

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่เดือน.....

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับการรับรู้องค์กรแห่ง
ความเป็นเลิศ ของพนักงาน บริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)

The Relationships Among the Perception of Transformational Leadership, the Big Five Personality Traits, and
Among the Perception of High Performance Organization: The Case Study of DHA Siamwalla Ltd. (Head
office)

ชุตินันท์ วรรณรุ่ง *

รังสิมา หอมเศรษฐี **อรिता สำรอง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบและการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด
(สำนักงานใหญ่) (2)เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยาม
วาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทดี เอสเอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 150 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามส่วนบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับ
บุคคล แบบสอบถามการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะสถานภาพส่วนบุคคล
ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์หาค่า T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- way
ANOVA) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพส่วนบุคคลกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของ
พนักงาน : บริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient -- r_{xy}) เพื่อหาค่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)พบว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานดังนี้ (1) พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ยกเว้น พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1(2) พนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน บริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

This research was aimed to (1) study the perception level of transformational leadership, the big five personality traits, and the perception of high performance organization in the employees of DHA Siamwalla Ltd. (Head Office); and to (2) conduct a comparative study on the perception of high performance organization in the employees of DHA Siamwalla Ltd. (Head Office), classified by the personal factors, i.e., sex, educational level, and employment period.

The samples of the research consisted of 170 employees of DHA Siamwalla Ltd. (Head Office). Questionnaires were manipulated as the research instrument; and divided into 4 parts., i.e., personal data, the perception of high performance organization, the perception level of transformational leadership, and the big five personality traits. The statistics for data analysis included mean (\bar{X}), S.D., percentage for describing general personal status of the samples, T-Test one- way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient – (r_{xy}).

The findings supported the hypotheses as follows. (1) The employees with different personal status, i.e., sex, educational level, and employment period had different perception of high performance organization; conforming with H1. Except for those with different sex, they showed no difference in the perception of high performance organization. (2)The employees perceived transformational leadership. And the big five personality traits had positive relationships with the perception of high performance organization among the employees of DHA Siamwalla Ltd. (Head Office) with the statistical significance of .05.

บทนำ

การปรับตัวขององค์กรในปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคต เนื่องจากการแข่งขันสูงในหลายๆ องค์กรจึงได้พยายามสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรของตนเอง จึงจะพบได้ว่ามีการกล่าวถึงองค์กรแห่งความเป็นเลิศกันอย่างแพร่หลายมากขึ้น ซึ่งหมายถึง การที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นนี้ องค์กรไม่สามารถที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองโดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่เคยทำมา แต่องค์กรต้องแสวงหารูปแบบขององค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัว และสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนั้น มีหลายทฤษฎีเช่นกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นแนวทางในการศึกษาหลักได้ 3 แนวทาง คือ 1) แนวทางคุณลักษณะผู้นำ จะมุ่งศึกษาคุณลักษณะของบุคคลผู้เป็นผู้นำในอดีต 2) แนวทางภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม กลุ่มนี้จะมุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมต่างๆ ที่ผู้นำแสดงออก และ 3) แนวทางภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จะมุ่งศึกษาปัจจัยสถานการณ์แล้วเลือกรูปแบบภาวะผู้นำให้ เหมาะสมกับปัจจัยสถานการณ์ดังกล่าว นอกจากการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวทางที่กล่าว มาแล้วข้างต้น ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นผลสำเร็จ สามารถพลิกฟื้นองค์กรจากสถานการณ์ปัญหาต่างๆ ไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้นได้ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552: 263) บุคลิกภาพถือเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ออกจากกัน โดยเด็ดขาดทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันและมีผลกระทบต่อกันและกันเป็นประจวบจุก ไข่ออกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรมวัฒนธรรมการเรียนรู้วิธีปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัตรธรรม (ศรีเรือนแก้วกั้วาล, 2551) บริษัท ดีเอสเอสยามวลา จำกัด ด้วยความเป็นบริษัทจำหน่ายเครื่องเขียนที่เก่าแก่ของไทย ผสานกับความภาคภูมิใจในการสืบทอด “คุณค่า” ของกิจการที่มีอายุยาวนานกว่า 100 ปี เหล่านี้นับเป็นรากฐานที่มั่นคงที่ “ผู้บริหารรุ่นที่ 5” แห่งบริษัท ดีเอสเอส ยามวลา จำกัด นำมาใช้ต่อยอดเพื่อขับเคลื่อนบริษัทไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่มุ่งเน้นในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ตลอดจนการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์กร ผู้วิจัยจึงตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาขององค์กรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท ดี เอส เอสยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)

(2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท ดี เอส เอสยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน

(3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท ดี เอส เอสยามวาลา จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

(1) พนักงานบริษัท ดี เอส เอสยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน มีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่างกัน

(2) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบริษัท ดี เอส เอสยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดี เอส เอสยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 240 คน (สำรวจเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2560) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973, p. 1008) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

ตาราง 1 จำนวนตัวอย่างแบ่งตามกลุ่มงาน

ประชากร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
Sale	130	81
บุคคล-ธุรการ	35	22
บัญชี-การเงิน	45	28
จัดซื้อ-ออกแบบ	30	19
รวม	240	150

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงตามหลักขององค์กรแห่งความเป็นเลิศ

(2) ได้นำแนวคิดในการพัฒนาองค์การที่เหมาะสม โดยเน้นตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือก ขั้นตอนการพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางขององค์กรแห่งความเป็นเลิศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบวัดลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามที่สร้างขึ้นเองสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องเพศ ระดับการศึกษาและอายุงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของ Blanchard

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้แบบเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1985)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Costa and McCrae, (1992) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทดี เอส เอสยามวาเวลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน มีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ตาราง 2 ผลเปรียบเทียบการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ จำแนกตามเพศ (n = 170)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	เพศชาย (78)		เพศหญิง (92)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.เป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ	3.21	.481	3.28	.641	-0.756	.451
2.เป็นองค์กรที่มุ่งผลิตต่อองค์ความรู้	3.50	.448	3.64	.535	-1.854	.066

เปรียบเทียบความคิดเห็น	เพศชาย (78)		เพศหญิง (92)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
3.เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อ ภายนอก	3.22	.569	3.28	.603	-3.980*	.000
4.เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและ	3.52	.448	3.78	.522	-3.562*	.000

ตาราง 2 (ต่อ)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	เพศชาย (78)		เพศหญิง (92)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
กระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน สามารถเข้าใจและปฏิบัติได้						
5.เป็นองค์กรที่มีการกำหนดควิสัยทัศน์ที่ มองเห็นภาพได้	3.57	.656	3.38	.989	1.500	.136
6.เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี	3.61	.797	3.40	1.208	1.390	.166
7.เป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม	3.58	.488	3.67	.464	-1.321	.189
8.เป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุก คน ให้ความสำคัญและปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์ได้	3.35	.403	3.80	.578	-5.850*	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	.436	3.521	.572	-1.571	.118

* $p < .05$

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานบริษัทดี เอส เอสยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก ด้านเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและ กระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน และด้านเป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพนักงานเพศหญิงมีการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศในภาพรวมสูงกว่าเพศชาย

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ จำแนกตามระดับการศึกษา ($n = 170$)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี		ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		F	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. เป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ	3.08	.282	3.23	.615	3.49	.455	3.415*	.035
2. เป็นองค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้	3.28	.405	3.60	.547	3.66	.121	4.357*	.014
3. เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก	3.11	.275	3.42	.663	3.63	.437	4.275*	.015
4. เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน สามารถเข้าใจและปฏิบัติได้	3.32	.489	3.72	.535	3.68	.176	5.796*	.004
5. เป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้	3.26	.767	3.45	.875	3.72	.792	1.754	.176
6. เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี	3.18	.888	3.47	1.066	3.88	.952	2.869	.060
7. เป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม	3.10	.244	3.69	.415	3.74	.620	16.782*	.000
8. เป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้	3.15	.382	3.65	.569	3.65	.405	7.986*	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	.407	3.47	.557	3.64	.245	4.171*	.017

* $p < .05$

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศในภาพรวมแตกต่างกัน ในด้านเป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ ด้านเป็นองค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้ ด้านเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน สามารถเข้าใจและปฏิบัติได้ ด้านเป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม และด้านเป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคน ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จึงนำมาทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Sheffe' ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน บริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.20	3.47	3.64
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20	-		.*
ปริญญาตรี	3.47		-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.64			-

*p < .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญา มีความรู้การรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศสูงพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ จำแนกตามอายุงาน ($n = 170$)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	อายุงาน								F	p
	ต่ำกว่า 6 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. เป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ	3.25	.582	3.86	.303	3.09	.625	3.08	.282	5.909*	.001
2. เป็นองค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้	3.52	.513	3.86	.205	3.96	.318	3.24	.367	11.002*	.000
3. เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อ ภายนอก	3.41	.684	3.95	.245	3.48	.361	3.11	.275	4.870*	.003

เปรียบเทียบความคิดเห็น	ต่ำกว่า 6 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16 ปีขึ้นไป								F	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
4.เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและ กระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน สามารถเข้าใจและปฏิบัติได้	3.63	.465	3.87	.168	4.05	.544	3.26	.466	11.472*	.000

ตาราง 5 (ต่อ)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	ต่ำกว่า 6 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16 ปีขึ้นไป								F	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5.เป็นองค์กรที่มีการกำหนด วิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้	3.42	.947	3.95	.101	3.85	.179	3.04	.735	4.955*	.003
6.เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี	3.47	1.159	3.94	.178	3.92	.120	2.88	.897	4.866*	.003
7.เป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม	3.73	.471	3.87	.270	3.44	.336	3.15	.366	12.822*	.000
8.เป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ ทุกคน ให้ความสำคัญและปฏิบัติ ตามยุทธศาสตร์ได้	3.57	.523	3.75	.211	3.96	.576	3.10	.326	13.383*	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	.553	3.90	.149	3.67	.316	3.14	.345	7.419*	.000

* $p < .05$

จากตาราง 5 พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอส เอสยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศแตกต่างกันของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จึงนำมาทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Sheffe, ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน บริษัท ดี เอส เอ สยามเวลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามอายุงาน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ขึ้นไป
		3.44	3.90	3.67	3.14
ต่ำกว่า 6 ปี	3.44	-	.*	.*	.*
6-10 ปี	3.90		-		
11-15 ปี	3.67			-	
16 ขึ้นไป	3.14				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามเวลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบริษัท ดี เอส เอ สยามเวลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน ($n=170$)

ตัวแปร	การรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน โดยรวม
การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.969*
1.การเป็นผู้นำแบบมีบารมี	.856*
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	.955*
3.การกระตุ้นทางปัญญา	.914*
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.902*

* $p < .05$

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศโดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .969 เมื่อพิจารณาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน โดยรวมในระดับสูงในทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .856, .955, .914 และ .902) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน ($n=170$)

ตัวแปร	การรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน โดยรวม
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	
1.ด้านวินัยไหว	-.764*
2.ด้านการเปิดเผย	.838*
3.ด้านการยอมรับผู้อื่น	.849*
4.ด้านการเปิดรับประสบการณ์	.848*
5.ด้านการมีจิตสำนึก	.820*

* $p < .05$

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดเผยด้านการยอมรับผู้อื่นด้านการเปิดรับประสบการณ์และด้านการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์การรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน โดยรวมในระดับสูงในทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .838, .849, .848 และ .820 ตามลำดับด้านวินัยไหวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน โดยรวมในระดับค่อนข้างสูงในทางลบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ -.764

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปการวิจัยได้ ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานของพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ทั้งหมด 170 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ ร้อย54.10ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี มีจำนวน มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 อายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน จำนวน 115 คน คิดร้อยละ 67.50

2. การรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 บุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ของบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ยกเว้นเพศ ของพนักงานไม่มีแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 พนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงานจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มี เพศต่างกันมีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า อาจเนื่องมาจากองค์กรให้ความสำคัญกับทั้งเพศชาย และเพศหญิงเท่าเทียมกัน จึงทำให้เพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน และในด้านการทำงานเพศชายและเพศหญิง มีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากเป็นงานที่สำนักงานใหญ่เหมือนกัน ได้รับการสื่อสารจากองค์กรที่เท่าเทียมกัน เหตุนี้อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศที่ไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศสูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีเป้าหมายความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน และคาดหวังจากบริษัทแตกต่างกัน หากเป็นเช่นนั้นองค์กรก็ต้องตอบสนองที่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอายุงาน 6-10 ปีมีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศสูงกว่าอายุงานช่วงอื่นๆ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่อายุงาน 6-10 ปี มีความรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ สูงกว่าอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อายุงาน 11-15 ปี และอายุงาน 16 ขึ้นไป มากหากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร จะรู้สึกสูญเสียถ้าหากจะต้องเปลี่ยนงานใหม่จะเป็นเรื่องที่ยุ่ยยากและต้องปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ในขณะที่เดียวกันหากเป็นพนักงานพนักงานที่อายุงาน 6-10 ปีเป็นช่วงที่มีความพร้อมจะยอมรับการเปลี่ยนใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานที่ทำงานกับองค์กรในช่วงนี้มีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศในระดับสูงกว่า ดังนั้นพนักงานพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร อายุการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทรกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงาน บริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานพนักงาน บริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแบบมีบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท ดี เอส

เอ สยามวาตา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและทีมงานให้ความร่วมมือผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารขององค์กรเป็นอย่างดี การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก เพราะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ และยังมีบุคลากรที่มีฝีมือในการปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมต่อการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .38$)

2.จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาตา จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ด้านหัวหน้าใจมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางลบ ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ประกอบด้วย ด้านการเปิดเผย ด้านการยอมรับผู้อื่น ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาตา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขบุคลากรควรมีความเข้าใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยกันการ เข้าในบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จะช่วยให้เกิดการยอมรับและความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้รับความร่วมมือในการทำงาน บุคลิกภาพของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลบรรลุถึง ความสำเร็จในการทำงาน โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้นเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้หลายด้าน ได้แก่ สรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การพัฒนาทางอาชีพ และการสามารถทำนายความสำเร็จของงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหาร สินเชื่อรายย่อย ผลการศึกษาพบว่า คะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านหัวหน้าใจ ด้านเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน เพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้พร้อมในการทำงานในทุกๆ วัน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด
2. จากการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน บริษัท ดี เอส เอ สยามเวลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงพนักงานให้ความสำคัญในตัวหัวหน้างาน ผู้บริหาร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง
3. จากการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ พนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามเวลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีความสำคัญในการทำงาน และส่งผลต่อการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศสูง

ข้อเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ทางด้านจิตวิทยาองค์กรเพิ่มเติมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำนายนการรับรู้ องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้เช่น วัฒนธรรมองค์กรหรือบรรยากาศในการทำงานขององค์กร พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ในการวิจัยครั้งนี้ การรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้ให้พนักงาน เป็นผู้ประเมินตนเอง แต่ถ้า ต้องการผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ และครอบคลุมมากขึ้น ควรให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ประเมินการรับรู้ องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ที่ดีขององค์กรด้วย แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อดูความสอดคล้อง ของผลการวิจัย
3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมี การทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์ และสังเกต พฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ ผลการวิจัยที่ได้มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ วัฒนาวิโส. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้แบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจ
ในงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิดา ชูบุรณ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ: ศึกษา
เฉพาะกรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- ชวลีพร เพ็ชรศรี. (2557). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
สุทธิ ปริทัศน์, 28, 145-160.
- ชินานาฏ นิจจะยะ. (2554). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการสนับสนุนทางสังคมที่มี
ต่อความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์บริษัท วีรับเบอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. 2552. องค์กรและการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชิงคัม
บอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.
- พริยา เชาวลิตวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถ
ของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่ง
หนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณิน กมลสุนทร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การ
สนับสนุน จากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนกร กิจจันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถ
ของตนเอง และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค : กรณีศึกษาพนักงาน
บริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศาสตร์.

รัตติกร์ณ์ จงวิศาล. 2551. มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตติกร์ณ์ จงวิศาล. 2554. เอกสารประกอบการบรรยาย ทฤษฎีและการจัดการองค์กร: จากแง่มุม

ทางจิตวิทยา. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2553. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธาสิณี แม้นญาติ. 2554. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี

บัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.