

| | |
|-----------------|---|
| ชื่อวิทยานิพนธ์ | : ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสถานการณ์ ตามทฤษฎีผู้นำของ Fiedler ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในงานของพัฒนาการอำเภอ |
| ชื่อผู้เขียน | : แสงจันทร์ แก้วประทุมรัมย์ |
| ชื่อปริญญา | : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) |
| ปีการศึกษา | : 2548 |

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานของพัฒนาการอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานระหว่างพัฒนาการอำเภอที่อยู่ในกลุ่มที่เหมาะสม กับพัฒนาการอำเภอที่อยู่ในกลุ่มที่ไม่เหมาะสม 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงานของพัฒนาการอำเภอ 3) เพื่อหาตัวทำนายที่สำคัญและเปอร์เซ็นต์การทำนายของประสิทธิผลการทำงานของพัฒนาการอำเภอ 4) เพื่อบ่งชี้กลุ่มพัฒนาการอำเภอที่เสี่ยงต่อการมีประสิทธิผลในการทำงานน้อย และปัจจัยปกป้องของพัฒนาการอำเภอเหล่านี้

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Endler & Magusson, 1966) โดยนำตัวแปรอิสระที่สำคัญมาจาก 2 ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำของ Fiedler (1967) และ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระเหล่านี้ ว่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานของพัฒนาการอำเภออย่างไร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยพัฒนาการอำเภอ (เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 7) ซึ่งเป็นข้าราชการที่เป็นนักบริหารระดับกลาง สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 320 คน เป็น เพศชาย 219 คน (68.55%) และ เพศหญิง 101 คน (31.45%) อายุระหว่าง 34 ปี ถึง 59 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 47.7 ปี

การวิจัยความสัมพันธ์เปรียบเทียบในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปร 6 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรก คือ ประสิทธิภาพในงาน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวแปรตามทีประกอบด้วยตัวแปรตาม 3 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมอำนวยความสะดวก พฤติกรรมจัดการและเร่งรัดผลงาน และ พฤติกรรมสร้างสัมพันธ์ในกลุ่มงาน กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรจากทฤษฎีผู้นำของ Fiedler ประกอบด้วย จิตลักษณะแบบ LPC ความสัมพันธ์ระหว่าง

หัวหน้า-ลูกน้อง โครงสร้างงาน และอำนาจในตำแหน่งของหัวหน้า กลุ่มที่สาม กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน กลุ่มที่สี่ กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มที่ห้า กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะที่ดีต่องาน และความเครียดในงาน และกลุ่มที่หก คือกลุ่มตัวแปรทางชีวะสังคมและภูมิหลังของพัฒนาการอำเภอ

แบบวัดตัวแปรในงานวิจัยนี้ ส่วนใหญ่เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งได้มีการทดลองและหาคุณภาพ โดยการใช้สถิติในการคัดเลือกข้อความในแต่ละแบบวัด แบบวัดประกอบด้วยข้อความที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว จะนำมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาหาความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยมีค่าระหว่าง .44 ถึง .95

สมมติฐาน 4 ข้อในการวิจัยนี้ ถูกทดสอบด้วยสถิติ 2 ประเภท ได้แก่ หนึ่ง การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง และปฏิสัมพันธ์ที่พบนัยสำคัญจะถูกทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' และ สอง การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter และ Stepwise โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มตัวอย่างรวมและในกลุ่มย่อยต่างๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบผลที่สำคัญ สี่ประการ ดังต่อไปนี้ ประการแรก พบผลที่สนับสนุนทฤษฎีของ Fiedler เฉพาะพัฒนาการอำเภอที่อยู่ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยมาก หรือ มีจิตลักษณะที่น่าปรารถนามากเท่านั้น โดยพบว่า พัฒนาการอำเภอที่อยู่ในกลุ่มที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่า พัฒนาการอำเภอที่อยู่ในกลุ่มที่ไม่เหมาะสม ผลเช่นนี้พบเฉพาะในกลุ่มพัฒนาการอำเภอที่มีการศึกษาสูง และกลุ่มพัฒนาการอำเภอได้รับการฝึกอบรมมากแต่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ในหมู่พัฒนาการอำเภอที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่เหมาะสมกับตน มีพฤติกรรมกรรมการอำนวยความสะดวก และพฤติกรรมจัดการและเร่งรัดผลงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มไม่เหมาะสม

ประการที่สอง ผลจากงานวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยในประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมา ที่เกี่ยวกับทฤษฎีผู้นำของ Fiedler โดยพบว่า พัฒนาการอำเภอที่อยู่ในกลุ่มที่ไม่เหมาะสมกับตน กลับมีพฤติกรรมกรรมการอำนวยความสะดวกมากกว่า มีพฤติกรรมจัดและเร่งรัดผลงานมากกว่า และมีพฤติกรรมสร้างสัมพันธ์ในกลุ่มงานมากกว่า พัฒนาการอำเภอที่อยู่ในกลุ่มที่เหมาะสมกับตน ผลเช่นนี้จะพบเฉพาะกลุ่มพัฒนาการอำเภอที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น ได้รับการฝึกอบรมน้อย มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และปรากฏเฉพาะในกลุ่มพัฒนาการอำเภอที่มีจิตลักษณะที่น่าปรารถนาน้อย เช่น ในกลุ่มผู้ที่มีความพร้อมทางจิตน้อย

ประการที่สาม พบผลว่า ตัวแปรทั้ง 12 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมต่างๆ ได้ ดังนี้ 1) ทำนายพฤติกรรมอำนวยการได้ 42.0% ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ทำนายได้สูงสุด คือ กลุ่มพัฒนาการอำเภอเขตหญิง โดยทำนายได้ 51.0% 2) ทำนายพฤติกรรมกรรมการและเร่งรัดผลงานได้ 28.6% ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่ทำนายได้สูงสุด คือ กลุ่มพัฒนาการอำเภอที่มีสถานภาพอื่น (ไม่มีคู่สมรส) โดยทำนายได้ 47.1% และ 3) ทำนายพฤติกรรมสร้างสัมพันธ์ในกลุ่มงานได้ 37.6% ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่ทำนายได้สูงสุดคือ กลุ่มพัฒนาการอำเภอการศึกษาต่ำ โดยทำนายได้ 44.5 %

ประการสุดท้าย การวิจัยในครั้งนี้มีข้อค้นพบที่สำคัญ คือ พบกลุ่มเสี่ยงสามกลุ่มที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อเสริมสร้างการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ กลุ่มพัฒนาการอำเภอที่มีฐานะต่ำ กลุ่มพัฒนาการอำเภอที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย และกลุ่มพัฒนาการอำเภอเขตหญิง

สรุป จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าการพัฒนาพัฒนาการอำเภอให้มีการทำงานที่มีประสิทธิผลสูงจะต้องพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นอันดับแรก นอกจากนี้ยังจะต้องพัฒนาจิตลักษณะที่สำคัญอีก 2 ประการ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และทัศนคติที่ดีต่องาน ตลอดจนต้องปรับบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่มความสัมพันธระหว่างหัวหน้า-ลูกน้องให้มากขึ้นด้วย

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต ควรทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อการประเมินประสิทธิผลในหลักสูตรการฝึกอบรมของพัฒนาการอำเภอ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่สร้างบนพื้นฐานของผลการวิจัยเรื่องนี้ ก่อนที่จะนำหลักสูตรนี้ไปใช้กับพัฒนาการอำเภอทั่วประเทศ นอกจากนี้การวิจัยในอนาคตอาจใช้สถิติการวิเคราะห์ระดับสูงเช่น Path Analysis เป็นต้น เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลที่ละเอียดลึกซึ้งขึ้นกว่าเดิม

ABSTRACT

181056

Title of the Research Paper : Psychological and Situational Factors from Fiedler's Theory of Leadership Effectiveness as Correlate of Work Effectiveness of Community Development District Officers

Author : Miss Saengjun Kaewprathoomrussamee

Degree : Master of Art (Social Development)

Year : 2005

This study aimed at investigating the antecedents of psychological and situational factors, especially from Theory of Leadership effectiveness of Community Development District Officers. This study aimed to achieve the following four main objectives. First, to compare and contrast work effectiveness of leaders in "good-matched group" and "bad-matched group". Second, to examine the interactional effects between psychological and situational factors on leaders' work effectiveness. Third, to find the important predictors and prediction power of work effectiveness. Finally, to pinpoint the at-risk groups of leaders with less work effectiveness, and their protective factors.

Interactionism Model (Endler & Magusson, 1966) was employed as a conceptual model in this study. Important independent variables were from two theories: Theory of Leadership Effectiveness (Fiedler, 1967), and the Psychological Theory of Work and Moral Behaviors (Bhanthumnavin, 1988).

The sample of this study was 320 Community Development District Officers. They composed of 219 males and 101 females, with the average age of 47.7 year-old.

This correlation comparative study consisted of 6 groups of variables: The first group was work effectiveness of the leaders, consisting of 3 variables: directive behavior, production emphasis behavior, and considerate behavior. The second group of variables was from Fiedler's Theory of Leadership Effectiveness : Least Preferred Coworker (LPC),

leader-member relation, task structure, and position power. The third group was three psychological traits, mostly from the Psychological Theory of Work and Moral Behaviors : need for achievement, future orientation and self-control, and belief in internal locus of control of reinforcement . The fourth group was situational factors: support from organization, support from family, and support from coworkers. The fifth group was psychological states: favorable attitudes toward work, and stress at work. The final group was bio-social background of the sample.

Most of these variables were measured in terms of summated rating scales. They were tried out. Items in each questionnaire were selected by statistical criteria. Reliability in terms of alpha coefficient was ranged between .44 to .95

Four hypotheses were tested by two statistical approaches: Three-Way Analysis of Variance with post hoc test as Scheffe', and Multiple Regression Analysis in terms of Enter and Stepwise. Data were analyzed in total sample and subgroups.

There were four important findings as follows. First, the findings showed supportive results to Fiedler's theory only when leaders were in favorable conditions or reporting high favorable psychological characteristics. In detail, it was found that good-matched leaders reported more favorable attitudes towards work than their counterparts. This result was found only in high educated leaders, and leaders with more trainings but reporting less support from organization. Furthermore, among higher need for achievement leaders, the ones in good-matched group reported more directive behavior and more production emphasis behavior than the one in bad-matched group.

Second, congruence with several previous studies on Fiedler's theory in Thailand, it was found that leaders in bad-matched groups ironically reported more directive behavior, more production emphasis behavior, and more considerate behavior than leaders in good-matched groups. These results were found only in leaders in unfavorable conditions, such as receiving less training, less experience at work, and less favorable psychological characteristics (i.e., less psychological readiness).

Third, all 12 variables could predict the following behaviors: 1) directive behavior, with 42.0% in total sample, and with the highest predictive percentage of 51.6% in male

officers. 2) production emphasis behavior with 28.6% in total sample, and with the highest predictive percentage of 47.1% in leaders with other status and 3) considerate behavior with 37.6% in total sample, and with the highest predictive percentage of 44.5% in less educated leaders.

Finally, the findings indicated three at-risk groups of leaders needed urgent attention, **they were**, leaders with low Social Economy Status (SES); leaders with less training; and **female leaders**.

Based on the findings of this study, need for achievement should be enhanced for all **leaders to increase** their work effectiveness. Other psychological characteristics that should be heightened as well are future orientation and self control, and favorable attitudes towards work. Work atmosphere and activities that fosters relationships between leaders and subordinates should be encouraged and promoted.

Evaluative-experimental study should be conducted to assess the effectiveness of **the training modules**, which should be constructed on the basis of results from this study, **before** widely implement to Community Development District Officers all around the country. **Path analysis** is also recommended to get wider and deeper understanding of the study.