

ปัญหา การแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงจากอดีต ผู้นำธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันกับธุรกิจในระดับโลก ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายต่อผู้บริหารในปัจจุบันและในอนาคตจะต้องบริหารงานอย่างไรให้ธุรกิจอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน ธุรกิจปัจจุบันเผชิญกับการแสวงหาวิธีเพิ่มผลผลิตในการบริหาร การสนองตอบลูกค้าในระดับที่คึกคักและลดต้นทุนลงในเวลาเดียวกัน นอกเหนือจากคุณภาพ แนวคิด ประสิทธิภาพ การตอบสนองความต้องการและต้นทุนแล้ว ยังต้องลดเวลาการนำผลิตภัณฑ์สู่ตลาด ลดเวลาการตอบสนองลูกค้าและเพิ่มระดับการบริการลูกค้าให้สูงขึ้น ผู้นำธุรกิจต้องเข้มแข็งมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งท้าทายความสามารถของผู้นำธุรกิจ ผู้นำธุรกิจมีผลกระทบต่อการทำงานของระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร จึงเป็นที่น่าสนใจวิเคราะห์ว่าลักษณะผู้นำธุรกิจมีส่วนสนับสนุนการทำงานของกลุ่มและองค์กรอย่างไร เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สร้างความพึงพอใจและการปรับตัวในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีและนำไปสู่ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ (1) ลักษณะภาวะผู้นำธุรกิจในประเทศไทย (2) ศึกษาลักษณะผู้นำธุรกิจซึ่งมีผลการทำงานของกลุ่มในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน (Performance) ความพอใจ (Satisfaction) การปรับตัว (Adjustment) บรรยากาศการทำงานของกลุ่ม (Group Atmospheres) และความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) (3) ศึกษาเปรียบเทียบผู้นำธุรกิจไทยและผู้นำธุรกิจในต่างประเทศ

วิธีการดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ นิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งมี 29 นิคมอุตสาหกรรม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่เรียกว่า "Multi Stage Sampling" ในขั้นแรกทำการสุ่มตัวอย่างจากนิคมอุตสาหกรรม 29 แห่ง โดยวิธี Simple Random Sampling มา 5 นิคมอุตสาหกรรมได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (ลำพูน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (ชลบุรี) นิคมอุตสาหกรรมภาคใต้ (สงขลา) นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน (อยุธยา) และนิคมอุตสาหกรรมชลบุรี (บ่อวิน) ต่อจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างเลือกโรงงานอุตสาหกรรมจากนิคมอุตสาหกรรมแต่ละแห่งโดยวิธี Simple Random Sampling ประมาณ 10 % ของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมจากแต่ละนิคมอุตสาหกรรมได้จำนวน 32 โรงงาน ขั้นสุดท้ายก็ทำการสุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยวิธี Accidental Sampling ประมาณโรงงานละ 10 คน หลังจากนั้นก็ทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 200 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปอร์เซ็นต์ (Percent) ความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มประชากรขึ้นไปแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า ลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกัน การปฏิบัติในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับการปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

บรรยากาศการทำงานของกลุ่มไม่แตกต่างกันและความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการศึกษา ได้ทำการวิเคราะห์ 4 ส่วน คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (2) การวิเคราะห์ลักษณะผู้นำธุรกิจ (3) การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ระดับความพอใจ การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการทำงานของกลุ่มและความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน (4) การทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายและส่วนใหญ่เป็นโสด ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์ ส่วนมากดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ รองลงมาเป็นหัวหน้างาน ผู้จัดการและผู้บริหารตามลำดับ รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท ประสบการณ์ทำงานทั้งหมดอยู่ช่วง 11 – 15 ปี ส่วนใหญ่ทำงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำธุรกิจ จากการสำรวจปรากฏว่ามีลักษณะผู้นำธุรกิจคุณลักษณะความสามารถพิเศษ 32.5 % ลักษณะผู้นำธุรกิจคำนึงถึงผู้อื่น 31.5 % และลักษณะผู้นำธุรกิจโครงสร้าง 36 % ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำธุรกิจคุณลักษณะความสามารถพิเศษอยู่ระหว่าง 6.62-7.78 ซึ่งมีลักษณะผู้นำธุรกิจคุณลักษณะความสามารถพิเศษอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำธุรกิจคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ระหว่าง 6.57-7.42 ซึ่งมีลักษณะผู้นำธุรกิจคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำธุรกิจโครงสร้างอยู่ระหว่าง 6.82 – 8.49 ซึ่งมีลักษณะผู้นำธุรกิจโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ระดับความพอใจ การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการทำงานของกลุ่มและความต้องการประสบความสำเร็จ

การปฏิบัติงาน (Performance) การปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.9499

ระดับความพอใจ (Satisfaction) พนักงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.99 ส่วนความพอใจประเภทงานที่ทำและระดับความพอใจโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.36 และ 8.02 ตามลำดับ

การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา (Adjustment to Leader) การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาของพนักงานอยู่ในเกณฑ์สามารถปรับตัวได้มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.6590 ซึ่งถ้าแบ่งระดับการปรับตัวใน 5 ระดับแล้ว มีพนักงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ระดับน้อยที่สุด 1 เปอร์เซนต์ ระดับน้อย 3 เปอร์เซนต์ ระดับปานกลาง 8.5 เปอร์เซนต์ ระดับมาก 47 เปอร์เซนต์และระดับมากที่สุด 40.5 เปอร์เซนต์

บรรยากาศการทำงานของกลุ่ม (Group Atmosphere) บรรยากาศการทำงานของกลุ่มอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.6875 ซึ่งถ้าแบ่งระดับบรรยากาศการทำงานของกลุ่มใน 5 ระดับแล้ว

บรรยากาศการทำงานของกลุ่มอยู่ในเกณฑ์ระดับคีน้อย 3 เปอร์เซนต์ ระดับคีนกลาง 8 เปอร์เซนต์ ระดับคีนมาก 52.5 เปอร์เซนต์ และระดับคีนมากที่สุด 36.5 เปอร์เซนต์

ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ระดับความต้องการประสบความสำเร็จของพนักงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์คีนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.3841 ถ้าแบ่งระดับความต้องการประสบความสำเร็จใน 5 ระดับแล้ว มีพนักงานประสบความสำเร็จในเกณฑ์ระดับคีน้อย 1.5 เปอร์เซนต์ ระดับคีนกลาง 36.5 เปอร์เซนต์ ระดับคีนมาก 53.5 เปอร์เซนต์และระดับคีนมากที่สุด 8.5 เปอร์เซนต์

4. การทดสอบสมมุติฐาน ผลจากการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ที่ว่า ลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันการปฏิบัติงาน (Performance) ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างการปฏิบัติงานในการทำงานระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจ ลักษณะผู้นำธุรกิจที่มีการปฏิบัติงานในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจคำนึงถึงผู้อื่น (Considerate Business Leadership) และลักษณะผู้นำธุรกิจโครงสร้าง (Structuring Business Leadership) มีความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4572 ซึ่งมีนัยสำคัญ .003 ณ. ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า ลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันมีความพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบพบว่าลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งมีนัยสำคัญ 1.100 ณ. ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 3 ที่ว่า ลักษณะผู้นำธุรกิจแตกต่างกันมีความพอใจในประเภทงานไม่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบพบว่าลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความพอใจประเภทงานที่ทำต่างกัน ซึ่งมีค่านัยสำคัญ .397 ณ. ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 4 ที่ว่า ลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันมีระดับความพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบพบว่าลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพอใจโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งมีค่านัยสำคัญ .021 ณ. ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจคุณลักษณะความสามารถพิเศษ (Charismatic Business Leadership) และลักษณะผู้นำธุรกิจโครงสร้าง (Structuring Business Leadership) มีความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .59 ซึ่งมีค่านัยสำคัญ .005 ณ. ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 5 ที่ว่า ลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันมีระดับการปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบพบว่าลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันมีผลทำให้การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ซึ่งมีนัยสำคัญ .000 ณ. ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจ (1) ระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจคุณลักษณะความสามารถพิเศษ (Charismatic Business Leadership) และลักษณะผู้นำธุรกิจคำนึงถึงผู้อื่น (Considerate Business Leadership) มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .5794 ซึ่งมีค่านัยสำคัญ .033 ณ. ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) ระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจคุณลักษณะความสามารถพิเศษ (Charismatic Business Leadership) และลักษณะผู้นำธุรกิจ

(Structuring Business Leadership) มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .7619 ซึ่งมีค่านัยสำคัญ .004 ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 (3) ระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจคำนึงถึงผู้อื่น (Considerate Business Leadership) และลักษณะผู้นำธุรกิจโครงสร้าง (Structuring Business Leadership) มีความแตกต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.3413 ซึ่งมีนัยสำคัญ .000 ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 6 ที่ว่า ลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันมีระดับบรรยากาศการทำงานของกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบพบว่าลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันมีผลทำให้บรรยากาศการทำงานของกลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งมีนัยสำคัญ .000 ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะ ผู้นำธุรกิจ (1) ระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจคุณลักษณะความสามารถพิเศษ (Charismatic Business Leadership) และลักษณะผู้นำธุรกิจโครงสร้าง (Structuring Business Leadership) มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .6768 ซึ่งมีค่านัยสำคัญ .007 ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ (2) ระหว่างลักษณะผู้นำธุรกิจคำนึงถึงผู้อื่น(Considerate Business Leadership) และลักษณะผู้นำธุรกิจโครงสร้าง (Structuring Business Leadership) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0345 ซึ่งมีค่านัยสำคัญ .000 ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 7 ที่ว่า ลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลจากการทดสอบพบว่าลักษณะผู้นำธุรกิจที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

สภาพการแข่งขันทำให้ทุกองค์การต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยสนับสนุนองค์การธุรกิจอย่างเต็มที่ ปัจจัยความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำธุรกิจ (Business Leader) เพราะเป็นผู้บริหาร องค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ ผู้นำธุรกิจไม่ว่าจะเป็นลักษณะผู้นำธุรกิจคุณลักษณะความสามารถพิเศษ (Charismatic Business Leadership) ลักษณะผู้นำธุรกิจคำนึงถึงผู้อื่น (Considerate Business Leadership) ลักษณะผู้นำธุรกิจโครงสร้าง (Structuring Business Leadership) ควรเลือกลักษณะผู้นำให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความต้องการของกลุ่ม เลือกระบบบริหารให้เหมาะสมกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กลุ่มผู้นำธุรกิจ สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงาน การปรับตัวในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานของกลุ่มและตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน

แนวโน้มการบริหารของผู้นำธุรกิจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นดังนี้ (1) จะต้องเพิ่มศักยภาพขีดความสามารถในการทำงานของบุคคล (2) การบริหารเชิงรุก (3) ความร่วมมือในองค์การ (4) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์กว้างไกล (5) เน้นการทำงานเป็นทีม (6) พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (7) พัฒนาระบบให้มีความกระตือรือร้น (8) มีข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (9) พัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพ (10) ควรทำ Benchmarking เพื่อความอยู่รอดและความเป็นเลิศขององค์การ

The competitive problems facing business at present have changed in nature compared with the past. Business leaders encounter competition in their businesses at the global level, which in turn poses a challenge for administrators both in the present time and in the future, specifically how to manage to make business survive and grow in a sustained manner. Currently, business is faced with the task of selecting methods that will simultaneously ensure an increase in productivity in management, a better level of customer response and a reduction in costs. In addition to quality, innovative ideas, an effective response to customers' needs, and costs, it is necessary to reduce the time in bringing a product to market, the time in responding to customers and enhance the level of customer service. A business leader needs to have the strength, the flexibility, and the agility in order to ensure the continued survival of the organization, which challenges his or her capacity for business leadership. Business leadership has an impact on working at the personnel level, the group level and the organizational level. It is interesting, therefore, to analyze how the aspect of business leadership plays a role in supporting the working performance of groups and organizations, thereby enhancing efficiency in terms of organizational working performance, creating satisfaction, facilitating self-adjustment in the workplace, engendering a proper working atmosphere and lead to the need for achievement at work.

Objectives: The aims of this research are (1) To analyze aspects of business leadership in Thailand, (2) To study aspects of business leadership that affects the performance of the group in various areas, such as performance, satisfaction, adjustment, group working atmosphere and need for achievement, (3) To make a comparative study of Thai and foreign business leadership.

Procedures in conducting the research: The sample groups in the study consisted of 29 industrial estates in Thailand selected by "Multi-Stage Sampling." In the first stage, a sampling of five industrial estates was chosen from 29 industrial estates by simple random sampling, they were: (1) A northern industrial estate (Lamphun), (2) Laem Chabang industrial estate (Cholburi), (3) A southern industrial estate (Songkhla), (4) Bang Pa-in industrial estate (Ayudhaya) and (5) Cholburi industrial estate (Borwin). Next, simple random sampling was used to select a number of industrial factories from each industrial estate, resulting in a total of 32 factories in all, approximately 10% of all the industrial factories from the industrial estates targeted. For the final stage, a random sampling of interviewees was made by the accidental sampling method, consisting of approximately 10 percent of employees from each factory. Afterwards, a selection of 200 sets of inquiry forms / questionnaires was distributed and the resulting statistics presented in the form of mean scores, standard deviation, percentages, frequency, and an analysis of the mean differences in two or more population groups in the form of a One-Way ANOVA. The aim was to test the hypotheses that, with regard to different aspects of business leadership, there were no differences in terms of performance, satisfaction with performance, the level of adjustment to superiors, the atmosphere of group performance, and the need for achievement in working performance.

Results of the Study: An analysis of the four parts was conducted, namely, (1) An analysis of personal data, (2) An analysis of aspects of business leadership, (3) An analysis of performance, satisfaction level, adjustment to superiors, group working atmosphere, and the need for achievement at work, (4) Testing of the hypotheses. The study results can be summarized as follows:

1. An analysis of personal data: The majority of the sample groups were male and most of them were single. Most of them are between 20-29 years old. Most of them had graduated with a bachelor degree in social science. Most of them held positions of authority. Those in secondary levels of authority consisted of supervisors, managers and administrators, respectively. Mostly, their income per month was between 10,001-15,000 baht. Overall, the length of their working experience was between 11 – 15 years. Most of them worked in various areas of the export industry.

2. Opinions concerning aspects of business leadership: From the survey, it appeared that their opinions regarding the following attributes were as follows: charismatic business leadership 32.5 %, considerate business leadership 31.5 % and structured business leadership 36 %. The mean opinion level involving charismatic business leadership was between 6.62 - 7.78 which was at a high level. The mean opinion level involving considerate business leadership was between 6.57 - 7.42, which was at a high level. Regarding the mean opinion levels involving structured business leadership, this was between 6.82 - 8.49, which was at a high level, and at the highest level of all the opinions recorded.

3. The following is an analysis of performance, satisfaction level, adjustment to superiors, atmosphere of group performance and requirement of achievement.

Performance: Employees' performance was at a good level with a mean of 7.9499.

Satisfaction levels: Employees exhibited a high level of satisfaction with regard to performance, the mean being 7.99. With regard to satisfaction with the kinds of work performed and employees' overall satisfaction level, this was at the highest level of satisfaction, the means being 8.36 and 8.02 respectively.

Adjustment to superiors: Adjustment to superiors demonstrated a high capacity for adjustment, the mean being 7.6590. Dividing adjustment into five levels, the number of employees who could adjust to superiors were as follows: 1 percent at the lowest level, 3 percent at a minor level, 8.5 percent at a moderate level, 47 percent at a high level, and 40.5 percent at the highest level.

Group atmosphere: Group performance atmosphere was at a very good level, with a mean of 7.6875. Divided into five levels, evaluation of group performance atmosphere was as follows: a fair level (3 percent), a moderately good level (8 percent), a very good level (52.5 percent), and the highest level (36.5 percent).

Need for achievement: Employees' average level regarding need for

achievement was at a very good level, the mean being 6.3841. When the need for achievement was divided into five levels, employees rated achievement as follows: 1.5 percent at a minor level, 36.5 percent at a moderate level, 53.5 percent at a high level, and 8.5 percent at the highest level.

4. Testing of hypotheses: The results of the study can be summarized as follows:

The first hypothesis stated that although aspects of business leadership were different, there was no difference in work performance. The results of the study found that there was a difference in working performance where different aspects of business leadership were concerned. Aspects of business leadership that had different impacts on working performance were considerate business leadership and structured business leadership, where there was a mean difference of mean equal to .4572, which had a significance of .003 at a statistically significant level of 0.05.

The second hypothesis stated that where aspects of business leadership were different, satisfaction regarding performance was not different. The results of the study found that different types of business leadership did not result in differences regarding satisfaction with performance, the results having a significance of 1.100 at a statistically significant level of 0.05.

The third hypothesis stated that different types of business leadership would make no difference with regard to the level of satisfaction with the kind of work performed. As a result of testing, it was found that business leadership that was different did not have an effect to make satisfaction in kind of work performed different which had a significance value of .397 at a statistically significant level of 0.05.

The fourth hypothesis stated that different types of business leadership would not result in any difference in an overall level of satisfaction. The results of the study found that differences in business leadership had an effect on overall satisfaction, which differed with a significance of 0.21 at significant levels 0.05. When a paired comparison was conducted, a difference of .021 was found, at statistically significant level of 0.05. When a paired comparison was conducted between charismatic business leadership and structured business leadership, there was a mean difference that was equal to .59, which had a significance of .005 at a statistically significant level of 0.05.

The fifth hypothesis stated that differences in business leadership would have no difference in the level of adjustment to superiors. The results of the study indicated that different types of business leadership had different effects on adjustment to superiors, which had a significance of .000 at a statistically significant level of 0.05. When a paired comparison was conducted between different types of business leadership, the results were as follows: (1) Between charismatic business leadership and considerate business leadership, there was a mean difference equal to .5794, which had a significance value of .033 at a statistically significant level of 0.05; (2) Between charismatic business leadership and structured business leadership, there was a mean difference equal to .7619, which had a significance value of .004 at a statistically significant level of 0.05; (3) Between considerate business leadership and structured

there was a mean difference equal to 1.3413, which had a significance of .000 at a statistically significant level 0.05.

The sixth hypothesis stated that differences in business leadership would result in a group performance atmosphere that was not different. The results of the study indicated that differences in business leadership had different effects on group performance atmosphere, the significance value being .000 at a significant level 0.05. When couple case difference between business leadership, (1) Between charismatic business leadership and structuring business leadership, there was a difference of mean that was equal to .6768 which had a value of significance of .007 at significant level 0.05 and (2) Between considerate business leadership and structuring business leadership, there was a mean was equal to 1.0345 which had a value of significance of .000 at a statistically significant level of 0.05.

The seventh hypothesis stated that differences in the types of business leadership would make no difference in terms of the level of need for achievement in performance. The results of the study indicated that where the type of business leadership differed, there was no difference in terms of the need for achievement regarding working performance.

Recommendations

Competition has compelled every organization to manage its human resources effectively to maximize their contribution to the support of the business organization in question. The factors involved in organizational achievement depend on effective business leadership due to the fact that business leaders are administrators in their respective organizations and need to be in compliance with the targets and objectives established by those organizations. The type of business leadership, no matter whether it is charismatic, considerate, or structured in nature, should be selected leadership so that it appropriate to group personalities and needs. In addition, management systems should be selected that are appropriate for subordinates, groups of business leadership, situations and types of leadership personality, in order to increase efficiency of performance, create satisfaction with regard to performance, foster adaptability with regard to work, build a congenial group performance atmosphere, and respond to the need for achievement in working performance.

The factors influencing business leadership in terms of the management of human resources will be as follows: (1) It is necessary to maximize the potential of personnel regarding their performance, (2) Have an aggressive management, (3) Ensure cooperation within the organization, (4) Administrators need to think in a creative fashion and possess a wide vision, (5) Emphasize working in a team, (6) Develop performance, (7) Develop systems that generate enthusiasm, (8) Build a database for the management of human resources, (9) Develop group efficiency and (10) Implement benchmarking for the continued survival and excellence of the organization.