

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวัง  
กับความพึงพอใจของพนักงาน

ผู้เขียน

นายวิชาญ รัตนมงคลศักดิ์

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผศ. ดร. จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ คือศึกษา (1) ภาวะผู้นำตามการรับรู้ ภาวะผู้นำตามความคาดหวัง ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำและความพึงพอใจต่องานของพนักงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามการรับรู้กับความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำและความพึงพอใจต่องานของพนักงาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามความคาดหวังกับความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำและความพึงพอใจต่องานของพนักงาน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องของภาวะผู้นำตามการรับรู้กับภาวะผู้นำตามความคาดหวังกับความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำและความพึงพอใจต่องานของพนักงาน (5) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำและความพึงพอใจต่องานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ที่โรงไฟฟ้าพลังไอน้ำแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามี 3 ชนิด คือ (1) แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำตามการรับรู้และภาวะผู้นำตามความคาดหวัง (2) แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำ (3) แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่องาน

การศึกษานี้ตั้งสมมติฐานไว้ 5 ข้อ ผลการศึกษาคือเป็นดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำตามการรับรู้และภาวะผู้นำตามความคาดหวัง แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำตามการรับรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำและความพึงพอใจต่องาน ได้รับการยอมรับ กล่าวคือ ภาวะผู้นำตามการรับรู้มีความสัมพันธ์ทาง

บวกกับความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนภาวะผู้นำตามการรับรู้กับความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านสนใจความรู้สึก ด้านให้ข้อมูลข่าวสารและด้านความน่าไว้วางใจ และพบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านตั้งความคาดหวัง

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำตามความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำและความพึงพอใจต่องาน ไม่ได้รับการยอมรับ โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำตามความคาดหวังกับความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านตั้งความคาดหวังและด้านความน่าไว้วางใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสนใจความรู้สึกและด้านให้ข้อมูลข่าวสารนั้นพบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำตามความคาดหวังกับความพึงพอใจต่องานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 ความไม่สอดคล้องระหว่างภาวะผู้นำตามการรับรู้กับตามความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำ ได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความไม่สอดคล้องระหว่างภาวะผู้นำตามการรับรู้กับตามความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่องาน ได้รับการยอมรับเพียงบางส่วน โดยพบความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านตั้งความคาดหวังในตัวพนักงาน และพบความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความน่าไว้วางใจ นอกนั้นไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่องานได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**Independent Study Title** Perceived and Expected Leadership and  
Employees' Satisfaction

**Author** Mr. Wicharn Rattanamongkolsuk.

**Degree** Master of Science  
(Industrial and Organizational Psychology)

**Independent Study Advisor** Asst. Prof. Dr. Jiraporn Tangkittipaporn

### ABSTRACT

The present research had 5 objectives, namely, to study (1) Administrators' leadership as perceived and expected by employees, satisfaction with administrators' leadership and employees' job satisfaction (2) The relationship between administrators' leadership as perceived by employees and satisfaction with administrators' leadership and employees' job satisfaction. (3) The relationship between administrators' leadership as expected by employees and satisfaction with administrators' leadership and employees' job satisfaction. (4) The relationship between the discrepancy of administrators' leadership as perceived and expected by employees and satisfaction with administrators' leadership and employees' job satisfaction. (5) The relationship between satisfaction with administrators' leadership and employees' job satisfaction.

The sample were 310 employees of Mae-Moh Power Plant in Lampang, Thailand. The research materials consisted of 3 measures : (1) Scale for measuring administrators' leadership as perceived and expected by employees, (2) Scale for measuring satisfaction with administrators' leadership by employees, (3) Scale for measuring employees' job satisfaction.

Five hypotheses were proposed, the results were as follows.

Hypotheses 1. Administrators' leadership as perceived and expected by employees are different in all four dimensions. The hypotheses was accepted. All four dimensions differed significantly at 0.01 level.

Hypotheses 2. The hypotheses, there is a positive relationship between administrators' leadership as perceived by employees and satisfaction with administrators' leadership was accepted for all four dimensions at 0.01 level. The hypotheses, there is a positive relationship between administrators' leadership as perceived by employees and employees' job satisfaction was accepted at 0.01 level for sentiment, informative and trustworthiness dimension and was accepted at 0.05 level for expectancy dimension.

Hypotheses 3. The hypotheses, there is a negative relationship between administrators' leadership as expected by employees and satisfaction with administrators' leadership was not accepted. The significant positive relationship was found at level 0.01 for expectancy and trustworthiness dimension and the significant positive relationship at level 0.05 was found for sentiment and informative dimension. The hypotheses, there is a negative relationship between administrators' leadership as expected by employees and employees' job satisfaction was not accepted. The significant positive relationship at 0.01 level was found for all four dimensions.

Hypotheses 4. The hypotheses, there is a negative relationship between the discrepancy of administrator' leadership as perceived and expected by employees and satisfaction with administrators' leadership was accepted for all four dimensions at 0.01 level. The hypotheses, there is a negative relationship between the discrepancy of administrator' leadership as perceived and expected by employees and employees' job satisfaction was partially accepted. The significant negative relationship at 0.01 level was found for expectancy dimension and the significant negative relationship at 0.05 level was found for trustworthiness dimension.

Hypotheses 5. There is a positive relationship between satisfaction with administrators' leadership and employees' job satisfaction was accepted, the significant positive relationship at 0.01 level was found for all four dimensions.