



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

**แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ  
ที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**

**The Leadership Style, Leaders Behavior, Operating Employees Motivation  
Affecting Work Effectiveness in a Commercial Bank in Bangkok**

กัญจน์ณัฐ คงวิโรจน์<sup>1</sup>, สุทินันท์ พรหมสุวรรณ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ ที่ปฏิบัติงานในแขนงสามเสนาใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (3) แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและปริมาณผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** แบบของผู้นำ / พฤติกรรมของผู้นำ / แรงจูงใจและประสิทธิผล



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

## Abstract

This research aims to study the leadership style, leaders behavior, operating employees motivation affecting work effectiveness in a commercial bank in Bangkok. The questionnaire was used to collect data and test the validity of the content, and reliability with Cronbach with commercial bank employees who operate in Samsen ni and Phayathai area in Bangkok. Non- sample of 30 people gain confidence at 0.985. Questionnaires were then distributed to 400 bank employees working at Samsen ni and Phayathai area in Bangkok. The statistical method is divided into two categories: (1) descriptive statistics include mean, standard deviation; and (2) statistics for the relationship between variables using a multiple regression analysis.

The study found that (1) a comment about the model of effective leadership in the work of the Thai commercial Bank in Bangkok has high level in overall, with an average value of 4.27; a comment on the behavior of effective leaders in the work of the Thai commercial Bank in Bangkok has high level in overall, with an average of 4.16; a comment about the motivations of the operating employees effective of the work of the Thai commercial Bank in Bangkok has high level in overall, with the average value of 4.31 (2) samples with different sex have no different opinion on the effectiveness of the work of the Thai commercial Bank in Bangkok. For those aged samples with high education with different working experiences have opinion on the effectiveness of the work of the Thai commercial Bank in Bangkok, and the difference was statistically significant at the .05 level. The leadership style, the behavior of leaders and motivation of operating employees influence the effectiveness of the work of the bank in Bangkok Metropolitan Region with statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** leadership style / behavior of leader / motivation / effectiveness

## บทนำ

ในอดีตระบบสถาบันทางการเงิน การธนาคารได้รับการดูแลและปกป้องคุ้มครองจากธนาคารแห่งประเทศไทยโดยไม่มีการแข่งขันทางธุรกิจกันอย่างรุนแรงมากนัก แต่ในปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนดให้ธนาคารพาณิชย์ต้องมีการดำรงเงินกองทุนให้อยู่ในระดับที่กำหนด ซึ่งจะทำให้ธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ต้องยืนอยู่ให้ได้ด้วยตนเอง โดยธนาคารพาณิชย์ต้องมีการแข่งขันระหว่างธนาคารพาณิชย์ด้วยกันในปริมาณที่สูงขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหากกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เข้ามาช่วยในการบริหารการจัดการภายในองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของคุณคนให้มากขึ้น (กฤษณ์ รุยาพร, 2545) การเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคคลก็ถือเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

องค์การด้วยระดับหนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้โดยพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ต่างกัน เช่น การแสดงถึง ความรับผิดชอบในการทำงาน การปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ จะแสดงออกได้เหมาะสมเพียงใดนั้น มีปัจจัยหลายด้านที่มีส่วนช่วยเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเหมาะสมได้ (ธัญญา ผลอนันต์, 2549)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวตัดสินใจในการต่อต้านหรือปฏิบัติตามของพนักงาน บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับผู้นำในองค์กรเนื่องจากผู้นำจะเป็นผู้ออกนโยบายต่าง ๆ กำหนดกลยุทธ์และวางแผนเพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย จึงส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร หากขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่ดีแล้ว องค์กร ก็ไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ ในการแข่งขันของธุรกิจ ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่จะให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ เพราะฉะนั้นการมีผู้นำที่ทำหน้าที่ได้ดีนั้นย่อมได้รับการยอมรับจากบุคลากรของคนในองค์กร ซึ่งการยอมรับจากบุคลากรขององค์กรในความเป็นผู้นำของบุคลากรในแต่ละตัวบุคคลนั้นมี ความแตกต่างกันตามแนวคิดของ (Bass & Avolio, 1985) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) นอกจากนี้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมองค์กรแล้ว หาก ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ก็จะไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551)

นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองไปข้างหน้าและสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นสู่คนในองค์กรให้คล้อยตาม จูงใจให้คนทุ่มเทเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (พัชสิรี ชมพุกามี, 2552) การกำหนดทิศทางภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552) ผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญขององค์กรโดยทางองค์กรมุ่งหวังให้ผู้นำมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปทั้งความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อการบริหารงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2546) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีแนวทางที่ จะสามารถจูงใจให้คนทำงานอย่างทุ่มเทกำลังความสามารถของตนจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร หรือหน่วยงาน (เฉลย ภูมิพันธุ์, 2549) ดังนั้นอีกทั้งการทำงานร่วมกันต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญในแต่ละส่วนงานนั้นมาทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดแนวคิดที่หลากหลายและยังสนองความต้องการพื้นฐานในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอีกด้วย (ทศนา แคมมณี, 2545) ตามทฤษฎีของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะพบว่าการทำงานที่สามารถได้ประสิทธิผลที่ดีนั้นจำเป็นต้องได้รับความเชื่อของผู้อยู่บังคับบัญชาหรือผู้นำ ที่ต้องนำพาคนทั้งองค์กรปฏิบัติตามเป้าหมายที่ได้รับ โดยอาศัยผู้ปฏิบัติตาม



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ทำงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจำเป็นต้องตั้งใจและสรรหา ในตำแหน่งงานที่เหมาะสม กับพนักงาน ในการสั่งการเพื่อไปปฏิบัติต่อในหน้าที่ไม่เพียงแต่การใช้อำนาจสั่งการเท่านั้นจำเป็นต้องเรียนรู้การทำงานและเข้าใจความรู้สึกและความสามารถของพนักงานในการได้มอบหมายงานนั้นๆ เพื่อที่พนักงานได้ไปปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ (เพียงขวัญ ตีะยานะ, 2558) กล่าวว่า “ยังมีแรงจูงใจมากเท่าใด คนก็จะยังมีผลงานที่เกิดจากการกระทำที่มีแต่สร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาน ให้เกิดขึ้น ต่อตนเอง และสังคม” บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการพัฒนาองค์กรของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย (สมยศ นาวีการ, 2550) เพื่อให้องค์กรนั้นได้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพผู้นำควรจะทราบถึงความต้องการ ความคาดหวัง และศักยภาพในตัวบุคคลตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่มีผลในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์มากที่สุด (อำไพรัตน์ อักษรพรหม, 2541)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญจึงสนใจศึกษา แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงแบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะใด เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงองค์การ รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาแบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

**ระเบียบวิธีวิจัย**

งานวิจัยเรื่อง แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา โดยมีวิธีการรวบรวมข้อมูล และเป็นส่วนที่บรรยายวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยว่ามีขั้นตอนในการทำอย่างไรบ้าง แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เรื่อง แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale ออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามหลักจุดกึ่งกลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนนโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับมีความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับมีความคิดเห็นมาก



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับมีความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับมีความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับมีความคิดเห็นน้อยที่สุด

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ และตรวจสอบเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ต่างๆ และผลงานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับแบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
- 2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเสนอแนะแนวทางแก้ไข

4) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้เหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

5) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง แก้ไขปรับปรุงเครื่องมือตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ .985 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามรายข้อ อยู่ระหว่าง .984-.987 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับกันไม่ควรน้อยกว่า 0.70

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่ปฏิบัติงานในแขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เลือกแขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร เพราะมีธนาคารที่ตั้งอยู่บริเวณนั้นหลากหลายสถาบัน และคนเข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมาก โดยเลือก แต่ละธนาคาร ทั้งหมด 4 แห่ง แห่งละ 100 ชุด จากจำนวนธนาคารพาณิชย์ไทยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการ ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ตั้งแต่วันที่ 1 จนถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2559

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ ผลการวิเคราะห์ แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

**ผลการวิจัย**

ผลการวิจัยเรื่องแบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 1-4

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ที่	แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คำนึงถึงผลประโยชน์ของลูกน้องก่อนผลประโยชน์ของตนเอง	4.29	0.70	มาก
2	เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความต้องการของลูกน้อง	4.21	0.72	มาก
3	สามารถโน้มน้าวลูกน้องได้ดี	4.19	0.74	มาก
4	มีเหตุผลในการกระตุ้นให้ลูกน้องทำสิ่งต่างๆ	4.22	0.75	มาก
5	ตื่นตัวหรือเตรียมพร้อมกับเหตุการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น	4.34	0.66	มาก
6	สามารถทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในการทำสิ่งต่างๆได้ดี	4.27	0.64	มาก
7	สนับสนุนลูกน้องให้มีความฝันถึงเป้าหมายเดียวกับองค์กร	4.30	0.65	มาก
8	เชื่อว่าองค์กรควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม	4.30	0.68	มาก
9	สนับสนุนให้ลูกน้องมีจิตสำนึกต่อชุมชนในการทำงานร่วมกัน	4.32	0.65	มาก
10	เตรียมองค์การเพื่อสร้างความแตกต่างทางบวกในอนาคต	4.28	0.64	มาก
รวม		4.27	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตื่นตัวหรือเตรียมพร้อมกับเหตุการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ที่	พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ในองค์กรมีการกำหนดความเป็นเลิศขององค์กรในอนาคต	4.11	0.70	มาก
2	ผู้บริหารจัดให้มีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยขององค์กร	4.12	0.71	มาก
3	ผู้บริหารจัดให้มีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร	4.13	0.72	มาก
4	ผู้บริหารจัดให้มีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของทรัพยากร	4.12	0.73	มาก
5	ผู้บริหารจัดให้มีการใช้ข้อมูล เพื่อการวางแผน	4.12	0.66	มาก
6	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจในวิสัยทัศน์	4.13	0.67	มาก
7	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์	4.18	0.67	มาก
8	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.19	0.74	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.20	0.69	มาก
10	ผู้บริหารให้บุคลากรทดลองใช้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.24	0.71	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.16</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารให้บุคลากรทดลองใช้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ที่	แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	เห็นว่าความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.29	0.73	มาก
2	เห็นว่า การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.32	0.64	มาก
3	เห็นว่า การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.36	0.68	มาก
4	เห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้ท่านเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.25	0.66	มาก
5	เห็นว่าภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.25	0.72	มาก
6	เห็นว่านโยบายการพัฒนาบุคลากร/งาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.27	0.68	มาก
7	เห็นว่า การบริหาร งานที่เป็นธรรม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.34	0.66	มาก



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ที่	แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8	เห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.34	0.65	มาก
9	เห็นว่ารายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.31	0.68	มาก
10	เห็นว่าความมั่นคงของหน้าที่การงานจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.38	0.67	มาก
รวม		4.31	0.48	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เห็นว่าความมั่นคงของหน้าที่การงานจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ที่	ประสิทธิภาพในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยตนเอง	4.22	0.65	มาก
2	ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.09	0.70	มาก
3	มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้ว	4.44	0.66	มาก
4	ไม่พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.60	1.06	มาก
5	ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.65	มาก
6	ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.14	0.65	มาก
7	ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.62	มาก
8	ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	3.61	1.07	มาก
9	มีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.25	0.70	มาก
10	ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	4.38	0.74	มาก
รวม		4.09	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้วมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

2. การรายงานผลแบบของผู้นำพฤติกรรมของผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานครและปริมณฑลใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 5

ตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรแบบของผู้นำพฤติกรรมของผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการกับประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. แบบของผู้นำ	.137	2.603	.010*
2. พฤติกรรมของผู้นำ	.396	7.456	.000*
3. แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ	.182	3.788	.000*

$R^2 = .374$ , F-Value = 78.959, n = 400, P-Value  $\leq 0.05$ \*

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าอิทธิพลของตัวแปรแบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์พบว่า แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำของเบอร์น (Burns, 1978 อ้างถึงใน พนิดา ดามาพงศ์, 2534: 45) ได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายภาวะผู้นำยุคใหม่ คือทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจาก Burns วิจัยพบว่าทฤษฎีภาวะผู้นำที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคใหม่ ซึ่งแบ่งเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation theories) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมากมาย ซึ่งมีการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจน ในมุมมองที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม นิสัย และกระบวนการรับรู้ ซึ่งเราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ (1) เชิงเนื้อหา (contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน (2) เชิงกระบวนการ (process theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

เข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ สามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังนี้ (1) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ (achievement motivation theory) คือ ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่คนทั่วไป ต้องการมีลักษณะผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง 3 ประการ ได้แก่ (1) พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อม ที่จะแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ (2) กล้าได้กล้าเสีย และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม และ (3) ต้องการการ ยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับความก้าวหน้า

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของของกัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษาด้านการ พาณิชยในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้ง รับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ของบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จุฑามาต เล่าห์จิระกุล (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์การบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมและบรรยากาศองค์การโดยรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สาธินี สมานันตกุล (2555) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการ ติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจและประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้ถึงร้อยละ 35.5 ( $R^2$  Adj = .355) อารีรัตน์ สีขาว (2555) ได้ ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ 1 ผล การศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทาง อากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่ง หนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและปัจจัยค่าจุน อยู่ในระดับดี ด้าน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับดีปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค่า จุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

### 1. การนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ด้านแบบของผู้ผู้นำในประเด็นเกี่ยวกับความสามารถในการโน้มน้าว ลูกน้องมีผลค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงควรทำการพัฒนาผู้นำเพื่อให้ความสามารถในการโน้มน้าวลูกน้อง เพื่อการทำงานจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมของผู้ผู้นำในประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดความเป็นเลิศขององค์กรในอนาคต ยังมีผลค่อนข้างน้อย ดังนั้นควรส่งเสริมให้บุคลากร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกัน กำหนดความเป็นเลิศขององค์กรในอนาคต เพื่อพนักงานทุกระดับจะได้มีส่วนร่วมต่อองค์กรมากขึ้น ด้านแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการในประเด็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาบุคลากร/งาน พนักงานปฏิบัติการยังรู้สึกว่าการจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานน้อย ดังนั้นจึงควรเร่งดำเนินการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรักและผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง ทุกหน่วยงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร

### 2. การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่องแบบของผู้ผู้นำ พฤติกรรมของผู้ผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณสอบถามพนักงานจากแบบสอบถามอย่างเดียว หากจะทำการศึกษาเพิ่มเติมควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยทำการสัมภาษณ์พนักงานในเชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

## เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ รุยาพร. (2545). การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ. กรุงเทพฯ : เอเชียแปซิฟิกอิน โนเวชั่น เซ็นเตอร์.  
กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
จุฑามาศ เล่าหัจระกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ทศนา แคมมณี. (2545). รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
ธัญญา ผลอนันต์. (2549). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล:แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. เล่ม 5. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

พนิดา ตามาพงศ์. (2534). การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอ. สาขาวิชาการสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.

เพียงขวัญ ต๊ะยานะ. (2558). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

พัชสิรี ชมพุดำมี. (2552). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2546). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership. Theory). สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า.

ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สาธินี สมานันตกุล. (2555). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารีรัตน์ สีขาว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ 1. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อำไพรัตน์ อักษรพรหม. (2541). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

Bass & Avolio. (1994). *Improving Organization Effectiveness through TransformationLeadership*. Thousand Oaks: SAGE.

Bass & Avolio. (1985). Appendix: Examples from the Literature. In V.M.H. Borden and T.W. Banta (Eds.). *Using Performance Indicators to Guide Strategic Decision Making*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.