

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาภายใต้การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาภายใต้การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาภายใต้การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งในระดับสูง คือ รูปแบบ 1,9 (เน้นคน) รูปแบบ 9,9 (ทีมงาน) และ รูปแบบ 5,5 (ประนีประนอม) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.61 และ 3.47 ตามลำดับ ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งในระดับปานกลาง คือรูปแบบ 9,1 (เน้นงาน) รูปแบบ 9+9 (พ่อกปกครองลูก) รูปแบบ OPP (ฉวยโอกาส) และ รูปแบบ 1,1 (ปล่อยปละละเลย) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18, 3.16, 2.84 และ 2.60 ตามลำดับ

2. รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานรวมของผู้ใต้บังคับบัญชาคือ รูปแบบ 9,9 (ทีมงาน) รูปแบบ 5,5 (ประนีประนอม) และ รูปแบบ 1, 9 (เน้นคน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .33, .29 และ .27 ตามลำดับ

3. รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รูปแบบ 1,1 (ปล่อยปละละเลย) และ รูปแบบ OPP (ฉวยโอกาส) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ-.23 และ-.21 ตามลำดับ

4. รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รูปแบบ 9,1 (เน้นงาน) และ รูปแบบ 9+9 (พ่อกบฏครองลูก) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.10 และ .03 ตามลำดับ

5. รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รูปแบบ 9,9 (ทีมงาน) รูปแบบ 1, 9 (เน้นคน) และ รูปแบบ 5,5 (ประนีประนอม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .40, .31 และ .30 ตามลำดับ

6. รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รูปแบบ OPP (ฉวยโอกาส) รูปแบบ 1,1 (ปล่อยปละละเลย) และ รูปแบบ 9, 1 (เน้นงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.41, -.36 และ .27 ตามลำดับ

7. รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รูปแบบ 9+9 (พ่อกบฏครองลูก) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.16

8. ความพึงพอใจในงานรวมของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การรวมของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .58

9. รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชา รูปแบบ 9,9 (ทีมงาน) สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 11.7

10. รูปแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชา รูปแบบ OPP (ฉวยโอกาส) และ รูปแบบ 9,9 (ทีมงาน) สามารถรวมทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 20.6

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะทำให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด

