

บทคัดย่อ

การศึกษาวจัยเรื่อง "พฤติกรรมผู้นำกับความพอใจในงาน : ศึกษากรณี
การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย" มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบ

1. ทศนคติของผู้ได้บั้งคัษบ้ญชาที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บั้งคัษบ้ญชา
2. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บั้งคัษบ้ญชากับความพอใจในงาน
ของผู้ได้บั้งคัษบ้ญชา
3. แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บั้งคัษบ้ญชาที่ผู้ได้บั้งคัษบ้ญชาคาดหวังหรือต้องการให้เป็น
มากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ได้ยัคกรอบทฤษฎีภาวะผู้นำอาศัยรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของ Likert
คือ ทฤษฎีการบริหารระบบ 4 มาเป็นต้นแบบในการศึกษา ส่วนเรื่องความพอใจในงานนั้นไม่ได้
ยัคกรอบทฤษฎีใดเป็นหลัก แต่เป็นการประมวลจากทฤษฎีความพอใจในงานต่าง ๆ โดยจะมุ่ง
ศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นสาเหตุของความพอใจในงานอันเนื่องมาจากรูปแบบพฤติกรรมผู้นำ

กลุ่มประชากรสำหรับการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง
และผู้บริหารระดับต้น ในด้านปฏิบัติการก๊าซธรรมชาติ ด้านวิชาการและวางแผน และด้านบริหาร
มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 178 คน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนที่ 2 เป็นข้อความถาม
เกี่ยวกับภาพประเมินแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บั้งคัษบ้ญชาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนที่ 3 เป็นข้อ
คำถามเกี่ยวกับความพอใจในงานของผู้ได้บั้งคัษบ้ญชาระที่ทำงานอยู่กับผู้บั้งคัษบ้ญชาในปัจจุบัน
และส่วนที่ 4 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับภาพประเมินแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บั้งคัษบ้ญชาที่ผู้ได้บั้งคัษ
บ้ญชาคาดหวังหรือต้องการให้เป็นมากที่สุด หลังจากนั้นได้เ้าแบบสอบถามไปทดสอบเพื่อหา
ค่าอำนาจการจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการทางสถิติ

การวัดค่าตัวแปรใช้ Likert Scale คำนวณค่าความสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าไค-สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์ความมีเงื่อนไขตามลำดับ ผลของการวิจัยพบว่า

1. แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวแปรย่อยของพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ การสนใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจและการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรย่อยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระหว่างกันและการควบคุม

แบบพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อยของความพอใจในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความเสมอภาคหรือความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรย่อยเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและการปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ

2. ความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือและมีส่วนร่วม สูงกว่าที่มีต่อแบบเผด็จการและเผด็จการอย่างมีศิลปะ

3. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคาดหวังหรือต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือมากที่สุด

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า ข้อ 1 และข้อ 2 เป็นไปตามสมมุติฐาน ส่วนข้อ 3 ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมไทยและสังคมตะวันตก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ก็คือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารของตนให้เป็นไปตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวัง นั่นคือ มีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ เช่น มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและสั่งการภายหลังจากปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ควรจะให้ความสำคัญกับความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เช่น ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจในงานมากขึ้นก็จะมีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นด้วย