

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงและควรจะเป็น ตามทฤษฎีตารางพฤติกรรมกรรมการจัดการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงและควรจะเป็นระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงและควรจะเป็นในประเด็นต่างๆ ของการบริหาร

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าแผนก จำนวน 304 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาของ ศาสตราจารย์

ดร. ชัยพร วิชชาวุธ โดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ

1. มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริงของผู้บังคับบัญชา โดยแยกเป็น
  - 1.1 มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริง โดยกลุ่มตัวอย่างตอบในฐานะหัวหน้า
  - 1.2 มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริง โดยกลุ่มตัวอย่างตอบในฐานะลูกน้อง

2. มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ควรจะเป็นของผู้บังคับบัญชา  
โดยแยกเป็น

- 2.1 มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น โดยกลุ่มตัวอย่างตอบ  
ในฐานะหัวหน้า
- 2.2 มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น โดยกลุ่มตัวอย่างตอบ  
ในฐานะลูกน้อง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแจกมาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็นของผู้บังคับบัญชา ทั้งการตอบในฐานะหัวหน้า และการตอบในฐานะลูกน้องให้แก่กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครได้ขอความร่วมมือจากหัวหน้าแผนกธุรการ ในการแจกแบบสอบถาม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตภูมิภาคใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส พี ซี พลัส (spss/pc+)  
คำนวณและวิเคราะห์ค่าต่างๆ ดังนี้

1. คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้จากมาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร
2. เปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็นของผู้บังคับบัญชาระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและในฐานะลูกน้อง ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

#### ผลการวิจัย

1. การรับรู้ของผู้บริหารในฐานะหัวหน้าเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
2. การรับรู้ของผู้บริหารในฐานะลูกน้องเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
3. การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริง ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริง ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง ในประเด็นต่างๆ ของการบริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง ในประเด็นต่างๆ ของการบริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าและลูกน้องมีการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่เป็นจริงแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่หัวหน้าปฏิบัติจริงไม่ตรงกันผลที่อาจจะเกิดขึ้น ก็คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกน้องลดต่ำลง ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่าย มีโอกาสเปิดเผยและเปิดใจซึ่งกันและกัน ในการที่จะปรับเปลี่ยนการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เป็นแบบเน้นคนและงานมากทั้งหัวหน้าและลูกน้อง
2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับกลางซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทเป็นทั้งหัวหน้าและลูกน้อง ดังนั้นผลที่ออกมาในการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร อาจจะไม่ชัดเจนนัก หากมีการวิจัยต่อไปน่าจะมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับพนักงานทั่วไป ที่มีบทบาทเป็นลูกน้องเพียงอย่างเดียว และระดับผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทหัวหน้าเพียงอย่างเดียวเพื่อจะได้ทราบว่าผลการวิจัยที่ได้จะเป็นดังเช่นงานวิจัยนี้หรือไม่
3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี การสื่อสารแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาจะเป็นจริงเฉพาะหน่วยงานนี้ ฉะนั้นจึงควรมีการนำเรื่องนี้ไปศึกษาในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานแตกต่างไป หรืออาจจะเป็นการศึกษาในหน่วยงานที่เป็นของรัฐหรือเอกชนก็ได้ เพื่อจะได้ขยายโลกทัศน์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น