

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำนายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรของผู้ตาม จากการประเมินผู้นำแบบนักปฏิรูป ผู้นำแบบนักแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบปล่อยปละละเลย โดยมีความชอบพอผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ มาตรฐานความเป็นผู้นำหลายองค์ประกอบ (Bass, 1985) มาตรฐานความพึงพอใจในงานจากมาตรวัด JDI (Smith, Kendall, & Hulin, 1985) มาตรฐานความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร (Allen & Meyer, 1990) และมาตรฐานความชอบพอผู้นำ (Brown & Keeping, 2005) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้นำแบบนักปฏิรูป สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และทำนายความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
2. ผู้นำแบบนักแลกเปลี่ยน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และทำนายความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001
3. ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และทำนายความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. ความชอบพอผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบนักปฏิรูปกับความพึงพอใจในงาน และระหว่างผู้นำแบบนักปฏิรูปกับความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001
5. ผู้นำแบบนักปฏิรูปทั้ง 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบของการให้รางวัลตามเงื่อนไข มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีความชอบพอผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001
6. ผู้นำแบบนักปฏิรูปทั้ง 4 องค์ประกอบและองค์ประกอบของการให้รางวัลตามเงื่อนไข มี สหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร โดยมีความชอบพอผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001
7. องค์ประกอบของการให้รางวัลตามเงื่อนไขมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของ การนำที่มีบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล ของผู้นำแบบนักปฏิรูป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
8. ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบกับ องค์ประกอบของการนำที่มีบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การให้รางวัลตามเงื่อนไข และการจัดการแบบมีข้อยกเว้นเชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
9. องค์ประกอบของการจัดการแบบมีข้อยกเว้นเชิงรับ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบกับ องค์ประกอบของการนำที่มีบารมี และการกระตุ้นทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

The purposes of this research were to study the predictions of job satisfaction and affective commitment by assessing transformational leadership as mediated by liking of leader. The instruments used were Multifactor Leadership Questionnaire (Bass, 1985), Job Descriptive Index (Smith, Kendall, & Hulin, 1985), Affective commitment questionnaire (Allen & Meyer, 1990), and liking of leader questionnaire (Brown & Keeping, 2005). The participants ($N = 385$) were males and females who have worked in the Operation Department of Electricity Generating Authority of Thailand. Results are as follows:

1. Transformational leadership can significantly predict job satisfaction ($p < .01$) and affective commitment ($p < .05$).
2. Transactional leadership can significantly predict job satisfaction ($p < .05$) and affective commitment ($p < .01$).
3. Laissez-faire leadership can significantly predict job satisfaction ($p < .001$) and affective commitment ($p < .01$).
4. Liking of leader significantly mediates the relationships between transformational leadership and job satisfaction ($p < .001$) and between transformational leadership and affective commitment ($p < .001$).
5. Liking of leader significantly mediates the relationships between transformational leadership, which consists of 4 factors and contingent reward, and job satisfaction ($p < .001$).
6. Liking of leader significantly mediates the relationships between transformational leadership, which consists of 4 factors and contingent reward, and affective commitment ($p < .001$).
7. Contingent reward has significant positive correlations with charismatic leadership, inspirational leadership, and individual consideration subscales of transformational leadership ($p < .01$).
8. Laissez-faire leadership has significant negative correlations with charismatic leadership, inspirational leadership, individual consideration, intellectual stimulation, contingent reward, and management by exception in active form ($p < .01$).
9. Management by exception in passive form has significant negative correlations with charismatic leadership, and intellectual stimulation ($p < .01$).