

ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรธุรกิจ

**Emotional Intelligence, Personality, and Leadership as Factors Effecting Job Satisfaction of
Subordinates and Job Performance of Middle Supervisors in Business Organizations**

รัตติกรณ์ จงวิศาล¹

Rattigorn Chongvisal¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพองค์ประกอบ 5 ประการ และภาวะผู้นำเต็มรูปแบบของหัวหน้างานระดับกลางที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 303 คน คือหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรค้าปลีกประเภทร้านค้าสะดวกซื้อ จำนวน 154 คน และองค์กรอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 149 คน การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรใน 3 โมเดลที่แยกตามรูปแบบของภาวะผู้นำ ใช้การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรม LISREL 8.30 ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพที่ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำ คือบุคลิกภาพแบบห้วนไหว แบบแสดงออก และแบบมีสติ และเชาวน์อารมณ์ส่งผลทางบวกโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด บุคลิกภาพแบบห้วนไหวส่งผลทางลบโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานผ่านทางภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

The purpose of this research was to study the effects of middle supervisors' emotional Intelligence, the 5-factor model of personality, and Model of Full-Range Leadership on their job performance and on their subordinates' job satisfaction. The total sample of 303 middle supervisors was drawn from two business organizations; 154 subjects from a convenient store company and 149 ones from an electronic industrial company. Path analysis by LISREL 8.30 was used to test the causal relations of these variables in the proposed 3 models separated by types of leadership. The results showed that neuroticism, extraversion, and conscientiousness significantly influenced on leadership. The relationship between emotional intelligence and leadership gained empirical only for transformational leadership. Leadership had effects only on job satisfaction and transformational leadership was the best predictor of job satisfaction. Neuroticism had negative direct effects on job performance and indirect effects on job satisfaction via transactional and laissez-faire leadership.

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โทร 0-2561-3480 ต่อ 319, 1

Asst.,Prof. Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

E-mail : rattigom.c@ku.ac.th