

สิริน ใจหาญ 2550: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมใน
องค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพิน สติธมน Ph.D. 129 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรม
ในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การ
ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงาน
กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในองค์การแห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดย
ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและการรับรู้บรรยากาศ
องค์การอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์บวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.422$) ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตาม
สบาย ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.594$) ความยุติธรรมใน
องค์การรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
($r=.693$) แยกตามองค์ประกอบ พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันผลตอบแทนของ
องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=$
730, $r=.606$, $r=.530$ ตามลำดับ) 3) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนบรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ
สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Sirin Chaiharn 2007: The Relationship among Leadership, Organization Climate, Organizational Justice and Job Satisfaction. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Orapin Stiramon, Ph.D. 129 pages.

The objective of this research were 1) to study level of Leadership, Organizational Climate, Organizational Justice and Job satisfaction. and 2) to study relationship among Leadership, Organizational Climate, Organizational Justice and Job Satisfaction. and 3) to study predictive variables for Job Satisfaction. Samples were collected from 127 employees. Data were collected by questionnaires of Leadership, Organizational Climate, Organizational Justice and Job Satisfaction. The data were analyzed by statistical package for social science computer programs. Statistical parameters used in the research were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results of the research were as follows: 1) The employee had high level of Transformational Leadership, moderate level of Transactional Leadership and Laissez-faire Leadership, had high level of Organizational Climate, had medium level of Organizational Justice and Job Satisfaction. 2) Transformational Leadership had positive relationship with job satisfaction at .01 level. However neither Transactional Leadership, nor Laissez-faire Leadership had significant relationship with job satisfaction, Organizational Climate had significant positive relationship with Job Satisfaction at .01 level. Organizational Justice had significant positive relationship with Job Satisfaction at .01 level. All dimension of Organizational Justice: Distributive Justice, Procedural Justice, and Interactional Justice had significant positive with Job Satisfaction. 3) Transactional Leadership, Organizational Climate and Organizational Justice, together could predict Job Satisfaction at the .01 level of significance.