

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ
และผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ

The Relationship between Motivation, Leadership, Organizational Climate
and Job Performance of Managers

โดย

นายสุธรรม อัสวศักดิ์สกุล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1804-2

สุธรรม อัสวศักดิ์สกุล 2549: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รัตติกรณั จงวิศาล, วท.ด. 146 หน้า
ISBN 974-16-1804-2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงงูใจภายใน แรงงูใจภายนอก ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจภายใน แรงงูใจภายนอก ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยทางด้านแรงงูใจภายใน แรงงูใจภายนอก ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การ ที่ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้จัดการในกลุ่มบริษัทผู้จัดจำหน่ายคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แรงงูใจภายใน แรงงูใจภายนอก ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้จัดการมีแรงงูใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงงูใจภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) แรงงูใจภายใน แรงงูใจภายนอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 3) แรงงูใจภายนอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการได้ร้อยละ 33.6

Sutharm Asavasaksakul 2006: The Relationship between Motivation, Leadership, Organizational Climate and Job Performance of Managers. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Rattigorn Chongvisal, Ph.D. 146 pages.
ISBN 974-16-1804-2

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.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

/ /

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผศ. ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร. ทิพย์วัลย์ สุรินยา กรรมการวิชาเอก ผศ.ดร. อรพิน สติรมน กรรมการวิชาการ และ อ.ดร. อรสา สุกสว่าง อาจารย์ผู้แทนจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์แก่วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณไตรรัตน์ ใจสำราญ คุณนุจรินทร์ คำนิล คุณสมศักดิ์ โอฟารัชชาวล คุณภาณี พาทสุทธิสุทธิ และอดีตเพื่อนร่วมงาน ในกลุ่มบริษัทผู้จัดจำหน่ายคอมพิวเตอร์ที่ข้าพเจ้าเคยร่วมทำงาน ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการทำวิทยานิพนธ์นี้เป็น อย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรมภาคพิเศษรุ่น 9 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์นี้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณประภาพรพรณ ศรีไทย คุณกรกช เกษแม่นกิจ คุณนันทวัน นวมนิ่ม คุณนัยนา นิลน้อย และ คุณวิไลวรรณ ช่วยเพียร ที่คอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา

คุณประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดาและมารดา คือ นายพูนชัย อัครศักดิ์สกุล และนางอรุณี อัครศักดิ์สกุล ตลอดจนครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรัก ความรู้ คำสั่งสอน ความหวังใย และเป็นกำลังใจที่ดีจนประสบความสำเร็จ

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ คุณปิยเรศ แซ่หลี และคุณสุพจน์ นุดากร ที่ให้คำแนะนำรวมทั้ง ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและวิทยานิพนธ์นี้จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์

สุธรรม อัครศักดิ์สกุล

เมษายน 2549