

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร” ผู้วิจัยได้ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าของการแจกแจงใน t-distribution
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
F	แทน ค่าการแจกแจงแบบ F
P	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
TL	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม
TL <sub>1</sub>	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์
TL <sub>2</sub>	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

TL <sub>3</sub>	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา
TL <sub>4</sub>	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
OC	แทน ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
OC <sub>1</sub>	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบาย การบริหารงานขององค์กร
OC <sub>2</sub>	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน
OC <sub>3</sub>	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ )

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

**ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การ  
ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดัง  
ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 191)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
- ชาย	91	47.64
- หญิง	100	52.36
<b>2. อายุ</b>		
- ไม่เกิน 30 ปี	13	6.81
- 31 – 40 ปี	59	30.89
- 41 – 50 ปี	77	40.31
- 51 ปี ขึ้นไป	42	21.99
<b>3. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
- ต่ำกว่า 10 ปี	47	24.61
- 10 – 15 ปี	96	50.26
- 16 – 20 ปี	30	15.71
- มากกว่า 20 ปี	18	9.42
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	16.75
- ปริญญาตรี	105	54.97
- ปริญญาโทขึ้นไป	54	28.27

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน</b>		
- ข้าราชการ	125	65.45
- ลูกจ้างประจำ	23	12.04
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	35	18.32
- พนักงานจ้างทั่วไป	8	4.19
<b>6. รายได้ต่อเดือน</b>		
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	53	27.75
- 15,000 – 20,000 บาท	101	52.88
- 20,001 – 30,000 บาท	30	15.71
- มากกว่า 30,000 บาท	7	3.66
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.3 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.4 และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.9

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.48	0.35	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.51	0.39	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.23	0.50	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.80	0.36	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.23$ )

ตาราง 4 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
อุดมการณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารของท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี	3.75	0.53	มาก
2. ผู้บริหารของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมี แนวทาง ในการปฏิบัติงานที่ดี	3.75	0.57	มาก
3. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการสร้าง ศรัทธา และความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65	0.61	มาก
4. ผู้บริหารของท่านเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วสามารถ ทำได้เสมอ	3.86	0.83	มาก
5. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความประทับใจ และความภาคภูมิใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18	0.44	ปานกลาง
6. ผู้บริหารของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	3.10	0.45	ปานกลาง
7. ผู้บริหารของท่านมักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้ อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ	3.48	0.68	ปานกลาง
8. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์	3.25	0.77	ปานกลาง
9. ผู้บริหารของท่านจะหาแนวทางลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงาน	3.30	0.65	ปานกลาง
10. ผู้บริหารของท่านสามารถชี้แจงวิธีการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.49	0.61	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านเมื่อตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X} = 3.75$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ( $\bar{X} = 3.10$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ  
จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารของท่านมีความเสียสละประโยชน์ ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.62	0.66	มาก
2. ผู้บริหารของท่านสามารถกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการทำงาน	3.47	0.69	มาก
3. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	2.94	0.73	ปานกลาง
4. ผู้บริหารของท่านมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.98	0.68	มาก
5. ผู้บริหารของท่านพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นกันเองเสมอ	3.90	0.48	มาก
6. ผู้บริหารของท่านยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร	3.76	0.54	มาก
7. ผู้บริหารของท่านสามารถกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน	3.27	0.86	ปานกลาง
8. ผู้บริหารของท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึก ว่าต้องทุ่มเทการทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม	3.21	0.53	ปานกลาง
9. ผู้บริหารของท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเสมอ	3.76	0.62	มาก
10. ผู้บริหารของท่านสามารถจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีเจตคติที่ดี ในการทำงาน	3.21	0.47	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ ( $\bar{X} = 3.90$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 2.94$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา  
จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารของท่านสามารถกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไข ปัญหาการทำงานได้	3.11	0.40	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	3.12	0.88	ปานกลาง
3. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนวิธีการทำงานหรือ วิธีแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	2.99	0.63	ปานกลาง
4. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ	2.72	1.11	ปานกลาง
5. ผู้บริหารของท่านมักจะสอนงานที่ตนเองรู้ทุก อย่าง ให้กับทีมงาน	3.08	0.75	ปานกลาง
6. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	4.36	0.48	มาก
7. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในแง่ ต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.44	0.75	ปานกลาง
8. ผู้บริหารของท่านสามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน	3.28	0.83	ปานกลาง
9. ผู้บริหารของท่านสามารถกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้ สติปัญญาแก้ไขปัญหาคือ	2.96	0.67	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
10. ผู้บริหารสามารถที่จะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.20	0.51	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.23</b>	<b>0.50</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาการอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ ( $\bar{X} = 2.72$ )

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก  
บุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารของท่านมีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน	4.25	.540	มาก
2. ผู้บริหารของท่านให้การช่วยเหลือให้ คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา	3.50	.725	มาก
3. ผู้บริหารของท่านแสดงความห่วงใยต่อสภาพ ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.75	.718	มาก
4. ผู้บริหารของท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก ว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.05	.467	มาก
5. ผู้บริหารของท่านสามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรักใคร่สามัคคีกลม เกลียวกัน	3.46	.701	ปานกลาง
6. ผู้บริหารของท่านไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น	4.25	.774	มาก
7. ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานตรงกับ ความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.46	.759	ปานกลาง
8. ผู้บริหารของท่านสามารถจัดระบบสวัสดิการ ที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.24	.507	ปานกลาง
9. ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานตรงกับ ความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85	.451	มาก
10. ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	4.18	.643	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการดำเนินงานความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านไม่ตำหนิ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.90$ ) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.24$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 8 - 11

ตาราง 8 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การ บริหารงานขององค์กร	3.62	0.27	มาก
2. ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.91	0.52	มาก
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.34	0.38	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทความ  
พยายามในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย  
การบริหารงานขององค์กร ( $\bar{X} = 3.62$ ) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านความ  
ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 3.34$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรใน  
ระดับปานกลาง

ตาราง 9 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย  
การบริหารงานขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับ เป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.75	0.53	มาก
2. ท่านเห็นว่าการบริหารงานของหน่วยงานเป็น การบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	3.50	0.73	มาก
3. เป้าหมายการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.48	0.68	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดง ศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	3.62	0.66	มาก
5. ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรง กับนิสัยใจคอและความคิดของตัวท่าน	3.75	0.57	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย  
การบริหารงานขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ  
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการ  
ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาคือ ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของ  
หน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและความคิดของตัวท่าน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย  
น้อยที่สุด คือ เป้าหมายการปฏิบัติงานในหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน  
( $\bar{X} = 3.48$ )

ตาราง 10 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเทความพยายาม  
ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทความ พยายามในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.82	0.80	มาก
2. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน	3.94	0.82	มาก
3. ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.10	0.90	มาก
4. ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	3.86	0.82	มาก
5. เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย	3.82	0.86	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเทความพยายาม  
ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายาม  
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ( $\bar{X} =$   
4.10) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อ  
หน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.94$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อได้รับมอบหมายงาน  
จากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.82$ )



ตาราง 11 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็น  
 เป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน	3.65	0.62	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นห่วงอนาคตของ หน่วยงานของท่าน	3.59	0.79	มาก
3. หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะ ทำงานด้วย	3.17	0.95	ปานกลาง
4. ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงาน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	3.12	0.90	ปานกลาง
5. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ไปตลอดอายุราชการ	3.18	0.49	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.38</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณา รายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นห่วงอนาคตของหน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 3.12$ )

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหาร  
กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมา  
นิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหาร  
กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	TL <sub>1</sub>	TL <sub>2</sub>	TL <sub>3</sub>	TL <sub>4</sub>	OC <sub>1</sub>	OC <sub>2</sub>	OC <sub>3</sub>
Mean	3.48	3.51	3.23	3.80	3.62	3.91	3.34
S.D.	0.35	0.39	0.50	0.36	0.27	0.52	0.38
TL <sub>1</sub>	1	.264*	.264*	.187*	.016	.106	-.006
TL <sub>2</sub>		1	.163*	.155*	.000	-.004	-.021
TL <sub>3</sub>			1	.089	-.037	.019	-.077
TL <sub>4</sub>				1	.023	.063	.091
TL					-.004	.067	-.016
OC <sub>1</sub>					1	-.066	.051
OC <sub>2</sub>						1	.022
OC <sub>3</sub>							1
OC							

จากตาราง 12 พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหาร (TL) ไม่มี  
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต  
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครโดยรวม (OC)

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหาร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นบางด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่คือ

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงบันดาลใจ (TL<sub>2</sub>) ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .264$ )
  - 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นทางปัญญา (TL<sub>3</sub>) ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .264$ )
  - 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์กับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL<sub>4</sub>) ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .187$ )
  - 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (TL<sub>2</sub>) ความสัมพันธ์กับการกระตุ้นทางปัญญา (TL<sub>3</sub>) ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .163$ )
  - 5) การสร้างแรงบันดาลใจ (TL<sub>2</sub>) ความสัมพันธ์กับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL<sub>4</sub>) ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .155$ )
- นอกจากนี้ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพรหมานนิคม จังหวัดสกลนคร

Model	Beta	t	Sig.
(Constant)		9.275	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.356	4.992	.000*
การสร้างแรงบันดาลใจ	.055	.799	.425
การกระตุ้นทางปัญญา	.053	.765	.445
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.115	1.6191	.091
R = .431, R <sup>2</sup> = .185, R <sup>2Adj</sup> = .168, F = 10.581			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.431 และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 16.80 ส่วนอีกร้อยละ 84.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) พบว่า

ค่า P ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ = .000 < .05 (Sig.) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่า P ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ = .425 > .05 (ไม่ Sig.) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ค่า P ด้านการกระตุ้นทางปัญญา = .445 > .05 (ไม่ Sig.) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ค่า P ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล = .091 > .05 (ไม่ Sig.) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะ  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 191)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	99	51.83
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	92	48.17
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 14 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 191 คน มีผู้ตอบ  
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางในการ  
พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถาม  
ปลายเปิด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 51.83 ส่วนที่เหลือจำนวน 92 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบ  
แบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 48.17

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหม  
นิคม จังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการ  
บริหารอารมณ์
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจในการ  
ทำงานเป็นทีม

3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างความภูมิใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
  4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่เสริมสร้างความคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
  5. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งเน้นความเป็นเลิศ
  6. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาที่ไม่เป็นทางการ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม
  7. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
  8. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ
  9. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่มีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรจากองค์กรภาครัฐ
  10. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ
  11. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่มีการให้บำเหน็จรางวัลในการทำงาน
  12. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่มีการชมเชยให้กำลังใจ
  13. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่สามารถคัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
  14. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนให้มีการเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร
- การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้
1. ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงานให้มีความเหมาะสม

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และควรมีการติดตามและประเมินผล หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานของบุคลากร
5. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
7. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง
8. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
9. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน
10. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สรุป จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม แบบปลายเปิด พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม สร้างความภูมิใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความคาดหวังให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งเน้นความเป็นเลิศ ใช้กระบวนการแก้ไข ปัญหาที่ไม่เป็นทางการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมการเข้าร่วม อบรมความรู้ด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร มีการให้บำเหน็จรางวัลในการทำงาน มีการชมเชยให้ กำลังใจแก่บุคลากร ผู้บริหารต้องคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ในการ ปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้มีการเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการ พัฒนาองค์กร

แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศของที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มี แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้น คุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อ ให้งานสำเร็จลุล่วง มีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ จัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน และควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มี ความมั่นใจในอนาคตการทำงานในองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน