

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.ย.สมสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์

นันทวัน แก้วกำเนิด

- 7 8.8 2552

2569 13

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

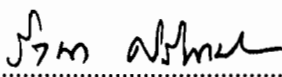
มีนาคม 2552


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

19 6.11 2552

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ นันทวัน แก้วกำเนิด ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

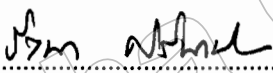
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

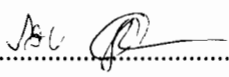
  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

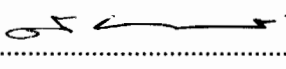
  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ วีรวัฒน์ อังคนุรักษ์พันธ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ดร.วุฒิ ชินชนะไชยชัย)

  
.....กรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ วีรวัฒน์ อังคนุรักษ์พันธ์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทวัน นนทศักดิ์)

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2552

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากศาสตราจารย์ ดร.รัตนา สิริพานิช ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์วีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการทุกเรื่อง ที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษา คั่นคว้า จนทำให้เกิดความรู้และนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร ในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ประสานงานการเก็บข้อมูล พี่ และเพื่อน ๆ พนักงาน ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย รวมทั้งผู้จัดการและพี่ ๆ ฝ่ายขาย 3 ที่คอยให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี และขอบคุณพี่ และเพื่อน ๆ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่คอยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสิทธวรรณ คุณแม่สุนันท์ และพี่วุฒิกุล แก้วกำเนิด รวมทั้งคุณเขยน้อย ที่คอยให้การอุปการะสนับสนุน และเป็นกำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะอดทนและมีความเพียรพยายามสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

นั่นทวัน แก้วกำเนิด

48920904: สาขาวิชา : การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำ / ความพึงพอใจในการทำงาน

นันทวัน แก้วกำเนิด: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ (RELATIONSHIP BETWEEN LEADER'S BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AND PERSONNEL'S JOB SATISFACTION OF KIM CHUA TRADING LTD., PART. GROUP) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : รัตนา ศิริพานิช. Ph.D., รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ : กศ.ม. 170 หน้า. ปี พ.ศ. 2552.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน ในกลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิตติกิจสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิตติมตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีเพศ สถานะที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านละ  $p < .05$
4. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิตติกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิตติมตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิตติมตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิตติกิจสัมพันธ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

48920904: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: LEADERSHIP BEHAVIOR / JOB SATISFACTION

NUNTAWAN KAEWKAMNIRD: RELATIONSHIP BETWEEN LEADER'S BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AND PERSONNEL'S JOB SATISFACTION OF KIMCHUA TRADING LTD., PART. GROUP. THESIS ADVISORS: RATANA SIRIPANICH, Ph.D., RAVEEWAN ANGGANURAKBUN, Ed.D. 170 P. 2009.

This research aims to study the relationship between administrators' leadership behavior and personnel's job satisfaction of Kim Chua Trading Ltd., Part Group.

The samples of the research were 330 employees of Kim Chua Trading Ltd., Part Group. The questionnaire used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and different pair comparison by Fisher's Least-Significant Difference. It was found from the research that

1. The average of job-centered leadership or initiating structure was at the high level and the average of consideration was at the moderate level.
2. The averages of personnel's job satisfaction in overall or in each aspect were at the high level.
3. Job satisfaction of personnel with different gender, workplace, marriage status and work duration in overall or in each aspect was indifferent. Job satisfaction of personnel with different age education position and average income per month was different at the significant level ( $p < .05$ ).
4. In overall and each aspect, personnel's job satisfaction had the relationship with job-centered leadership or initiating structure and consideration at the significant level ( $p < .05$ ). By the relationship between consideration and personnel's job satisfaction was higher than job-centered leadership or initiating structure, both in overall and each aspect.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
ประวัติความเป็นมาของ กลุ่มห้างหุ้นส่วนจำกัด กิมจิวพาณิชย์ .....	9
แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ .....	12
องค์ประกอบของผู้นำ .....	14
ประเภทของผู้นำ .....	15
แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ลักษณะผู้นำ .....	16
การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ .....	16
คุณลักษณะของผู้นำ .....	16
แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำ และแบบผู้นำ .....	18
พฤติกรรมผู้นำ .....	18
ตัวแบบสำหรับการเป็นผู้นำ .....	24
แนวโน้มปัจจุบันของความเป็นผู้นำ .....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ....	27
ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ .....	33
ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอริเบอร์ก .....	36
ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี ของ แอลเดอร์เฟอร์ซ .....	41
ทฤษฎีการเสริมแรง หรือการปรับพฤติกรรม .....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	44
งานวิจัยในประเทศ .....	44
งานวิจัยต่างประเทศ .....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	56
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง .....	56
วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล .....	57
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ .....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล .....	63
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	120
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	121
อภิปรายผล.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	135
บรรณานุกรม .....	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก .....	143
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	144
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	152
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม .....	163
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม .....	165
ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน	
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .....	167
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	170

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบอร์ก ..... 41
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแต่ละบริษัท ..... 57
4-1	จำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานสภาพส่วนบุคคล..... 68
4-2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ..... 71
4-3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมีมติกิจสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ..... 72
4-4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมีมิตรสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ .. 74
4-5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท จำแนกความเป็นรายด้าน ..... 76
4-6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ ..... 77
4-7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ ..... 78
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ ..... 79
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ ..... 80
4-10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ ..... 81
4-11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ ..... 82
4-12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ ..... 83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท จำแนกตามเพศ .....	84
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน .....	85
4-15 ความแตกต่าง ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงาน .....	87
4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ .....	88
4-17 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ .....	90
4-18 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทจำแนกตาม สถานภาพสมรส .....	91
4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	92
4-20 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	94
4-21 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ .....	95
4-22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน .....	96
4-23 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน .....	98
4-24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	99

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-25 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	101
4-26 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ .....	102
4-27 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ .....	103
4-28 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ .....	104
4-29 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ .....	105
4-30 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	106
4-31 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน รวมตัวแปรทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ .....	107
4-32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	108
4-33 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	110
4-34 ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ .....	111
4-35 ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ .....	112
4-36 ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน เป็นรายคู่ .....	113

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-37 ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ .....	114
4-38 ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ .....	115
4-39 ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ .....	116
4-40 ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ .....	117
4-41 ความพึงพอใจในการทำงาน รวมตัวแปรทุกด้าน จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ .....	118
4-42 ความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมิติกิจสัมพันธ์ และแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมิติมิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน .....	119
ค-1 ผลวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร .....	163
ค-2 ผลวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงาน .....	165
ค-3 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร .....	167
ค-4 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน .....	168
ค-5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	169

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2-1 โครงสร้างการบริหาร ห้างหุ้นส่วนจำกัดกิมจิวพาณิชย์ .....	11
2-2 ระบบความเป็นผู้นำของลิเคิร์ท .....	19
2-3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ .....	34
2-4 ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอริชเบอร์ก .....	37

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University