

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน ค่าจ้าง และสถานภาพสมรส ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน เพื่อศึกษาการรับรู้พฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาการรับรู้การใช้อำนาจผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่ทำงานเป็นกะจำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 84 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานสูงมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีค่าจ้างต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน พนักงานที่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมมุ่งงานสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมมุ่งงานต่ำ พนักงานที่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์สูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ต่ำ พนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจความเชี่ยวชาญสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจความเชี่ยวชาญต่ำ พนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจอ้างอิงสูง มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจอ้างอิงต่ำ พนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจการให้เหตุผลสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจการให้เหตุผลต่ำ พนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจการให้โทษสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจการให้โทษต่ำ และพนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจโดยตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่ามีอำนาจโดยตำแหน่งต่ำ ซึ่งจากที่กล่าวมาเป็นไปตามสมมติฐานทั้งหมด แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

Abstract

171898

The objectives of the research were to study employee satisfaction ; investigate the personal factors such as age, wages, marital status affected employee satisfaction ; perceive the leader behavior in employee satisfaction ; and perceive the leader power in employee satisfaction.

The 224 samples of the study were the Technical Department shift-work employee.

The instrument of the study was 84 items of questionnaire. The results concluded that the employee with more year of service has lower satisfaction than the employee with less year of service. The different wages of employee yield different job satisfaction. The higher task-oriented behavior perception has higher employee satisfaction than the lower behavior. The higher relationship-oriented behavior perception has higher employee satisfaction than the lower behavior. The higher expert power perception has higher employee satisfaction than the lower power. The higher reference power perception has higher employee satisfaction than the lower power. The higher reward power perception has higher employee satisfaction than the lower power. The higher coercive power perception has higher employee satisfaction than the lower power. The higher legitimate power perception has higher employee satisfaction than the lower power. All hypothesis were accepted except the different marital status which shows no differ in satisfaction and was the rejected hypothesis.