

การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิพล จำกัด

**LEADERSHIP STYLE WHICH INFLUENCE JOB PERFORMANCE
OF PERSONNEL OF MSC SITTIPOL CO., LTD.**

กฤษณะ นรรัตน์ kridsana-tom@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิพล จำกัด (3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิพล จำกัด (4) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิพล จำกัด (5) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิพล จำกัด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิพล จำกัด จำนวน 133 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ใช้คะแนนจากการประเมินจากแบบสอบถามของพนักงานจำนวน 133 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะผู้นำมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ กลุ่มตัวอย่างที่มี

ภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุน

2. ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีคะแนนประเมินเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .96

3. ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน จำนวนพนักงานในสังกัด ประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4. ภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บริษัทส่งเสริมแนวคิดของคนที่เป็ผู้นำ ด้านภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ เพราะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด โดยตรงและสนับสนุนให้ผู้นำได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย เมื่อมีหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำสูงคนที่เป็นพนักงานก็จะมีประสิทธิภาพที่ดีตามมา

คำสำคัญ: ประชากรศาสตร์, ประสิทธิภาพ, เพิ่มพูน

Abstract

The objective of this research is to study (1) to study the demographic characteristics of the respondents (2) to study the leadership Style of MSC Sittipol Co., Ltd. (3) to study the Influence Job Performance of Personnel of MSC Sittipol Co., Ltd. (4) To study demographic characteristics that affect the Influence Job Performance of

Personnel of MSC Sittipol Co., Ltd. (5) to study Leadership Style which Influence Job Performance of Personnel of MSC Sittipol Co., Ltd. This research is a survey research. In the study, a sample of 133 employees of MSC Sittipol Co., Ltd. were selected. With multiple steps The tools used in data collection of this research were questionnaires about demographic characteristics. Opinions about leadership And comments about problems and suggestions In analyzing the leadership that affects work effectiveness Using scores from the assessment of 133 employees' questionnaires. Data analysis uses frequency, percentage, mean, standard deviation. Testing the difference between the average of the population One-way analysis of variance And Pearson's correlation coefficient analysis The results are as follows.

1. The sample group had opinions about overall leadership at a high level.

When considering each aspect, it was found that The sample group that has a lot of leadership is the achievement-oriented leadership. Participatory leadership Mastermind leadership The sample group with overall leadership was at a moderate level, namely, leadership, teaching style support

2. Work effectiveness Found that the average score was 3.45 and the standard deviation was .96

3. Demographic characteristics of respondents, age, education level estimate salary Working period in the agency Number of employees under Work effectiveness is different, but personal characteristics are gender, status, job position, work effectiveness, not different. With statistical significance
($p < .05$)

4. Leadership affects work productivity of employees. MSC Sittipol Co., Ltd.

The results indicate that The MSC Sittipol Co., Ltd. promotes the concept of people who are leaders. As for the leadership in various fields, because it directly

affects the work effectiveness of MSC Sittipol Co., Ltd. , the Company has the right to directly support and encourage leaders to receive education, training, increase knowledge and ability to perform work as well. When there is a leader with high leadership, people who are employees will have a good effectiveness.

Keyword: demographic, effectiveness, increase

บทนำ

พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากในบริษัท เพราะว่าเป็นคนที่คอยขับเคลื่อนบริษัท ซึ่งหากบริษัทใดมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีภาวะผู้นำ ก็จะทำให้บริษัทประกอบธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ แต่ทว่าในปัจจุบันมีผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ เช่น ภาวะผู้นำผู้นำที่ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ใช้อำนาจโดยมิชอบ มีความลำเอียงรักลูกน้องไม่เท่ากัน โยนความผิดของตัวเองให้ลูกน้อง (ฉิชามล ฟองน้ำ, 2557)

องค์กรและพนักงานเป็นสิ่งที่เกิดควบคู่และแยกออกจากกันได้ยากเพราะสองส่วนต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสร้างเสริมและส่งเสริมกันและกัน ซึ่งได้ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร และที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำจะสร้างสรรค์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละส่วนประกอบ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ในการดำเนินงานในดีที่สุดในบริษัท ต่าง ๆ จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ประกอบไปด้วยหลายหน่วยงาน หลายส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ภาวะผู้นำก็สามารถรวบรวมบุคลากรให้มีวัฒนธรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นทีมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (พันทิวา สุพัฒนาภรณ์, 2556)

อีกทั้งในการแข่งขันด้านการดำเนินธุรกิจของโลกยุคสมัยใหม่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงขึ้นเป็นอย่างมาก จนทำให้ทุกองค์กรเกิดผลกระทบขึ้นในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาคเอกชนที่จะต้องตระหนักถึงปัญหาและหาวิธีทางต่าง ๆ ที่จะสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกการแข่งขันในโลกยุคสมัยใหม่ไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายนอกหรือแม้กระทั่งปัจจัยภายในขององค์กรเอง โดยปัจจัยภายนอกนั้นจะมีการวิเคราะห์ถึงโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในมุมต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี การแข่งขันและภัยธรรมชาติในส่วนของปัจจัยภายในเองก็มีความสำคัญไม่น้อย กว่าปัจจัยภายนอก ทั้งการวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ซึ่งหนึ่งในส่วนประกอบที่สำคัญของการวิเคราะห์ปัจจัยภายในนี้ก็คือ คนหรือทรัพยากรบุคคล ที่เป็นกำลังสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นสามารถประจักษ์เป้าหมายและมีศักยภาพในการแข่งขันได้นอกจากนั้น ภาวะผู้นำขององค์กรเองก็มีส่วนประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะมีผลทำให้องค์กรนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จในด้านการดำเนินธุรกิจมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ มีภาวะผู้นำที่ดีที่แบบอย่าง ซึ่งที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจไม่ให้พนักงานที่มีความสำคัญเหล่านี้ลาออกจากการทำงานในองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรต่อไป (อรรถวิท ชื่นจิตต์, 2557)

ในยุคสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบทางธุรกิจ มากกว่าคู่แข่ง การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพเพื่อสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ และในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าไม่เพียงแต่องค์กรเลยเพราะฉะนั้นองค์กรต้องปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรของทางเอกชนก็ต้องปรับตัวเป็นอย่างมากและ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างทันที่และมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางในการพัฒนาคือต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ที่สามารถที่จะรองรับการพัฒนา

ประเทศในยุคสมัยใหม่โดยมีการยึดผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับองค์กรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นสามารถยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล(High Performance) ดังนั้นในการพัฒนาพนักงานให้มีความเป็นเลิศนั้นจะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันในทุกแผนกโดยเฉพาะผู้นำเนื่องจากเป็นผู้นำของพนักงานคนอื่น ๆ ซึ่งจะใกล้ชิดกับพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง ความเข้าถึงและการที่จะเข้าใจ หรือดำเนินการแก้ไขปัญหาย่อมกระทำได้รวดเร็วกว่า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย อีกทั้งยังต้องเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนหรือพลิกแพลงภายในองค์กรได้อย่างทันท่วงทีเพื่อให้สอดคล้อง และสามารถเผชิญกับความ

เปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีและเกิดขึ้นตลอดเวลา โดยลักษณะขององค์กรที่มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ พนักงานในองค์กรมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันในทุกระดับขององค์กร ที่ซึ่งสมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของผู้นำได้อย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุดทั้งนี้เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (สนธิ ไสยคล้าย, 2555)

ในโลกที่องค์กรธุรกิจต่างต้องเผชิญกับแรงผลักดันจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากภายนอกส่งผลถึงภายใน จากเทคโนโลยี นวัตกรรมและกลยุทธ์การจัดการแนวคิดใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม การบริหารจัดการและบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ได้มาทั้งปัญหาอุปสรรคและโอกาสทางการพัฒนาแบบก้าวกระโดดในทรัพยากรด้านต่าง ๆ ขององค์กร อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงการแข่งขันและโอกาสทางธุรกิจได้ในเวลาเดียวกัน การปรับตัวเชิงการพัฒนาและการเตรียมพร้อมเพื่อเผชิญการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นสิ่งที่จะต้องมิในแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาและเติบโตกลางภาวะการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ไม่มีการปรับตัวหรือปรับตัวได้ช้าจะสูญเสียโอกาสทางธุรกิจและมีแนวโน้มที่จะเข้าสู่ภาวะถดถอย บุคลากรขององค์กร

หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายภายใต้เป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับตลอดหลายปีที่ผ่านมาองค์กรต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Attribute) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจากขีดความสามารถของบุคคลากร แต่ด้วยเหตุที่องค์กรประกอบไปด้วยแผนกต่าง ๆ ซึ่งขับเคลื่อนไปได้ด้วยทรัพยากรมนุษย์ การทำงานภายในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างหน่วยงาน และแรงกดดันภายในงาน จึงปัจจัยที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรมีความราบรื่น คล่องตัว นั่นคือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ที่ดีของซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จึงมีบทบาทสำคัญ ในด้านการดำเนินกิจกรรมหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาองค์กรไปสู่วิถีทางการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในองค์กร (นายเกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์, 2558)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัย สนใจศึกษาเรื่องการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด เพื่อจะได้เป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

4. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

สมมุติฐาน 1 พนักงานที่มีประสิทธิภาพประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.1. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ชายและหญิง มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.2. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด อายุที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.3. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด สถานภาพที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.4. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.5. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.6. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.7 พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.8 พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด จำนวนพนักงานในแผนกที่สังกัดที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

สมมุติฐาน 2 ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2.1 ภาวะผู้นำแบบบงการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2.2 ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ใ้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

สมมุติฐาน 3 ประสิทธิผลการทำงาน

ประสิทธิผลการทำงาน ได้รับผลมาจากภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็น พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 คน

2. งานวิจัยเป็นการรวบรวมจากพนักงานโดยมีช่วงเวลา การเก็บข้อมูลใน เดือน พฤษภาคม ถึง เดือนมิถุนายน พศ. 2562

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ศึกษาเฉพาะ

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 สถานะภาพ

3.1.4 ระดับการศึกษา

3.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1.6 ตำแหน่งงาน

3.1.7 ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน

3.1.8 จำนวนพนักงานในแผนกที่สังกัด (รวมตัวท่านเอง)

3.2 ลักษณะภาวะผู้นำ

3.2.1 ภาวะผู้นำแบบบงการ

3.2.2 ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุน

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

3.3 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะประชากรศาสตร์
1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. ตำแหน่งงาน
7. ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน
8. จำนวนพนักงานในแผนกที่สังกัด

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลการทำงาน

ลักษณะภาวะผู้นำ
1. ภาวะผู้นำแบบบงการ
2. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรด้านลักษณะประชากรศาสตร์และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านประสิทธิผลการทำงาน

โดยเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ภาวะผู้นำ มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานหรือไม่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานลักษณะประชากรศาสตร์ แบบให้เลือกตอบจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน จำนวนพนักงานในแผนกสังกัด ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีเนื้อหา จำนวน 10 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ข้อ 1-2
2. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุน ข้อ 3-5
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ข้อ 6-8
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ข้อ 9-10

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4

เห็นด้วยบางส่วน	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินภาวะผู้นำทำงานออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับคุณภาพผู้นำได้ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81- 2.60 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถาม 4 ส่วน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษารวม 3 ท่าน ได้แก่ (1) เมทาวี (2) เพื่อน 1 และ (3) เพื่อน 2 ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยวิธีการหาค่า IOC (item-objective congruence index) คำนวณความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 6 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ เท่ากับ .802
2. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุน เท่ากับ .759
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ .870
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ เท่ากับ .875
5. ประสิทธิภาพการทำงาน เท่ากับ .707

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน จำนวนพนักงานในแผนกที่สังกัด

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดภาวะผู้นำ และประสิทธิผลการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ตามสมมติฐานข้อที่ 1

พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิผลการทำงาน แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรชายและหญิง (independent sample *t* test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในด้านประสิทธิผลการทำงาน ของ พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

ผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสิทธิผลการทำงาน ของ พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ของ พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ที่มีความแตกต่างทางด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน จำนวนพนักงานในแผนกที่สังกัด ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's test for all possible comparisons)

เกณฑ์การแปลความหมายมีดังนี้ (คณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552, หน้า 47)

- 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- .80-.99 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสูง
- .60-.79 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
- .40-.59 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับเฉลี่ย
- .20-.39 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ
- .00-.19 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 สถานภาพโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 การศึกษาระดับปริญญา จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รายได้ 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 ตำแหน่งงานพนักงาน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 อายุงาน 3 – 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.80 และ จำนวน พนักงานจำนวน 1 – 15 คน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 พนักงานที่มีประสิทธิภาพประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมี ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

1.1. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ชายและหญิง มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

1.2. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด อายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

1.3. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด สถานภาพที่ต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

1.4. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

1.5. พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

1.6 พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

1.7 พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

1.8 พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด จำนวนพนักงานในแผนกที่สังกัดที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

สมมุติฐาน 2 ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2.1 ภาวะผู้นำแบบบงการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2.2 ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ใ้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

สมมุติฐาน 3 ประสิทธิผลการทำงาน

ประสิทธิผลการทำงาน ได้รับผลมาจากภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชายและหญิงที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานไม่ต่างกัน สถานภาพที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานไม่ต่างกัน อายุที่ต่างกันที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงาน

ทำงานต่างกัน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน ระยะเวลาทำงาน
ในหน่วยงานที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

จำนวนพนักงานในแผนกที่สังกัดที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจากแนวคิดของ วิลเลียม เจ.เรดดิน ได้แจ้งเหตุผลอธิบายไว้ว่า ไม่สามารถบอกได้ว่าภาวะผู้นำด้านไหนดีที่สุด โดยด้านของภาวะผู้นำดีนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ต่อนั้นกับสภาพการณ์ของการเป็นผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้รับทราบว่า สำหรับพนักงานพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน อธิบายได้ว่า งานในบริษัท พนักงานจำเป็นต้องได้รับการจูงใจหมายในการทำงานก่อนคือต้องมุ่งความสำเร็จมาก่อนเสมอ เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วง และผู้นำต้องมีส่วนร่วมในงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงาน และผลักดันงานให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฉิมชาล ฟองน้ำ(2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการ ทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัย ผู้ทำการวิจัยได้มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์แก้ไขปัญหาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. บริษัทควรให้พนักงานคนที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สูงเลื่อนขั้นขึ้นมาเป็นหัวหน้า โดยการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาตาม

ความมีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ และความเหมาะสมในด้านอื่น ๆ ประกอบ เพราะจะช่วยให้พนักงานว่าตัวเองมีผู้นำที่ดี ไม่ถูกเอาเปรียบโดยผู้นำที่ไม่ได้มีภาวะผู้นำเลย และทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน

2. บริษัทควรพิจารณาหาพนักงานที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพราะว่ามีความสัมพันธ์ ไปในทางบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ดังนั้น ควรมุ่งเน้นไปที่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

3. บริษัทควรพิจารณาหาพนักงานที่มีภาวะผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุน และ ภาวะผู้นำแบบบงการ เพราะว่ามีความสัมพันธ์ ไปในทางบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ดังนั้น ควรมุ่งเน้นลงลงมาไปที่ ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุนและ ภาวะผู้นำแบบบงการ เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด ในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจาก 4 ด้านที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1. ภาวะผู้นำแบบบงการ 2. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุน 3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. ควรเพิ่มข้อคำถามในแบบสอบถามให้มากขึ้น

3. ควรเพิ่มตัวแปรอิสระ เพิ่มเพื่อวัดค่าที่มีต่อประสิทธิภาพของงาน

4. ควรเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาต้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กฤษดา น่วมจิตร. (2558). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- กาญจนา สีลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักเขตบางเขน*. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กิตติยา รอดไสว. (ม.ป.ท.). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกรมธรรม์ ประกันชีวิต ผ่านช่องทางการตลาดทาง โทรศัพท์ (Tele Marketing) ของผู้บริโภคนใน เขตจังหวัดสมุทรสาคร*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐยา ป้องกัน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1, Relationship between leadership styles and individual*

creativity of Educational Officers Under Nakhonpathom Primary Educati.

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณิชามล ฟองน้ำ. (2557). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.

ทิพวัลย์ ซาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพาอัยยาศัยจังหวัดระยอง. การบริหารการศึกษา

ชนัท อินทร์ถนอม. (ม.ป.ท.). รูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลนวมิ สมเด็จพระเจ้า สังกัด โรงพยาบาลตำรวจ. มหาวิทยาลัยนเรศวร

ปิยณัฐธิดา เคนบุปผา. (ม.ป.ท.). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปิยภรณ์ ชูชีพ. (ม.ป.ท.). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยประสิทธิผลการจัดการ โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ของบริษัทในนิคม อุตสาหกรรมย่านจังหวัดปทุมธานีและพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยรังสิต

พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย. ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พันทิวา สุพัฒนามภรณ์. (2556). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร กรณี บริษัทไทย อกริฟู้ดส์จำกัด (มหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการสื่อสาร ประยุกต์) คณะภาษาและการสื่อสาร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พิจักษณา วงศาโรจน์. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลังพลทหารบก. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*
- ลำดวน เอี่ยมอาจ. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- ศิริกัลยา สามไชย. (2559). *แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- ศิริภัทร คุษฎีวิวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- สนธิ ไสยคล้าย. (2555). *ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. การบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*

- สุชาดา บินยามัน. (2558). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*
- สุดาทิพย์ ภู่อัครสวัสดิ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของบุคลิกภาพ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- อัญมณี วัฒนรัตน์. (2556). *ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- อัญมณี วัฒนรัตน์. (2556). *ภาวะผู้นำแบบพัฒนาการ การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*