

บทคัดย่อ

วิชา บธ. 851 วิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

| | |
|------------------|--|
| ชื่อเรื่อง | รูปแบบผู้นำของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่ลายทอง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ |
| ผู้จัดทำ | นางสาวรสสุคนธ์ ไชยเป็ง |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ดร.เทียน เสรวมัญญ |
| หลักสูตร | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ |
| วันที่อนุมัติ | กันยายน 2550 |
| จำนวนหน้า | 71 หน้า |

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำของห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่ลายทอง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ตามทฤษฎีรูปแบบผู้นำของลิเคิร์ท แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน และเพื่อศึกษาลักษณะธรรมชาติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่ลายทอง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Mc. Gregor ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรทั้งหมดของห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่ลายทอง ซึ่งมีพนักงาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 60 คน แบ่งออกเป็น 4 แผนก ประกอบด้วย แผนกผลิต 39 คน แผนกขาย 10 คน แผนกต้อนรับ 6 คน และแผนกสำนักงาน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 33-38 ปี สถานภาพสมรสส่วนมากมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า รายได้เฉลี่ย 3,001-5,000 บาทต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในแผนกผลิต มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่าผู้จัดการมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ไม่ทราบสาขาที่จบการศึกษามาชัดเจน และไม่ทราบวิสัยทัศน์ของผู้จัดการที่มีต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์รูปแบบผู้นำของห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่ลายทอง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ของลิเคิร์ท พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่ลายทองเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป มีเหตุมีผล และเป็นคนใจดีมีเมตตา

และจากการวิเคราะห์ลักษณะธรรมชาติของพนักงานตามทฤษฎีการจูงใจของ Douglas Mc. Gregor พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่ลายทอง อำเภอสันกำแพง จังหวัด เชียงใหม่ มีลักษณะธรรมชาติในการทำงาน คือ ยิ่งทำงานมากยิ่งมีความภูมิใจ การทำงานทำให้ พนักงานผูกพันกับองค์กร พนักงานทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ผลตอบแทนของงานคือ ความสำเร็จไม่ใช่ผลประโยชน์ ผลงานควรมาจากความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าการลอกเลียนแบบ พนักงานชอบช่วยเหลืองานคนอื่นเสมอโดยไม่ต้องร้องขอ ปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นสิ่งท้าทาย ทำให้เกิดการเรียนรู้ และพนักงานกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย

PAYAP UNIVERSITY