

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณานัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ (t – test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็น รายด้าน

2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย รายด้านและจำแนกเป็น รายข้อ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มี สำนัก/กอง ประเภท บุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สำนัก/กอง		
1.1 สำนักปลัดฯ	25	18.50
1.2 กองกิจการสภาฯ	8	5.90
1.3 กองแผนฯ	9	6.70
1.4 กองคลัง	19	14.10
1.5 กองช่าง	53	39.30
1.6 กองการศึกษาฯ	21	15.50
รวม	135	100.00
2. ประเภทบุคลากร		
2.1 ข้าราชการ	67	49.62
2.2 ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	68	50.38
รวม	135	100.00
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	29	21.48
3.2 5-10 ปี	50	37.03
3.3 มากกว่า 10 ปี	56	41.49
รวม	135	100.00

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น บุคลากรจากกองช่าง คิดเป็น ร้อยละ 39.30 และเป็นลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 50.38 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.49

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=135)			
ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.55	สูง
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.74	0.60	สูง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.10	0.53	สูง
4. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ	4.00	0.93	สูง
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.82	0.56	สูง
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	3.80	0.53	สูง
7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	3.85	0.55	สูง
รวม	3.89	0.46	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{X}=4.10$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X}=4.00$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.90$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X}=3.85$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X}=3.82$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X}=3.80$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.74$)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อ

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารสร้างรูปแบบของมาตรฐานการปฏิบัติงานเอาไว้ชัดเจน	3.89	0.64	สูง
2. ผู้บริหารควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถอย่างใกล้ชิด	3.87	0.68	สูง
3. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นประ โยชน์ต่อองค์การบริหารส่วน จังหวัด	3.96	0.67	สูง
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ บุคลากรทุกคน	3.79	0.69	สูง
5. ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง	4.08	0.67	สูง
6. ผู้บริหารแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.72	สูง
รวม	3.90	0.55	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}=4.08$) รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นประ โยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\bar{X}=3.96$) ผู้บริหารสร้างรูปแบบของมาตรฐานการปฏิบัติงานเอาไว้ชัดเจน ($\bar{X}=3.89$) ผู้บริหารควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างใกล้ชิด ($\bar{X}=3.87$) ผู้บริหารแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.82$) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน ($\bar{X}=3.79$)

2.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในแก้ปัญหา	3.68	0.69	สูง
2. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.67	0.68	สูง
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.74	0.71	สูง
4. ผู้บริหารแสดงถึงเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆ ของตนเองแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.87	0.75	สูง
รวม	3.74	0.60	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงถึงเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆ ของตนเองแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.87$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X}=3.74$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.68$) และผู้บริหารเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.67$)

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์	4.18	0.69	สูง
2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีความกล้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน	4.17	0.67	สูง
3. ผู้บริหารมีนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.11	0.65	สูง
4. ผู้บริหารมีแผนงานเป็นรูปธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้หรือปฏิบัติตามได้	3.91	0.63	สูง
รวม	4.10	0.53	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.10$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.18$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีความกล้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) ผู้บริหารมีนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.11$) และผู้บริหารมีแผนงานเป็นรูปธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ ($\bar{X}=3.91$)

2.5 ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารสามารถสื่อสารเรื่องราวต่างๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ	4.00	0.62	สูง
2. ผู้บริหารแสดงตนเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	0.56	สูง
3. ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างมีเหตุผล	4.14	3.61	สูง
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้และมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.90	0.66	สูง
รวม	4.00	0.93	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างมีเหตุผล ($\bar{X}=4.14$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารเรื่องราวต่างๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ ($\bar{X}=4.00$) ผู้บริหารแสดงตนเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.96$) และผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้และมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X}=3.90$)

2.6 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ	3.94	0.65	สูง
2. ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.79	0.64	สูง
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่แต่ละฝ่ายได้	3.71	0.71	สูง
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงผลตอบแทนที่จะได้รับถ้าทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.89	0.68	สูง
5. ผู้บริหารให้กำลังใจสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ	3.79	0.70	สูง
รวม	3.82	0.56	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ ($\bar{X}=3.94$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงผลตอบแทนที่จะได้รับถ้าทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.89$) ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร และผู้บริหารให้กำลังใจสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=3.79$) และผู้บริหารมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่แต่ละฝ่ายได้ ($\bar{X}=3.71$)

2.6 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่เฉียบขาด	3.73	0.67	สูง
2. ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	3.69	0.68	สูง
3. ผู้บริหารมีการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร	4.00	0.57	สูง
รวม	3.80	0.53	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร ($\bar{X}=4.00$) ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่เฉียบขาด ($\bar{X}=3.73$) ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ($\bar{X}=3.69$)

2.7 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการตัดสินใจในการทำงาน	3.72	.73	สูง
2. ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน	3.73	0.62	สูง
3. ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่น	4.10	0.62	สูง
4. ผู้บริหารไม่เข้าแทรกแซงปัญหาเล็กน้อยในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86	0.71	สูง
รวม	3.85	0.55	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่น ($\bar{X}=4.10$) รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่เข้าแทรกแซงปัญหาเล็กน้อยในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.86$) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ($\bar{X}=3.73$) และผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.72$)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตาม
ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มีสำนัก/กองประเภท
บุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตาม สำนัก/กอง
ที่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตาม สำนัก/กอง ที่แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	สำนัก/กอง														ระดับภาวะผู้นำ								
	สำนัก		ระดับภาวะผู้นำ		กองกิจ		ระดับภาวะผู้นำ		กองแผน		ระดับภาวะผู้นำ		กองช่าง			ระดับภาวะผู้นำ		การศึกษา		ระดับภาวะผู้นำ			
	\bar{X}	S.D	สูง	ผู้นำ	\bar{X}	S.D	สูง	ผู้นำ	\bar{X}	S.D	สูง	ผู้นำ	\bar{X}	S.D		สูง	ผู้นำ	\bar{X}	S.D				
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.96	0.52	สูง	สูง	4.00	0.47	สูง	สูง	4.12	0.52	สูง	สูง	3.86	0.63	สูง	สูง	3.83	0.55	สูง	สูง	3.92	0.54	สูง
2. ด้านการกระตือรือร้นทางปัญญา	3.73	0.59	สูง	สูง	3.87	0.29	สูง	สูง	4.11	0.43	สูง	สูง	3.68	0.70	สูง	สูง	3.65	0.60	สูง	สูง	3.83	0.64	สูง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.17	0.51	สูง	สูง	4.03	0.45	สูง	สูง	4.44	0.58	สูง	สูง	4.00	0.68	สูง	สูง	4.08	0.51	สูง	สูง	4.02	0.48	สูง
4. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ	4.34	1.38	สูง	สูง	3.87	0.48	สูง	สูง	4.08	0.35	สูง	สูง	3.90	0.47	สูง	สูง	3.78	0.47	สูง	สูง	4.26	1.52	สูง
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.92	0.55	สูง	สูง	3.80	0.58	สูง	สูง	3.91	0.50	สูง	สูง	3.70	0.62	สูง	สูง	3.78	0.53	สูง	สูง	3.91	0.61	สูง
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	3.76	0.52	สูง	สูง	3.91	0.49	สูง	สูง	3.81	0.62	สูง	สูง	3.78	0.55	สูง	สูง	3.79	0.51	สูง	สูง	3.88	0.60	สูง
7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	4.03	0.49	สูง	สูง	3.87	0.58	สูง	สูง	4.05	0.48	สูง	สูง	3.80	0.45	สูง	สูง	3.74	0.55	สูง	สูง	3.89	0.67	สูง
รวม	3.98	0.46	สูง	สูง	3.91	0.36	สูง	สูง	4.07	0.41	สูง	สูง	3.82	0.50	สูง	สูง	3.81	0.43	สูง	สูง	3.96	0.54	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรที่มี สำนัก/กอง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ดังนี้

สำนักปลัด พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X}=4.34$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X}=4.17$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X}=4.03$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.96$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X}=3.92$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X}=3.76$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.73$)

การกิจการสภา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.91$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X}=4.03$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.00$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X}=3.91$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=3.87$) และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X}=3.80$)

กองแผน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.07$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X}=4.44$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.12$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.11$) ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X}=4.08$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X}=4.05$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X}=3.91$) และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X}=3.81$)

กองคลัง พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X}=4.00$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X}=3.90$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.86$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X}=3.80$) ด้านการบริหารแบบวาง

เฉยเชิงรุก ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.70$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.68$)

กองช่าง พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ, ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X} = 3.74$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.65$)

กองการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X} = 3.88$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มี สำนัก/กอง ที่แตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน

(n=135)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	1.080	5	.216	.993	.425
ภายในกลุ่ม	28.049	129	.217		
รวม	29.128	134			

จากตารางที่ 12 พบว่าบุคลากรที่มี สำนัก/กอง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มี สำนัก/กอง ที่แตกต่างกัน

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	สำนัก/กอง												F	Sig
	สำนักปลัด		กองกิจ การสภา		กองแผน		กองคลัง		กองช่าง		การศึกษา			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.96	0.52	4.00	0.47	4.12	0.52	3.86	0.63	3.83	0.55	3.92	0.54	.592	.70
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.73	0.59	3.87	0.29	4.11	0.43	3.68	0.70	3.65	0.60	3.83	0.64	1.111	.35
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.17	0.51	4.03	0.45	4.44	0.58	4.00	0.68	4.08	0.51	4.02	0.48	1.072	.37
4. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ	4.34	1.38	3.87	0.48	4.08	0.35	3.90	0.47	3.78	0.47	4.26	1.52	1.644	.15
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.92	0.55	3.80	0.58	3.91	0.50	3.70	0.62	3.78	0.53	3.91	0.61	.512	.76
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	3.76	0.52	3.91	0.49	3.81	0.62	3.78	0.55	3.79	0.51	3.88	0.60	.207	.95
7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	4.03	0.49	3.87	0.58	4.05	0.48	3.80	0.45	3.74	0.55	3.89	0.67	1.233	.29
รวม	3.98	0.46	3.91	0.36	4.07	0.41	3.82	0.50	3.81	0.43	3.96	0.54	.993	.42

จากตารางที่ 13 พบว่าบุคลากรที่มี สำนัก/กอง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มี ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มี ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง		ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D	
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.78	0.58	สูง	4.02	0.49	สูง
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.62	0.60	สูง	3.85	0.57	สูง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.08	0.60	สูง	4.11	0.46	สูง
4. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ	3.97	1.27	สูง	4.03	0.42	สูง
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.70	0.54	สูง	3.94	0.55	สูง
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	3.66	0.55	สูง	3.95	0.47	สูง
7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	3.71	0.56	สูง	3.99	0.50	สูง
รวม	3.79	0.48	สูง	3.98	0.43	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่าบุคลากรที่มีประเภทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ดังนี้

บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พบว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X}=4.08$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X}=3.97$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.78$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X}=3.71$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X}=3.70$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X}=3.66$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.62$)

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง พบว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.98$) และจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X}=4.11$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X}=4.03$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.02$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X}=3.99$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X}=3.95$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X}=3.94$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.85$)

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตาม ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มี ประเภท บุคลากร ที่แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=135)

ภาวะผู้นำของนาย กองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	ประเภทบุคลากร				t	sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.78	0.58	4.02	0.49	6.384	.01*
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.62	0.60	3.85	0.57	.372	.54
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.08	0.60	4.11	0.46	3.581	.06
4. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ	3.97	1.27	4.03	0.42	5.232	.02*
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.70	0.54	3.94	0.55	.431	.51
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	3.66	0.55	3.95	0.47	3.056	.08
7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	3.71	0.56	3.99	0.50	4.701	.03*
รวม	3.79	0.48	3.98	0.43	2.644	.10

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่าบุคลากร ระหว่างข้าราชการและลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วน จังหวัดหนองคาย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
	ต่ำกว่า 5 ปี		ระดับ ภาวะผู้นำ	5-10 ปี		ระดับ ภาวะผู้นำ	มากกว่า 10 ปี		ระดับ ภาวะผู้นำ
	\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D	
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	3.84	0.59	สูง	3.96	0.55	สูง	3.88	0.52	สูง
2. ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา	3.65	0.64	สูง	3.79	0.63	สูง	3.74	0.55	สูง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล	3.98	0.60	สูง	4.10	0.54	สูง	4.16	0.49	สูง
4. ด้านการสื่อสารด้วย ความมั่นใจ	3.91	0.39	สูง	4.10	1.06	สูง	3.96	1.01	สูง
5. ด้านการให้รางวัลตาม สถานการณ์	3.83	0.50	สูง	3.86	0.59	สูง	3.79	0.56	สูง
6. ด้านการบริหารแบบวาง เลขเชิงรุก	3.83	0.55	สูง	3.85	0.55	สูง	3.75	0.52	สูง
7. ด้านการบริหารแบบวาง เลขเชิงรับ	3.89	0.56	สูง	3.90	0.54	สูง	3.79	0.55	สูง
รวม	3.85	0.49	สูง	3.93	0.49	สูง	3.87	0.42	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ดังนี้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี พบว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมี

วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์, ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.83$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.65$)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี พบว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล, ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X} = 3.85$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.79$)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี พบว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ($\bar{X} = 3.75$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน

(n=135)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.174	2	.087	.398	.673
ภายในกลุ่ม	28.954	132	.219		
รวม	29.128	134			

จากตารางที่ 17 พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

(n=135)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						F	Sig
	ต่ำกว่าปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.584	0.59	3.96	0.55	3.88	0.52	.480	.62
2. การกระตุ้นทางปัญญา	3.65	0.64	3.79	0.63	3.74	0.55	.492	.61
3. การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	3.98	0.60	4.10	0.54	4.16	0.49	1.043	.35
4. การสื่อสารด้วยความมั่นใจ	3.91	0.39	4.10	1.06	3.96	1.01	.432	.65
5. การให้รางวัลตามสถานการณ์	3.83	0.50	3.86	0.59	3.79	0.56	.170	.84
6. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	3.83	0.55	3.85	0.55	3.75	0.52	.483	.61
7. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	3.89	0.56	3.90	0.54	3.79	0.55	.534	.58
รวม	3.85	0.49	3.93	0.49	3.87	0.42	.398	.67

จากตารางที่ 18 พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน
จังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
ตารางที่ 19 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
หนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
1.1 ควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน อย่างเปิดใจ กว้าง และรับฟัง	45
1.2 ควรแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	36
1.3 ควรควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่าง ใกล้ชิด	16
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	
2.1 ควรนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง	37
2.2 ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม	30
2.3 ควรเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	26
2.4 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในแก้ปัญหา	14
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	
3.1 ควรวางแผนงานเป็นรูปธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้หรือปฏิบัติตามได้	36
3.2 ควรวางนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	18
4. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ	
4.1 ควรแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้และมีวิธีการที่จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	57
4.2 ควรแสดงตนเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	43
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	
5.1 ควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	68
5.2 ควรให้กำลังใจสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ	52
5.3 ควรให้คำแนะนำแนวทางการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	37

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	
6.1 ควรติดตามการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	32
6.2 ควรปกครองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่เฉียบขาด	14
7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	
7.1 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการตัดสินใจในการทำงาน	27
7.2 ควรให้อิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน	25

จากตารางที่ 19 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายเรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน อย่างเปิดใจกว้าง และรับฟัง ควรแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ควรควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างใกล้ชิด

2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ควรเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในแก้ปัญหา

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรวางแผนงานเป็นรูปธรรมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ ควรวางนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้และมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ควรแสดงตนเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ควรให้กำลังใจสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ ควรให้คำแนะนำแนวทางการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร

6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่เฉียบขาด

7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการตัดสินใจในการทำงาน ควรให้อิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 5 คน

ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ควรมีการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อย่างไร ในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1 นายพิชิต ตีหะปัญญา ผู้อำนวยการกองกิจการสภา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

1.1.1 ควรกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน โดยระบุเป็นลายลักษณ์อักษรสามารถนำไปอ้างอิง และเป็นแนวทางในการทำงานได้

1.1.2 การบริหารงาน ผู้บริหารควรจะนำเสนอให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นภาพรวม ขั้นตอนการทำงาน รวมถึงผลที่จะได้รับอย่างชัดเจน

1.2 นายชัยศ นันทะมีชัย ผู้อำนวยการกองช่าง ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

1.2.1 ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการทำงานแบบทีม เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร

1.2.2 ควรเสริมสร้างประสบการณ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการเรียนรู้งานมากขึ้น

1.3 นางกรรณิการ์ อึ้งสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

1.3.1 การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ควรทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเสียสละยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

1.3.2 ควรมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด และมีความรับผิดชอบในการทำงานทั้งในทางบวกและทางลบ

1.4 นางสาวช่อแก้ว แสงแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

1.4.1 ควรมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้พัฒนาในทุกๆ ด้าน

1.4.2 ควรมีความกล้าที่จะยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง ไม่โยนความผิดหรือผลักภาระความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

1.5 นายอมรเทพ บุญตาทิพย์ หัวหน้าลูกจ้างประจำ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

1.5.1 ในการทำงานผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ต้องมีจุดยืน มีอุดมการณ์ที่ชัดเจน

1.5.2 ควรยึดหลักคุณธรรมและมีจริยธรรมในการทำงาน

โดยสรุปภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีเป้าหมาย มีจุดยืน มีอุดมการณ์ที่ชัดเจนนำเสนอให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นภาพรวม ขั้นตอนการทำงาน รวมถึงผลที่จะได้รับ ยึดหลักคุณธรรมและมีจริยธรรม มีความกล้าที่จะยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง ไม่โยนความผิดหรือผลักภาระความรับผิดชอบให้ผู้อื่น มีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการทำงานแบบทีม เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร

2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2.1 นายพิชิต ตีหะปัญญา ผู้อำนวยการกองกิจการสภา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

2.1.1 ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ และเป็นเหตุเป็นผล

2.1.2 ควรแสดงแนวคิดและวิธีการที่จะจัดการหรือแก้ไขปัญหามาในรูปแบบใหม่ๆ

2.2 นายชัยศ นันทะมีชัย ผู้อำนวยการกองช่าง ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้นำมาเป็นข้อสรุปร่วมกัน

2.3 นางกรรณิการ์ อิงสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

2.3.1 ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เพื่อส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางความคิด

2.3.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงานหรือปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

2.4 นางสาวช่อแก้ว แสงแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

2.4.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตามความเหมาะสม

2.4.2 ควรให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2.5 นายอมรเทพ บุญดาทิพย์ หัวหน้าลูกจ้างประจำ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

2.5.1 ควรสนับสนุนและเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้พิสูจน์ความสามารถในการทำงาน

2.5.2 การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากร จะต้องมีความเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานตรงตามศักยภาพ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยสรุปภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พิสูจน์ความสามารถในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ไม่ปิดกั้นความคิดเห็น เพื่อส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางความคิด ส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตามความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตรงตามศักยภาพ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

3.1 นายพิชิต ตีหะปัญโญ ผู้อำนวยการกองกิจการสภา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากความคิดของตนเองได้

3.2 นายชัยยศ นันทะมีชัย ผู้อำนวยการกองช่าง ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

3.2.1 ควรมีความคิดที่กว้างไกล มองอนาคตการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ในมุมที่กว้างอย่างริเริ่มสร้างสรรค์และยาวไกล

3.2.2 การบริหารงานควรต้องทำด้วยความรอบคอบ ถี่ถ้วน คิครอบด้าน มีการจัดการอย่างเป็นขั้นตอน

3.3 นางกรรณิการ์ อิงสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้นำเสนอความคิดเห็น และนำไปพิจารณาปรับใช้

3.4 นางสาวช่อแก้ว แสงแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

3.4.1 ผู้บริหารควรมีความคิดที่ทันสมัย ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

3.4.2 ควรมีหลักการ ที่เป็นเหตุเป็นผลในการบริหารงาน สามารถวิเคราะห์แยกแยะประเด็นต่างๆ ได้อย่างชัดเจน

3.5 นายอมรเทพ บุญตาทิพย์ หัวหน้าลูกจ้างประจำ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นทิศทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

โดยสรุปภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้บริหารควรมีความคิดที่ทันสมัย ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากความคิดของตนเองได้มีหลักการ ที่เป็นเหตุเป็นผลในการบริหารงาน ด้วยความรอบคอบ ถี่ถ้วน คิครอบด้าน มีการจัดการอย่างเป็นขั้นตอน ชัดเจน เพื่อเป็นทิศทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

4.1 นายพิชิต ทิหะปัญญา ผู้อำนวยการกองกิจการสภา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

4.1.1 ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวุฒิภาวะ ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้ได้บังคับบัญชา

4.1.2 ควรจะมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

4.2 นายชัยยศ นันทะมิชชัย ผู้อำนวยการกองช่าง ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

4.2.1 ควรมีความรอบรู้ สามารถสั่งการหรือมอบหมายงาน รวมทั้งการสื่อสารในองค์กรที่ทำให้เกิดการยอมรับต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ง่าย พร้อมทั้งจะรับนโยบายหรือคำสั่งไปใช้ในทางปฏิบัติได้

4.2.2 ควรมีความเสมอต้นเสมอปลายในการดำเนินชีวิต สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้

4.3 นางกรรณิการ์ อิงสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสาร สั่งการ และมอบหมายงาน ได้อย่างชัดเจน แม่นยำ

4.4 นางสาวห่อแก้ว แสงแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

4.4.1 ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี

4.4.2 ควรจะมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

4.4.3 ควรมองการณ์ไกล มีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ และสามารถถ่ายทอดความคิดออกไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน

4.5 นายอมรเทพ บุญตาทิพย์ หัวหน้าลูกจ้างประจำ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

4.5.1 ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการทำงานและการวางตัวในสังคม

4.5.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยสรุปภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ความสามารถในการสื่อสาร สั่งการ และมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน แม่นยำ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุน มีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ และสามารถถ่ายทอดความคิดออกไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการทำงานและการวางตัวในสังคม

5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

5.1 นายพิชิต ดิหะปัญญา ผู้อำนวยการกองกิจการสภา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้ดี โดยการชื่นชมผลงานด้วยความจริงใจ

5.2 นายชัยศ นันทะมีชัย ผู้อำนวยการกองช่าง ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ควรพิจารณาความดีความชอบของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีด้วยความยุติธรรม

5.3 นางกรรณิการ์ อิงสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยผู้ปฏิบัติงานอย่างให้เกิดริและชื่นชม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

5.4 นางสาวช่อแก้ว แสงแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5.5 นายอมรเทพ บุญตาทิพย์ หัวหน้าลูกจ้างประจำ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรด้วยความ เป็นห่วงเป็นใย

โดยสรุปภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรด้วยความ เป็นห่วงเป็นใย ให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ยกย่อง ชมเชย ความดี ความชอบ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้ดี โดยการชื่นชมผลงานด้วยความจริงใจ

6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก

6.1 นายพิชิต ทิหะปัญโญ ผู้อำนวยการกองกิจการสภา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

6.2 นายชัยยศ นันทะมีชัย ผู้อำนวยการกองช่าง ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมที่มีความคมชัด ซึ่งสามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ต่อเนื่องและบังเกิดผล

6.3 นางกรรณิการ์ อึ้งสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ควรมีการรณรงค์หรือจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อชักชวนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

6.4 นางสาวช่อแก้ว แสงแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ผู้บริหารควรติดตามความเคลื่อนไหวหรือผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขในเหตุการณ์นั้นๆ ได้ทันการ

6.5 นายอมรเทพ บุญดาทิพย์ หัวหน้าลูกจ้างประจำ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ควรมีความยืดหยุ่นและให้ความสำคัญกับหลักการในการทำงาน เพื่อสร้างบรรทัดฐานให้กับองค์กร

โดยสรุปภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก การรณรงค์หรือจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อชักชวนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีการติดตามความเคลื่อนไหวผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขในเหตุการณ์นั้นๆ ได้ทันการ

7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

7.1 นายพิชิต ทิหะปัญโญ ผู้อำนวยการกองกิจการสภา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ควรให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

7.2 นายชัยยศ นันทะมีชัย ผู้อำนวยการกองช่าง ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ ควรควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ห่างๆ คอยให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น

7.3 นางกรรณิการ์ อึ้งสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้ การบริหารงานบางครั้งจะมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ระบบงานเกิดความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น

7.4 นางสาวช่อแก้ว แสงแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

7.4.1 ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถใช้กิจกรรมต่างๆ อย่างกว้างขวาง เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

7.4.2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีการตัดสินใจในการทำงาน

7.5 นายอมรเทพ บุญตาทิพย์ หัวหน้าลูกจ้างประจำ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555 สรุปดังนี้

7.5.1 ควรให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.5.2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และศักยภาพในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในบางเรื่องบางกรณี

โดยสรุปภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ระบบงานเกิดความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น และคอยควบคุมดูแลการทำงานอยู่ห่างๆ คอยให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหามือเกิดข้อผิดพลาดขึ้น