

การวิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 4 ข้อ ผลการวิจัยพบดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการรับรู้บทบาทที่ปฏิบัติจริงและมีความคาดหวังในบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ได้รับการยอมรับเป็นบางส่วน กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันในด้านเพศ และสายงานอาชีพ มีการรับรู้บทบาทการบังคับบัญชาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้างานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พนักงานที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีการรับรู้บทบาทการบังคับบัญชาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานอาชีพ และอายุการทำงาน มีความคาดหวังในบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 บทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่ปฏิบัติจริงตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของพนักงานใน 4 บทบาท แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ได้รับการยอมรับ ซึ่งพบว่า บทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่ปฏิบัติจริงตามการรับรู้ และบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานทั้ง 4 บทบาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 3 ความแตกต่างในบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่ปฏิบัติจริงตามการรับรู้และตามความคาดหวังของพนักงานใน 4 บทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 3 ได้รับการยอมรับ ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางลบ ($r = -0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 4 ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ได้รับการยอมรับ ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์ กันทางบวก ($r = 0.60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Thesis Title Supervisor's Roles as Perceived and Expected by Subordinates and Their Satisfaction with Supervision.

Author Mr. Papatt Chatyalak

M.S. Industrial and Organizational Psychology

Examining Committee :

Dr. Narongsak Chunnual	Chairman
Assistant Prof. Songkram Chowsilpa	Member
Assistant Prof. Pismai Wibulswasdi	Member

ABSTRACT

The present research had 3 objectives, namely, to study (1) Supervisor's roles as perceived and expected by subordinates, (2) The relationship between the discrepancy of supervisor's roles as perceived and expected by subordinates, (3) The relationship between satisfaction with supervision and employee job satisfaction.

The sample were 155 employees of Chiangmai and Lampang Telephone Service Organization. The research materials consisted of 4 measures : (1) Demographic data questionnaire, (2) Scale for measuring supervisor's roles, (3) Scale for measuring satisfaction with supervision, (4) Employee job satisfaction scale.

Four hypotheses were proposed, the results were as follows.

Hypothesis 1. Employee who have different demographic characteristics perceive and expect supervisor's roles differently.

This hypothesis was partially accepted. That is employees who had different sex and occupational duties had significant difference of perceived supervisor's roles at .05 level. However, employees who had different age, educational level, and job tenure had no significant difference of perceived supervisor's roles. In addition, employees who had different sex, age, educational level, occupational duties, and job tenure had no significant difference of expected supervisor's roles.

Hypothesis 2. Supervisor's roles as perceived and expected by subordinates are different in all four areas.

This hypothesis was accepted. Supervisor's roles as perceived and expected by subordinates in all four areas differed significantly at .001 level.

Hypothesis 3. There is a negative relationship between the discrepancy of supervisor's roles as perceived and expected by subordinates.

This hypothesis was confirmed. The significant negative relationship between these two variables was found at .001 level ($r = - 0.64$).

Hypothesis 4. There is a positive relationship between satisfaction with supervision and employee job satisfaction.

This hypothesis was supported. The significant positive relationship between these two variables was found at .001 level ($r = 0.60$).