



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานหัวหน้างานตาม การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาระหว่างหัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน และ มีการควบคุมสถานการณ์ระดับสูง และระดับต่ำ กับการควบคุมสถานการณ์ ระดับปานกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้างาน ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาระหว่างหัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่ง สัมพันธ์และมีการควบคุมสถานการณ์ระดับปานกลาง กับการควบคุมสถานการณ์ ระดับสูงและระดับต่ำ

สมมติฐานในการวิจัย

1. หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงานและมีการควบคุมสถานการณ์ ระดับสูงและระดับต่ำ จะมีประสิทธิผลในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับ บัญชาสูงกว่า หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน และมีการควบคุมสถานการณ์ ระดับปานกลาง
2. หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์ และมีการควบคุมสถานการณ์ ระดับปานกลาง จะมีประสิทธิผลในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา สูงกว่า หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์และมีการควบคุมสถานการณ์ระดับสูง และระดับต่ำ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (เจ้าหน้าที่ระดับ 6) และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-5) ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานย่อยของกรมประชาสัมพันธ์จำนวน 98 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรฐานวัดทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด (มาตร LPC) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรจำแนกความหมาย ประกอบด้วยค่าคุณศัพท์ ซึ่งผู้ที่มีความหมายตรงกันข้ามกับจำนวน 18 ข้อ แต่ละข้อมี 8 ระดับ

2. มาตรฐานวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ (มาตร SC) ซึ่งแบ่งเป็นมาตรย่อย 3 มาตร คือ

2.1 มาตรฐานวัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (มาตร LMR) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

2.2 มาตรฐานวัดความชัดเจนของงาน (มาตร TS) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 3 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

2.3 มาตรฐานวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ (มาตร PP) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 3 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

3. แบบสอบถามประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้างาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรจำแนกความหมาย จำนวน 1 ข้อ มี 8 ระดับ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างานจะเป็นผู้ประเมินประสิทธิผลของหัวหน้างานของตน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีส่งแบบสอบถามตามรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คัดเลือกไว้โดยใส่ซองพร้อมทั้งแนบบันทึกขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี แบบสอบถามที่ได้แจกไปทั้งหมดมี 124 ฉบับ สำหรับหัวหน้างานและได้รับกลับคืนมาเพียง 114 ฉบับคงเหลือฉบับที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.03 ส่วนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างานโดยตรงและสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด 121 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistics Package for the Social Science หรือ SPSSX) คำนวณและวิเคราะห์ต่างๆดังนี้

1. คำนวณจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว แบบภาวะผู้นำ แบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการควบคุมสถานการณ์
2. คำนวณค่ามัธยิมเลขคณิต (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของคะแนน LPC คะแนน SC และประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้างานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1-2 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างของกลุ่ม โดยใช้การเปรียบเทียบพหุคูณของ Scheffe ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัย

1. หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงานมีจำนวนร้อยละ 47.9 และหัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์จำนวนร้อยละ 44.9
หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำสอดคล้องกับการควบคุมสถานการณ์มีจำนวนร้อยละ 38.8

การควบคุมสถานการณ์ของหัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นระดับปานกลาง

2. หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน และมีการควบคุมสถานการณ์ระดับสูง มีคะแนนประสิทธิผลในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่า หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน และมีการควบคุมสถานการณ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$)

3. หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน และมีการควบคุมสถานการณ์ระดับต่ำ มีคะแนนประสิทธิผลในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่า หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงานและมีการควบคุมสถานการณ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$)

4. หัวหน้างานที่มีแบบภาวะมุ่งสัมพันธ์และมีการควบคุม สถานการณ์ระดับปานกลาง มีคะแนนประสิทธิผลในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่า หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์และมีการควบคุมสถานการณ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$)

5. หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์ และมีการควบคุม สถานการณ์ระดับปานกลาง มีคะแนนประสิทธิผลในการทำงาน ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่า หัวหน้างานที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์และมีการควบคุมสถานการณ์ระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ($P < .001$)

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการได้ ดังนั้นจึง อาจนำแนวทางทฤษฎีนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมพัฒนาหัวหน้างาน เพื่อให้สามารถ ปรับเปลี่ยนการควบคุมสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ เพื่อทำให้ งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ซึ่ง Fiedler เรียกว่าการฝึกอบรมการเป็น ผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้อง (Leader Match)

2. ควรจะได้มีการศึกษาถึงแบบภาวะผู้นำและการควบคุม สถานการณ์ของหัวหน้าในหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ เอกชนว่าจะมีลักษณะ เป็นอย่างไร

3. ควรมีการศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำนี้กับตัวแปรอื่นๆ ที่อาจ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้า เช่น ลักษณะการปกครองบังคับ บัญชาของหัวหน้า ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นต้น

4. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรด้านประสิทธิผลในการ ทำงานของหัวหน้า โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ซึ่งเป็นการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ดังนั้นหากมีผู้สนใจที่จะใช้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ศึกษาวิจัยในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ควรมีการประเมินผลด้วยวิธีอื่นควบคู่ไป ด้วย เช่น การประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป หรือประเมินผล จากผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง อาทิ ประเมินประสิทธิผลตามเกณฑ์การ ประเมินผลของหน่วยงาน ซึ่งบางหน่วยงานได้มีเกณฑ์กำหนดไว้โดยอาจจะ เป็นการแสดงถึงประสิทธิผลของหัวหน้าที่ชัดเจนและเป็นจริงมากขึ้น