บทที่ 5

สรุปการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานกับรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ตามแนวทฤษฎีข่ายการบริหารว่าจะมีความสัมพันธ์กันตามแนวทางที่เป็นเหตุเป็นผลตามทฤษฎีหรือไม่

2. สมมติฐานในการวิจัย

1. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (9,9) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน
2. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (9,1) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงาน
3. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (1,9) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (9+9) ไม่มีสหสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน
5. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (1,1) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงาน
6. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (5,5) ไม่มีสหสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน
7. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบฉวยโอกาส (OPP) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในส่วนงานสำนักงานใหญ่ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 278 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวทฤษฎีข่ายการบริหารของ Blake and Mouton ที่สร้างข้อกระทงโดยศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ (โปรดดูภาคผนวก ก)

ชุดที่ 2 มาตรวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดย ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ อาจารย์ที่ปรึกษา (โปรดดูภาคผนวก ข)

ชุดที่ 3 ข้อกระทงสำหรับสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ (โปรดดูภาคผนวก ค)

4. ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามแนวทฤษฎีข่ายการบริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1.1.1 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (9,9)

1.1.2 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (9,1)

1.1.3 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (1,9)

1.1.4 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (9+9)

1.1.5 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (1,1)

1.1.6 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบ (5,5)

1.1.7 รูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบฉวยโอกาส (OPP)

1.2 ระดับชั้นของผู้ตอบมาตรวัด

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ขวัญในการปฏิบัติงาน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2536 ได้รับมาตรวัดกลับคืนจำนวน 286 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.33 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะมาตรวัดที่สมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 278 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.66

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS-PC+ คำนวณและวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ ดังนี้

1. คำนวณหาค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาและขวัญในการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มรูปแบบพฤติกรรมการบริหาร

2. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ถึง 7 โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน กับรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7. ผลการวิจัย

1. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ (9,9) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .001

2. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ (9,1) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.22 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .001

3. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ (1,9) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.16 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01

4. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ (9+9) ไม่มีสหสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.03

5. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ (1,1) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.60 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .001

6. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ (5,5) ไม่มีสหสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.05

7. รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบฉวยโอกาส (OPP) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.57 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .001

8. ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการนำทฤษฎีข่ายการบริหารไปศึกษากับบุคคลในองค์การต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากการวิจัยครั้งนี้
2. ควรมีการศึกษาวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามแนวทฤษฎีข่ายการบริหารกับผลผลิต