

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของประสิทธิผลในการทำงานของ ปลัด อบต. และ หน่วยงาน โดยตัวแปรอิสระหลักที่นำมาศึกษามาจาก 2 ทฤษฎีที่สำคัญ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Fiedler และ ทฤษฎีค่านิยมจริยธรรม ของ ควงเคือน พันธุนาวิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 280 คน มีอายุเฉลี่ย 38 ปี มีลูกน้องโดยเฉลี่ย 15 คนต่อหน่วยงาน และ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาแล้วเฉลี่ย 4 ปี

ตัวแปรอิสระที่ศึกษาแบ่งเป็น 5 ประเภท คือ 1) จิตลักษณะเดิมจากทฤษฎีค่านิยมจริยธรรม มี 3 ตัวแปรคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม 2) กลุ่มสถานการณ์ มี 2 ตัวแปรคือ ความร่วมมือของชุมชนและการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก 3) ตัวแปรอิสระตามทฤษฎี Fiedler มี 4 ตัวคือ จิตลักษณะ LPC. ของผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าลูกน้อง ลักษณะงาน และ อำนาจในตำแหน่ง 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์มี 2 ตัวคือ ทักษะที่ดีต่อการทำงาน และความเครียดในงาน 5) ลักษณะชีวสังคม และภูมิหลังของผู้ตอบ มี 4 ตัวคือ อายุ การฝึกอบรมสัมมนา จำนวนลูกน้อง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตามมี 3 ตัวแปร แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับแรก เป็นระดับบุคคล มี 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมเร่งรัดผลงาน และ พฤติกรรมสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม และระดับที่สอง เป็นระดับหน่วยงาน มี 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ 1) การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three – way ANOVA) และ 2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและใช้ประกอบในการพิจารณาแยกกลุ่มย่อย การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ ประการแรก พบผลที่สนับสนุนทฤษฎีภาวะผู้นำของ Fiedler ที่ว่า ปลัด อบต.ที่อยู่ในกลุ่มเหมาะสม มีพฤติกรรมเร่งรัดผลงานมากกว่า หรืออยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสิทธิผลสูงกว่า ปลัด อบต.ที่อยู่ในกลุ่มไม่เหมาะสม แต่ผลเช่นนี้จะปรากฏเฉพาะในกลุ่มปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจิตลักษณะที่น่าปรารถนาสูง เช่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นต้น หรืออยู่ในสถานการณ์ที่เอื้อต่อการทำงานมาก เช่น ได้รับการฝึกอบรมสัมมนา มาก ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกสูง เป็นต้น

ประการที่สอง ผลการวิจัยปรากฏผลที่กลับกับความคาดหมายของทฤษฎีของ Fiedler โดยพบว่า ปลัด อบต.ที่อยู่ในกลุ่มไม่เหมาะสม มีทัศนคติที่คิดต้องงานมากกว่า มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่า มีพฤติกรรมสร้างสัมพันธ์ในกลุ่มงานมากกว่า หรือมีพฤติกรรมเร่งรัดผลงานมากกว่า ปลัด อบต.ที่อยู่ในกลุ่มเหมาะสม แต่ผลเช่นนี้จะปรากฏเฉพาะในกลุ่มปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจิตลักษณะที่ไม่น่าปรารถนา เช่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นต้น หรืออยู่ในสถานการณ์ที่เอื้อต่อการทำงานมาก เช่น ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกต่ำ เป็นต้น

ประการที่สาม จิตลักษณะและสถานการณ์รวม 11 ตัวแปร 1) สามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มรวมได้ 39.3% โดยมีตัวทำนายเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ลักษณะงาน ทัศนคติที่คิดต้องงาน และ ความร่วมมือจากชุมชน และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มปลัด อบต.ที่มีลูกน้องมาก โดยทำนายได้ 66.7% 2) สามารถทำนายพฤติกรรมเร่งรัดผลงาน ในกลุ่มรวมได้ 41.3% โดยมีตัวทำนายเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลักษณะงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอำนาจของหัวหน้า และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มปลัด อบต.ที่มีลูกน้องมาก โดยทำนายได้ 66.5% และ 3) สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสัมพันธ์ในกลุ่มงาน ในกลุ่มรวมได้ 40.2% โดยมีตัวทำนายเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มปลัด อบต.ที่มีลูกน้องมาก โดยทำนายได้ 65.3%

ประการที่สี่ ปลัด อบต. ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ได้แก่ 1) ปลัด อบต. ที่มีลูกน้องน้อย และ 2) กลุ่มปลัด อบต. ที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่มาก

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ 1) ชุดฝึกอบรมของ Fiedler ควรนำไปใช้กับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจิตลักษณะที่น่าปรารถนามาก หรืออยู่ในสถานการณ์ที่เอื้อในการทำงานมาก เท่านั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด 2) การพัฒนา ปลัด อบต. ส่งเสริมประสิทธิผลในการทำงาน โดยการพัฒนาจิตลักษณะ 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ทัศนคติที่คิดต้องงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ส่วนด้านสถานการณ์ควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง อบต. กับชุมชนและหน่วยงานภายนอก

สำหรับข้อเสนอในการศึกษาในอนาคต คือ ในการทำวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลของผู้นำและหน่วยงานตามทฤษฎีภาวะผู้นำ ของ Fiedler ควรเพิ่มตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะของบุคคล เช่น จิตลักษณะ ตามทฤษฎีดินไม้จริยธรรม ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรเพิ่มตัวแปรเกี่ยวกับสถานการณ์ในการทำงาน ด้วย

This study aimed at investigating the influence of psychological characteristics and situational factor on the effectiveness of chief administrator of sub-district administration organizations (SAO), and their organizations. Most of the important independent variables were from two theories: Fiedler's Theory of Leadership Effectiveness, and Bhathumnavin's Psychological Theory of Work and Moral Behaviors. Samples of this study were 280 chief administrators of SAO with the average age of 38, average number of subordinates of 15, and average tenure of 4 years.

There were 5 groups of variables. The first group was psychological characteristics from Bhathumnavin's theory, consisting of 3 variables : need for achievement, future orientation and self-control, and moral reasoning ability. The second group was situational factors, consisting of 2 variables : community cooperation, and support from other organizations. The third group was variables from Fiedler's theory, consisting of 4 variables: Least Preferred Coworker (LPC), leader-member relation, task structure, and position power. The fourth group was psychological states, consisting of 2 variables: favorable attitudes toward work, and stress at work. The last group was biosocial background of the sample consisting of age, training participation, number of subordinates, and tenure. Dependent variables were analyzed into two levels. First, individual level consisted of 2 variables: production emphasis behavior, and considerate behavior. Second, organizational level consisted of one variable: organizational effectiveness.

Three-way ANOVA and Multiple Regression Analysis were employed to analyze the data in both total sample and 8 subgroups categorized by their biosocial background variable.

Results from the study revealed 4 important findings. First results from this study support Fiedler's theory that chief administrators of SAO in good-matched groups reported more production emphasis behavior or higher organizational effectiveness than the ones in bad-matched groups. These supportive results were found only in chief administrators of SAO reporting more desirable psychological characteristics, such as higher need for achievement, or being in desirable work situations, such as receiving more training, or receiving more support from other organizations.

Second, the Fiedler's prediction was found in the opposite way that chief administrators of SAO in bad-matched groups reported more favorable attitudes toward work, less stress at work, more production emphasis behavior or more consideration behavior than the ones in good-matched groups. These reverse results were found only in chief administrators of SAO reporting less desirable psychological characteristics, such as lower need for achievement, or being in undesirable work situations, such as receiving less support from other organizations.

Third, psychological characteristics together with situational factors with the total of 11 variables could predict 1) organizational effectiveness with 39.3% in total sample. The important predictors were support from other organizations, task structure, favorable attitudes toward work, and community cooperation. The highest predictive percentage was found in chiefs administrators of SAO with more subordinates with 66.7%. 2) production emphasis behavior with 41.3% in total sample. The important predictors were task structure, need for achievement, and position power. The highest predictive percentage was found in chiefs administrators of SAO with more subordinates with 66.5%. and 3) considerate behavior with 40.2% in total sample. The important predictors were future orientation and self-control, task structure, leader-member relation, support from other organizations, and need for achievement. The highest predictive percentage was also found in chief administrators of SAO with more subordinates with 65.3%

Fourth, the results showed 2 at-risk groups of the chief administrators of SAO: 1) the ones with less subordinates, and 2) the ones with long tenure.

The results from this study suggested that 1) Fiedler's training modules will be more effective with certain types of the chief administrators, especially the ones with more desirable psychological characteristics or being in desirable work conditions. and 2) in order to increase chief of administrators' work effectiveness, as well as their organizational effectiveness, three psychological characteristics should trained: favorable attitudes toward work, need for achievement, and future orientation and self-control. Furthermore, promoting good working atmosphere between leader and member, as well as strengthen the cooperative links with communities and organizations. Future studies based on Fiedler's theory should also include other psychological characteristics from Bhanthumnavin's theory, as well as other situational factors.