



บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎี มีวิธีดำเนินการวิจัย
ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกจากผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (เจ้าหน้าที่ระดับ 6) จำนวน 124 คน และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของหัวหน้างาน (เจ้าหน้าที่ระดับ 3-5) ในหน่วยงานระดับกอง ของกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้มีรูปแบบของการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นกลุ่มทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานอย่างใกล้ชิดตามแนวคิดของ Fiedler (1967) และในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ประสิทธิภาพของหัวหน้างานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงต้องมีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้างานของตน เมื่อกลุ่มทำงานนั้น มีรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งสามารถจัดเป็นกลุ่มทำงานแบบกลุ่มปฏิสัมพันธ์ และกลุ่มปฏิบัติการคู่ขนานได้ดังนั้น จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้าของตนได้อย่างถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น

จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานในตำแหน่งต่างๆ คือ นักประชาสัมพันธ์ ผู้สื่อข่าว ผู้จัดการรายการ เจ้าหน้าที่กระจายเสียง เป็นต้น ในหน่วยงานระดับกอง ดังนี้

ลำดับที่	กอง	จำนวนตัวอย่าง
1	กองข่าวต่างประเทศ	11
2	กองข่าวในประเทศ	10
3	กองงานคณะกรรมการบริหาร วิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์	17
4	กองงานคณะกรรมการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ	5
5	กองวิชาการ	25
6	กองสำรวจประจําติ	10
7	สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย	26
8	สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	20
	รวม	124

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. มาตรวัดทัศนคติเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด (Least Preferred Coworker Scale หรือมาตร LPC)
2. มาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ (Situation Control Scale หรือมาตร SC) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 มาตรย่อยดังนี้
 - 2.1 มาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Relation Scale หรือมาตร LMR)
 - 2.2 มาตรวัดความชัดเจนของงาน (Task Structure Scale หรือมาตร TS)
 - 2.3 มาตรวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ (Position Power Scale หรือมาตร PP)
3. แบบสอบถามซึ่งใช้วัดประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้างาน ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. มาตราวัดทัศนคติเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด (Least Preferred Coworker Scale หรือมาตร LPC) ซึ่งสร้างโดย เฟรด อี. ฟีลเลอร์ (Fred E. Fiedler) ในปี ค.ศ. 1967 และพัฒนาปรับปรุงในปี 1984 เป็นมาตรจำแนกความหมาย (Semantic Differential Scale) ซึ่งอธิบายถึงผู้ร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ขั้วคู่ที่มีความหมายตรงกันข้าม จำนวน 18 สเกล แต่ละสเกลมีระดับคะแนน 8 ระดับ คือ 1-8 คะแนน พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 18-144 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 73 คะแนน หมายถึงผู้นำที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์และผู้ที่ได้คะแนนต่ำ คือคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 63 คะแนน หมายถึง ผู้นำที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน แบบวัด LPC ของฟีลเลอร์ นี้เดิมมีค่าความเชื่อมั่น .95 และจากการศึกษาเรื่องคุณภาพมาตราวัด LPC ซึ่งมีความเที่ยงความตรงในการวัดบุคลิกภาพและสามารถชี้ระดับของแรงจูงใจของบุคคลในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้อื่นในการทำงานกลุ่มดังที่ได้กล่าวในทฤษฎี ผู้วิจัยจึงนำเอามาตร LPC ที่ได้แปลเป็นภาษาไทย โดยจันทนา หิงสุวรรณ (2533) มาใช้ โดยแปลความหมายจากมาตรของฟีลเลอร์ควบคู่ไปด้วยจึงมีการเปลี่ยนความหมายของคำบางคำเพื่อให้ชัดเจนเหมาะสม (โปรดดูภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้นำมาตรวัด LPC นี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่ จำนวน 32 คน ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. จำนวน 31 คน ข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 93 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตร ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ (Item Analysis) การวิเคราะห์ข้อกระทงของมาตร LPC นี้ใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตร (Corrected item-total Correlation) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ ผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2 ข้อกระทงที่มีคุณภาพตามการวิเคราะห์นี้ คือข้อกระทงที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตรนั้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์พบว่ามาตร LPC มีข้อกระทงที่มีคุณภาพทุกข้อ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อของมาตรวัด
ทัศนคติเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด LPC
โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อกระทง
แต่ละข้อกับข้อกระทงอื่นๆทั้งหมดของมาตร
(Corrected item-total Correlation)

ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1.	น่าพึงพอใจ - ไม่น่าพึงพอใจ	.63**
2.	เป็นมิตร - ไม่เป็นมิตร	.82**
3.	ต่อต้าน - ยอมรับ	.63**
4.	เครียด - ผ่อนคลาย	.74**
5.	ห่างเหิน - ใกล้ชิด	.71**
6.	เย็นชา - อบอุ่น	.80**
7.	ชอบสนับสนุน- คัดค้าน	.61**
8.	น่าเบื่อ - น่าสนใจ	.76**
9.	ชอบทะเลาะ- เข้ากันได้	.85**
10.	เศร้าโศก - ร่าเริง	.65**
11.	เปิดเผย - ปิดบัง	.73**
12.	ลอบกัด - ซื่อสัตย์	.87**
13.	ไม่น่าไว้วางใจ-น่าไว้วางใจ	.87**
14.	เกรงใจ - ไม่เกรงใจ	.62**
15.	หยาบตาย - สุขภาพ	.75**
16.	โอนอ่อนผ่อนตาม-ไม่โอนอ่อนผ่อนตาม	.61**
17.	ไม่จริงใจ - จริงใจ	.82**
18.	ใจดี - ใจร้าย	.75**

**P<.01

จากตารางโดยส่วนรวม ค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับ
คะแนนรวมของมาตรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า
ข้อความนั้นวัดในสิ่งเดียวกัน

การวิเคราะห์ความเที่ยง ใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์
ความคงที่ภายใน (Coefficient of internal Consistency)
ของข้อกระทงที่มีคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตร LPC
มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .96

2. มาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำหรือมาตร SC (Situational Control Scale)

มาตร SC นี้แบ่งออกเป็นมาตรย่อย 3 มาตร ซึ่งสร้างโดย
Fred E. Fiedler ในปี ค.ศ. 1967 และได้มีการปรับปรุง และพัฒนา
เรื่อยมา มาตรวัด SC นี้ผู้วิจัยได้แปลเป็นภาษาไทยและเรียบเรียงเป็น
ภาษาไทยที่เหมาะสมของทั้ง 3 มาตรย่อย คือมาตร LMR มาตร TS และ
มาตร PP และได้วิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตรดังนี้

2.1 มาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Relation Scale หรือมาตร LMR)

มาตร LMR นี้เป็นมาตรที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่าง
หัวหน้า และลูกน้อง ลักษณะของมาตรเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน
8 ข้อ จากเห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง นิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง
8-40 คะแนน และมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	ข้อความ	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางบวก
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
2. เห็นด้วย	4	2
3. ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง	3	3
4. ไม่เห็นด้วย	2	4
5. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

(โปรดดูภาคผนวก ข ส่วนที่ 1)

ผู้วิจัยได้นำมาตรวัด LMR นี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่ จำนวน 32 คน ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. จำนวน 31 คน ข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 93 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตรดังนี้

การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ การวิเคราะห์ข้อกระทงของมาตร LMR นี้ใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตร โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ = .05 ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3 จากผลการวิเคราะห์พบว่า มาตร LMR มีข้อกระทงที่มีคุณภาพทุกข้อ

การวิเคราะห์ความเที่ยง ใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในของข้อกระทงที่มีคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .91

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อทรงรายข้อของมาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อทรงแต่ละข้อกับข้อทรงอื่นทั้งหมดของมาตร (n=93)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านแต่ละคนมีความลำบากในการปรับตัวเข้าหากัน	.62**
2	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่น่าเชื่อถือและสามารถไว้วางใจได้	.62**
3	ในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านดูเหมือนจะมีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน	.75**
4	ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายของท่านให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	.78**
5	มีความขัดแย้งกันระหว่างท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลาย	.61**
6	ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนท่านในการทำงานให้สำเร็จเป็นอย่างดี	.73**
7	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	.84**
8	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน	.88**

**P<.01

จากตารางแสดงให้เห็นว่าค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของทั้งมาตรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 มาตรวัดความชัดเจนของงาน (Task Structure Scale หรือมาตร TS)

มาตร TS นี้เป็นมาตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อวัดลักษณะและความชัดเจนของงาน ลักษณะของมาตรเป็นมาตรประเมินค่า 3 ระดับจำนวน 10 ข้อ จาก มี หรือมีประจำ หรือใช่ มีเป็นบางครั้ง ไม่มี หรือไม่ใช่ หรือมีนานๆครั้ง พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0-20 คะแนน และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	คะแนน
1. มี หรือมีเป็นประจำ หรือใช่	2
2. มีเป็นบางครั้ง	1
3. ไม่มี หรือไม่ใช่ หรือมีนานๆครั้ง	0

(โปรดดูภาคผนวก ข ส่วนที่ 2)

ผู้วิจัยได้นำมาตรวัด TS นี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกับมาตรวัด LMR จำนวนทั้งสิ้น 93 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตรดังนี้

การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ การวิเคราะห์ข้อกระทงของมาตร TS นี้ ใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตร โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ $\alpha = .05$ ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4 จากผลการวิเคราะห์พบว่ามาตร TS มีข้อกระทงที่มีคุณภาพทุกข้อ

การวิเคราะห์ความเที่ยง ใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในของข้อกระทงที่มีคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .74

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายชื่อของมาตรวัดความชัดเจน
ของงานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ
กระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตร (n=93)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1	งานที่ท่านปฏิบัติมีแบบแผน รูปภาพ รูปแบบ หรือคำอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของผลงานที่สำเร็จแล้วอย่างชัดเจน	.47**
2	ในการปฏิบัติงานของท่านมีผู้ให้คำแนะนำหรือคำอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของผลงานแก่ท่านได้	.32**
3	งานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนหรือมีวิธีการที่เป็นมาตรฐานกำหนดไว้	.56**
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีแนวทางเฉพาะที่แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ หรือเป็นขั้นตอนได้	.22**
5	ในการปฏิบัติงานของท่านมีวิธีการบางวิธีซึ่งยอมรับกันอย่างชัดเจนว่าเป็นวิธีที่ดีกว่าวิธีอื่นในการปฏิบัติงานนั้น	.37**
6	เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จท่านจะทราบถึงวิธีการแก้ปัญหาในงานได้อย่างถูกต้อง	.38**
7	ในการปฏิบัติงานของท่านจะมีหนังสือ คู่มือ หรือคำอธิบายการทำงาน ซึ่งระบุถึงวิธีการการกระทำที่จะทำให้ผลงานออกมาดีหรือเหมาะสมเพียงใด	.34**
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีข้อกำหนดในการตัดสินผลงานว่าผลงานนั้นเข้ามาตรฐานหรือเป็นที่ยอมรับเพียงใด	.46**
9	การประเมินผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่วนใหญ่จะมีการพิจารณาในเชิงปริมาณซึ่งแสดงด้วยตัวเลขเป็นพื้นฐาน	.42**
10	ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านจะสามารถประเมินคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จไปแล้วก่อนที่จะเริ่มงานลำดับต่อไป เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	.53**

**p < .01

การวิเคราะห์ความตรง โดยใช้วิธีกลุ่มคนที่รู้จัก (Known-Group Technique) โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับหัวหน้าฝ่ายธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่ จำนวน 32 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่คาดว่าจะมีโครงสร้างของงานสูง และพนักงานระดับปฏิบัติของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำนวน 35 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่คาดว่าจะมีโครงสร้างของงานต่ำ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบมาตรา TS และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ดังผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของมาตรวัดความชัดเจนของงานระหว่างกลุ่มหัวหน้าและกลุ่มพนักงาน

	\bar{X}	S.D.	t
กลุ่มหัวหน้า	15.43	1.83	11.21***
กลุ่มพนักงาน	9.31	2.55	

*** $P < .001$

จากตารางที่ 5 แสดงว่ามาตรวัดความชัดเจนของงานสามารถจำแนกกลุ่มที่มีโครงสร้างงานสูงและต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสรุปได้ว่ามาตร TS มีความตรงตามภาวะสันนิฐาน (Construct Validity)

2.3 มาตรวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ (Position Power Scale หรือมาตร PP)

มาตร PP นี้เป็นมาตรวัดซึ่งพัฒนาโดย Fiedler and Chemers (1974) เป็นมาตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อวัดอำนาจหน้าที่ของผู้นำ โดยมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 3 ระดับ จำนวน 5 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0-10 คะแนน และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	คะแนน
1. สามารถกระทำได้โดยตรงหรือเสนอความเห็นได้อย่างเต็มที่หรือใช้	2
2. สามารถเสนอความเห็นได้ แต่ผลสำเร็จไม่แน่นอน มีในบางครั้งหรือบางด้าน ใช้ในบางครั้ง	1
3. ไม่สามารถกระทำได้ ไม่ใช่	0

(โปรดดูภาคผนวก ข ส่วนที่ 3)

ผู้วิจัยได้นำมาตร PP นี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกับมาตรวัด LMR ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างรวม 93 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตรดังนี้

การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อของมาตร PP นี้ใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตร โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ $\alpha = .05$ ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางที่ 6 จากผลการวิเคราะห์พบว่ามาตร PP มีข้อกระทงที่มีคุณภาพทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 แต่เพื่อให้มาตร PP นี้ยังคงความสมบูรณ์ตามทฤษฎี ผู้วิจัยจึงคงข้อกระทงนี้ไว้เพื่อใช้ในการวิจัยนี้

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายชื่อของมาตรวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำโดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตร (n=93)

ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1	ท่านสามารถที่จะลงโทษหรือให้รางวัลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงหรือสามารถเสนอความเห็นเช่นนี้ได้หรือไม่	.25**
2	ท่านสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง ว่าจ้างหรือปลดผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยตรง หรือสามารถเสนอความเห็นได้หรือไม่	.34**
3	ท่านคิดว่าคนที่เป็นผู้บังคับบัญชาควรมีความจำเป็นต่อความรู้ในการมอบหมายงาน และให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดีหรือไม่	.05
4	ท่านได้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านด้วยหรือไม่	.55**
5	ในหน่วยงานของท่าน ท่านได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าอย่างถูกต้องตามระเบียบใช้หรือไม่ (เช่นผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย ฯลฯ)	.46**

**P<.01

การวิเคราะห์ความเที่ยง ให้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในข้อกระทงที่มีคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ที่ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .57

การวิเคราะห์ความตรง โดยใช้วิธีกลุ่มคนที่รู้จัก โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติในระดับหัวหน้างาน จำนวน 30 คน ซึ่งคาดว่ามีอำนาจในตำแหน่งผู้นำสูงและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับปฏิบัติการขั้นต้น จำนวน 35 คน ซึ่งคาดว่ามีอำนาจในตำแหน่งต่ำ ให้กลุ่มตัวอย่างตอบมาตร PP และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ดังผลที่ได้จากตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของมาตรวัดอำนาจในตำแหน่ง
ของผู้นำระหว่างกลุ่มหัวหน้างานและกลุ่มปฏิบัติงาน

	\bar{X}	S.D.	t
กลุ่มหัวหน้างาน	7.57	0.77	14.24***
กลุ่มปฏิบัติงาน	4.37	1.03	

*** $P < .001$

จากตารางที่ 7 แสดงว่ามาตรวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ
สามารถจำแนกกลุ่มที่มีอำนาจในตำแหน่งสูงและต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
สรุปได้ว่ามาตร PP มีความตรงตามภาวะสันนิฐาน

3. แบบสอบถามประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้า

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้าขึ้น
โดยอาศัยแนวความคิดของฟีดเลอร์ ในการวัดประสิทธิผลในการทำงาน โดย
ได้กำหนดคำจำกัดความ (definition) ว่าประสิทธิผลในการทำงานของ
หัวหน้าคือ ขอบเขตที่ผู้นำมีความสามารถปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานหลักของ
หน่วยงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ลักษณะของข้อกระทงที่สร้างขึ้นเป็นมาตรจำแนกความหมาย ซึ่ง
มีค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 8 ค่าคือตั้งแต่ 1 ถึง 8 คะแนน การสร้างข้อกระทง
เพื่อวัดประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้านี้ ได้สร้างให้ครอบคลุมประเด็น
ที่กำหนดตามคำจำกัดความตามแนวคิดของ Fiedler จึงอาจถือได้ว่ามี
ความตรงตามเนื้อหาได้ (โปรดดูภาคผนวก ค)

การพิจารณาเกณฑ์ของคะแนน

การพิจารณาเกณฑ์ของคะแนนที่ได้จากมาตรวัดต่างๆ มีดังนี้

1. คะแนนจากมาตร LPC พิจารณาค่าของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ที่ Fiedler กำหนดไว้ (Fiedler and Garcia 1987: 78) มาตร LPC มีข้อกระทง 18 ข้อ คะแนนที่เป็นไปได้สูงสุดเท่ากับ 144 คะแนน ผู้นำที่ได้คะแนนน้อยกว่าเท่ากับ 63 คะแนน ถือว่าเป็นผู้นำที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน (Low-LPC) ส่วนผู้นำที่ได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 73 คะแนน ถือว่าเป็นผู้นำที่มีแบบภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์

2. คะแนนจากมาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ (SC) พิจารณาค่าของคะแนนโดยใช้เกณฑ์ที่ Fiedler กำหนดไว้ (Fiedler et al. 1976: 224) ซึ่งมีคะแนนที่เป็นไปได้สูงสุดเท่ากับ 70 คะแนน คะแนนจากมาตร SC คำนวณจากผลรวมของมาตรย่อย 3 มาตร คือ

คะแนนจากมาตร LMR+ คะแนนจากมาตร TS+ คะแนนจากมาตร PP

คะแนน	ระดับการควบคุมสถานการณ์
10-30	การควบคุมสถานการณ์ระดับต่ำ
31-50	การควบคุมสถานการณ์ระดับปานกลาง
51-70	การควบคุมสถานการณ์ระดับสูง

3. คะแนนจากการวัดประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้างานให้นำคะแนนที่ได้จากการตอบของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงไปใช้ในการคำนวณ

ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดทัศนคติเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด (LPC Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ (SC Scale) โดยแบ่งเป็นมาตรย่อยคือ LMR, TS และ PP

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้างาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยขอความอนุเคราะห์จากอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อจัดส่งและแจกแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สํารวจกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในการวิจัย โดยนำข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานตามที่กำหนด ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น รวมทั้งสำรวจรายชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างานกลุ่มต่างๆ ด้วย โดยมีการลงรหัสให้ตรงกันระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. จัดส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยตามรายชื่อที่ปรากฏตามบัญชีจัดคนลงของหน่วยงาน โดยใส่ซองและให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย

จากการส่งแบบสอบถามไป 124 ฉบับ ได้รับคืน 114 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 16 ฉบับ คงเหลือ 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.03 และแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างานโดยตรงที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้มีทั้งหมด 121 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistics Package for the Social Science หรือ SPSSX) คำนวณแล้ววิเคราะห์ค่าต่างๆ ดังนี้

1. คำนวณจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว แบบภาวะผู้นำ แบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการควบคุมสถานการณ์

2. คำนวณค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน LPC คะแนน SC และประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้างานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1-2 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้การเปรียบเทียบพหุคูณของ Scheffe ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05