

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อ
ปัจจัยจูงใจและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
ระหว่างพนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ผู้เขียน นางสาว ปิยธิดา สุภลัทธินันท์

ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ตั้งกิติภากรณ์

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและรูปแบบ
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระหว่างพนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจ ความคาดหวังต่อ
รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงาน
กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายการผลิต ที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 322 คน โดย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากร แบบประเมิน
บุคลิกภาพ แบบวัดความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจ และแบบวัดความคาดหวังต่อรูปแบบภาวะผู้นำ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล สูงมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกสูง ในขณะที่พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเก็บตัว แบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ แบบทำงานโดยใช้แผน และแบบทำงานโดยใช้ความยืดหยุ่น มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

3. ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบเก็บตัว ส่วน ปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของพนักงาน

4. ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของพนักงาน

5. ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจ ด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของพนักงาน

6. ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบทำงานโดยใช้แผน และแบบทำงานโดยใช้ความยืดหยุ่น

7. ความคาดหวังต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ

Independent Study Title	A Comparison of the Differences of Expectation Motivators and Supervisors' Leadership Styles Among Employees with Different Personality
Author	Miss Piyathida Supalak
Degree	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Jiraporn Tangkittipaporn

ABSTRACT

The objectives of this study were as follows:

1. To compare difference of expected motivators and supervisors' leadership styles among different personality employees.
2. To study the relationship among expected motivators, supervisors' leadership styles, and employee personalities.

The samples of the study were 322 respondents of support and operation employees in the Northern Region Industrial Company of Lamphun province. The research instruments consisted of personal information questionnaires, Myers–Briggs Type Indicator personality test, expected motivators scale as well as supervisors' leadership styles scale. Data were analyzed by using frequency, percentage, t-test analysis, and Pearson Product Moment – Correlation Coefficient analysis. The results of this research were as follows:

1. Thinking-type personality employees had significantly higher expected motivators in term of advancement and company policies and administration than feeling-type personality employees. In contrast, employees who had other personality types;

extraversion, introversion, sensing, intuition, judgment, and perception, had no significant difference of expected motivators.

2. Although employees had different personality but they expected the same leadership styles of their supervisor.

3. Expected motivator in terms of recognition was negatively related to extraversion-type personality ($r = 0.05$), and positively related to introversion-type personality. As for other factors, there was not significant related to personality type.

4. Expected motivators in terms of work itself and achievement were negatively related to sensing-type personality ($r = 0.05$), and expected motivator in term of work itself was positively related to intuition-type personality. As for other factors, there was not significant related to personality type.

5. Expected motivators in terms of advancement, company policies and administration, and achievement were positively related to thinking-type personality ($r = 0.05$). However, they were negatively related to feeling-type personality. As for other factors, there was not significant related to personality type.

6. Expected motivators were not significantly related to judgment-type and perception-type personality.

7. Expected in leadership styles of supervisor was not significantly related to all types of personality.