

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ภาวะผู้นำ และ บรรยากาศองค์การ ที่ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้จัดการใน กลุ่มบริษัทผู้จัดจำหน่ายคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้จัดการมีแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 3) แรงจูงใจภายนอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการได้ร้อยละ 33.6

The objectives of this research were to study: 1) Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Leadership, Organization Climate and Job Performances of managers. 2) The relationship among Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Leadership, Organization Climate and Job Performances of managers. 3) Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Leadership, Organization Climate those could predict the Job Performances of managers. Samples were taken from about 132 managers of the group of computers' distributing company. The research measurements used in collecting data were questionnaires. The questionnaires were Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Leadership, Organization Climate and Job Performance The data was analyzed by statistical package for social science computer programs. Statistics analyzed were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results show that 1) Managers had high level in Job Performance, moderate levels in Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Organization Climate and low level in Laissez-faire Leadership. 2) Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Transformational Leadership and Organization Climate were positively related to Job Performance at 0.01 level of significant. Laissez-faire Leadership was negatively related to Job Performance at 0.01 level of significant. 3) Extrinsic Motivation, Transformational Leadership, Transactional Leadership in type Contingent Reward and Management by Exception (Passive) and Organization Climate could predict managers' Job Performance at around 33.6 percent.