

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

การวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากร สรุปผลการวิจัยได้  
ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อธิบายลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 165 คน (ร้อยละ 65.70) และ รองลงมาเป็นเพศหญิง 86 คน (ร้อยละ 34.30) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 101 คน (ร้อยละ 40.20) รองลงมาตามลำดับดังนี้ ระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 29.90) ระดับอนุปริญญาตรี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 15.10) และระดับประถมศึกษา จำนวน 37 คน (ร้อยละ 14.70) จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 169 คน (ร้อยละ 67.30) รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 82 คน (ร้อยละ 32.70) จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ จำนวน 21 คน (ร้อยละ 8.40) รองลงมาตามลำดับดังนี้ อบต. แห้วใต้ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.60) อบต. หนองเหล็ก 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. เสิงใต้ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.60) อบต. หนองบัว จำนวน 14 คน

(ร้อยละ 5.60) อบต. เขื่อน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.20) อบต. โพนงาม จำนวน 13 คน  
 (ร้อยละ 5.20) อบต. ดอนกลาง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.20) อบต. เหล่า จำนวน 13 คน  
 (ร้อยละ 5.20) อบต. ยางท่าแจ้ง 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)

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.64$ ) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.60$ )

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรจัดระเบียบการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเป็นกระบวนการ ควรประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคโดยไม่แบ่งพวกพ้อง ควรมีอุดมการณ์ที่ดีสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การนำไปสู่ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ควรแสดงบทบาทที่เข้มแข็งเด็ดขาดในการทำงาน

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานในเรื่อง การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ควรให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมาย ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมยึดหลักการมีส่วนร่วม ควรสร้างความมุ่งมั่น ให้แก่ผู้ร่วมงานในการสานต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ควรส่งเสริมพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรส่งเสริมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้แก่ ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ควรสร้างความกระตือรือร้นให้แก่ผู้ร่วมงานโดยการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เห็นอยู่เสมอเมื่องานที่ทำให้เกิดปัญหาควรหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ควรจัด ทดสอบการทำงานของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กรของตน ควรสร้างจิตสำนึกแก่ผู้ร่วมงาน ให้ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของส่วนรวม ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ร่วมกัน

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและให้ ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ควรปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค ในการคัดสรรคนเข้า ทำงานไม่ควรคัดเลือกแต่เครือญาติและพวกพ้อง ควรมีเทคนิคที่ดีในการมอบหมายงาน ควรมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล ควรช่วยเหลือสนับสนุน ความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมงานไปสู่งานที่สูงขึ้น และควรสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดแก่ ผู้ร่วมงาน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาอภิปรายโดยสังเคราะห์ร่วมกับความ คิดเห็นจากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง เพื่อแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านผู้นำและการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่นต่อไป ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีวิสัยทัศน์ที่ดีและ มีความรู้ความเข้าใจในการนำองค์การของตนสู่การเปลี่ยนแปลงตามสภาวะแวดล้อม

การมองเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้ร่วมงานทั้งในและนอกองค์กร ทั้งยังสามารถแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการและการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง ว่า ปัจจุบันได้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจังจึงมีการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมๆกัน มีการประสานการทำงานแบบเป็นทีม รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ทุกด้านในองค์กรของตน (มนตรี หวานชม, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 มิถุนายน 2558) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สุจิตรา วรรณนิตย์, 2556 : 98) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมมารถ สุรโรคา (2553 : 86-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ ทรัพย์สวนแดง (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

**สมมติฐานที่ 2** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งก็มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้หลักการบริหารงานแบบตามสถานการณ์โดยคำนึงถึงบริบทพื้นที่ของตนเป็นสำคัญ สามารถแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์ที่มีต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนนำไปสู่ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไร่ เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวาระการทำงานยาวนานจะมากด้วยประสบการณ์และ

มีทักษะด้านเทคนิคสูงจึงทำให้ผู้ร่วมงานตลอดจนประชาชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ (สุกัลยา สิงห์บุรมย์, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. 26 มิถุนายน 2558) จึงส่งผลให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แม้จะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ระดับการศึกษาใด และตำแหน่งไหน ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สรรเสริญ สุนทรมัญญ์ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลิซด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ อายุ และอาชีพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศุภฤทธิ ธาราทิพย์นรา (2553 : 106) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ การศึกษา และความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ตลอดจนปัจจัยด้านพื้นที่ไม่มีผลต่อการทำให้รูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน และจัจฉิสา เพชรหนองชุม (2547) ศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับความคิดเห็น โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler. 167 : 4 ; สุจิตรา วรรณนิศย์. 2556 : 99) กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ ฟาร์กัสและเดอ แบคเคอร์ (Charies M.Farkas and Philippe Der Baker. 1999 : 105 ; ใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550 : 338) กล่าวว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จทั่วโลกจะเลือกใช้แนวคิดภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าตามลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว วิจิตร วรุตบางกู และสุพิชญา ชีระกุล : อ้างอิงใน เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ. 2550: 45-46) ได้กล่าวถึง ความรู้ ประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถคาดการณ์ มองเห็นปัญหาและงานที่จะต้องดำเนินการได้อย่างตลอด ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีควรมีพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำความรู้นั้นมาใช้ดำเนินงานทุกชนิด มีความจำดีสามารถจำสิ่งต่าง ๆ ทั้งผู้ร่วมงานและลักษณะของงานได้ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธาเลื่อมใส ภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเป็นผู้ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแสดงความชื่นชมและให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดี การชี้ให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้แก่ผู้ร่วมงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ควรจะดำเนินการดังนี้

1.1.1 นายก อบต. ควรประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เน้นการทำงานด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยโดยให้ความสำคัญและยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

1.1.2 เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน นายก อบต. ควรแสดงความชื่นชมยกย่อง ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี และชี้ให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้

1.1.3 เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน นายก อบต. ควรกระจายอำนาจการบริหารและมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม

1.1.4 นายก อบต. ควรสนใจติดตามผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง รวมทั้งการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค

1.2 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดต่างกัน มีความความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ควรดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 นายก อบต. ควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารองค์การและด้านวิชาการ รวมทั้งการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงบทบาทความเป็นภาวะผู้นำที่ดี ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานใด ๆ เมื่อผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่แล้วนั้น ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานตลอดจนประชาชนขาดความเชื่อมั่นศรัทธา ส่งผลให้บทบาทในการทำงานของตนเองลดลง

1.2.2 อำเภอ โกสุมพิสัย มีเนื้อที่มากเป็นอันดับที่ 1 ของจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยเขตความรับผิดชอบของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลถึง 17 แห่ง และเทศบาลตำบล 1 แห่ง จึงนับเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บริหารจะสามารถแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันระหว่างองค์การ โดยค้นหาว่าองค์การของตนมีความรู้รูปแบบใดและความรู้อะไรที่องค์การต้องมี ทั้งนี้เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์การของตน พร้อมทั้งปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถสอดคล้องกับบริบทพื้นที่และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่รอบด้าน

1.2.3 นายก อบต. ควรส่งเสริมการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ที่มุ่งเน้นการนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ที่จะยังประโยชน์แก่ประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม รู้จักแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยอาศัยข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบประเด็นที่ควรดำเนินการ ดังนี้

1.3.1 ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน โดยแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานประจำวันตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและอยากลอกเลียนแบบผู้นำ ส่งผลให้การผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ผู้นำต้องการจะเกิดขึ้น

1.3.2 ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ตลอดจนการถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพของตนที่มีอยู่ออกมาอย่างเต็มที่

1.3.3 ควรส่งเสริมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทั้งในด้าน โครงสร้างขององค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคล และระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน

1.3.4 ควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและให้ความช่วยเหลือสนับสนุน สนองตอบความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยการแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้พฤติกรรมที่แสดงออกที่ใช้กับผู้ร่วมงานในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นในการปรับประยุกต์ใช้ทั้งผู้นำและผู้ร่วมงาน ตลอดจนในส่วนของภาคเอกชน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรวิจัยเกี่ยวกับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อผู้ร่วมงาน โดยให้ความสำคัญในการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นถึงคุณค่าในตนเองก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานและองค์กรของตนให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต