

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผล
องค์การ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ผู้บริหารมีสถานภาพ
ส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์การกับ
คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ของผู้บริหาร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงาน
ใหญ่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพองค์การ กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของผู้บริหาร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และเพื่อสร้างสมการ
การพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การ จากคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของผู้บริหาร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างได้จาก
การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 340 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ด้านคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และ
ด้านประสิทธิผลองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t test และการวิเคราะห์

ความแปรปรวน แบบทางเดียว (one-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffé สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ forward ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ อาชวณ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลองค์การ แตกต่างกัน ผู้บริหารเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลขององค์การด้านภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารเพศชาย ผู้บริหารของธนาคารที่มีอายุ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลองค์การต่ำกว่าผู้บริหารที่มีช่วงอายุต่าง ๆ สูงกว่า ผู้บริหารของธนาคารที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลองค์การต่ำกว่าผู้บริหารที่มีช่วงอายุต่าง ๆ สูงกว่า ผู้บริหารของธนาคารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลองค์การต่ำกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารระดับต้นจะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลองค์การต่ำกว่าผู้บริหารระดับกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์การ กับคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ด้านบารมีและด้านการกระตุ้นปัญญาเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์การ กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการรู้จักวางแผนและด้านความมีเอกลักษณ์ ของผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการสร้างสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กร จากคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่พยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์เท่ากับ 0.390 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กร ได้ร้อยละ 15.2 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.305

In this thesis, the relationship between organizational effectiveness at the headquarters of Siam Commercial Bank Public Company Limited (SCB) and the differential demographical characteristics of its administrators is examined. Additionally studied is the relationship between organizational effectiveness and the achievement motivation displayed by the administrators under investigation. Finally, a predictive equation is framed governing the relationship between demographical characteristics and achievement motivation of these administrators and organizational effectiveness.

The instrument of research was a tripartite questionnaire. The first part elicited information pertaining to the demographical characteristics of the leaders under study and was couched at the reliability level of 0.91. The

second part dealt with achievement motivation and was couched at the reliability level of 0.90. Finally, the third part was concerned with organizational effectiveness and was couched at the reliability level of 0.95.

Using techniques of descriptive statistics, the collected data were analyzed in terms of percentage, mean and standard deviation. T test and one-way analysis of variance (ANOVA) were additionally employed for testing purposes. In case differences were found to be at a statistically significant level, Scheffé's paired comparison method was used. Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis in the form of the forward equation were also employed.

Findings are as follows:

1. The administrators at the headquarters of SCB who differed in the demographical characteristics of gender, age, length of employment, educational level, and position held concomitantly exhibited differences in organizational effectiveness. It was found that the mean for female administrators was at a higher level in regard to organizational effectiveness in the aspect of leadership than was the case for their male counterparts. Moreover, the mean for bank administrators between the ages of twenty-five and thirty was at a lower level regarding organizational effectiveness than was the case of those who were older. Furthermore, the mean for organizational effectiveness for bank administrators who had been employed less than five years was lower than was the case for those who had been employed longer. In addition, the mean for organizational effectiveness was lower for

administrators holding a bachelor's degree than for those who held higher degrees. Finally, insofar as positions held are concerned, the mean for organizational effectiveness was lower for administrators who held lower ranking positions than was the case for those holding positions at middle ranks.

2. No correlations at the statistically significant level of .05 was found in respect to the relationship between organizational effectiveness and the characteristics of the bank administrators under study. When considered in each aspect, however, it was found that the characteristics of these administrators in respect to the aspects of charisma and being intellectually stimulating were weakly positively correlated with organizational effectiveness at the statistically significant level of .05.

3. The relationship between organizational effectiveness and the achievement motivation of the administrators under study in an overall picture was found to be moderately positively correlated at the statistically significant level of .05. The analysis in each aspect determined that achievement motivation in the aspects of risk, responsibility for oneself, planning, and identity of these administrators was moderately positively correlated with organizational effectiveness at the statistically significant level of .05.

4. The predictive equation for organizational effectiveness on the basis of leader characteristics and achievement motivation utilizes achievement motivation as a predictive variable that can be used to predict organizational effectiveness at the statistically significant level of .05. The relationship between these two variables can be measured using the multiple correlation coefficient with the criterion variable being equal to 0.390. As such, organizational effectiveness can be predicted at the level of 15.2 percent with the variance of the criterion variable being 0.305.