



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน
กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The relationship between transformational leadership of supervisors and the
performance of operational employees of generation y private companies in
Bangkok and metropolitan region

มลิวลย์ เจริญชัย^{1*}, อารpornanee อินฟ้าแสง², ยุทธนาท บุญยะชัย³
Maliwan Charoenchai^{1*}, Arpornanee Infahsaeng², Yootanat Boonyachai³

^{1,2,3}สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
^{1,2,3}Business Administration Major, Master of Business Administration, Rajapruk University
Corresponding author's e-mail: 66109610014@rpu.ac.th^{1} arinfa@rpu.ac.th² yoboona@rpu.ac.th³

Received: September 22, 2024 Revised: November 13, 2024 Accepted: November 21, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์พหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุและระดับการศึกษา มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและบริษัทมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เจเนอเรชันวาย

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the employees' opinions on transformational leadership, 2) to study the employees' opinions on work performance efficiency, 3) to compare employees' opinions on work performance efficiency based on individual factors, and 4) to examine the relationship between transformational leadership and work performance efficiency. The study sampled 400 Generation Y operational-level employees from private companies in Bangkok and nearby areas. Data were collected by using a questionnaire. Statistical analyses consisted of frequency, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression. The findings revealed that the overall levels of supervisors' transformational leadership and employees' work performance efficiency were at a high level. The comparison of personal factors revealed that age and education significantly affected opinions on work performance among Generation Y employees in private companies in Bangkok and surrounding areas with statistical significance at the 0.05 level. Transformational leadership had a moderate relationship level with work performance efficiency. The research findings can serve as some guidelines for developing the personal potential of operational-level employees and using the insights to improve work efficiency and effectiveness to maximize benefits for organizations and companies further.

Keywords: transformational leadership, work effectiveness, generation Y

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่สูงขึ้น เหตุการณ์การระบาดของโรค COVID-19 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างมาก ทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของผู้คนเปลี่ยนไป การเติบโตของเทคโนโลยีออนไลน์ที่มีบทบาทสำคัญ เช่นเดียวกับการทำงานในยุคนี้ ที่มีการปรับตัวตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการบริหารงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ (leadership) ที่แข็งแกร่ง การส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่หลายองค์กรยังไม่สามารถพัฒนาเต็มที่ ดังนั้น การสร้างแรงบันดาลใจ และการนำทัพโดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จึงเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จในสถานการณ์ที่ท้าทายนี้ องค์กรจึงมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร เพราะการดำเนินการให้เกิดผลผลิตหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องใช้ “ภาวะผู้นำ” ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน บริษัทหรือองค์กรให้ความสำคัญทางด้านภาวะผู้นำ (leadership) การทำสิ่งต่าง ๆ ตามเป้าหมาย และทำให้พนักงานภายในองค์กรได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ก้าวไปอยู่จุดสูงสุดได้ เพราะส่วนใหญ่องค์กรหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้อย่างเต็มที่ และผู้นำต้องสามารถทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งภาวะด้านการเปลี่ยนแปลงก็เป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งมีแนวคิด

ทฤษฎี Bass (1998) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลบุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วย Peterson & Plowman (1989) โดยประสิทธิภาพที่ทีมงานในยุคดิจิทัลต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาที่ทีมงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทำงานภายใต้ผู้บริหารในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นและทำให้บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานในทีมให้มีประสิทธิภาพและการที่องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงจะมีผลกำไรที่สูง

ซึ่งในกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Gen Y) ก็เป็นอีกหนึ่งกลุ่มที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้มีศักยภาพและการเจริญเติบโตและพบว่ากลุ่มเจเนอเรชันวาย ชอบเลือกงาน เปลี่ยนงานบ่อยกว่าเจเนอเรชันอื่น ดังนั้นกลุ่มเจเนอเรชันวายที่เป็นกลุ่มสำคัญขององค์กรเพราะเป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีหรือการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างดีมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความมั่นใจสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีและต้องการความก้าวหน้ามีการบริหารจัดการตนเองทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและจะเห็นได้ว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายนี้มีความสำคัญต่อองค์กรเช่นเดียวกันเพราะช่วยให้องค์กรในการดำเนินธุรกิจให้ก้าวต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องมีการรักษากลุ่มเจเนอเรชันวายไว้เพื่อความต่อเนื่องในการทำงานและการดำเนินธุรกิจ หัวหน้างานหรือผู้นำต้องพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อเป็นเป็นการกระตุ้นคนกลุ่มเจเนอเรชันวายให้มีเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลหนึ่งที่จะนำไปสู่การรับรู้ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรโดยผู้วิจัยทำการวิจัยหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือบริษัทเอกชนเพื่อการศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่ม เจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่ม เจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1998) ได้ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผู้ตามทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายและทำให้เกิดค่านิยมเชิงจริยธรรมโดยผ่านองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) คือ การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตามหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม 2) การกระตุ้น

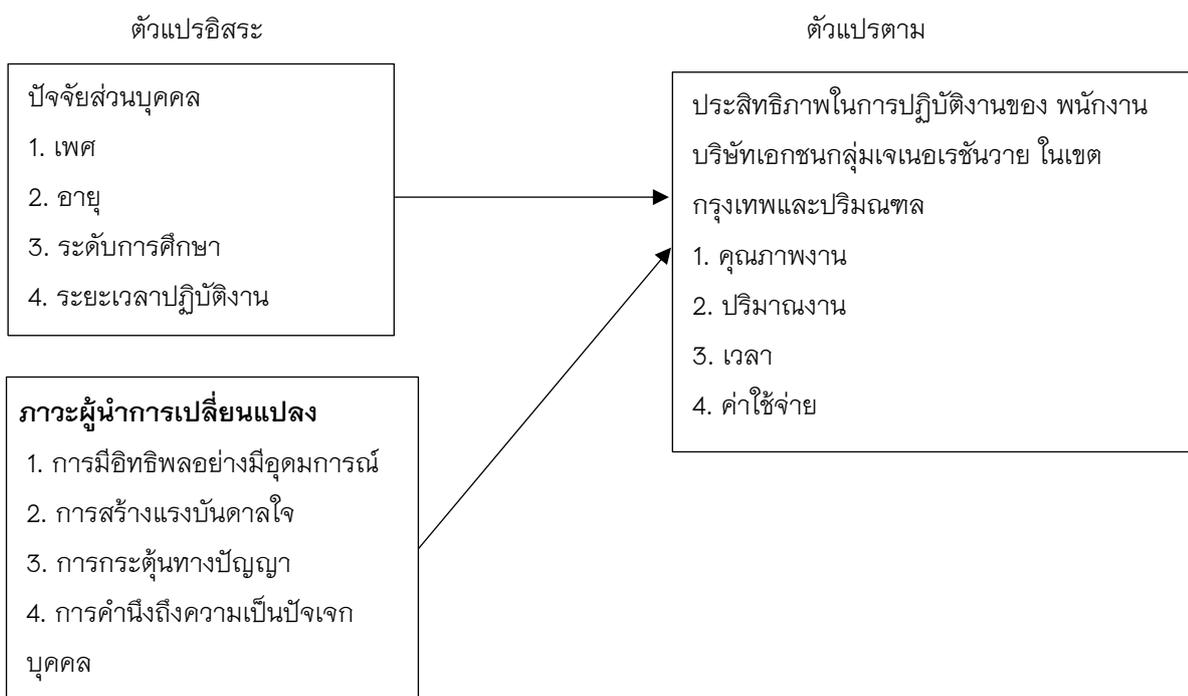
ทางปัญญา (intellectual stimulation) คือ การสร้างมุมมองใหม่ ๆ และหนทางใหม่ ๆ และส่งเสริมให้เกิดความคิด และหลักการใหม่ ๆ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) คือ การพิจารณาถึงความต้องการความสามารถสิ่งจูงใจของบุคคลโดยการฟังอย่างตั้งใจ เน้นการพัฒนาด้วยการให้คำแนะนำการสอน การโค้ช 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) คือ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่อนาคตสร้างความท้าทายให้กับผู้ตามด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้น สร้างความกล้าให้กับผู้ตามเพื่อตอบสนองสิ่งที่กล่าวมา ความต้องการหากจะทำให้เป้าหมายสำเร็จรวมเป็น 4 ส่วนสำคัญเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่คนในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2) ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรซึ่ง โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ที่เหมาะสมที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายกำหนดไว้ 3) เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (costs) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดซึ่งจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1998) และ แนวคิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Peterson & Plowman, 1989)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 11,185,599 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยตามสูตรของทาคิยามาเน (Yamane, 1973) และกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากนั้นดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (convenience sampling) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน ขนาดของประชากร
e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

เมื่อ N = 11,185,599
E = 0.05

เมื่อแทนค่าสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{11,185,599}{1 + 11,185,599 (0.05)^2}$$

$$= 399.99$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและกรอบแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) ความรวดเร็วในการทำงาน 4) ค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามข้อเสนอนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale questions) โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียวแบ่งเป็น 5 ระดับ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำมาหาค่าดัชนี

ความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) คำถามแต่ละข้อผู้วิจัยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00 ใช้ในแบบสอบถาม ส่วนข้อใดที่มีค่าน้อยกว่า .5 ผู้วิจัยจะนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาไปทดสอบหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตหนองบัว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการทดลองมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค ได้เท่ากับ .85

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการสร้างจาก google form โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยครั้งนี้ และมีคำถามเบื้องต้นเพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ พร้อมคำชี้แจงเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนให้ผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มทำ

3.2 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์จาก google form และเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ โดยจัดส่งแบบสอบถามทาง application line และ facebook ไปยังกลุ่มเป้าหมายของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.3 ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับจำนวน 400 ชุด นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบข้อมูลให้ละเอียด เพื่อนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) การตรวจสอบข้อมูล (editing) ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบ จำนวนความ ถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม 2) การลงรหัส (coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าและ 3) การประมวลผลข้อมูล (processing) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงเครื่อง คอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปแบบของ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD)

2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสถิติที่นำมา ใช้มีดังนี้

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ t-test และ one - way ANOVA กรณีวิเคราะห์แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มคะแนนเฉลี่ยจะนำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Lead Significant Difference)

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ของงานวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regressions analysis) โดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการด้วยวิธี enter

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงดังตาราง 1-3 ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่ม
เจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	SD	แปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	.59	มากที่สุด
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.23	.48	มากที่สุด
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.19	.62	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.25	.54	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	.33	มากที่สุด

จากตาราง 1 ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่ม
เจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในรายด้านพบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ตาราง 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน
กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
1. คุณภาพงาน	4.52	.48	มากที่สุด
2. ปริมาณงาน	4.28	.61	มากที่สุด
3. เวลา	4.36	.45	มากที่สุด
4. ค่าใช้จ่าย	4.38	.58	มากที่สุด
ภาพรวม	4.39	.44	มากที่สุด

จากตาราง 2 ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในรายด้าน
พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คุณภาพงาน ค่าใช้จ่าย ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน
ตามลำดับ

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
		ภาพรวม	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	Pearson Correlation	.23**	ความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	Pearson Correlation	.52**	ความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา	Pearson Correlation	.11**	ความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.24**	ความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับปานกลาง
ภาพรวม	Pearson Correlation	.44**	ความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับปานกลาง

จากตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สมมติฐานของการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากความต่างแตกต่างของอายุทำให้มีความคิด ความสามารถและประสบการณ์ต่างกันจึงทำให้ประสิทธิภาพต่างกันไม่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ บุญจบ (2561) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลกรมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลกรมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีเพศ

อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษา กล่าวได้ว่า ความแตกต่างของอายุทำให้มีความคิดที่แตกต่างกันเนื่องจากพนักงานที่มีช่วงอายุที่น้อยกว่าอาจจะมีความคิดเห็นที่มากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า

1.2 ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ นัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ซึ่ง แสดงให้เห็นว่า การที่ จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรหรือบริษัทได้กำหนดไว้ต้องอาศัยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป เพื่อที่จะได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพในปริมาณงานที่ทางองค์กรกำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิกา มโนรมย์ และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) เรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่า การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ นั้น ต้องอาศัยพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าและปริญญาตรี เพื่อที่พนักงานจะได้ตระหนักและเข้าใจถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้ จากการศึกษา กล่าวได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจาก การที่ จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ต้องมีการอาศัยศักยภาพของพนักงานที่อาจมีระดับการศึกษาที่สูง เพื่อที่พนักงานจะได้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานอย่างดีตามมาตรฐานปริมาณงานที่องค์กรตั้งไว้

2. สมมติฐานของการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกำหนดของเป้าหมายองค์กร โดยผู้นำเป็นแบบอย่างที่ต้อง และมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามกำหนดของวัตถุประสงค์องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวพรรณ ไพฑูรย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขาบริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำทำสิ่งที่ถูกต้องเป็นแบบอย่างตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและผู้นำแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์ในการเป็นผู้นำการบริหารงานมาสู่ความสำเร็จขององค์กร จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานโดยหากหัวหน้ามีการสร้างความพึงพอใจให้พนักงานก็มีโอกาสที่จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจาก ผู้นำหรือหัวหน้างานมีการสร้างกำลังใจให้แก่สมาชิกในองค์กร จะทำให้พนักงานในองค์กรมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน จึงทำให้พนักงานตั้งใจทำงานส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ เองมหัสสกุล และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทโปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเสริมสร้างและส่งเสริมให้พนักงาน

มองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน และให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก และแสดงความเชื่อมั่นแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากการศึกษา กล่าวได้ว่า หากภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์นี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจจะมี ความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งหากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานเพิ่มสูงขึ้น จะให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทก็อาจจะสูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อันดับที่หนึ่ง คือ หัวหน้าต้องมีวิสัยทัศน์ และมีการแก้ปัญหาในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้พนักงานตามแบบอย่าง และอันดับสุดท้าย เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หัวหน้า ต้องมีการเผชิญปัญหาพร้อมกับพนักงาน ดังนั้นหัวหน้าหรือผู้นำต้องเพิ่มวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ เป็นแบบอย่างให้พนักงานได้เป็นแบบอย่าง

1.2 ด้านปริมาณงาน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 4 และ 5 อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หัวหน้างานควรจะมอบหมายงานให้ตรงกับสายงาน ตำแหน่งงานและปริมาณ ต้องมีความเหมาะสมกับบุคคล

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม อยู่ในระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การส่งเสริมหัวหน้างานมีทักษะความสามารถภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้นับตามทำตามเกิดความรู้สึกท้าทายและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน และมองเห็นภาพในอนาคตที่สวยงามโดยผู้นำจะต้องสื่อความหมายให้ผู้นับตามตระหนักถึงความสำคัญของงาน และจะต้องแสดงความคาดหวังที่ชัดเจนทำให้ผู้นับตามเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้ร่วมกัน

1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ดังนั้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะทำให้หัวหน้างานมีโอกาสที่ดีขึ้น หัวหน้างานจึงต้องแสดงถึง พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามปฏิบัติตาม รวมถึงมีวิสัยทัศน์และมีวัตถุประสงค์ที่แจ่มชัดทำให้ผู้ตามเกิดความ ใฝ่ใฝ่ใจและให้ความเชื่อถืออีกทั้งยังพร้อมที่จะเผชิญปัญหาหรือความเล็งต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านอื่นของหัวหน้างานที่อาจจะมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นำไปสู่ การปฏิบัติงานมีคุณภาพ เช่น ภาวะผู้นำการปฏิบัติ หรือภาวะผู้นำยุติธรรม เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ เพื่อนำไปเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการปรับใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมภายในองค์กร วัฒนธรรม และคุณธรรมองค์กร

2.3 ควรศึกษากลุ่มเจเนอเรชันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เช่น เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันแซด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ปุกนิภา มโนรมย์ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงาน ธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาลัย พาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(1), 125-138.
- พรพรรณ บุญคอบ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลกร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แพรวพรรณ ไพฑูรย์. (2564). *ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานของผู้จัดการสาขาบริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล, ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทโปโรเพลชั่นแนล เอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด. *วารสาร การจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 6(1), 110-134.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.