

อิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Influence of Leadership Style on Employees Job Satisfaction in Mueang District Nakhon Ratchasima

ณัฐวัฒน์ อนันต์ชนากัท

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบผู้นำ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และปรับปรุงรูปแบบการเป็นผู้นำ ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้มีงานทำ ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,252,549 คน (ข้อมูลจากสำนักงานแรงงาน จังหวัดนครราชสีมา ไตรมาส 3 ปี 2561) โดยกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ พนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง ของบริษัทเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามวัดทัศนคติในที่ทำงานของพนักงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ เมื่อเก็บแบบสอบถามครบแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย (SPSS) หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล สรุปผลและเสนอแนะข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก ในขณะเดียวกันรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เท่ากับ 43.7% ($r^2 = 0.437$) โดยที่รูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน ($B = 0.421$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากกว่ารูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน ($B = 0.299$)

คำสำคัญ : รูปแบบการเป็นผู้นำ, ความพึงพอใจในการทำงาน

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ล้วนตระหนักดีถึงความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการเตรียมคนของตนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึง (กรุงเทพธุรกิจ, 2558) ซึ่งผู้นำองค์กรยุคนี้ ต้องรู้ว่าต้องทำอะไรที่ไม่เพียงแต่ได้ผลลัพธ์ แต่ต้องเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้น บทบาทอันยิ่งใหญ่ของผู้นำองค์กรในวันนี้ จึงเปลี่ยนไป ที่ไม่เพียงมุ่งให้คนทำงานตามเป้าหมายตามบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ หรือเพียงเสริมทักษะที่จำเป็นกับการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่องค์กรวางไว้ ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ทำให้ทุกคนมีแรงบันดาลใจ และมีความมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จ (กรุงเทพธุรกิจ, 2561) แต่การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น ต้องเกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การที่จะทำให้พนักงานที่มีความสามารถหลากหลายในแต่ละด้าน มีความร่วมมือร่วมใจกันนั้น จำเป็นต้องมีบุคคลที่จะทำหน้าที่ในการประสานความร่วมมือเหล่านั้น นั่นก็คือหัวหน้างาน ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่คอยกำหนดการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่การที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้มากนักน้อยเพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบในการทำงานของหัวหน้างาน ซึ่งนอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้วนั้น ยังต้องเป็นที่ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการเป็นผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับองค์กร ให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบการผู้นำ

เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการชักนำและโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายขององค์กร (ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล, 2540) โดยผ่านกระบวนการสั่งการ และอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ (สมยศ นาวิการ, 2538)

ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ อธิบายให้เห็นถึงภาวะผู้นำ มีผลมาจากพฤติกรรมในการทำงาน 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบพฤติกรรมมุ่งงาน คือ เป็นผู้กำหนดขอบเขต รายละเอียดของงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ คือ จะพยายามรักษาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะคล้ายกับแนวคิดทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Fiedler ที่อธิบายถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน จะขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารของ ซึ่งจะแบ่งประเภทผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ มุ่งงาน และ มุ่งความสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการเป็นผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงรูปแบบการเป็นผู้นำ ให้เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน (Relational Leadership Style) และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน (Task Leadership Style)
 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Employee's Job Satisfaction)

2. ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง ของบริษัทเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

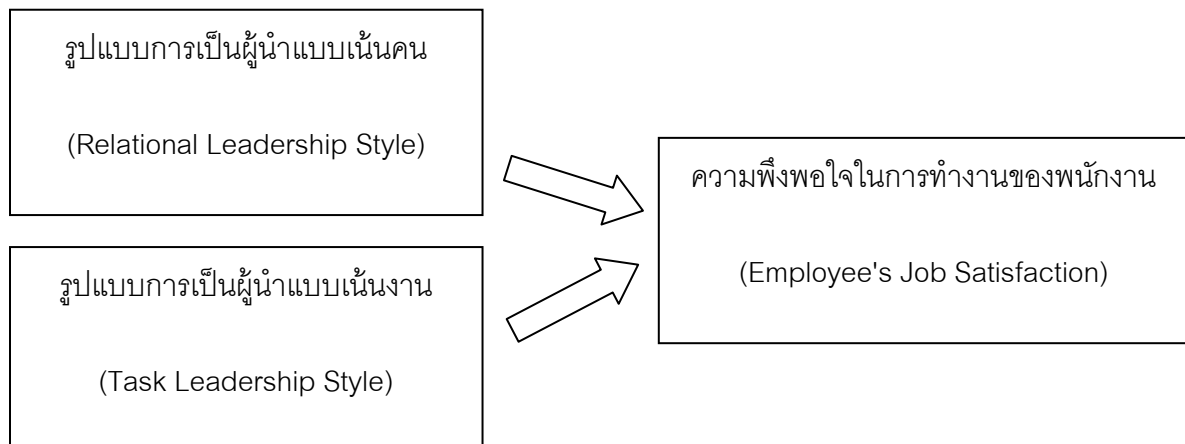
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2562 รวมเป็นเวลา 8 สัปดาห์

กรอบแนวความคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง แบบแจกออนไลน์ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย (SPSS)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานประจำ ลูกจ้าง ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,252,549 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติ จังหวัดนครราชสีมา ไตรมาส 2 ปี 2561)

โดยกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา มีจำนวน 400 ตัวอย่าง อ้างอิงจากสูตรของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยมีการกำหนดค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ร้อยละ 95 ซึ่งหมายความว่า ยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Error) ร้อยละ 5

3. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกของผู้วิจัย เพื่อให้ง่ายต่อการศึกษา และถือว่าตัวอย่างนั้นเป็นตัวแทนของประชากรได้เช่นกัน โดยการสุ่มตัวอย่างนี้ ได้ทำการเข้าไปแจกแบบสอบถามออนไลน์กับหน่วยงานต่างๆ โดยแจกผ่าน QR CODE ให้กลุ่มตัวอย่างทำ

4. การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ลักษณะของเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่อง เพศ, อายุ, อายุงาน และ หัวหน้างาน โดยใช้มาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน รูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้มาตราวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีการแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนน	1	คะแนน

โดยคำถามในส่วนที่ 2 นี้ ได้อ้างอิงข้อคำถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงาน จากงานวิจัยของ Arnold and Feldman (1982) ส่วนข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน ได้อ้างอิงจากงานวิจัย ของ Madlock (2008) โดยคำถามในแต่ละข้อวัด ปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

ข้อคำถามวัดเรื่อง	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
รูปแบบผู้นำแบบเน้นงาน	8	5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19
รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน	8	6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20
ความพึงพอใจในการทำงาน	1	21

2. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

- นำข้อคำถามจากภาษาอังกฤษจากงานวิจัยต่างประเทศมาเป็นภาษาไทย ซึ่งขั้นตอนนี้ทำโดยผู้ที่มีความรู้ภาษาไทยและมีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ สำหรับขั้นดังกล่าวทำโดยผู้วิจัยเอง
- หลังจากการตรวจสอบความถูกต้องของการแปลข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยตรวจสอบ เพื่อให้คำแนะนำชุดของการแปลข้อคำถาม สำหรับ ขั้นตอนนี้ดังกล่าวทำโดยอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือมาทดสอบโดยการ Pre Test กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามว่ามีความเข้าใจง่ายเพียงใด และเข้าใจตามสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการสื่อหรือไม่ ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อปรับแบบสอบถามให้เข้าใจง่ายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อปรับแบบสอบถามให้เข้าใจตรงกันแล้วผู้วิจัยจะทำการทดสอบแบบสอบถาม (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยค่า Cronbach's Alpha ของรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน เท่ากับ 0.903 และ 0.876 ตามลำดับ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงข้อมูลแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระบบออนไลน์ โดยแจกผ่าน QR CODE ให้กับกลุ่มตัวอย่างทำจำนวน 400 ชุด
- ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่อง เพศ, อายุ, อายุงาน และหัวหน้างาน ทำการวิเคราะห์สถิติโดยวิเคราะห์หาจำนวนความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบอิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงถดถอย (Regression Analysis) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
3. วิเคราะห์หาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” สรุปผลได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50, เพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50, กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75, อายุ 25 - 40 ปี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50, อายุ 41 - 60 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75, กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80, อายุงาน 5 - 15 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50, , อายุงาน 16 - 25 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50, อายุงาน 26 - 35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และกลุ่มตัวอย่างมีหัวหน้างาน เป็นเพศชาย จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77 และเป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 กลุ่มตัวอย่างพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน ได้ให้ความสำคัญกับรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 คะแนน, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.744 และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 คะแนน, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.758 ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 คะแนน, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.763

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) สรุปผลได้ว่า รูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน (0.584) รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน (0.623) และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สรุปผลได้ว่า ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เท่ากับ 43.7% ($r^2 = 0.437$) โดยที่รูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน ($B = 0.421$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากกว่ารูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน ($B = 0.299$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 2

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” พบว่า รูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากกว่ารูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน

ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติงาน

จากข้อมูลในงานวิจัย จะเห็นได้ว่ารูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากกว่ารูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงาน ซึ่งรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคนนั้น จะเน้นไปทางด้านการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน โดยการดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหามา ทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีกับงานที่ทำ จึงจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุไปตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ผู้ที่ศึกษางานวิจัยฉบับนี้ สามารถนำข้อมูลในการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับบริษัท หรือองค์กรเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นผู้นำต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ โดยผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์กร สามารถนำรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นคนไปปรับใช้ในองค์กรของท่าน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกดีกับงานที่ทำ นำมาซึ่งความสำเร็จ และบรรลุไปตามเป้าหมายขององค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อที่ทราบว่าปัจจัยใดมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะได้เป็นแนวทางในการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2558). การนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. ค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2562, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/pr/detail/6406>.

กรุงเทพธุรกิจ. (2561). ผู้นำ อุปสรรคสำคัญ ต่อการเปลี่ยนแปลง. ค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2562, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/645339>.

ประสาน หอมพูล และ ทิพวรรณ หอมพูล (2540). จิตวิทยาธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

สมยศ นาวิการ. (2538). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า □.

สำนักงานสถิติ จังหวัดนครราชสีมา. (2561). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จังหวัดนครราชสีมา ไตรมาส 2/2561 (เมษายน- มิถุนายน.) ค้นเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2562, จาก http://nkrat.nso.go.th/index.php?option=com_content&view=featured&Itemid=435.

Arnold, H. J., and Feldman, D. C. (1982). *A multivariate analysis of the determinants of job turnover*. Journal of Applied Psychology, 67(3), 350-360

CowboyManager. (2554). พฤติกรรมองค์กร ตอนที่ 31 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory). ค้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2561, จาก <http://cowboymanager.blogspot.com/search/label/Situational%20Theory>

Paul E. Madlock. (2008). *The Link Between Leadership Style, Communicator Competence, and Employee Satisfaction*. Journal of Business Communication 2008. 45: 61.