



My List - 0 Login Help

Search New Books Book by Subject List Journal/Article Search AV Search My Account

Basic Advanced Boolean History Thesis Project CD-ROM Subject List

Search: Author Browse (ชื่อผู้แต่ง) เรย์ณวรรษ ทัศนาลัย Refine Search

You're searching: Sripatum University Library

Item Information

Holdings

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง = Relationship among leadership styles to staffs perception, work motivation and organization commitment of staff a case study of the center part of Thailand tobacco monopoly

by เรย์ณวรรษ ทัศนาลัย, จิราพร ระโหฐาน

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาการพญาไท มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2552

- Subjects**
- โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง
 - ภาวะผู้นำ -- วิจัย
 - แรงจูงใจในการทำงาน
 - ความผูกพันต่อองค์กร

Description: I-Xi, 204 หน้า; 30 ซม.

Note: สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Add Author: จิราพร ระโหฐาน อาจารย์ที่ปรึกษา

Add to my list

More by this author

- เรย์ณวรรษ ทัศนาลัย
- จิราพร ระโหฐาน

Subjects

- โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง
- ภาวะผู้นำ -- วิจัย
- แรงจูงใจในการทำงาน
- ความผูกพันต่อองค์กร

Browse Catalog

by author:

- เรย์ณวรรษ ทัศนาลัย
- จิราพร ระโหฐาน

by title:

- ความสัมพันธ์ระหว่างร...

Copy/Holding information

Location	Collection	Call No.	Copy	Barcode	Status
SPU_Phayathai	วิทยานิพนธ์-ไทย	HRM 5 ร766ค 2552 ฉ.1	PT005413	On shelf	Request Copy
SPU_Phayathai	วิทยานิพนธ์-ไทย	HRM 5 ร766ค 2552 ฉ.2	PT005414	On shelf	Request Copy

Google

- เรย์ณวรรษ ทัศนาลัย
- จิราพร ระโหฐาน
- โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง
- ภาวะผู้นำ -- วิจัย
- แรงจูงใจในการทำงาน
- ความผูกพันต่อองค์กร

Format: HTML Plain text

Subject: ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระ...

Email to:

Send

MARC Display

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของพนักงาน
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กรณีศึกษา : โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง

RELATIONSHIP AMONG LEADERSHIP STYLES TO STAFFS' PERCEPTION,
WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT OF STAFF
A CASE STUDY OF THE CENTER PART OF
THAILAND TOBACCO MONOPOLY

ร้อยตำรวจเอกหญิงเรย์ณวรรษ ทศมาลัย

POLICE CAPTAIN RAYNUWAT THASAMALAI

เลขทะเบียน..... 005414

วันที่ออก..... 28 ก.ค. 2553

..... จพ

..... HRM

..... 5

..... 17/ค

..... 2552

..... 2

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**RELATIONSHIP AMONG LEADERSHIP STYLES TO STAFFS' PERCEPTION,
WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT OF STAFF**

**A CASE STUDY OF THE CENTER PART OF
THAILAND TOBACCO MONOPOLY**

POLICE CAPTAIN RAYNUWAT THASAMALAI

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE MASTER OF SCIENCE
IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

GRADUATE SCHOOL

SRIPATUM UNIVERSITY

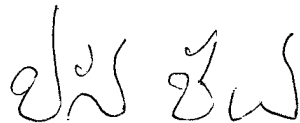
2009

COPYRIGHT OF GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY

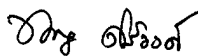
ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง
ตามการรับรู้ของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง
RELATIONSHIP AMONG LEADERSHIP STYLES TO STAFFS'
PERCEPTION, WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION
COMMITMENT OF STAFF : A CASE STUDY OF THE CENTER
PART OF THAILAND TOBACCO MONOPOLY

นักศึกษา ร้อยตำรวจเอกหญิงเรย์ณูวรรณ ทศมาลัย
หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.จิราพร ระโหฐาน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ)

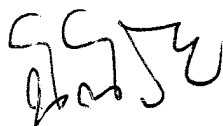


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์)



.....กรรมการ
(ดร.จิราพร ระโหฐาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2552

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ระดับกลางตามการรับรู้ของพนักงานกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง

คำสำคัญ

รูปแบบภาวะผู้นำ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/
ความผูกพันต่อองค์กร

นักศึกษา

ร้อยตำรวจเอกหญิงเรณูวรรณ ทศมาลัย

รหัสประจำตัว 50800496

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.จิราพร ระโหฐาน

หลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะวิชา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ.

2552

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของพนักงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานยาสูบส่วนกลาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงาน โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง ณ ปี 2551 รวมประชากรทั้งสิ้น 2,897 คน กำหนด กลุ่มตัวอย่างได้ 351 คนโดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ .95 และมีระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับสูง และมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้งแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจจากปัจจัยยอนามัยอยู่ในระดับปานกลางและพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่ง และฝ่ายในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกันในขณะที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งแรงจูงใจ จากปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจจากปัจจัยยอนามัย ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจจากปัจจัยยอนามัย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและฝ่ายในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

TITLE RELATIONSHIP AMONG LEADERSHIP STYLES TO STAFFS' PERCEPTION,
WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT OF STAFF
A CASE STUDY OF THE CENTER PART OF THAILAND TOBACCO
MONOPOLY.

KEYWORDS LEADERSHIP STYLES / WORK MOTIVATION / ORGANIZATION
COMMITMENT

AUTHOR POLICE CAPTAIN RAYNUWAT THASAMALAI
ID 50800496

ADVISOR JIRAPORN RAHOTHAN, PhD

CURRICULUM MASTER OF SCIENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

FACULTY GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2009

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the leadership styles of middle managers according to staffs' perception, the level of work motivation, relationship between leadership styles of middle manager and work motivation, and relationship between work motivation and organization commitment of staffs. The case study was conducted in the center part of Thailand Tobacco Monopoly. The populations in this study are 2,897 staffs in the center part of Thailand Tobacco Monopoly who are working in the year of 2551 B.E. The 351 staffs were sampled by using Yamane formula which set level of confidence at .95 and level of significance at .05.

The conclusions of this research were leadership styles of middle manager according to staffs' perception leadership behavior (moderate level), and the Task-Oriented leadership behavior (high level) and the Relationship-Oriented leadership behavior (moderate level). The overview of staffs' work motivation was in moderate level while when examined in sector was found that staffs' work motivation in both hygiene and motivating factors also in a moderate level.

When examine in sector was found that organization commitment of staffs in the aspect of affective commitment, continuance commitment and normative commitment were in the high level. Personnel factors such as the differences of duties positions and departments have a different level of leadership styles according to staffs' perception, the differences of duties performing period was not have any effect to the leadership styles. Relationship-Oriented leader had a positive relationship with work motivation in both motivation factor and hygiene factor while Task-Oriented leader was not have any relationship with work motivation. Personnel factors such as the differences of duties performing period and different departments was not have a differences level of work motivation, staffs from different positions had a different level of work motivation while work motivation had a positive relationship with organization commitment in a moderate level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร.จิราพร ระโหฐาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้รวมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย ช่วยเหลือตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง จนวิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์จึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจาก ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ และ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ประเสริฐ สติทธิจิรพัฒน์ และคุณปัญญา ทองเจริญ ผู้ตรวจแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

รวมทั้งคณาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน พร้อมทั้งให้วิชาความรู้ และประสบการณ์ อันมีค่ายิ่ง

ขอขอบคุณ คุณกมลวรรณ อโนมากุล คุณจรัล ปะกาละ คุณนพวรรณ เล้าเกร็ง และเพื่อน นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รุ่นปีการศึกษา 2550 สำหรับความรู้สึกลึก ๆ กำลังใจและความช่วยเหลือต่างๆ ที่มีให้ผู้วิจัยเสมอมา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว ทศมาลัย ผู้ให้กำลังใจและสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยอย่างดียิ่งเสมอมา คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัย ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ร้อยตำรวจเอกหญิงเรณูวรรณ ทศมาลัย

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
ข้อจำกัดในการทำการวิจัยในครั้งนี้.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	13
ความหมายของผู้นำ.....	13
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	15
บุคลิกภาพของผู้นำ.....	21
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	21
ลักษณะของผู้นำ.....	44
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	47
ความหมายของแรงจูงใจ.....	47
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	50

บทที่	หน้า
ประเภทของแรงจูงใจ.....	58
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	61
องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	63
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	66
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	66
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	87
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	93
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	93
เครื่องมือการวิจัย.....	95
การรวบรวมข้อมูล.....	99
การทดสอบเครื่องมือ.....	100
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	148
บรรณานุกรม.....	161
ภาคผนวก.....	175
ประวัติผู้วิจัย.....	204