

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำ มูลนิธิโครงการหลวง
ผู้เขียน	นางสาวศิริินภา พงศ์หัตถ์
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	ผศ.ดร.จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์
บทคัดย่อ	

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่มูลนิธิโครงการหลวง (2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระหว่างเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวงส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของมูลนิธิโครงการหลวง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 ชนิด คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบวัดการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา ดังนี้

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การ ($\beta = 0.521, t = 10.67, p < .05$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.127, t = 2.602, p < .05$) สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 30.6 ($\text{Adj } R^2 = .306, F = 65.497, p < 0.05$)

2. เจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวงส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($t = 2.952, p < .05$) โครงสร้างองค์การ ($t = 2.584, p < .05$) ความรับผิดชอบในงาน ($t = 2.352, p < .05$) การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ($t = 2.110, p < .05$) และการทำงานเป็นทีม ($t = 2.016, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแตกต่างกันที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวงส่วนกลางมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวงส่วนภูมิภาค และพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวมีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Independent Study Title	Predictive Power of Perceived Organizational Climate and Achievement Motives to Perceived Learning Organization of Royal Project Foundation's Staff
Author	Miss Sirinapa Pongla
Degree	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
Independent Study Advisor	Asst. Prof.Dr. Jiraporn Tangkittipaporn

ABSTRACT

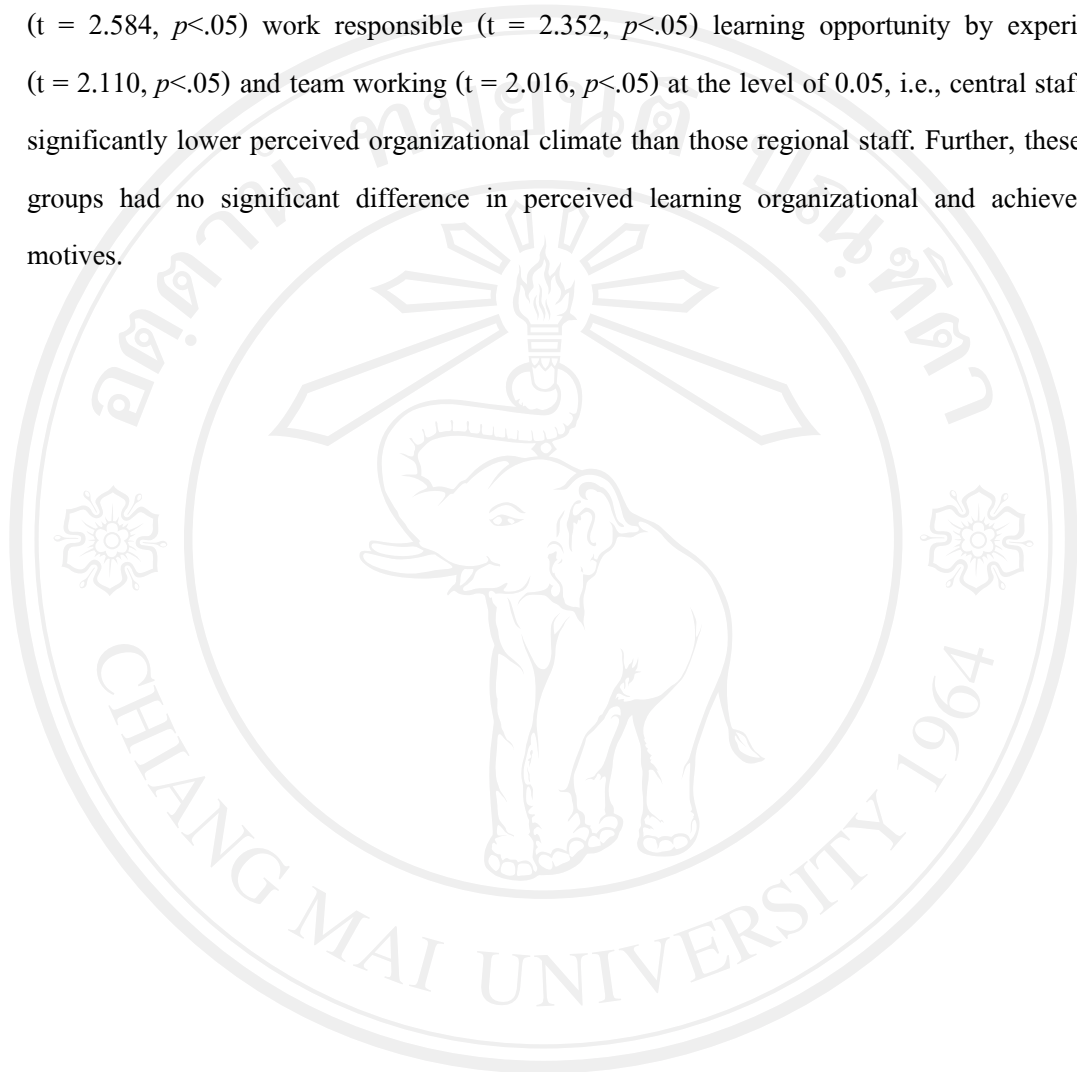
The purposes of this research were (1) to study predictive power of perceived organizational climate and achievement motives to perceived learning organization of Royal project foundation's staff., and (2) to compare perceived organizational climate, achievement motives, and perceived learning organization between central and regional of Royal Project Foundations' staff.

The sample group was 300 staff of Royal Project Foundation. The research instruments consisted of 4 questionnaires including (1) general information questionnaire (2) perceived organizational climate questionnaire, (3) achievement motives questionnaire, and (4) perceived learning organization questionnaire. Data analysis using Percentage, Mean, Standard Deviations, t – test and Multiple Regression Analysis.

The results were as follows.

1. Perceived organizational climate ($\beta = 0.521$, $t = 10.67$, $p < .05$) and achievement motives ($\beta = 0.127$, $t = 2.602$, $p < .05$) found significantly predicting perceived learning organization of Royal Project Foundation's staff at the level of 0.05. This predictive variables accounted for 30.6% ($\text{Adj } R^2 = .306$, $F = 65.497$, $p < 0.05$).

2. Central and regional Royal Project Foundations' staff has significantly different perceived organizational climate in relation of work standard ($t = 2.952, p < .05$) organizational structure ($t = 2.584, p < .05$) work responsible ($t = 2.352, p < .05$) learning opportunity by experiment ($t = 2.110, p < .05$) and team working ($t = 2.016, p < .05$) at the level of 0.05, i.e., central staff had significantly lower perceived organizational climate than those regional staff. Further, these two groups had no significant difference in perceived learning organizational and achievement motives.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved