.50								.004
อบต. เลิงใต้	3.99								.041
อบต. ยางน้อย	4.32								.002
อบต. วังยาว	3.09						.011		
อบต. เขวาไร่	3.65	.002				.011		.000*	.000*
อบต. โพนงาม	4.10	.011					.000*		
อบต. แห่ใต้	2.53	.000*	.004	.041	.002		.000*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแพง และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแพง องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีความคิดเห็นแตกต่างจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงสวรรค์ องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
1. ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน	43
2. ควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	34
3. ควรประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค	28
4. ควรมีความรู้ความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การนำไปสู่ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	20
5. ควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	17
6. ควรแสดงบทบาทที่เข้มแข็งเด็ดขาดในการทำงาน	17
7. ควรจัดระเบียบการทำงานอย่างเป็นกระบวนการแก่ผู้ร่วมงาน	13

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	
1. ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมยึดหลักการมีส่วนร่วม	34
2. ควรให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	32
3. ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้ร่วมงานเรื่องการไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	29
4. ส่งเสริมพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	24
5. ควรสร้างความมุ่งมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานในการสานต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ	23
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	
1. ควรส่งเสริมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	42
2. ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	28
3. เมื่องานที่ทำให้เกิดปัญหา ควรหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	21
4. ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของส่วนรวม	21
5. ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	18
6. ควรสร้างความกระตือรือร้นแก่ผู้ร่วมงานโดยการประชุมปรึกษาหารือ	
เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เสมอ	17
7. ควรสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานของตน	15
8. ควรจัดทดสอบการทำงานของแต่ละตำแหน่งงานในองค์การของตน	14
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
1. ควรสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมงานไปสู่งานที่สูงขึ้น	45
2. ควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	39
3. ควรปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค	26
4. ควรมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล	23
5. ในการคัดสรรคนเข้าทำงาน ไม่ควรคัดเลือกแต่เครือญาติพวกพ้อง	20
6. ควรสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน	15
7. ควรมีเทคนิคที่ดีในการมอบหมายงาน	13

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน (43คน) ควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน (34 คน) ควรประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคโดยไม่แบ่งพวกพ้อง (28 คน) ควรมีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การนำไปสู่ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (20 คน) ควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (17 คน) ควรแสดงบทบาทที่เข้มแข็งเด็ดขาดในการทำงาน (17 คน) และควรจัดระเบียบการทำงานอย่างเป็นกระบวนการแก่ผู้ร่วมงาน (13 คน)

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมยึดหลักการมีส่วนร่วม(34 คน) ควรให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย (32 คน) ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานเรื่องการไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (29 คน) ควรส่งเสริมพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน (24 คน) และ ควรสร้างความมุ่งมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานในการสานต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ (23 คน)

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ ควรส่งเสริมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง (42 คน) ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน (28 คน) เมื่องานที่เกิดปัญหา ควรหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (21 คน) ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของส่วนรวม (21 คน) ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ร่วมกัน (18 คน) ควรสร้างความกระตือรือร้นแก่ผู้ร่วมงาน โดยการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เสมอ (17 คน) ควรสร้างจิตสำนึกแก่ผู้ร่วมงานให้ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน (15 คน) และควรจัดทดสอบการทำงานของแต่ละตำแหน่งงานในองค์การของตน (14 คน)

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ ควรช่วยเหลือสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมงานไปสู่งานที่สูงขึ้น (45 คน) ควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (39 คน) ควรปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค (26 คน) ควรมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล (23 คน) ในการคัดสรรคนเข้า

ทำงานไม่ควรคัดเลือกแต่เครือญาติพวกพ้อง (20 คน) ควรสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน (15 คน) และควรมีเทคนิคที่ดีในการมอบหมายงาน (13 คน)

ตอนที่ 5 สรุปผลการให้สัมภาษณ์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 แห่ง ดังต่อไปนี้

1. สรุปคำให้สัมภาษณ์ของ นายมนตรี หวานชม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2558

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกประการจะมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมสูงนี้ เริ่มมองเห็นผู้นำ นำความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีในด้านการพัฒนาความรู้ การบริหารสั่งการเกิดความสะดวกรวดเร็วและมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านการพัฒนาองค์การนายกององค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ และสนใจดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค กรณีในสังกัดของตนเองถือว่าอยู่ในระดับที่ดี อันเป็นการแสดงออกถึงบทบาทสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้เขาเหล่านั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหลายท่านที่ผ่านมา ได้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะการพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างจริงจัง จึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งในตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กัน มีการประสานสัมพันธ์การทำงานแบบเป็นทีม รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ทุกด้านในองค์กรของตน และในท้ายนี้ใคร่ขอเสนอแนะต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลว่า ในการบริหารงานใด ๆ ควรยึดหลักการบริหารแบบคุณธรรมและจริยธรรม การให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการตระหนักในหน้าที่ของตนอย่างซื่อสัตย์ถูกต้อง ในฐานะผู้แทนของประชาชนที่ต้องมุ่งรักษาประโยชน์เพื่อส่วนรวม

2. สรุปคำให้สัมภาษณ์ของ นางสาวศุภกัญญา สิงห์บุรมย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2558

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ประสบการณ์ที่ยาวนานในการเข้ามาทำงานรับใช้พี่น้องประชาชน จะส่งผลให้ผู้นำสูงสุดในองค์การ ซึ่งก็คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านการเลือกตั้งจากประชาชนมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น ที่ผ่านมานายกองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวม ได้รับเลือกเข้ามาทำงานเพราะเป็นผู้ที่รู้จักกันในชุมชน ซึ่งมักจะมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์การในระดับน้อย ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและไม่ทราบว่า จะพัฒนาท้องถิ่นไปในทิศทางใด จึงทำให้การบริหารงานกลายเป็นหน้าที่ของข้าราชการประจำไปเป็นส่วนใหญ่

ปัจจุบันนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง อีกทั้งประชาชนเองก็มีความรู้มากขึ้น จึงมอบความไว้วางใจเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงาน ย่อมชี้ให้เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวาระการทำงานหลายสมัยจะมากด้วยประสบการณ์และมีทักษะด้านเทคนิคสูง จึงทำให้ผู้ร่วมงานตลอดจนประชาชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา และยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบางอย่างในพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะแสดงให้เห็นถึงจุดด้อยของตนเอง อันเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลงานนั้นออกมาไม่ตรงตามเป้าหมายก็ตาม ซึ่งตนมองว่า หากผู้นำหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดใจยอมรับและเข้าใจในบทบาทของตนเอง ก็จะสามารถช่วยลดอุปสรรคในการทำงานลงได้ โดยวิธีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในและนอกองค์การ การสร้างระบบการบริหารงานด้วยกระบวนการกลุ่ม มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนการมอบหมายงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้องชัดเจน พร้อมทั้งเอาใจใส่ในงานและผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง อีกประเด็นหนึ่ง ในส่วนของข้าราชการประจำที่ถือว่าเป็นระดับมืออาชีพนั้น จำเป็นต้องช่วยประสานส่งเสริมมีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันได้ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะสามารถช่วยส่งผลในการปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การบรรลุสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สรุปคำให้สัมภาษณ์ของ นายกิตติคม อินทะวูช ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2558

การบริหารงานที่ดี คือความสามารถในการจัดการและปรับตัวได้ตามสถานการณ์นั้น ๆ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องสอดคล้องกับบริบทนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ และนำเทคนิคใน

ตนเองออกมาใช้ในการบริหารจัดการ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาของผู้ตามที่มีต่อผู้นำของตนเอง รวมถึงการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน การจัดการประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น เพื่อผู้นำจะได้รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กร ได้ร่วมคิดร่วมทำ ซึ่งนอกจากจะเป็นการกระตุ้นทางปัญญาแล้ว ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรด้วย ปัจจุบันการบริหารงานของนายก องค์กรบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมได้มีการพัฒนาขึ้นตามลำดับ ซึ่งถือว่าผู้นำหรือนายก องค์กรบริหารส่วนตำบลเอาใจใส่ในงานเพื่อให้ผลงานนั้นออกมาดีตรงตามเป้าหมาย

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานใดที่ยังไม่บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำที่ควรจะเป็นดังกล่าวข้างต้น แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามและเวลา เพียงใดก็ตาม ภาวะความเป็นผู้นำในแต่ละบุคคลนั้นล้วนแตกต่างกันตามภูมิหลัง ตามการศึกษา และประสบการณ์ ทั้งนี้ในการได้รับเลือกตั้งจากประชาชนให้เข้ามาบริหารงานท้องถิ่น นอกจากจะต้องสนองตามนโยบายที่ได้ให้ไว้แล้วนั้น ผู้นำหรือนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรจะสนับสนุนส่งเสริมคนในชุมชน ให้ได้รู้จักการช่วยเหลือตนเองในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำได้ทั้งในและนอกองค์กร อัน จะก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

4. สรุปคำให้สัมภาษณ์ของ นายสมาน สานิพามณี ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล
หนองเหล็ก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2558

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จคล่องตาม เป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ของผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือทั้งผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติภารกิจร่วมกันภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของ สิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน นายองค์กรบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการ บริหารจัดการ มีความสามารถทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่นคล่องตัว ซึ่งโดยส่วนใหญ่ แล้ว นายองค์กรบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาจะมีความพยายามทำงานอย่าง เต็มที่ และปฏิบัติตามนโยบายที่ตนได้ให้ไว้กับประชาชน

อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญคือ การปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ซึ่งภายใต้การปฏิบัติงานใด ๆ นั้นหากนโยบายและ กฎระเบียบไปด้วยกันไม่ได้ก็จะเกิดการต่อต้าน การให้ความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำจะลดลง ผู้ตามไม่เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้นำจะต้องเคร่งครัดและให้ความสำคัญ

กับกฎระเบียบของทางราชการและที่สำคัญคือ การให้ความเสมอภาคแก่ตามหรือผู้ร่วมงานทุกคน โดยไม่แบ่งพวกพ้อง มีการแบ่งงานกันทำ การยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นในหลักการบริหารคนและการบริหารงานแทบทั้งสิ้น ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเองที่จะสามารถดึงเอาเทคนิคต่าง ๆ ในตนเองมาใช้ได้มากน้อยเพียงใด

สำหรับบทบาทและพฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ในองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ถือว่าเป็นเรื่องของการนำและการบริหารจัดการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรต้องมีความรู้ความสามารถ และสิ่งสำคัญที่อยากฝากไว้นั้นก็คือ หลักการทำงานที่ต้องมุ่งสู่ประโยชน์สุขของส่วนรวมอย่างแท้จริง ตลอดจนการมองเห็นคุณค่าความสำคัญของผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อจะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามพันธกิจขององค์การ

5. สรุปคำให้สัมภาษณ์ของ ส.ต.ท. อุทร คิคคี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2558

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจากอดีตถึงปัจจุบันที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่จะทำงานตามนโยบายที่หาเสียงไว้และมีความพยายามปฏิบัติงานโดยยึดเอาความพึงพอใจของประชาชนชนเป็นหลัก ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบมากในอันดับต้นของอำเภอโกสุมพิสัย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแพ่งได้รับการเลือกตั้งเข้ามาบริหารงานเป็นสมัยที่ 3 พร้อมทั้งสมาชิกสภาส่วนตำบลแบบเต็มทีม การทำงานเป็นทีมจึงทำให้ผลงานต่าง ๆ โดยภาพรวมออกมาในระดับดี ซึ่งตนมองว่าการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในบทบาทของผู้นำท้องถิ่นเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก เนื่องจากต้องใช้ความสามารถหลายอย่าง อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอยู่รอบด้าน

ตำบลแพ่ง มีความเจริญกว่าหลายตำบลและได้ชื่อว่าเป็นชุมชนเข้มแข็ง มีผู้นำเกิดขึ้นหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มส่งเสริมผลิตภัณฑ์ตำบล หน่วยกู้ภัยประจำตำบลและอื่น ๆ อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีศักยภาพในการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและมุ่งมั่นเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างจริงจัง จึงทำให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

อย่างไรก็ตาม จากประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและทีมงานสมาชิกส่วนสภาตำบลที่เต็มทีม ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการประจำขาดหลักการมีส่วนร่วม ขาดการรับฟังความคิดเห็น ที่ต้องถือว่าข้าราชการประจำเป็นกลไกหลักขององค์กร อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ดังนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมองเห็นและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ การให้ความสนใจดูแลและสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนมีการประสานสัมพันธ์การทำงานให้เข้าไปในทิศทางเดียวกันที่จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามัคคีและพร้อมเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานองค์การเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่นของตน

สรุปคำให้สัมภาษณ์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 5 แห่ง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า โดยส่วนใหญ่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาบริหารงานท้องถิ่น จะมีความมุ่งมั่นตอบสนองตามนโยบายที่ได้ให้ไว้กับประชาชน ภายใต้การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การอันมีระเบียบขั้นตอนและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้เขารู้เรา และเพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงบทบาทภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ตลอดจนการนำเอาทักษะและเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการที่จะต้องยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม อีกทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานทั้งในและนอกองค์การให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยขอสรุปภาพรวมการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 5 คน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ดี สิ่งที่ได้จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีความสอดคล้องกัน คือ การบริหารจัดการองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จะต้องอาศัยผู้บริหารและผูปฏิบัติงานที่มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ร่วมกันขับเคลื่อนนำพาองค์กรที่ตนรับผิดชอบนั้นสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม การอยู่ดีกินดี อันจะส่งผลให้การพัฒนาคน พัฒนาประเทศเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน