

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนถึงศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร โดยดำเนินการวิจัยตามวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นสมาชิกและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑๐ คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๔๕๔ คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สรุปผลได้ดังนี้

๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔ มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒ มีดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔ มีรายได้ต่อเดือนที่ ๖,๐๐๐ -๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๗ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖ และมีพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

สมาชิกและเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๓$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ด้านเมตตา พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านเมตตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๕ ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๕.๑.๒.๒ ด้านกรุณา พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๗$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๑๐ ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๕.๑.๒.๓ ด้านมุทิตา พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๑$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๔ ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๕.๑.๒.๔ ด้านอุเบกขา พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๘$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๕.๑

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๑ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ ๒ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ ๓ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ ๔ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ ๕ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ ๖ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ ๗ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ ๘ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน	✓	

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปลงได้ดังนี้

๕.๑.๓.๑ สมมติฐานที่ ๑ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๒ สมมติฐานที่ ๒ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๓ สมมติฐานที่ ๓ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๔ สมมติฐานที่ ๔ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๕ สมมติฐานที่ ๕ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมูทิตา และด้านอุเบกขาสมาชิกและเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๓.๖ สมมติฐานที่ ๖ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่รายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๖ สมมติฐานที่ ๗ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๖ สมมติฐานที่ ๘ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่อยู่ในพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านเมตตา นายก อบต.ไม่มีความมั่นใจและการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด ไม่กล้าที่จะมองการณ์ไกล และไม่ค่อยเข้าใจปัญหา ตลอดถึงความต้องการของประชาชนมองแต่ข้อเสียของผู้ร่วมงาน แต่ไม่มองข้อเสียของตัวเอง มีความเห็นแก่ตัวแต่งตั้งบุคลากรและมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับสายงานที่ควรจะเป็น ไม่ค่อยจะมี ความหวังดี ความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป การพิจารณาความดีความชอบไม่พิจารณาตามผลงาน แต่ดูตามความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะ ควรกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจด้วยเหตุผลที่ถูกต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วยปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์เข้าใจปัญหาจนคนเข้าถึงความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มองปัญหาของตัวเอง ข้อดี ข้อเสียก่อน ค่อยมองปัญหา ข้อดี ข้อเสียของผู้ร่วมงาน หากบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆที่เหมาะสม และใช้คนให้เหมาะกับลักษณะของงานมีหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้กำกับพฤติกรรมของผู้นำให้รู้จักอภัยให้อีกโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป ที่มาใช้บริการ พิจารณาตามผลงาน ไม่ใช่ส่วนตัวไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

๒. ด้านกรุณา นายก อบต. ขอบวางตัวเป็นใหญ่ชอบว่าดูดำผู้ร่วมงานไม่ค่อยจะทำตามสัญญาที่รับปากในเวลามาประชุมชาวบ้านไม่ค่อยมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหา เมื่อผู้อื่นประสบปัญหาจึงประมาณลงพื้นที่ในแต่ละหมู่บ้านไม่เสมอภาคและไม่ทั่วถึงมีการตรวจสอบถามสุขภาพผู้สูงอายุ ทุพพลภาพ และประชาชนทั่วไปเท่าที่ควร ไม่ค่อยมีความกรุณาไม่ค่อยคำนึงถึงความทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจแต่ประโยชน์ส่วนตน

ข้อเสนอแนะ ควรพูดจาด้วยไพเราะด้วยความหวังดีอยู่เสมอมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือ เคารพ เชื่อฟัง ในฐานะเป็นผู้นำและทำตามคำพูดให้น่าเชื่อถือ ไม่ใช่พูดทิ้ง พูดขว้าง ต้องทำให้ได้ และให้คำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาออกพบปะกับประชาชนบ่อยๆสอบถามปัญหาเรื่องต่างๆได้และจัดโครงการพัฒนาแต่ละหมู่บ้านจัดสรรงบประมาณให้เสมอกันพัฒนาปรับปรุงก่อสร้างแต่ละหมู่บ้านให้เท่าเทียมกันจัดโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำเดือนหรือประจำปีให้กับประชาชนแต่ละหมู่บ้าน เปิดใจให้กว้างให้ความช่วยเหลือความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การบริหารงานต้องประกอบด้วยหลักธรรม สุจริต ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๓. ด้านมุทิตา นายก อบต. ไม่ค่อยแสดงออกถึงความยินดี ทำเฉยๆบางครั้งไม่มีมุทิตา การให้ความสำคัญต่าง ๆ กับประชาชนที่มาติดต่อประสานงาน และบริการต่างๆยังไม่ค่อยให้ความสำคัญเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในพื้นที่เท่าที่ควรไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้พัฒนาความรู้ความสามารถงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ ควรแสดงความยินดี ความชื่นชม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และบุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จได้ดี มีความพลอยยินดีต้อนรับเข้าใจใส่ให้การบริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อประสานงานต่าง ๆ ไม่ควรขาดประชุมเมื่อมีการนัดหมายกัน และต้องพยายามเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ประชาชนเชิญมาเป็นประธานหรือเข้าร่วมงานในกิจกรรมนั้น ๆ ต้องส่งเสริมให้คนทำงานได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถของตนจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

๔. ด้านอุเบกขา นายก อบต.ยังบกพร่องต่อความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษได้ บังคับบัญชาบางครั้ง และยังมีประสพการณ์ทำงานไม่มาก ไม่รู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาขึ้น การวางตนเป็นกลางของนายก อบต. ยังลำเอียง ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนที่เข้าร่วมประชุมและการบริหารจัดการไม่ค่อยยึดถือความถูกต้อง บริหารงานเกินอำนาจขอบเขตและหน้าที่

ข้อเสนอแนะ ควรให้ความยุติธรรมความเสมอภาพเป็นกลางในการให้รางวัลและการลงโทษ โดยไม่เอนเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคนรู้เท่าทันสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ก็ความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ หรือคำติชมจากผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดถึงประชาชนด้วยความเต็มใจ และประพฤติปฏิบัติประยุต์หลักธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการตั้งอยู่ในหลักธรรมมีคุณธรรมจริยธรรม อบรมสร้างจิตสำนึกใช้อำนาจและหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยมีประเด็นค้นพบจากการวิจัยที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีผลการบริหารงานที่ดี แต่ก็มีพนักงานบางส่วนที่ได้เขียนปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร และยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในแง่ของความไม่เป็นกลางของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นด้านการบังคับบัญชา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งรวมทั้งการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการทำงานที่ไม่เพียงพอ และการใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน หรือการจัดสรรงานให้ทำในปริมาณที่มากเกินไป อันอาจทำให้งานที่ทำนั้นเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

ดังนั้น สมาชิกและเจ้าหน้าที่บางส่วนข้างต้นจึงมีข้อเสนอแนะที่ต้องขอให้ผู้บริหารมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ควรมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานในด้านปริมาณเพียงอย่างเดียว ควรที่จะมุ่งเน้นการปฏิบัติงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ควรดูแลเอาใจใส่พนักงานและประชาชน ให้เกิดความสุขสนุกกับการทำงานด้วยเช่นกัน ผู้บริหารต้องรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการอะไร มีการจัดสรรงานให้เท่าๆ กัน และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยเพื่อผ่อนจากหนักให้เป็นเบา พูดให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ไม่รักชอบเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และควรให้โอกาสรวมทั้งสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ **อาตีกะ จรัสศาสน์**^๑ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำสตรี จังหวัดปัตตานี” ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำสตรีจังหวัดปัตตานีโดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม มากที่สุด รองลงมาคือ ความมีวินัยในตนเอง และความมีใจกว้าง ความรับผิดชอบ ความรอบคอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำสตรีที่มีอายุ สถานภาพ ประเภทของผู้นำสตรี ระดับการศึกษา รายได้ ศาสนา ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำ ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้นำสตรีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีระดับภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลวิจัยได้ดังนี้

^๑อาตีกะ จรัสศาสน์, “ภาวะผู้นำสตรีจังหวัดปัตตานี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคม-สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗).

(๑) **ด้านเมตตา** ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖ ได้แก่ มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับจากของทางราชการ แสดงให้เห็นว่า เงินเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด แต่ก็ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำควรจัดสรรสวัสดิการให้เพิ่มขึ้น ถ้ารัฐบาลจัดสรรงบประมาณมาให้เพิ่มก็สามารถจัดสรรสวัสดิการให้พนักงานได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จุฑามาส จักรแก้ว**^๒ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากร อบต.ต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑.บุคลากร อบต.ประจำการและบุคลากร อบต.การเมืองมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้หญิงมีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี มีสถานภาพการทำงานเป็นบุคลากร อบต.ประจำการ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ (๖,๐๐๑-๙,๐๐๐) บาท ๒.บุคลากร อบต.มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดทำงบประมาณ ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และด้านการควบคุมติดตามผลการใช้งบประมาณอยู่ในการปฏิบัติงานระดับมาก ซึ่งมีผลแต่ละด้านมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัดและสามารถตรวจสอบได้ ๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ที่บุคลากร อบต. เสนอไว้ใน ๓ อันดับแรก คือ ควรพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะด้านวิชาการ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อบริการอินเทอร์เน็ตให้กับประชาชน และควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการ และการใช้งบประมาณในโครงการนั้น ๆ ให้ประชาชนทราบ

(๒) **ด้านกรุณา** ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ ได้แก่ ได้ช่วยเหลือเมื่อมีเหตุประสบภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม รถชน แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการความช่วยเหลือในด้านต่าง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับหลักธรรมก็คือด้านกรุณา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระชัยชนะ ธมมทินโน**^๓ ได้วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา” ศึกษาพบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ ได้กล่าวถึงในอิทธิธรรมปิฎกว่า ภิกษุในศาสนานี้เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ สงัดจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคด้วยเมตตา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้น สภาวะเหล่านี้ชื่อว่ากุศล และได้กล่าวถึงความหมายของกรุณาในผลการวิจัยว่า กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ใส่ใจในการปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากของมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลาย

^๒จุฑามาส จักรแก้ว, “ความคิดเห็นของบุคลากร อบต. ต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๑).

^๓พระชัยชนะ ธมมทินโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

(๓) **ด้านมุทิตา** ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๒ ได้แก่ มีการจัดงานเพื่อมอบรางวัลแก่บุคลากรให้เป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือผลงานที่ดี แสดงให้เห็นว่า ผู้นำควรมีความเห็นใจและจริงใจแก่บุคลากร มีการแสดงความยินดีเมื่อได้รับการยกย่อง หรือมีผลงานที่ดี มีรางวัลตอบแทน ถึงแม้จะได้คะแนนต่ำสุดแต่ก็เป็นข้อที่สำคัญและผู้นำควรมีความจริงใจและเห็นใจบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระปลัดคำภา สิมบิตา**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตยินดีต่อความสำเร็จที่บุคคลอื่นได้รับการอย่างจริงใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเบิกบานในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนต่อความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารหวังผลประโยชน์กับความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๔) **ด้านอุเบกขา** ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ ได้แก่ ไม่มีพฤติกรรมแบ่งพวกพ้องแบ่งฝ่ายและไม่แสดงออกถึงความพอใจและไม่พอใจจนเกินควร แสดงให้เห็นว่า ผู้นำควรมีใจเป็นกลางในทุกด้านไม่มีการแบ่งพวกพ้อง ไม่มีการลำเอียง เพราะบุคลากรทุกคนก็คือลูกน้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วันวิสา มหารมย์**^๖ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนมากเสนอว่า ผู้บริหารควรมีเมตตาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจัดสรรงานให้เท่าๆ กัน และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา มีมุทิตาจริงใจต่อความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา อุเบกขาคือความเป็นกลาง ให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่รักชอบเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และให้โอกาสทั้งสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเสนอว่าควรใช้หลักการทางศาสนา โดยให้ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ สร้างคุณลักษณะให้เกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาผลของงานมีความจริงใจในการบริหารงานมีความรักในองค์กร

^๕พระปลัดคำภา สิมบิตา, “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒).

^๖วันวิสา มหารมย์, “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๕.๒.๒. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ดำรงตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และพื้นที่ สรุปได้ดังนี้

(๑) เพศ พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เพศไม่ได้มีผลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเหมือนกันในภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุปผา พิกุลแก้ว**^๖ ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการรายด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

(๒) อายุ พบว่าสมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการนำหลักพรหมวิหารมาบริหารงานของผู้นำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระราชวรดิษฐ์**^๗ ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเขตการปกครองของคณะสงฆ์ ภาค ๔ ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ๓) ผู้บริหารและครูสอนที่มีอายุพรรษาและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูสอนที่มีประสบการณ์จริง อายุจริง และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ๔) ปัญหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ระบบการคัดเลือกบุคคล ขาดความชัดเจน บุคคลขาดขวัญกำลังใจและโรงเรียนมีงบประมาณน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีหน่วยงานเฉพาะดำเนินงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

^๖บุปผา พิกุลแก้ว, “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๗พระราชวรดิษฐ์ (พลวัน กิตติวฑฺฒโน), “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเขตการปกครองของคณะสงฆ์ ภาค ๔”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓).

(๓) **วุฒิการศึกษา** พบว่าสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการใช้หลักพรหมวิหารของผู้บริหาร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเอกมร จิตปญโญ**^๙ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพด้านเพศและอายุ มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสมมติฐานด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

(๔) **สถานภาพ** พบว่าสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก สถานภาพแตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารมาใช้ของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สรศักดิ์ วจีสัตย์**^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่วง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ทำการศึกษาซึ่งมีสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน ที่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่วง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ไม่แตกต่างกัน และมีทัศนคติในทางบวกต่อระดับความพึงพอใจอยู่ระดับสูง

^๙พระมหาเอกมร จิตปญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐}สรศักดิ์ วจีสัตย์, “ประสิทธิผลของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่วง จังหวัดเชียงใหม่” ,**วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗).

(๕) **ตำแหน่ง** พบว่าสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก ตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ต่อการใช้หลักพรหมวิหารของผู้นำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข**^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความแตกต่างของอายุระดับการศึกษาและตำแหน่งมีระดับการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

(๖) **รายได้** สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่รายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามรายได้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นของ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ในการนำหลักพรหมวิหารมาใช้กับผู้นำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสุรเดช คมกริปปโย**^{๑๑} ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักหลักผล ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวก จังหวัดเชียงใหม่” ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวก จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันตามรายได้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวก จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ๑) ผู้นำไม่ค่อยมีวิสัยทัศน์ ไม่ค่อยลงพื้นที่ออกพบปะชาวบ้านเพื่อสอบถามความต้องการ สอบถามปัญหาของชาวบ้าน ไม่รู้จักการบริหารงานบุคคล๒) ผู้นำไม่ค่อยเอาใจใส่ดูแลต่อความเดือดร้อนของชาวบ้าน ขาดประชุมบ่อย๓)ผู้นำไม่มีความประพฤติไม่เป็นที่น่าศรัทธาโดยการยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ทำงานขาดความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบไม่ได้ให้การช่วยเหลือไม่เท่าเทียมกัน ๔) ผู้นำไม่ค่อยให้การอบรมความรู้เรื่องอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน ขาดการให้ความรู้เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พูดขวานผ่าซาก มุทะลุ เอาแต่อารมณ์ ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น พบยาก ถือตัว แข็งกระด้าง

^{๑๐}ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๖).

^{๑๑}พระสุรเดช คมกริปปโย, “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักหลักผล ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวก จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

(๗) ประสพการณ์ พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีประสพการณ์ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสพการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ประสพการณ์ในการทำงานต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ในการที่ผู้นำนำหลักพรหมวิหารมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กฤษฎา ปาวงค์**^{๑๒} ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยผู้บริหารมีการรับรู้สูงกว่าครูผู้สอน ส่วนทางด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมมีการรับรู้ด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

(๘) พื้นที่ พบว่า สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในพื้นที่ต่างกันมีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหารมาใช้ในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมพร จันทะโก**^{๑๓} ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน” พบว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามพื้นที่ ๖ เขต มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับภาวะผู้นำแบบตามสบาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่อยู่ในพื้นที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

^{๑๒} กฤษฎา ปาวงค์ , “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” , วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๑).

^{๑๓} สมพร จันทะโก, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน” , วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๔).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ผู้นำควรปรับปรุง และพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขาให้มาก ด้วยการฝึกฝนตนเอง และปฏิบัติตนต่อบุคลากร ช่วยเหลือประชาชนอย่างเป็นธรรม เป็นกลาง และประยุกต์หลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อเป็นบรรทัดฐานการบริหารขององค์การหรือหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย และแผนพัฒนา แต่ละด้านขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ควรให้การศึกษอบรมแก่บุคลากรในสายงานที่ไม่มีความชำนาญการ ปรับเปลี่ยนคนให้เหมาะสมกับงาน การมีส่วนร่วมในการรับทราบ นโยบาย แผนพัฒนา กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนั้นๆ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปศึกษา และปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กรในด้านการบริหาร การจัดการ การปกครอง ที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งประชาชน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นมิตรไมตรี มีความปรารถนาดี อ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของหลายๆ ฝ่ายให้มาก ผู้นำต้องพัฒนาตนให้มีวิสัยทัศน์ พัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้มาก มีการปลูกฝังวิธีคิดในการให้อภัย ให้ออกาส และให้ความเมตตา ทั้งแก่ตน ผู้ใต้บังคับบัญชา

๒) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลควรรู้จักบริหารงานบุคคล เลือกบุคคลที่มีคุณภาพ โดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง หรือญาติพี่น้องเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากร ให้เกิดความสุข สนุกกับการทำงานด้วย

๓) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้การช่วยเหลือประชาชนชาวบ้านอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน เสมอภาคตามเหตุผลเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนให้มาก ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตรวจสอบองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเต็มที่ ไม่ปิดบัง ควรจะสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อบุคคลรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันกับทุกฝ่ายทั้งเจ้าหน้าที่ ประชาชน หน่วยงานต่างๆ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรทำการศึกษาเพิ่มในกลุ่มประชากรที่กว้างมากขึ้น เช่น ประชาชนทั่วไป เป็นต้น

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อได้ข้อมูลที่เจาะลึกในประเด็นที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลัก พรหมวิหาร ๔ สำหรับผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) ควรทำการศึกษาวิจัยในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) ควรทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา ในเขตพื้นที่การศึกษาให้กว้างกว่านี้ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น