

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่เดือน.....

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา
หัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

นางสาวชนาภา กระแสร์สินธุ์*
อาจารย์ที่ปรึกษา คร. รังสิมา หอมเศรษฐี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรกรณีศึกษาหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง จำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน(3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหัวหน้างานคลังสินค้าของธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง ทั้งหมด 300 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล (2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ (3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบ T-test การหาค่าแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ด้วยวิธีการของ Scheffe มาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) หัวหน้างานที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของหัวหน้างานต่างกัน(2) คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับ

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

** อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

การรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของ กรณีศึกษาหัวหน้างานคลังสินค้า ธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง พบว่า หัวหน้างานมีคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .01

บทนำ

เรื่องการรับรู้ ประสิทธิผลขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กรนับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กรจะล่มสลายไปในที่สุดช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบกับผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ซึ่งประสิทธิผลองค์กรเป็นผลที่เกิดขึ้น จากความสามารถขององค์กรด้วยการใช้ทรัพยากรบริหารงานอย่างคุ้มค่า และได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยทำให้ผู้รับบริการจากองค์กรพึงพอใจในงาน และองค์กรสามารถปรับตัว และพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ (นวพร ศรีสวาท, 2557) ดังนั้นจึงสอดคล้องกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานภายในองค์กร ในสถานการณ์ที่ทุกองค์กรแข่งขันกัน เรื่องทุนมนุษย์ในด้านภาวะผู้นำยุคใหม่ในด้านการสร้างบารมีและด้านการค้ำจุนปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของพนักงานและด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความเป็นหนึ่งอันเดียวกัน และด้านระบบการให้รางวัลขององค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของพนักงาน (เกตุศิริินทร์, 2556) ซึ่งอาจส่งผลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถที่จะทำงานได้ตามนโยบาย หากมีการเพิ่มปริมาณงานแก่พนักงาน และหน่วยงานซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ถึงแม้จะมีการเพิ่มปริมาณงานก็ตามซึ่งหมายความว่า องค์กรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ (เสกสรร อรกุล, 2557) ดังนั้นการบริหารงานของธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้จึงมีความต้องการหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่วนตัวที่เหมาะสมและสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและเต็มใจสามารถนำพาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรกรณีศึกษาหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง จำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. หัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งจำนวน 950 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ได้จากการพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973, p.1088) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 281 คน งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของหัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหัวหน้างานได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร
2. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาผู้นำยุคใหม่ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลการคัดเลือกบุคคลและพัฒนาบุคคลให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อายุงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ วุฒิไกร เกษสูงเนิน (2548) ซึ่งใช้ทฤษฎีของ Bass and Avolio ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ เลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2538) ซึ่งใช้ทฤษฎีของ McClelland

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 หัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ตาราง 1

เปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร จำแนกตามเพศ

(n = 300)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
ยุทธศาสตร์ขององค์กร	3.14	.928	2.84	.867	2.643	.000*
โครงสร้างขององค์กร	3.12	.934	2.89	.964	1.851	.000*
ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร	2.08	.225	2.07	.217	2.591	.011
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.37	.577	2.34	.635	2.616	.010
ทักษะที่โดดเด่นขององค์กร	2.17	.371	2.16	.355	2.521	.013
แบบของภาวะผู้นำ	2.13	.336	2.12	.328	2.527	.012
ค่านิยมร่วมขององค์กร	2.07	.252	2.08	.283	3.273	.001
ค่าเฉลี่ยรวม	2.44	.323	2.36	.329	1.956	.052

* $p < 0.05$

จากตาราง 1 พบว่าหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านมีเพศที่ต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน โดยเพศชายมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรสูงกว่าเพศหญิง

ตาราง 2

เปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร จำแนกตามอายุ

(n = 300)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ยุทธศาสตร์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.771	3	.257	6.210	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.242	296	.041		
	รวม	13.012	299			
โครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.444	3	.481	3.745	.011
	ภายในกลุ่ม	38.036	296	.128		
	รวม	39.479	299			
ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.784	3	.261	5.501	.001*
	ภายในกลุ่ม	14.068	296	.048		
	รวม	14.852	299			
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.307	3	.436	2.789	.041
	ภายในกลุ่ม	46.223	296	.156		
	รวม	47.530	299			
ทักษะที่โดดเด่นขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.482	3	.494	.3771	0.11
	ภายในกลุ่ม	38.780	296	.131		
	รวม	40.262	299			
แบบของภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.158	3	.386	3.555	.015
	ภายในกลุ่ม	32.138	296	.109		
	รวม	33.296	299			
ค่านิยมร่วมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.147	3	.382	5.904	.001*
	ภายในกลุ่ม	19.161	296	.065		
	รวม	20.307	299			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.073	3	.358	7.155	.000*
	ภายในกลุ่ม	14.804	296	.050		
	รวม	15.877	299			

* $p < 0.05$

จากตาราง 2 จากตารางพบว่าหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรต่างกัน ในภาพรวมและรายได้แตกต่างกัน ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 3

เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุต่างกัน ที่มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรต่างกัน ด้วยวิธี Sheffe

จากตาราง 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านยุทธศาสตร์ขององค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่า หัวหน้างานที่มีอายุ 36 – 40 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ มากกว่าอายุ 40 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านโครงสร้างขององค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่า หัวหน้างานที่มีอายุ 36 – 40 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ มากกว่าอายุ 40 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 36 – 40 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ มากกว่าอายุ 40 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่า หัวหน้างานที่มีอายุ 31 – 35 ปี อายุ 36 – 40 ปี อายุ มากกว่าอายุ 40 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านทักษะที่โดดเด่นขององค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่า หัวหน้างานที่มีอายุ 31 – 35 ปี อายุ 36 – 40 ปี อายุ มากกว่าอายุ 40 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านแบบของผู้นำของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 31 – 35 ปี อายุ 36 – 40 ปี อายุ มากกว่าอายุ 40 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 3.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่า หัวหน้างานที่มีอายุ 31 – 35 ปี อายุ 36 – 40 ปี อายุ มากกว่าอายุ 40 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 3.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าหัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมสูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 36 – 40 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ มากกว่าอายุ 40 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4

เปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร จำแนกตามอายุงาน

(n = 300)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ยุทธศาสตร์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.552	2	.223	5.353	.001*
	ภายในกลุ่ม	11.272	297	.033		
	รวม	11.824	299			
โครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.324	2	.353	2.525	.014
	ภายในกลุ่ม	34.832	297	.155		
	รวม	36.156	299			
ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.629	2	.231	5.526	.001*
	ภายในกลุ่ม	13.192	297	.025		
	รวม	13.821	299			
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.217	2	.643	3.637	.010
	ภายในกลุ่ม	43.273	297	.146		
	รวม	44.490	299			
ทักษะที่โดดเด่นขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.284	2	.525	2.747	.001*
	ภายในกลุ่ม	37.938	297	.154		
	รวม	39.222	299			
แบบของภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.115	2	.325	3.674	.000*
	ภายในกลุ่ม	30.143	297	.156		
	รวม	31.258	299			
ค่านิยมร่วมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.253	2	.342	5.356	.000*
	ภายในกลุ่ม	17.636	297	.025		
	รวม	18.889	299			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.193	2	.266	6.253	.000*
	ภายในกลุ่ม	13.435	297	.053		
	รวม	14.628	299			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่าหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรต่างกันของหัวหน้าคลังสินค้าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5

เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานต่างกัน ที่มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรต่างกัน ด้วยวิธี Sheffe

จากตาราง 5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านยุทธศาสตร์ขององค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ขึ้นไป มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 6 – 10 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านโครงสร้างขององค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงานมากกว่า 10 ขึ้นไป มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ขึ้นไป อายุงาน 6 – 10 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงาน 6 – 10 ปีปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี อายุงานมากกว่า 10 ขึ้นไป ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านทักษะที่โดดเด่นขององค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงาน 6 – 10 ปีมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ มากกว่า 10 ขึ้นไป อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านแบบของผู้นำของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงานมากกว่า 10 ขึ้นไป มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรของหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ขึ้นไป อายุงาน 6 – 10 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าหัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ขึ้นไปมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมสูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของหัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

ตาราง 6

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของหัวหน้างาน

ตัวแปร	การรับรู้ประสิทธิผล ขององค์กร	ระดับ
คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่		
การมีบารมี	.782**	ค่อนข้างสูง
การกระตุ้นปัญญา	.764**	ค่อนข้างสูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	.782**	ค่อนข้างสูง
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล	.759**	ค่อนข้างสูง
การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา	.782**	ค่อนข้างสูง
การเสริมสร้างทางบวกอย่างเหมาะสม	.759**	ค่อนข้างสูง
การเสริมสร้างทางบวกอย่างเหมาะสม	.784**	ค่อนข้างสูง
รวม	.803**	ค่อนข้างสูง

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาพรวมมีความสำคัญกันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .803 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ด้านการมีบารมี การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา การเสริมสร้างทางบวกอย่างเหมาะสม การเสริมสร้างทางบวกอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมมีระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ($r_{xy} = .782$ และ $r_{xy} = .764$ และ $r_{xy} = .782$ และ $r_{xy} = .759$ และ $r_{xy} = .782$ และ $r_{xy} = .759$ และ $r_{xy} = .784$) ตามลำดับ

ตาราง 7

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของหัวหน้างาน

ตัวแปร	การรับรู้ประสิทธิผล ขององค์กร	ระดับ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
ความทะเยอทะยาน	.905**	ค่อนข้างสูง
ความกระตือรือร้น	.659**	ค่อนข้างสูง
ความกล้าเสี่ยง	.905**	ค่อนข้างสูง
ความรับผิดชอบต่อตนเอง	.905 **	ค่อนข้างสูง
การรู้จักวางแผน	.841**	ค่อนข้างสูง
ความมีเอกลักษณ์	.859**	ค่อนข้างสูง
รวม	.918**	ค่อนข้างสูง

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปการวิจัยได้ ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง ทั้งหมด 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 219 คน (ร้อยละ 73.0) ระดับอายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 171 คน (ร้อยละ 57.0) อายุงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี มีจำนวน 159 คน (ร้อยละ 53.0)
2. การรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 กรณีศึกษา หัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

3.ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 หัวหน้างานที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อยุ่ งาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของหัวหน้างานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

3.2 คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของ กรณีศึกษาหัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง พบว่าหัวหน้างานมีคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

การอภิปรายผล

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านยุทธศาสตร์ขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า

1.1 โดยเพศชายมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรสูงกว่าเพศหญิง และยังพบว่าหัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรต่างกันของหัวหน้าคลังสินค้าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หัวหน้าคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรต่างกันของหัวหน้าคลังสินค้าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพล ชูสนุก (2552) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของซีอีโอต่อประสิทธิผลองค์กรในบริบทของวัฒนธรรมองค์กรของ บริษัท โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ และ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาหัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

2.1 คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ด้านการมีบารมี การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา การเสริมสร้างทางบวกอย่างเหมาะสม การเสริมสร้างทางบวกอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวรจกณา กาญจนพาที (2556) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำยุคใหม่และภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคาร

เพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พบว่าด้านภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้ตาม และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรของหัวหน้างานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ 2 ด้านความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักวางแผน ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมมีระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิสุทธิ สวงศักดิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประสิทธิผลในองค์กร และความขัดแย้งในองค์กรกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน พบว่าการรับรู้ประสิทธิผลในองค์กร และความขัดแย้งในองค์กรกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความประสิทธิผลในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการศึกษา คุณลักษณะผู้นำใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาหัวหน้างานคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. งานวิจัยจะพบถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างานที่มีระดับสูงแต่ละองค์กร ก็ไม่ควรละเลยที่จะสำรวจ และปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน และยังเป็นการสร้างคามผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

2. ควรมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่หัวหน้างานอยู่เสมอ เช่นฝึกอบรมความรู้ทางวิทยาการใหม่ๆ ฝึกอบรมการสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกัน เป็นต้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้หัวหน้างานแต่ละคนค้นพบทักษะที่เหมาะสมกับตนเองและจะทำให้มีการทำงานที่เกิดประสิทธิผลขององค์กร

3. กระตุ้นให้หัวหน้างานตระหนักและให้ความสำคัญเรื่องคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่และรู้จักปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถแสดงคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ข้อเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ทางด้านจิตวิทยาขององค์กรเพิ่มเติมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำนายการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรได้วัฒนธรรมขององค์กร บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. การวัดคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ควรมีการวัดความคิดเห็น จะทำให้เกิดข้อมูลที่ได้มานั้นมีความถูกต้อง และเป็นประโยชน์มากขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์ และสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้างาน ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

เอกสารภาษาไทย

กิติ ตย์คานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร: เปลวอักษร.

กิริติ รุ่งแจ้ง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). **ทักษะภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: มัลติอินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2543). **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะศิลปกรรมศาสตร์.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรินติ้งเฮาส์.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2539). **องค์กรและการจัดการ: แนวความคิดทฤษฎีในเอกสารการสอนชุดวิชาขององค์กรและการจัดการ (หน่วยที่ 2)**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เปราพรรณ เปลี่ยนภู. (2542). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). **ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย**.

กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.

บทความ

ชนวิน ทองแพง. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา.

วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว 1 (1): 162-171.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **วารสารศึกษาศาสตร์**

15 (1): 95-110.

วิทยานิพนธ์

กัณหา โภคสมบัติ. (2549). “ระดับประสิทธิผลองค์กร และเปรียบเทียบประสิทธิผล
องค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลตราด.”

วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัลยาณี สนธิสุวรรณ. (2542). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ
กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ โทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์.”

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้า หอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.”

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). “การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษารจังหวัด
ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรสำนักศึกษาธิการจังหวัด.”

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภิญโญ คชศิลา. (2543). “ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มรญา กัปวัฒนวรสุข. (2550). “การศึกษาแนวทางการประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดของแมคคินซี (Makinsey) ในสถานศึกษาปฐมวัยเอกชน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2538). “การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วุฒิไกร เกยสูงเนิน. (2548). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่วิสุทธิกษัตริย์.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศิริน้อย นิภานันท์. (2534). “ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Afsaneh, N., & Ali, R. M. (1999). **Organizational behavior**. New York: Prentice-Hall.
- Bass, M. B. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. London: Collier Macmillan.
- Bass, B. J., & Avolio, B. J. (1990). **Transformational leadership development**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Bennis, W. (2002). **Our definition of leadership**. Retrieved January 8, 2003, from [Online], Available URL <http://www.teal.org.uk/Leadership/definition.htm>.
- Burn J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.