

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และกำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตาม สำนัก/กอง ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มี สำนัก/กอง ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 203 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาเรียบเรียงและจำแนกเป็นหมวดหมู่ จากนั้นนำมาสรุป โดยแยกเป็นรายด้าน จนครบทั้ง 7 ด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน กรณีตัวแปร ประเภทบุคลากร ใช้สถิติ *t*-test (Independent Sample) กรณีตัวแปรสำนัก/กอง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว *F*-test (One Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ 0.5

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการพรรณนาความ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การพรรณนาความ

สรุปผล

จากการวิจัย ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 135 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรจากกองช่าง คิดเป็นร้อยละ 39.30 และเป็นลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 50.38 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.49

2. ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล รองลงมา ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มี สำนัก/กอง ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเภทบุคลากร แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงปริมาณ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

อย่างเปิดใจกว้างและรับฟัง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่าง ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ควรวางแผนงานเป็นรูปธรรมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ควรแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้และมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ด้านการบริหารแบบวางแผนเชิงรุก ควรติดตามการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ด้านการบริหารแบบวางแผนเชิงรับ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการตัดสินใจในการทำงาน ควรให้อิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ ในแต่ละด้านโดยสรุปปรากฏ ดังนี้

4.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีเป้าหมาย มีจุดยืน มีอุดมการณ์ที่ชัดเจนนำเสนอให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นภาพรวม ขั้นตอนการทำงาน รวมถึงผลที่จะได้รับ ยึดหลักคุณธรรมและมีจริยธรรม มีความกล้าที่จะยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง ไม่โยนความผิดหรือผลกระทบความรับผิดชอบให้ผู้อื่น มีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการทำงานแบบทีม เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร

4.2.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรสนับสนุนและเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พิสูจน์ความสามารถในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ไม่ปิดกั้นความคิดเห็น เพื่อส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางความคิด ส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตามความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตรงตามศักยภาพ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้บริหารควรมีความคิดที่ทันสมัย ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง จากความคิดของตนเอง ได้ มีหลักการ ที่เป็นเหตุเป็นผลในการบริหารงาน ด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน คิดรอบด้าน มีการจัดการอย่างเป็นขั้นตอน ชัดเจน เพื่อเป็นทิศทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4.2.4 ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ความสามารถในการสื่อสาร ส่งเสริมและมอบหมายงาน ได้อย่างชัดเจน แม่นยำ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนมีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ และสามารถถ่ายทอดความคิดออกไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการทำงานและการวางตัวในสังคม

4.2.5 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิการของบุคลากรด้วยความเป็นห่วงเป็นใย ให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขกย่อง ชมเชย ความดี ความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้ดี โดยการชื่นชมผลงานด้วยความจริงใจ

4.2.6 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก การรณรงค์หรือจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ เพื่อชักชวนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีการติดตามความเคลื่อนไหวผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขในเหตุการณ์นั้นๆ ได้ทันการ

4.2.7 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ระบบงานเกิดความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น และคอยควบคุมดูแลการทำงานอยู่ห่างๆ คอยให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นประ โยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. ผู้บริหารแสดงถึงเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆของตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์
5. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีความกล้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน
6. ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างมีเหตุผล

7. ผู้บริหารสามารถสื่อสารเรื่องราวต่างๆกับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ
8. ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ
9. ผู้บริหารแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงผลตอบแทนที่จะได้รับถ้าทำงานสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์

10. ผู้บริหารมีการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร

ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับ สุภาวดี ติมินตระ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า กรมการองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับภาวะผู้นำด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ การประสานงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ในระดับมากทั้งหมด สอดคล้องกับ ตุภษัณเภาะน้อย (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาวะความเป็นผู้นำที่แสดงออกมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ มักจะใช้ความรู้หรือปรึกษาผู้รู้ในการทำงาน มีการนำความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ การปฏิบัติงานมักไม่ประสบปัญหาและเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ สอดคล้องกับ ภัทธา สุภา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอยสะเก็ด อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มี สำนัก/กอง ประเภทบุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร ที่มี สำนัก/กอง ประเภทบุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. ผู้บริหารสรรเสริญ ยกย่อง และชมเชยผู้ปฏิบัติงานอย่างให้เกียรติและชื่นชม การเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการต่างๆ การประพหุติปฏิบัติตนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกกลุ่ม แบ่งชนชั้น มีความใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นช่วยเหลือสังคม เป็นผู้มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ใช้ชีวิตเสมอต้นเสมอปลายถือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าวน่าจะเป็นเหตุผลที่ทำให้บุคลากร ที่มี สำนัก/กอง ประเภท บุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ไม่แตกต่างกันและบุคลากร ที่มี สำนัก/กอง ประเภท บุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ มีข้อเสนอแนะที่ ผู้บริหารควรนำไปปรับปรุงดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากร เท่าที่ควร
2. ผู้บริหารควรแสดงให้บุคลากรเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้และมีวิธีการที่จะทำให้ บุคลากรทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้เท่าที่ควร
3. ผู้บริหารควรแสดงตนให้เป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับบุคลากรเห็น
4. ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้บุคลากรมีการตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มที่
5. ผู้บริหารควรวิสระในการทำงานแก่บุคลากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ สุเทพ นิลมุต (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ระหว่างข้าราชการระดับสูงในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่และผู้นำชุมชนในเขต เทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ศุภฤทธิ ธาราทิพย์นรา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัด แม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านการศึกษา และด้านความ หลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์และปัจจัยด้านพื้นที่พบว่า ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะ ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ทำให้ผู้วิจัยได้พบประเด็นหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบว่า มีจุดด้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้นผู้บริหารควรมีข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่บุคลากร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การได้นำองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างเปิดใจกว้างและรับฟัง

1.2 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตาม สำนัก/กอง ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า

1.2.1 สำนัก/กอง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน

1.2.2 ประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน

1.2.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน

1.3 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบข้อเสนอแนะ ได้แก่

1.3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน อย่างเปิดใจกว้าง และรับฟังควรแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างใกล้ชิด

1.3.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้ ควรนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง ควรสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ควรเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ควรเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในแก้ปัญหา

1.3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ดังนี้ ควรวางแผนงานเป็นรูปธรรมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ ควรวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน

1.3.4 ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ดังนี้ ควรแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้และมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ควรแสดงตนเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

1.3.5 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ดังนี้ ควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ควรให้กำลังใจสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ ควรให้คำแนะนำแนวทางการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร

1.3.6 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ดังนี้ ควรติดตามการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ควรปกครองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่เฉียบขาด

1.3.7 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการตัดสินใจในการทำงาน ควรให้อิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการกระตุ้นทางปัญญาในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย