

บทคัดย่อ

172897

ชื่อภาคนิพนธ์ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ศึกษากรณี : จังหวัดปัตตานี
ชื่อผู้เขียน : นางสาวสุนีย์ นวจินดาพันธุ์
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2548

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพัฒนาการอำเภอ จังหวัดปัตตานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จังหวัดปัตตานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพัฒนาการอำเภอกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จังหวัดปัตตานี กลุ่มเป้าหมายในการศึกษานี้ คือ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกอำเภอ จังหวัดปัตตานี จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการอำเภอ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ แบบวัดที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 2 ส่วน ได้ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88 และ 0.91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation)

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของพัฒนาการอำเภอ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.26 รองลงมา มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.71 และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.43

2. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.96

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .359, .276, .304, .387, .407, .321, .349$ ตามลำดับ) การบริหาร-

แบบวางเฉยเชิงรับมีแนวโน้มความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.222$)

ผลการศึกษา ทำให้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้คือ

1. หน่วยงานระดับกรม ระดับเขต และระดับจังหวัด ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของพัฒนาการอำเภอ โดยเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้พัฒนาการอำเภอมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
2. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน
3. กระตุ้นให้พัฒนาการอำเภอตระหนัก และให้ความสำคัญเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาและรู้จักปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ABSTRACT

172897

Title of Research Paper : Transformational Leadership and Operational Effectiveness of the Office of District Community Development : A Case Study of Pattani Province

Author : Miss Sunee Navajindaphun

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

The study was aimed at (1) examining Transformational Leadership the district community development officers in Pattani Province; (2) finding out the operational effectiveness of the Office of District Community Development ; and (3) to identify the relationship between leading change practiced by district community development officers and the operational effectiveness of the Office of District Community Development in Pattani Province. The samples were 104 district community development officers in Pattani Province. The questionnaire used to collect the data was divided into two parts : (1) leadership of district community development officers and (2) the operational effectiveness of Office of District Community Development. Both parts were tested for their reliability ($r = 0.88$ and 0.91 , respectively). The statistics to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product – Moment Correlation.

The findings were summarized below.

1. Leadership of the district community development officers. The level of leading change practiced by the district community development officers was high ($\bar{X} = 3.26$), followed by the exchange leadership ($\bar{X} = 2.71$) and the laissez-faire leadership ($\bar{X} = 1.43$).

2. Overall, the operation of the Office of District Community Development was moderately effective ($\bar{X} = 2.96$).

3. Leading change, exerting influence idealistically, building inspiration, intellectual

stimulus, consideration of individuals, exchange leadership, granting an award as appropriate, proactively calm administration – all were positively related to the operational effectiveness at the 0.01 level ($r = .359, .276, .034, .387, .407, .321$, and $.349$, respectively). Although passively calm administration seemed to be negatively related to the operational effectiveness, this relationship was not statistically significant at the .05 level. On the contrary, laissez-faire leadership was negatively related to the operational effectiveness the 0.05 level ($r = .222$).

The researcher made the following recommendations.

1. The public organizational at the departmental, district and provincial levels should give importance to the development of district community development officers' leadership, with emphasis on leading change, so that they will use their ability appropriately in supporting social community workers to achieve the organization's goal.
2. A training course on leading change should be placed in any curriculum for development all levels of personnel.
3. The district community development officers should be made to realize the importance of leading change. Especially, they should take each individual person into consideration, stimulate their intellect and develop themselves in order to be able to lead change appropriately.