

พิชญภา อินทรนัญ.(2550). พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะทางจิตของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศ  
องค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการตลาดธนาคาร  
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :  
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวิ โยเหลา , ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัย  
ด้านลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง เจตคติต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้าน  
พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบ  
มีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร  
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบและ  
ประสิทธิผลของกลุ่ม เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะทางจิต และปัจจัยด้าน  
พฤติกรรมผู้นำที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์  
ระหว่างปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมและสังคมและปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานฝ่ายการตลาด  
ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตนครหลวง จำนวน 500 คน เป็นหญิง 250 คน ชาย 250  
คน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ตามลักษณะของการ  
วิเคราะห์ทางสถิติที่เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อยืนยันความเป็นสาเหตุ - ผล ของตัวแปรต่าง ๆ  
ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) ได้แก่ ตัวแปรทางด้านลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้  
ความสามารถของตนเอง เจตคติต่อการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านสภาวะแวดล้อมและสังคม  
ได้แก่บรรยากาศขององค์กร ตัวแปรภายใน (endogenous variables) ได้แก่ ตัวแปรทางด้าน  
พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วน  
ร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรม  
ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องาน ความรับผิดชอบต่อองค์กร และประสิทธิผลของ  
กลุ่ม และตัวแปรแบ่งกลุ่ม คือ เพศ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 7 ตอน สถิติที่ใช้ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิตีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สถิติการความสัมพันธ์โครงสร้างเส้น  
(LISREL Version 8.72 ) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of  
Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อทำการทดสอบ  
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะทางจิต มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมผู้นำเท่ากับ .12 โดยลักษณะทางจิต  
สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมผู้นำได้ร้อยละ 5 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพล

ทางตรงต่อพฤติกรรมผู้นำเท่ากับ .15 มีอิทธิพลทางตรง ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ .32 มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบเท่ากับ .32 มีอิทธิพล ทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มเท่ากับ .23 พฤติกรรมผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ .27 โดยพฤติกรรมผู้นำ สามารถอธิบายความแปรปรวน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบเท่ากับ .43 โดยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความรับผิดชอบได้ ร้อยละ 39 พฤติกรรมความรับผิดชอบ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มเท่ากับ .55 โดย พฤติกรรมความรับผิดชอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของกลุ่มได้ร้อยละ 48 และพบว่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมาก ที่สุดคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบ ( $\beta = 0.55$ ) รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร ( $\beta = 0.49$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.24$ ) และพฤติกรรมผู้นำ ( $\beta = 0.07$ ) ตามลำดับ

2. โมเดลเชิงเหตุ – ผล ของกลุ่มเพศชายมีความกลมกลืน แต่กลุ่มเพศหญิงไม่กลมกลืน ในกลุ่มเพศชาย พบว่า อิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติมากที่สุดคือ บรรยากาศองค์กร ( $\beta = 0.56$ ) รองลงมาคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบ ( $\beta = 0.52$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.16$ ) ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ บรรยากาศองค์กร กับ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เมื่อ พิจารณาตามตัวแปรอิสระสองตัวในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้บรรยากาศ องค์กรต่ำและได้รับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรสูงและได้รับภาวะผู้นำแบบมีส่ว นร่วมสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ บรรยากาศองค์กร กับ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จเมื่อ พิจารณาตามตัวแปรอิสระสองตัวในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้บรรยากาศ องค์กรต่ำและได้รับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรสูงและได้รับภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสำเร็จสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05