

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสิน
ในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวพิรพร ศิวะวามร

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.949 ได้แก่ แบบสอบถามที่ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงพหุองค์ประกอบ MLQ-6S (Multifactor Leadership Questionnaires) และแบบวัดระดับการทำงานเป็นทีมที่พัฒนาจากแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของ อารีย์ อุมหุตวิทยานนท์ (2551) ที่สร้างตามแนวคิดของ Romig (1996)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 108 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้จัดการ ทำงานมาเป็นระยะเวลามากกว่า 20 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 50,000 บาท

ผู้บริหารของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มีภาวะผู้นำแบบก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.469$)

กลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และกลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่มสูงที่สุด ($r = 0.875$) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารต่ำที่สุด ($r = 0.331$)

กลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และกลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่มสูงที่สุด ($r = 0.830$) และมีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบปล่อยตามสบายต่ำที่สุด ($r = 0.235$)

กลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพียงด้านเดียว โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่มสูงที่สุด ($r = 0.683$) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องต่ำที่สุด ($r = 0.237$)

ระดับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และกลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสูงที่สุด ($r = 0.875$) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารต่ำที่สุด ($r = 0.316$)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Relationship Between Transformational Leadership and Teamworking of Management of Government Savings Bank Branch in Chiang Mai Province

Author Miss Piraporn Siwawamorn

Degree Master of Business Administration

Advisor Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

The objective of this independent survey study was to study the relationship between transformational leadership and teamwork of management officers at Government Savings Bank in Chiang Mai. Questionnaire was used as the tool, with reliability level of 0.949, for collecting the data. The questionnaire was divided into 3 parts: general information of the respondents, multifactor leadership, and level of team work which has been design by Aree Unhasutthiyanon (1998) based on Roming's concept (1996).

The results of the study showed that most of the 108 Government Savings Bank administrative officers were female, 41-50 years old, married, with Bachelor's degree. Their position was assistant manager, with work period of more than 20 years. Their monthly income was 30,000-50,000 baht.

The administrative officers at Government Savings Bank showed state of transformational leadership and exchanging leadership at the high level, where as the state of relaxing leadership was at the medium level.

The relationship between the 3 states of leadership and the 5 factors of teamwork was significant at the statistic level of 0.01, and the level of the relationship was at $r=0.469$.

The transformational group had a positive relationship with exchanging group and relaxing group, and had a positive relationship with all factors of teamwork behaviors, with the highest level of relationship with the 3 states of leadership at $r=0.875$. The sub-factor of teamwork behavior that this group showed the lowest level of relationship was communication at $r=0.331$.

The exchanging group had a positive relationship with transformational group and relaxing group, and had a positive relationship with all factors of teamwork behaviors, with the highest level of relationship with the 3 states of leadership at $r=0.830$. This group showed the lowest level of relationship with relaxing group at $r=0.235$.

The relaxing group had a positive relationship with transformational group and relaxing group, and had a positive relationship with only one sub-factor, namely regular work improvement, with the highest level of relationship with the 3 states of leadership at $r=0.830$. The sub-factor of teamwork behavior that this group showed the lowest level of relationship with was regular work improvement at $r=0.237$.

Overall, the 3 states of leadership had a positive relationship with transformational group, exchanging group and relaxing group, and had a positive relationship with all factors of teamwork behaviors. The 3 states of leadership had the highest level of relationship with transformational group at $r=0.875$. The sub-factor of teamwork behaviors that the 3 states of leadership had the lowest level of relationship with was communication, at $r=0.316$.