



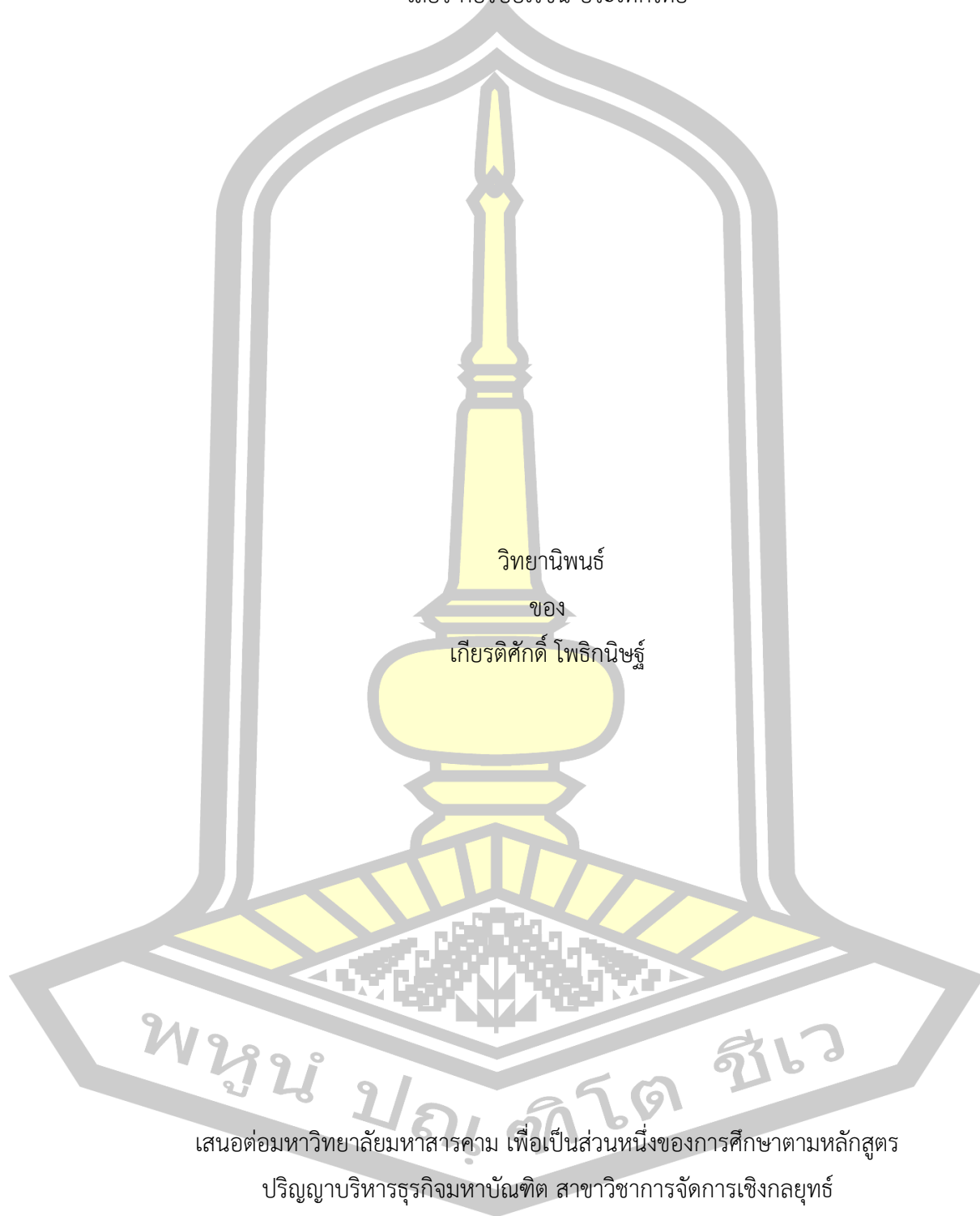
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท
เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

วิทยานิพนธ์
ของ
เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์
พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท
เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

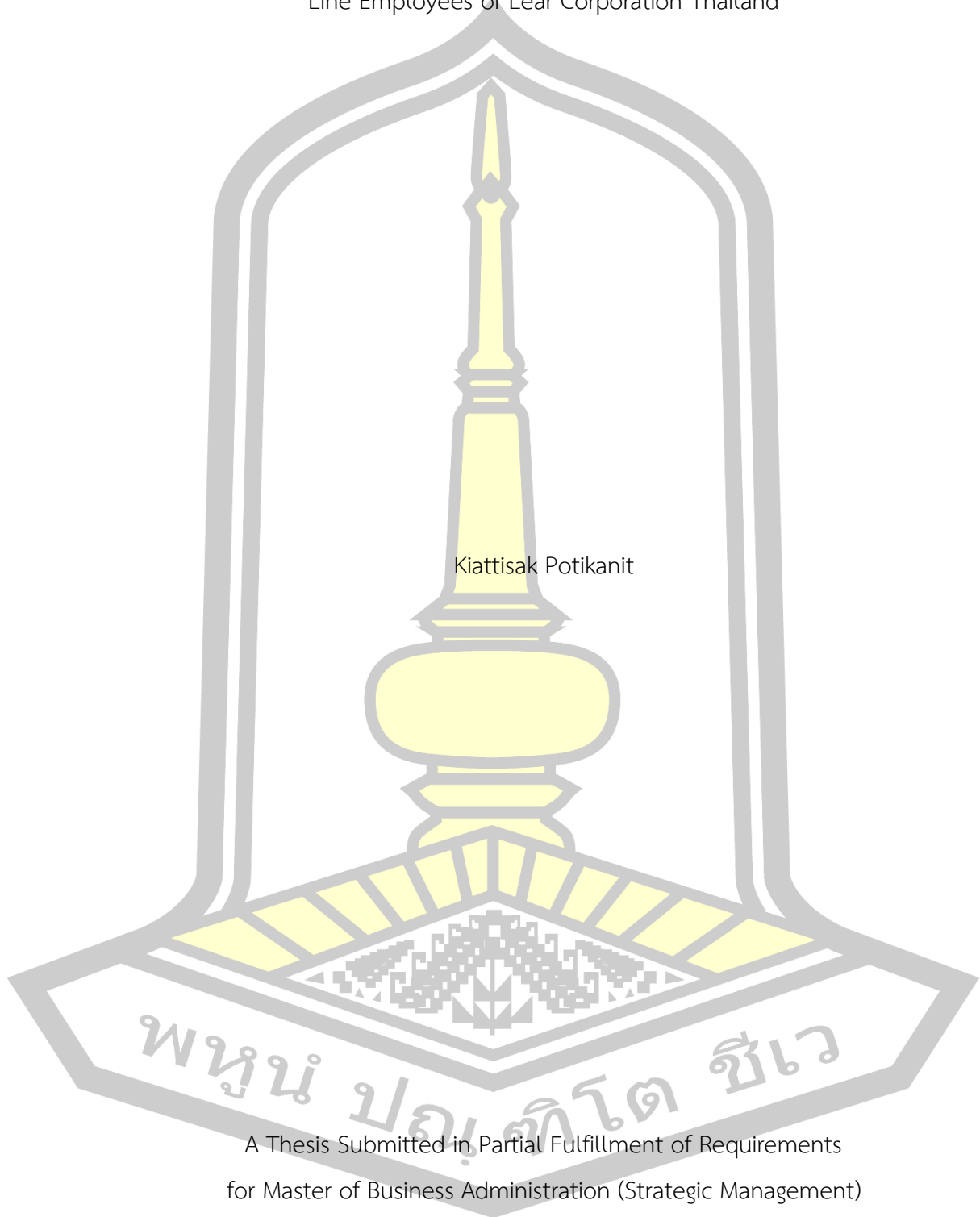


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Proactive Leadership and Work Efficiency of Production
Line Employees of Lear Corporation Thailand



Kiattisak Potikanit

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Business Administration (Strategic Management)

May 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายเกียรติศักดิ์ โปธิกนิษฐ์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. การุณย์ ประทุม)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ดร. แคทลียา ซาปะวัง)

กรรมการ

(ผศ. ดร. นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. นิกร ยาสมร)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ. ดร. นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
สายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ผู้วิจัย เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. การุณย์ ประทุม

อาจารย์ ดร. แคทลียา ชาปะวัง

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การจัดการเชิงกลยุทธ์

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2563

บทคัดย่อ

ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงรุกของผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำนวน 280 คนจาก 3 โรงงานและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ และพนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา

พนักงานสายการผลิต ที่มีเพศ และโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ แตกต่างกัน

พนักงานสายการผลิต ที่มีเพศ และโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจิตนาการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพและด้านปริมาณ 2) ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และทุกด้าน

โดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจิตนาการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น จึงควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้บริหารของบริษัทแสดงออกในการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงรุก, ประสิทธิภาพการทำงาน, บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย



TITLE	The Relationship between Proactive Leadership and Work Efficiency of Production Line Employees of Lear Corporation Thailand		
AUTHOR	Kiattisak Potikanit		
ADVISORS	Associate Professor Karun Pratoom , Ph.D. Cattaleeya Charpavang , Ph.D.		
DEGREE	Master of Business Administration	MAJOR	Strategic Management
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

Nowadays, the society is rapidly changing. In order to respond to changing business environments effectively, proactive behaviors of leaders are critical factor. Therefore, this study is interested in examining the relationship between proactive leadership and work efficiency of production line employees of Lear Corporation Thailand. Data was collected from 280 employees from three factories. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (ANOVA and MANOVA) , multiple correlation analysis, simple regression analysis and multiple regression analysis.

The research results show that production line employees have opinion about overall proactive leadership and all its dimensions (self-Awareness, imagination, conscious and independent will) at a high level. They have opinion about overall work efficiency and all its dimension at a high level.

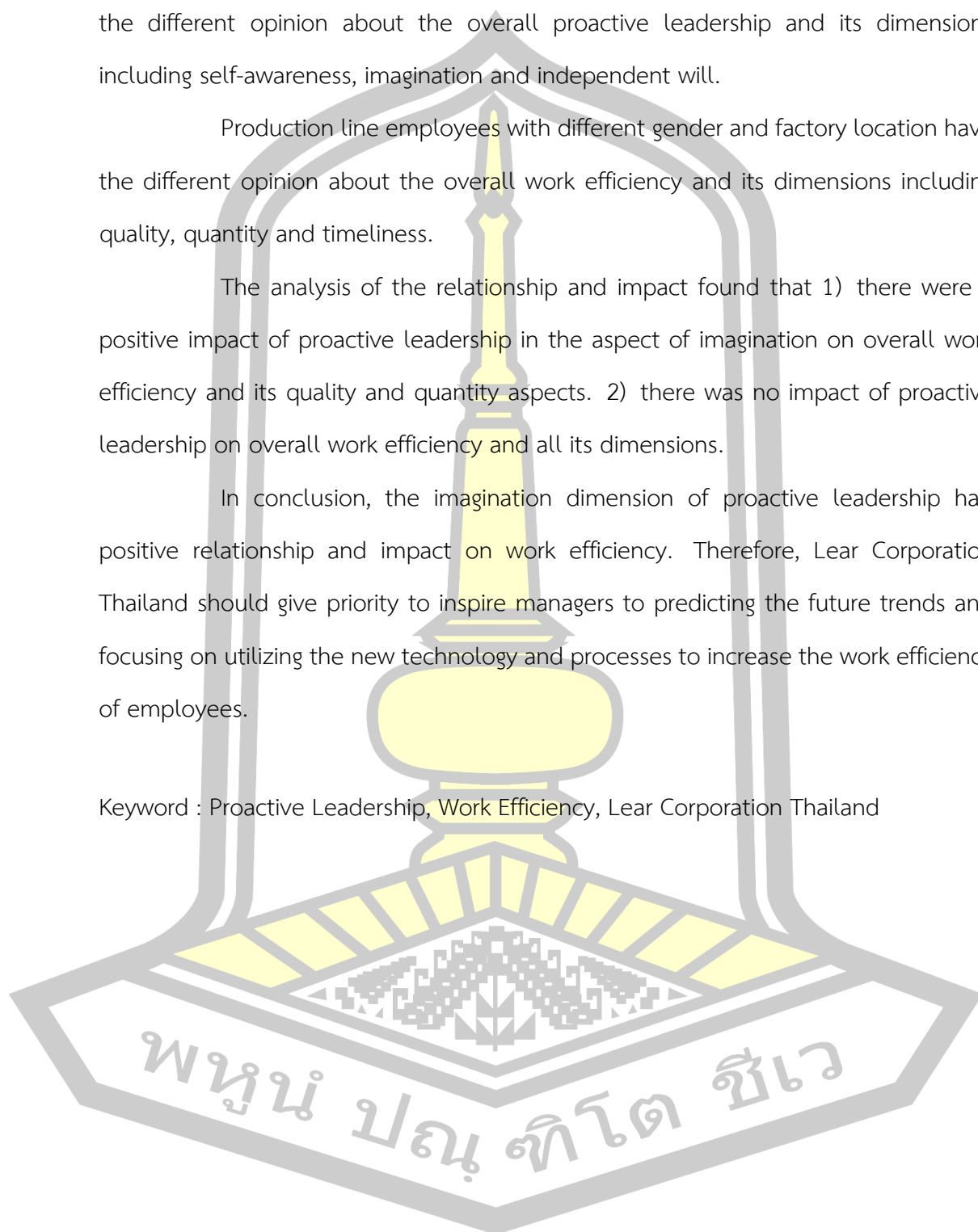
Production line employees with different gender and factory location have the different opinion about the overall proactive leadership and its dimensions including self-awareness, imagination and independent will.

Production line employees with different gender and factory location have the different opinion about the overall work efficiency and its dimensions including quality, quantity and timeliness.

The analysis of the relationship and impact found that 1) there were a positive impact of proactive leadership in the aspect of imagination on overall work efficiency and its quality and quantity aspects. 2) there was no impact of proactive leadership on overall work efficiency and all its dimensions.

In conclusion, the imagination dimension of proactive leadership had positive relationship and impact on work efficiency. Therefore, Lear Corporation Thailand should give priority to inspire managers to predicting the future trends and focusing on utilizing the new technology and processes to increase the work efficiency of employees.

Keyword : Proactive Leadership, Work Efficiency, Lear Corporation Thailand



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. การุณย์ ประทุม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร. แคทลียา ซาปะวัง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา และควบคุม ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกคณะ และอาจารย์คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้ให้คำแนะนำเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนมอบความรู้แนวทางด้านต่าง ๆ งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิติงษ์ สงศรีโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา อาจารย์ประจำคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ยาสสมรผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ได้เสียสละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือสำหรับงานวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีค่าต่องานวิจัยฉบับนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ของการจัดทำวิทยานิพนธ์ เล่มนี้ด้วยดีเสมอ

ขอขอบพระคุณ คุณพ่ออุกฤษ คุณแม่ประเสริฐศรี สมาชิกในครอบครัว ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สำเร็จ โดยให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจ และขอบคุณ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่ให้การช่วยเหลือ เสียสละเวลา ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

เกียรติศักดิ์ โพธิกนิษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทเสียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
งานวิจัยในประเทศ.....	50
งานวิจัยต่างประเทศ.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกงาน ประสบการณ์ในการ ทำงาน และโรงงานที่สังกัด	65
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	67
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	72
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริการตามการรับรู้ของ พนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ ประสบการณ์ใน การทำงาน แผนกงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน	76
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการ ทำงาน แผนกงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน	80
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การ วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงรุกกับ	

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
 ไทย..... 85

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 94

 ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 94

 สรุปผล 95

 อภิปรายผล..... 97

 ข้อเสนอแนะ 103

 บรรณานุกรม..... 105

 ภาคผนวก..... 113

 ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 114

 ภาคผนวก ข คำนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 121

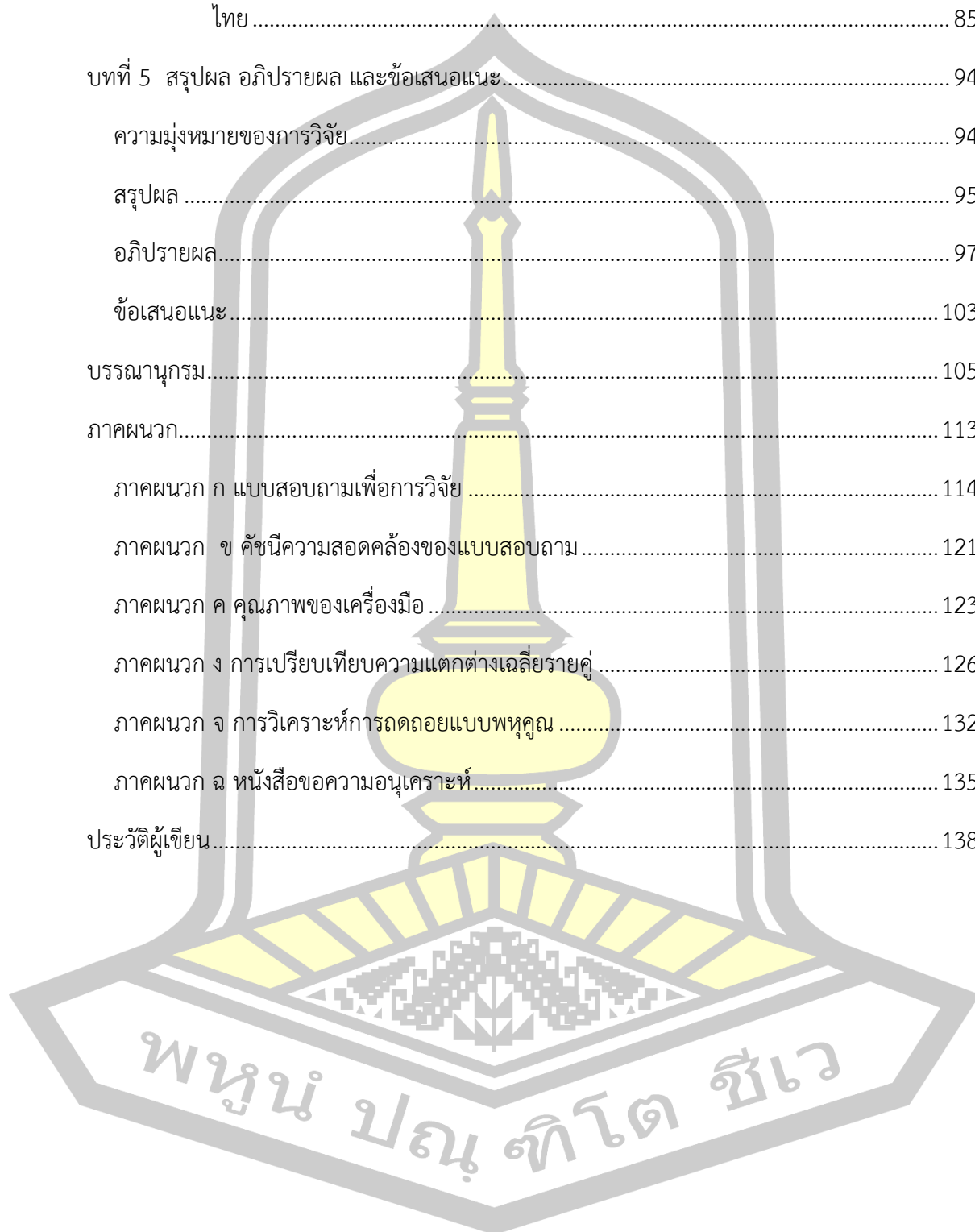
 ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือ 123

 ภาคผนวก ง การเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่..... 126

 ภาคผนวก จ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ 132

 ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 135

 ประวัติผู้เขียน..... 138



สารบัญตาราง

ตาราง 1 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการมี วิจารณ์ญาณ.....	29
ตาราง 2 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก ด้านการ มีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	31
ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก ด้านจินตนาการ.....	33
ตาราง 4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก ด้านการรู้จักตนเอง	35
ตาราง 5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการมีความ รับผิดชอบ	37
ตาราง 6 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานสายการผลิต ของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย.....	57
ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย.....	65
ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โดยรวมและเป็นรายด้านตาม การรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย.....	67
ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการรู้จักตนเอง เป็นรายข้อ ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	68
ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีจินตนาการ เป็นรายข้อ ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	69
ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีวิจารณ์ญาณ เป็นรายข้อ ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	70
ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ เป็นรายข้อตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่นประเทศไทย	71
ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน ของพนักงาน สายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย.....	72

ตาราง 14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ เป็นรายชื่อ ของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย.....	73
ตาราง 15	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ เป็นรายชื่อ ของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย.....	74
ตาราง 16	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา เป็นรายชื่อ ของพนักงาน สายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย.....	75
ตาราง 17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก โดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศ แตกต่างกัน (T-TEST).....	76
ตาราง 18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ของผู้บริหารตามการรับรู้ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น โดยรวม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน (ANOVA).....	77
ตาราง 19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้าน ของผู้บริหารตามการ รับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น เป็นรายด้านที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน (MANOVA).....	77
ตาราง 20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ของผู้บริหารตามการรับรู้ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น โดยรวม ที่มีแผนงานแตกต่างกัน (ANOVA).....	78
ตาราง 21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้านของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น เป็นรายด้านที่มีแผนงาน แตกต่างกัน (MANOVA).....	78
ตาราง 22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ของผู้บริหารตามการรับรู้ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น โดยรวมที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (ANOVA).....	79
ตาราง 23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้าน ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น เป็นรายด้าน ที่มีโรงงาน ที่สังกัดแตกต่างกัน (MANOVA).....	79

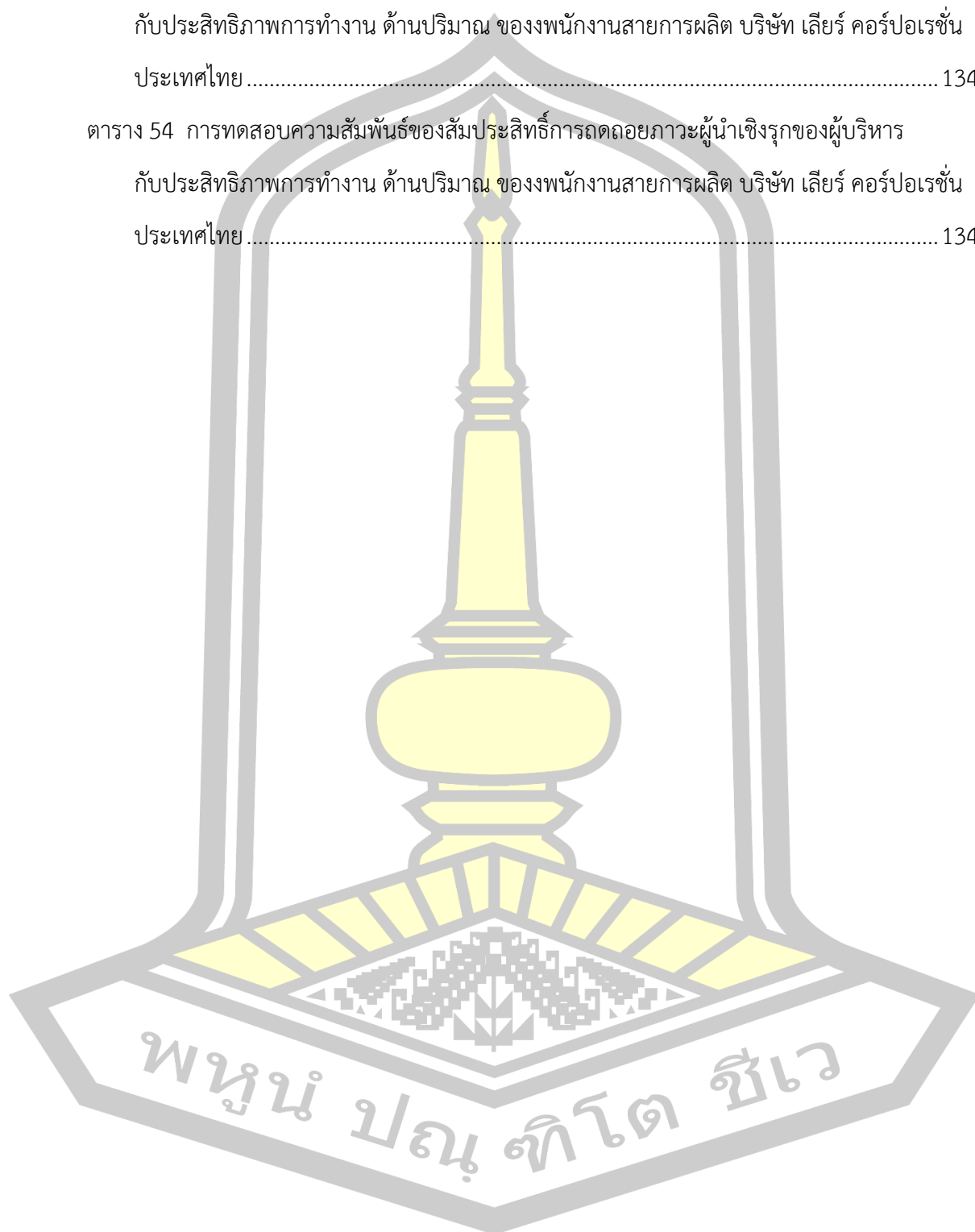
ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นราย ด้านของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน (T-TEST).....	81
ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน (ANOVA)	82
ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA).....	82
ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีแผนงานแตกต่างกัน (ANOVA).....	83
ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีแผนงานแตกต่างกัน (MANOVA)....	83
ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน สายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (ANOVA).....	84
ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน (MANOVA).....	84
ตาราง 31 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	86
ตาราง 32 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	87
ตาราง 33 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	88

ตาราง 34 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	89
ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	90
ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	91
ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	92
ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	93
ตาราง 39 ดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์.....	122
ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	124
ตาราง 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้านของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน (MANOVA).....	127
ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่ สังกัดแตกต่างกัน (ANOVA)	127
ตาราง 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้าน ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่ สังกัดแตกต่างกัน (MANOVA).....	128

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน	128
ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมี จินตนาการ ตามการรับรู้ของผู้บริหารของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน.....	129
ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน.....	129
ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (ANOVA).....	130
ตาราง 48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (MANOVA).....	130
ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่ สังกัดแตกต่างกัน.....	131
ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่ สังกัดแตกต่างกัน.....	131
ตาราง 51 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	133
ตาราง 52 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย	133

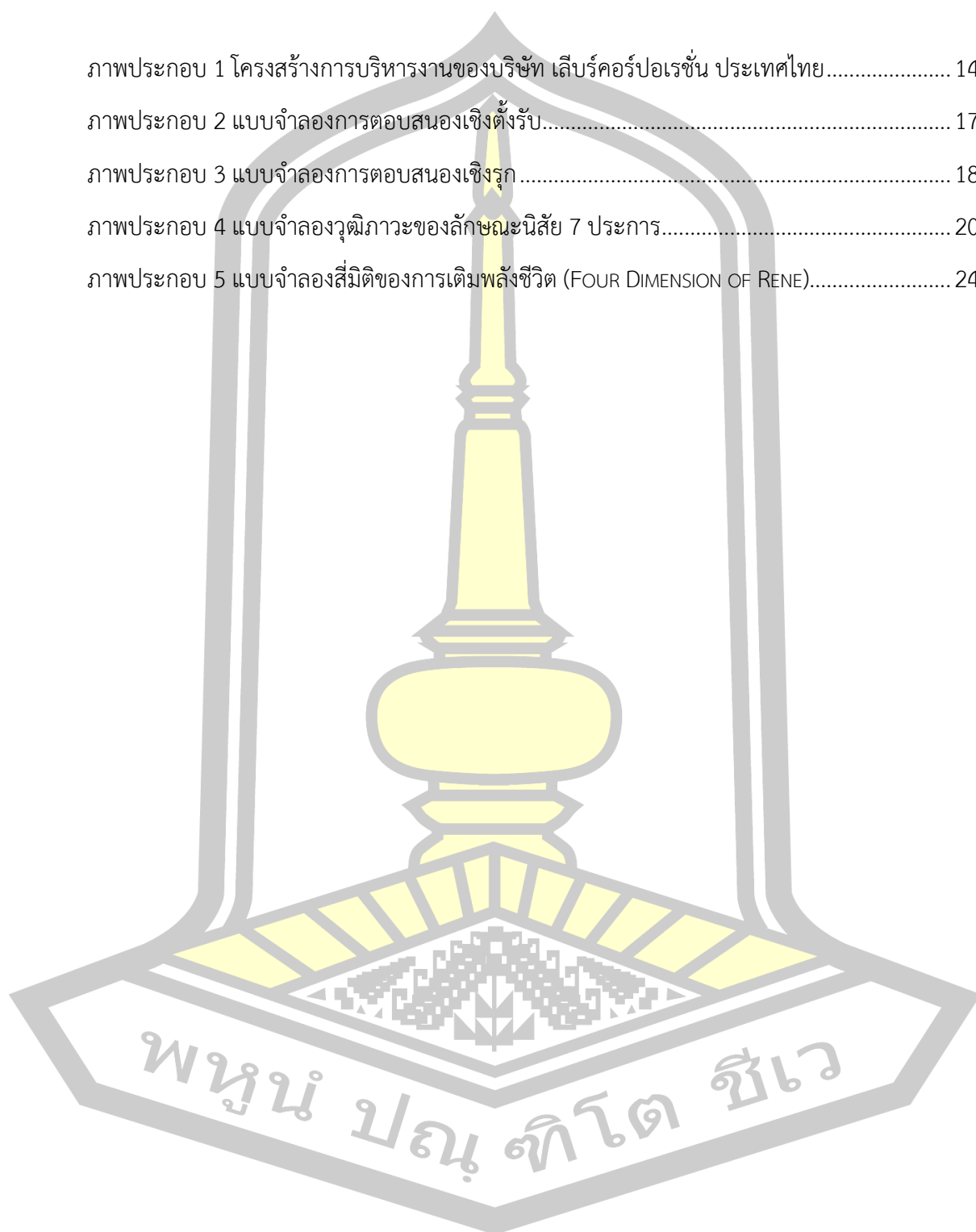
ตาราง 53 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร
 กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น
 ประเทศไทย 134

ตาราง 54 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร
 กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น
 ประเทศไทย 134



สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท เลิเบอร์คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย.....	14
ภาพประกอบ 2 แบบจำลองการตอบสนองเชิงตั้งรับ.....	17
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการตอบสนองเชิงรุก.....	18
ภาพประกอบ 4 แบบจำลองวุฒิภาวะของลักษณะนิสัย 7 ประการ.....	20
ภาพประกอบ 5 แบบจำลองสี่มิติของการเติมพลังชีวิต (FOUR DIMENSION OF RENE).....	24



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การดำเนินการทางธุรกิจต้องเผชิญหน้ากับความท้าทาย เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ไม่ว่าจะปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการดำเนินงาน เพิ่มกลยุทธ์ต่างๆ และการสร้างทีมงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ที่จะให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์เพื่อให้ได้ผลกำไรและดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างมาก สำหรับกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลประกาศโมเดลประเทศไทย 4.0 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้นประเด็นการพัฒนาที่จะวางพื้นฐานที่สามารถสานต่อการพัฒนา เพื่อนำไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งมีทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ หนึ่งในนั้นคือการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรและประเทศต่อไป (สำนักงานนายกรัฐมนตรี 2559) ด้วยเหตุนี้ วิสัยทัศน์ นโยบายกลยุทธ์ การบริหารและภาวะผู้นำ ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ขององค์กร

ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) เป็นความสามารถของผู้บริหารในเชิงการมีอิทธิพล ชี้นำ โน้มน้าวผู้อื่นบนพื้นฐานการตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อนในศักยภาพของตนเอง และองค์กร มุ่งเน้นการวางแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อโอกาสใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบคือ การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) การมีจินตนาการ (Imagination) การมีวิจารณญาณ (Conscious) และการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) Covey (2004) ทั้งนี้ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ(Herzberg, (1996) และทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership) ของ House, R. J. and Mitchell (1974) ภาวะผู้นำสามารถส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เนื่องจากการแสดงออกของผู้นำเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงาน ที่ทำให้เกิดเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการทำงาน การพัฒนาตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมระหว่างการทำงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ อันเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลต่อ

แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงรุกจึงอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายใต้สถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังเช่นในปัจจุบัน

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่เกิดการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ทั้งในด้านคุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) ความทันเวลา (Time) และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Cost) ประชุม รอด ประเสริฐ (2547) ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญโดยตรงต่อผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการผลิตและการบริการ ถ้าประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรจากความไม่พึงพอใจของลูกค้า ลดความน่าเชื่อถือขององค์กร จะก่อให้เกิดการสูญเสียเวลาและวัตถุดิบโดยไม่ก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมาย เกิดการทำงานซ้ำ ทรัพยากรต่างๆ ถูกนำมาใช้อย่างสิ้นเปลืองย่อมส่งผลต่อการเพิ่มต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งท้ายที่สุดสามารถส่งผลต่อกำไรและศักยภาพการแข่งขันในระยะยาวขององค์กร ด้วยความสำคัญดังกล่าวนี้ ทำให้ทุก ๆ องค์กรให้ความสนใจกับการค้นหา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรของตน

บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนภายในรถยนต์ทั่วโลกโดยบริษัทแม่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และมีสาขาอยู่ในอีก 35 ประเทศทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทย ซึ่งมีฝ่ายผลิตจำนวน 3 โรงงาน ที่จังหวัดระยองจะประกอบเบาเพื่อส่งให้กับลูกค้า โรงงานที่จังหวัด ปราจีนบุรีจะทำการผลิตสายไฟ และโรงงานที่จังหวัดนครราชสีมาจะผลิตที่หุ้มเบาะรถยนต์ ซึ่งจะมีลูกค้าที่เป็นบริษัทรถยนต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น เมอร์เซเดส เบนซ์ (BENZ) บีเอ็มดับเบิลยู (BMW) ฟอร์ด (FORD) จีเอ็ม (GM) นิสสัน (NISSAN) และ โตโยต้า (TOYOTA) ทั้งนี้บริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มีโครงสร้างการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับความสามารถ และภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต่างๆ ซึ่งถือเป็นตัวแทนของผู้บริหารจากบริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ในการตัดสินใจนโยบายขับเคลื่อนกลยุทธ์ธุรกิจ และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจปัจจุบันได้ (บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด, 2561 : เว็บไซต์) ด้วยเหตุนี้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จึงมีความสำคัญต่อความเข้าใจและพัฒนาภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของบริษัท

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความเหมาะสม อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกให้กับผู้บริหาร ของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนการพัฒนาการทำงาน of พนักงานสายการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวางนโยบายและแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) โดยประยุกต์จากคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงรุกของ Covey (2004) ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการรู้จักตนเอง (Self-Awareness)
- 1.2 ด้านการมีจินตนาการ (Imagination)
- 1.3 ด้านการมีวิจาร์ณญาณ (Conscious)
- 1.4 ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will)

2. ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) โดยประยุกต์จากประสิทธิภาพการทำงาน ของ ประชุม รอดประเสริฐ (2547) ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านคุณภาพ (Quality)
- 2.2 ด้านปริมาณ (Quantity)
- 2.3 ด้านเวลา (Time)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายการผลิต ของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 1,162 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น., 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายการผลิต ของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ในประเทศไทย จำนวน 300 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามที่ตั้งโรงงาน

3. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงงานผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย 3 โรงงานคือ โรงงานจังหวัดนครราชสีมา โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี โรงงานจังหวัดระยอง

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1 กรกฎาคม – 15 สิงหาคม 2562

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงรุก

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

2. ภาวะผู้นำเชิงรุกมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

3. พนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกแตกต่างกัน

4. พนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

พูนุ ปรณ ทิโต ชีเว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหาร (Management) หมายถึง ผู้จัดการฝ่าย ที่ปฏิบัติงานในบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
2. พนักงานสายการผลิต (Production Line Employees) หมายถึง พนักงานฝ่าย ปฏิบัติงานในแผนกผลิต แผนกคลังวัตถุดิบ หน่วยงานคลังสินค้า หน่วยงานคุณภาพประจำบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
3. ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของ ผู้บริหารในการมีอิทธิพล ชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจผู้อื่นด้วยการมีความเข้าใจจุดแข็ง และจุดอ่อนใน ศักยภาพของตนเองและองค์กร ให้ความสำคัญกับการวางแผนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท และการมีคุณธรรมจริยธรรมประกอบด้วย
 - 3.1 ด้านการรู้จักตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการ เข้าใจความรู้และทักษะของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพการทำงานของตนเอง สามารถจูงใจตนเองในการพัฒนาหรือเติมเต็มจุดอ่อนของตน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ใน อนาคตรวมถึงความสามารถในการจัดการความรู้สึกและอารมณ์ทางลบของตนเอง เพื่อการสร้างและ รักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3.2 ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการ วางแผนเพื่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมและการ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และ แนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานขององค์กร
 - 3.3 ด้านการมีวิจารณญาณ (Conscious) หมายถึง การรับรู้ถึงการแสดงพฤติ กรรมการบริหารงานที่สะท้อนถึงความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความไม่ลำเอียง บริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อนำพ่องค์การไปสู่การบรรลุ เป้าหมายที่วางแผนไว้
 - 3.4 ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) หมายถึง การรับรู้ถึงความ ทุ่มเทและความมุ่งมั่นในการทำงาน บริหารงานด้วยความเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถของตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือกระทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของ องค์กรอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ตกอยู่ภายใต้การชี้นำของบุคคลอื่น

4. ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพตามที่ต้องการ และจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการและสามารถผลิตได้เกณฑ์มาตรฐานและใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าตามที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

4.1 ด้านคุณภาพ (Quality) หมายถึง ผลผลิตหรือผลงานที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของลูกค้าอย่างครบถ้วน ไม่เกิดข้อผิดพลาด มีการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้งานถูกต้องตามมาตรฐานที่ลูกค้าต้องการ

4.2 ด้านปริมาณ (Quantity) หมายถึง ผลผลิตหรือผลงานที่มีจำนวนถูกต้องครบถ้วนตามคำสั่งการผลิตของลูกค้า โดยที่ไม่มีของเสียเกิดขึ้น มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 ด้านเวลา (Time) หมายถึง ผลผลิตหรือผลงานที่สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำสมัยมาช่วยเพื่อประหยัดเวลา มีการปรับกระบวนการใหม่ และสามารถที่จะควบคุมสิ่งต่างภายนอกได้เป็นอย่างดีเพื่อไม่ให้กระทบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1. ประวัติความเป็นมาของบริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (www.lear.com : เว็บไซต์) บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1917 ที่เมืองดีทรอยต์ รัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยผู้ก่อตั้งคือ William Lear ซึ่งเริ่มจากการรับซ่อมวิทยุ อยู่ที่เมืองควินซ์ซี รัฐอินดีแอนา ในช่วงเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยคิดค้น Learscope Direction Finder ซึ่งเป็นอุปกรณ์เกี่ยวกับวิทยุ ต่อมาได้กลายเป็นโมโตโลล่า เครื่องรับสัญญาณที่มีน้ำหนักเบาสำหรับเครื่องบิน และเทปบันทึกเสียง รุ่น Lear Jet Stereo 8 ในเวลาต่อมา และยังเป็นอุปกรณ์ตั้งต้นของเทปคาสเซ็ทและอื่น ๆ อีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบิน บริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น เดิมใช้ชื่อว่า อเมริกันเมทัลโพรดัคส์ (American Metal Product : AMP)

เริ่มผลิตผลิตภัณฑ์เป็นครั้งแรก โดยมีพนักงานเพียงจำนวน 18 คน เพื่อผลิตชิ้นส่วนจำพวกท่อ เชื่อม งานปั๊มเหล็กขึ้นรูปที่เป็นชิ้นส่วนอุตสาหกรรมรถยนต์และอุตสาหกรรมการบิน เมื่อการเติบโตและความต้องการในการใช้รถยนต์มาก บริษัทเอเอ็มพี (AMP) จึงได้ทำการผลิตเฟรมพร้อมชุดลวดสปริงเป็นแห่งแรก ในปี ค.ศ. 1928 เป็นต้นไปและสามารถทำยอดขาย 1 ล้านดอลลาร์ ในปี ค.ศ. 1939 และ ในปี ค.ศ. 1941 บริษัทเอเอ็มพี (AMP) มีบริษัทลูกค้าสูงถึง 12 ราย และมีพนักงานจำนวน 900 คน ในช่วงสงครามโลกมีผลทำให้ยอดขายสูงถึง 11 ล้านดอลลาร์ ใน ค.ศ. 1944 และช่วงหลังสงครามโลก มีการฟื้นตัวทางด้านเศรษฐกิจสามารถทำยอดขายได้สูงถึง 31 ล้านดอลลาร์ ใน

ปี ค.ศ. 1950 โดยได้ทำการผลิตเฟรมเบาะนั่ง ให้กับบริษัท ฟอร์ด มอเตอร์ และผลิตเพลลา ให้กับบริษัทเซพโรเลต โดยได้ทำการผลิตเบาะที่สามารถขยับไปแบบ 2 3 และ 4 ทิศทาง ในปลายปี ค.ศ. 1953 บริษัทยังได้มีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมคือ เบาะที่สามารถบังคับได้ 6 ทิศทางและขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้า

ปี ค.ศ. 1957 บริษัท เอเอ็มพี (AMP) มีการเติบโตของยอดขาย 72.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และมีพนักงานประมาณ 5,000 คน เริ่มทำงานผลิตเบาะที่มีพนักงานหลังให้กับรถกระบะบะเย่หือ ยูนิสัน แอนด์แอคชั่น (Unison-Action)

ปี ค.ศ. 1963 ได้ทำการซื้อบริษัท โนแซก สปริงส์ (No-Sag Spring) เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสามารถรองรับงานที่ขยายในประเทศเม็กซิโก เยอรมัน บราซิล อังกฤษ และเวเนซุเอลล่า และได้พัฒนาผลิตภัณฑ์เฟรมรถยนต์ให้สามารถขับเคลื่อนได้ 6 ทิศทางโดยการใช้ไฟฟ้า และได้มีการเพิ่มนวัตกรรมการทำงานจากเดิมเชื่อมด้วยคนเป็นการเชื่อมเฟรมด้วยหุ่นยนต์

ปี ค.ศ. 1966 ด้วยแนวความคิดของ William Lear ต้องการที่เข้าไปในอุตสาหกรรมของการบิน แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จึงทำให้ William Lear ทำการขายหุ้นที่ถืออยู่ให้กับบริษัท ซิกซ์เลอร์ คอร์ปอเรชั่น และได้เปลี่ยนชื่อเป็น เลียร์ซิกเลอร์ จำกัด (Lear Siegler, Inc : LSI) และจะสามารถรวมกิจการของบริษัท เอเอ็มพี ด้วย ในปีเดียวกันนี้บริษัทได้มีนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการขายคือ ได้ออกแบบกลไกในส่วนของที่นั่งโดยสามารถปรับในแนวระนาบและสามารถเอียงได้ และสามารถปรับพนักงานศีรษะได้โดยกลไก และยังได้จัดตั้งหน่วยงานวิจัยโพลีเมอร์และพลาสติกเพื่อผลิตขายและเป็นอีกผลิตภัณฑ์ให้กับบริษัทอีกด้วย

ปี ค.ศ. 1971 บริษัท เลียร์ซิกเลอร์ จำกัด กลายเป็นผู้ผลิตเฟรมโครงสร้างเบาะรถยนต์ที่ใหญ่ที่สุดในโลกและประสบความสำเร็จสามารถทำยอดขายได้ 900 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และได้เริ่มทำการผลิตเบาะรถยนต์สำเร็จรูป

ปี ค.ศ. 1980 บริษัท เลียร์ซิกเลอร์ จำกัด (LSI) ได้สร้างแนวคิด Just-in-Time (JIT) สำหรับซัพพลายเออร์ในสหรัฐฯ ซึ่งลดค่าใช้จ่ายด้านสินค้าคงคลังและการขนส่งตลอดจนคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มขึ้น บริษัท เลียร์ซิกเลอร์ จำกัด (LSI) ยังได้นำเสนอนวัตกรรมมากมายรวมถึงกระบวนการ Sure Bond ที่ได้รับสิทธิบัตรสำหรับการผลิตและได้มีการฉีดโพลีเมอร์ขึ้นรูปของพนักงานศีรษะเป็นที่แรก

ปี ค.ศ. 1987 ได้มีการเปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น บริษัท เลียร์ ซีตติ้ง จำกัด (Lear Seating Corporation)

ปี ค.ศ. 1990 ได้ส่วนแบ่งทางการตลาดของธุรกิจรถยนต์ประมาณ 70% ในยุโรป โดยบริษัทเข้าร่วมแข่งขันและชนะการประมูลเพื่อที่จะผลิตเบาะรถยนต์ของ Saab และ Volvo เพื่อเข้าสู่ตลาดยุโรป

ปี ค.ศ.1992 บริษัท เลียร์ ซีทติ้ง จำกัด(Lear Seating Corporation) ได้สร้างโรงงาน JIT แห่งแรกใน Eisenach ประเทศเยอรมนี สำหรับ Opel 2 และ Jaguar และมีการตั้งสำนักงานของมิวนิคสำหรับบริษัท รถยนต์ BMW

ปี ค.ศ. 1994 บริษัท เลียร์ ซีทติ้ง จำกัด(Lear Seating Corporation) ได้เผยแพร่สู่ตลาดหลักทรัพย์ในสหรัฐอเมริกาและได้รับการจัดอันดับให้เป็นอันดับที่ 281 ในบรรดาบริษัทที่ติดอันดับ Fortune 500 และเป็นผู้ผลิตเบาะรถยนต์รายใหญ่ที่สุดในยุโรป

บริษัท เลียร์ ซีทติ้ง จำกัด (Lear Seating Corporation) ได้ร่วมลงทุนกับบริษัทในกลุ่มประเทศ Pacific Rim, South Africa และ South America เพื่อขยายการตลาดสำหรับรถที่ขายดีที่สุดของบราซิลเพื่อส่งมอบให้กับ Volkswagen Gol โดย ณ ขณะนั้น บริษัท เลียร์ ซีทติ้ง จำกัด (Lear Seating Corporation) มีโรงงานทั่วโลกกว่า 100 แห่งและพนักงานกว่า 35,000 คนใน 19 ประเทศ

ปี ค.ศ. 1996 บริษัท เลียร์ ซีทติ้ง จำกัด (Lear Seating Corporation) ได้เปลี่ยนชื่อเป็น เลียร์ คอร์ปอเรชั่น (Lear Corporation) โดยมีความสามารถในการผลิตภายในรถยนต์ทั้งหมดรวมทั้งการผลิตที่นั่งแบบครบวงจร มีโรงงานเกือบ 150 แห่งใน 21 ประเทศและมีพนักงานกว่า 40,000 คน ให้กับบริษัท ผู้ผลิตรถยนต์กว่า 26 ราย และมียอดขายเกิน 6 พันล้านเหรียญสหรัฐ

ปี ค.ศ. 1997 บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น (Lear Corporation) ได้เข้าซื้อกิจการที่สำคัญ 4 บริษัท ได้แก่ บริษัท ITTs North American Seating Business ผู้เป็นฐานการผลิตเบาะรถยนต์ในฐานการตลาดที่อเมริกาเหนือ บริษัท เอนการ์ต ดันลอป ค็อก (England's Dunlop Cox., Ltd.) ในประเทศอังกฤษ บริษัท เช็ค คอมพานี เอ็มเปเทก (Czech Company Empetek) และที่สำคัญ บริษัท ไคเปอร์ คาร์ ซีทติ้ง (Keiper Car Seating) ในประเทศเยอรมัน ซึ่งเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างเลียร์ กับออดี้ เมอร์เซเดสเบนซ์ พอร์ชและโพล์คสวาเก้น ในปีเดียวกัน บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น (Lear Corporation) ได้สร้างศูนย์เทคโนโลยีเซ็นเตอร์เพื่อพัฒนาการเย็บ โดยเทคโนโลยีขั้นสูงในเมืองชาร์ฟีลด์ สหรัฐอเมริกาและเพิ่มโครงการ "Vision Works" ซึ่งเป็นเครื่องมือศึกษาทางด้านกายภาพโดยใช้หุ่นจำลองด้วยเทคโนโลยีทางด้านอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วย

ปี ค.ศ. 1999 บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้ทำการซื้อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ออโตโมทีฟ (United Technologies Automotive) ซึ่งจะทำให้บริษัทมีความเข้มแข็งมากขึ้น และซื้อกิจการของบริษัท เทอร์มินอล แอนด์ คอนเนคเตอร์ คอมพานี จอร์ท แอนด์ ฮาร์ดแมน (Terminals & Connectors Company Grote & Hartmann) ในประเทศเยอรมัน ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนสำคัญในระบบไฟฟ้ารถยนต์เพื่อต่อยอดของธุรกิจของบริษัท และในปีเดียวกันได้สร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นโดยการพัฒนากระบวนการป้องกันการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อบริเวณต้นคอ (Anti-

Whiplash ProTec System) ร่วมกับบริษัทฟอร์ด (Ford Company) และ บริษัท อีโวลูชัน ทีเอ็มซีท (Evolution TM Seat)

ปี ค.ศ. 2011 บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น (Lear Corporation) ได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเป็นนาย Matt Simoncini ดำรงตำแหน่งประธานและประธานเจ้าหน้าที่บริหารในเดือนกันยายน และต่อมาในปีถัดมา บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น (Lear Corporation) ได้ซื้อบริษัท กิวฟอร์ด เปอร์ฟอร์แมนซ์ เทกไทล์ (Guilford Performance Textiles) ซึ่งเป็นบริษัทผลิตผ้าสำหรับรถยนต์ และได้รับรางวัลผู้ส่งมอบสินค้าชั้นนำดีเด่นจาก Contribution for Excellence (PACE) และยังได้เข้าซื้อกิจการบริษัท อีเกิ้ล ออโตโรว่า พรีเมียมเลเทอร์ (Eagle Ottawa Premium Leather) ผู้ผลิตหนังวัวแท้เพื่อการผลิตกับเบาะรถยนต์โดยเฉพาะเพื่อต้องการเป็นผู้จำหน่ายเบาะรถยนต์ที่ครบวงจรและชั้นนำของโลก

ปัจจุบัน บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น (Lear Corporation) เป็นผู้จัดจำหน่ายเบาะรถยนต์ที่ทำกำไรได้มากที่สุดพร้อมด้วยสมรรถนะที่สมบูรณ์แบบที่สุด และนอกเหนือจากการจัดโครงสร้างที่นั่งและกลไกแล้วยังมีความเชี่ยวชาญด้านการตัดเย็บผ้าหนังผ้าและอุตสาหกรรมชั้นนำ และกลุ่มผู้ผลิตสายไฟรถยนต์ (E-System) เป็นผู้นำระดับโลกด้านการจัดการพลังงานและการกระจายสัญญาณภายในรถยนต์สำหรับสถาปัตยกรรมไฟฟ้าแบบดั้งเดิมรวมถึงระบบไฟฟ้ากำลังสูงและไฮบริดที่เกิดขึ้นใหม่โดยมีนวัตกรรมใหม่ กว่า 19 รายการ นอกเหนือจากความสามารถที่แข็งแกร่งทั้งในด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้เพิ่มผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในโลกไซเบอร์เพื่อปรับปรุงระบบการเชื่อมต่อในระบบไฟฟ้ารถยนต์ โดยตำแหน่งทางการตลาดใน 2 ธุรกิจ บริษัท มีการเติบโตในตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลกและมียอดขายสูงถึง 2.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ ในช่วงต้นปี ค.ศ. 2017 บริษัทได้เติบโตขึ้นเป็นผู้นำระดับโลกโดยมีพนักงานประมาณ 150,000 คน ใน 37 ประเทศ

2. ประวัติบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

2.1 ประวัติความเป็นมา (บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย, 2561)

สำหรับการเข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย บริษัทได้เปิดตัวกิจการครั้งแรกในนามบริษัท เครื่องตกแต่ง แปซิฟิก จำกัด เมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2535 ตั้งอยู่ที่ 206 หมู่ 3 ถนนราชสีมา-โชคชัย ตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000 สินค้าที่ผลิตยี่ห้อบูอิก (BUICK) และ วอลโว่ (VOLVO)

ปี พ.ศ. 2537 บริษัทได้ทำการรับโอนและดำเนินกิจการแทนและเปลี่ยนชื่อบริษัทมาเป็นบริษัท เลียร์ ซีทติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด จนมาถึง พ.ศ. 2541 บริษัทได้ขยายกิจการและเปิดบริษัทอีก แห่งหนึ่ง เพื่อรองรับการผลิตที่มากขึ้นโดยจัดตั้ง บริษัท เอเชีย แปซิฟิก คอมโพเน้นท์ส จำกัด ตั้งอยู่ที่ 109 หมู่ 4 ถนนราชสีมา-ปักธงชัย ตำบลไชยมงคล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัด

นครราชสีมา 30000 สินค้าที่ผลิต คือ บુอิก (Buick) จากัวร์ (Jaguar) โฮลเดน (Holden) และ วอลโว่ (Volvo)

ปี พ.ศ. 2544 บริษัทได้รวมกิจการของบริษัท เลียร์ ซีทติ้ง ไทยแลนด์ (Lear seating Thailand) เข้ามาอยู่ภายในนามของ บริษัท เอเชีย แปซิฟิก คอมโพเน้นท์ส (Asia Pacific Component) ตั้งอยู่ที่ทำการเลขที่ 1644/2-3-5 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000 เบอร์โทรศัพท์ 044-253707 โทรสาร 044-259153

ปี พ.ศ. 2552 เพื่อให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันของบริษัทสอดคล้องกับชื่อบริษัท โดยเฉพาะบริษัทแม่ “เลียร์ คอร์ปอเรชั่น”(Lear Corporation) ซึ่งเป็นที่รู้จักของลูกค้า ผู้ประกอบการในธุรกิจของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ทั่วโลก บริษัทฯ ซึ่งเป็นบริษัทในเครือจึงมีความ จำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนชื่อเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจและให้ชื่อของบริษัทเป็นที่คุ้นเคยกับ ลูกค้าและผู้ประกอบการเช่นเดียวกัน ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้รับอนุมัติให้จดทะเบียนภายใต้ชื่อใหม่ “บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย” (Lear Corporation Thailand)

ปัจจุบันบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย (Lear Corporation Thailand) เป็นบริษัทที่ได้รับการส่งเสริม การลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ใน กิจการผลิตหนังหุ้มเบาะรถยนต์ประเภท 3.10 การผลิตมีทั้งผลิตภัณฑ์หนังสัตว์และหนังเทียม ตาม บัตรส่งเสริม เลขที่ 1379/2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 ดำเนินธุรกิจ ตัด-เย็บหนัง-ผ้า-ไว นิล (หนังเทียม) ผลิตส่วนหุ้มเบาะให้กับรถยนต์ชั้นนำของโลก โดยส่งประกอบทั้งภายในประเทศ และ ต่างประเทศ

2.2 นโยบายและการดำเนินธุรกิจ

บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย (Lear Corporation Thailand)ดำเนิน ธุรกิจ ตัด-เย็บหนังและผ้าไว นิล ผลิตส่วนหุ้มเบาะให้กับรถยนต์ชั้นนำของโลก โดยส่งประกอบทั้ง ภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยบริษัทมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำด้านคุณภาพ เทคโนโลยี วิธีการใหม่ การบริการ ต้นทุนและสร้างผลกำไร ภายใต้นโยบายหลัก 2 นโยบาย คือ

2.2.1 นโยบายคุณภาพ

บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างมาตรฐานสูงสุด สำหรับคุณภาพ มูลค่า การบริการและเทคโนโลยี

2.2.2 นโยบายสิ่งแวดล้อม

บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นในการ ป้องกันและปกป้องผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การปฏิบัติตาม กฎหมาย รวมถึงข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการป้องกันมลภาวะ โดยใช้กลยุทธ์ของการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม

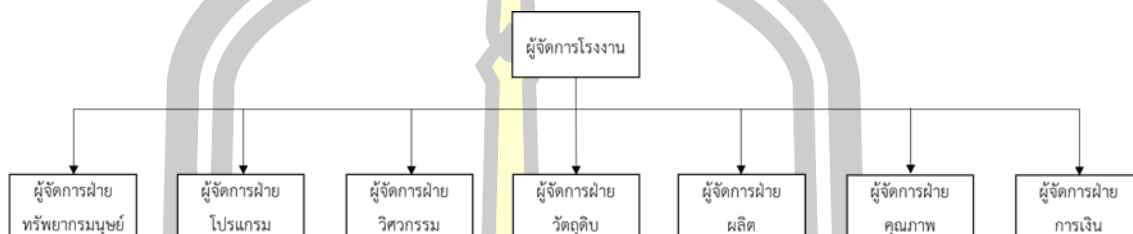
2.3 โครงสร้างการบริหาร

บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มีโครงสร้างการบริหารภายใต้การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ขึ้นอยู่กับบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น (Lear Corporation) ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นศูนย์กลาง โดยมีผู้บริหารชั้นสูงประจำอยู่ และมีการให้นโยบายไปยังแต่ละทวีป เพื่อให้ยึดถือนโยบาย ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการบริหารงานในการตัดสินใจต่างๆ ในการรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า การติดต่อประสานงานกับลูกค้าต่างๆ ขึ้นอยู่กับภูมิภาคของทวีปนั้นๆ ซึ่งวิธีการอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลูกค้าในแต่ละทวีปและประเทศนั้นๆ ซึ่งผู้บริหารได้กำหนดให้แต่ละทวีปดำเนินการแบบบูรณาการ เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ล่าช้า และสามารถยกระดับการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมมากขึ้น นำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการแก่ลูกค้าที่ดีที่สุด พร้อมทั้งทำให้ธุรกิจมีขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีฐานการผลิตที่มั่นคง ทำให้เกิดทัศนคติของลูกค้าเชิงบวกต่อผลิตภัณฑ์ในทวีปภูมิภาค ซึ่งจะส่งผลทำให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง และบริษัทอยู่ในตำแหน่งที่ได้เปรียบในการรับโอกาสเติบโตทางธุรกิจได้อย่างเต็มที่

การบริหารงานนั้นบริษัทมีกรรมการผู้จัดการซึ่งได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการจากประเทศสหรัฐอเมริกาให้เป็นตัวแทนอยู่ประจำประเทศไทย เพื่อดูแลและบริหารงานในประเทศไทย ประเทศเวียดนาม ประเทศมาเลเซีย และประเทศอินโดนีเซีย โดยทำหน้าที่เป็นผู้รับนโยบายมาจากผู้อำนวยการ ผู้จัดการโรงงานแต่ละโรงงาน มีหน้าที่รายงานสถานะ ความคืบหน้าของโรงงานต่อกรรมการผู้จัดการที่ประจำอยู่สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร เพื่อรายงานความคืบหน้าของผลการดำเนินงานในแต่ละเดือนให้กับผู้อำนวยการ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกาทราบ โดยกรรมการผู้จัดการในประเทศไทยอนุมัติการสั่งซื้อวัตถุดิบและเงินลงทุนต่างๆ สามารถตัดสินใจ โดยไม่ต้องส่งต่อไปยังบริษัทแม่เพื่อขอการอนุมัติ ซึ่งทำให้การบริหารงานคล่องตัวเป็นอย่างดี

ในการประชุมแต่ละเดือน ผู้จัดการโรงงานมีหน้าที่รายงานเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นยอดขาย สรุปผลกำไร ผลการปฏิบัติงาน รายงานความคืบหน้าของผลิตภัณฑ์ใหม่ การประเมินราคาผลิตภัณฑ์ใหม่ ประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพต่างๆ รวมถึงระบบควบคุมคุณภาพ จำนวนของเสียที่พบโดยลูกค้า จำนวนของเสียในโรงงาน จำนวนสินค้าคงคลัง ซึ่งผู้จัดการโรงงานจะมีการประชุมร่วมกับผู้จัดการฝ่ายในโรงงานก่อนจะสรุปเพื่อแจ้งต่อกรรมการผู้จัดการ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายจะได้รับจากกรรมการผู้จัดการ หลังจากนั้นจะทำการประชุมร่วมกับผู้จัดการฝ่ายแต่ละหน่วยงาน เพื่อรับทราบนโยบายและเป้าหมายที่ได้มา และร่วมกันจัดทำแผนงานเพื่อรองรับนโยบายและเป้าหมายที่ได้มาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิต วิธีการผลิตและเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ

และผลกำไร ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การตลาด ฝ่ายขาย จัดซื้อ เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามแผนที่กำหนด ควบคุมการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ที่มา : ฝ่ายทรัพยากร บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย (2561)

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท เลียร์คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

2.4 รางวัลและการรับรองมาตรฐานต่าง ๆ

บริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มุ่งเน้นการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรม จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตและการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้บริษัทได้รับการยอมรับ การรับรองมาตรฐานต่างๆ มาอย่างต่อเนื่องตามลำดับดังนี้

ปี พ.ศ. 2543 เกียรติบัตรจากโครงการตรวจคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กเพื่อสนับสนุนการส่งออกและปฏิบัติถูกต้องตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก

ปี พ.ศ. 2545 ได้รับการรับรองมาตรฐาน QS9000 : 1998

ปี พ.ศ. 2547 ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/TS16949 : 2002

ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14001 : 1996 เกียรติบัตรตามโครงการสีขาว

ปี พ.ศ. 2547-2549 รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับจังหวัด

ปี พ.ศ. 2550-2560 รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับประเทศ

สรุปได้ว่า บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย เป็นบริษัทผลิตที่หุ้มเบาะรถยนต์ ซึ่งมีมาตรฐานและคุณภาพตรงตามที่ลูกค้าต้องการ มีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่เด่นชัดในการเป็นผู้นำการผลิตหุ้มเบาะรถยนต์ มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการขยายโรงงานไปยังประเทศต่างๆ กว่า 35 ประเทศทั่วโลกทุกภูมิภาคของโลก ทำให้สามารถยืนหยัดอยู่ได้จนถึงปัจจุบัน เมื่อปี

พ.ศ. 2560 บริษัทมีอายุครบรอบ 100 ปี อันสะท้อนถึงมีความมั่นคงทางธุรกิจเป็นอย่างดี ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าเสมอมา

จากการที่บริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มีโครงสร้างการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต่างๆ ซึ่งถือเป็นตัวแทนของผู้บริหารจากบริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ในการตัดสินใจนโยบายขับเคลื่อนกลยุทธ์ธุรกิจและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจปัจจุบันได้ ด้วยเหตุนี้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จึงมีความสำคัญต่อความเข้าใจ และพัฒนาภาวะผู้นำของบริษัทต่อไป ในหัวข้อถัดจากนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก และประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงรุก

ทั้งนี้นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านนำความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวมาข้างต้น มาเป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับการนิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงรุกไว้ดังนี้

นิภาพร แสนเมือง (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเอง ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอก สามารถจัดการสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ รวมทั้งคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สุชีรา จันทพรม (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง ความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยการมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีการวางแผนในการทำงาน สามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเอง และสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เชื่อมั่นในความสามารถภายในตนเอง ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง

Holmes (2012) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ทำงานเป็นทีม สอนทีมให้รู้จัก

พึ่งพาตนเอง กระจายอำนาจโดยใช้ทีมในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ และมุ่งเน้นไปที่การบรรลุผล การดำเนินงานขององค์กรเป็นหลัก

Dean (2009) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะ การบริหารงานที่มีความกล้าหาญในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง มีความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีวินัย เป็นผู้นำตนเอง มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ ตระหนักรู้ในการใช้อารมณ์เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Crow (2007) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง การแสดงออกในการบริหารที่มุ่งเน้นเรื่องของเวลา มีความมุ่งมั่นและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการตัดสินใจ และดำเนินการอย่างรวดเร็ว มีความรับผิดชอบส่วนบุคคล มีความอดทนสูง ยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคล มีทักษะในการแก้ปัญหา ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้คนบรรลุประสิทธิภาพสูงสุด

Balaam (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง การบริหารงานบนพื้นฐานการยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคล การมีทัศนคติเชิงบวก การตัดสินใจเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเวลา ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด มีความซื่อสัตย์ กระจายอำนาจ มีความรับผิดชอบ และสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลากรเพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ขององค์กร

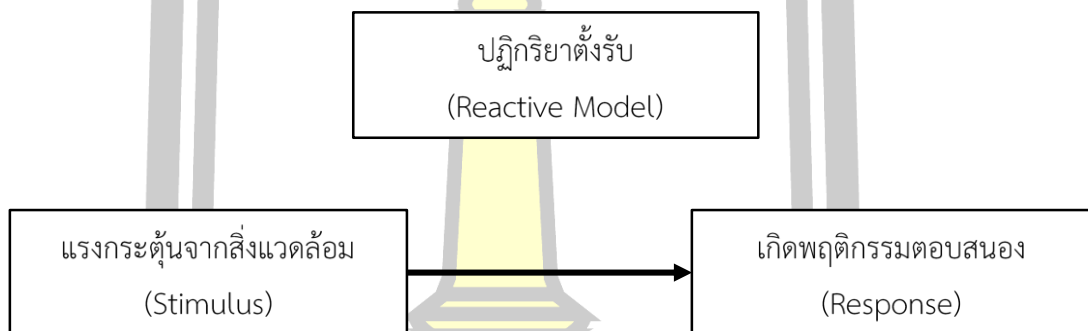
Covey (2004) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการจากเชิงรับสู่เชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

Macadam (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง บทบาทหน้าที่ ไม่ใช่ตำแหน่ง ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ การรู้จักควบคุมตนเอง มีระเบียบวินัย กล้าตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจในการคิดปฏิบัติการกิจเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เป็นแบบอย่างที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นและซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือ และ การใช้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงรุกข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงรุก สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของผู้บริหารในการมีอิทธิพล ชี้แนะ โน้มน้าว และจูงใจผู้อื่นด้วยการมีความเข้าใจจุดแข็ง และจุดอ่อนในศักยภาพของตนเองและองค์กร ให้ความสำคัญกับการวางแผนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทและการมีคุณธรรมจริยธรรม

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงรุก

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) เกิดขึ้นจากการผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์ ซึ่งเป็นทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา และทฤษฎีผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าด้วยกัน Covey (2004) เขียนหนังสือเรื่อง 7 อุปนิสัยที่มีประสิทธิผล (7 Habits Effectively) อธิบายถึงคุณลักษณะนิสัย 7 ประการ ซึ่งให้ความสำคัญกับการตอบสนองแบบเชิงรุก (Proactive) เป็นอุปนิสัยอันดับแรก ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญที่นำมาสู่การพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก คุณลักษณะนิสัยทั้ง 7 ประการนี้ถูกอธิบายโดยทฤษฎีการตอบสนองแบบตั้งรับ (Reactive) และ การตอบสนองแบบเชิงรุก (Proactive) ดังภาพประกอบ 2 และ 3

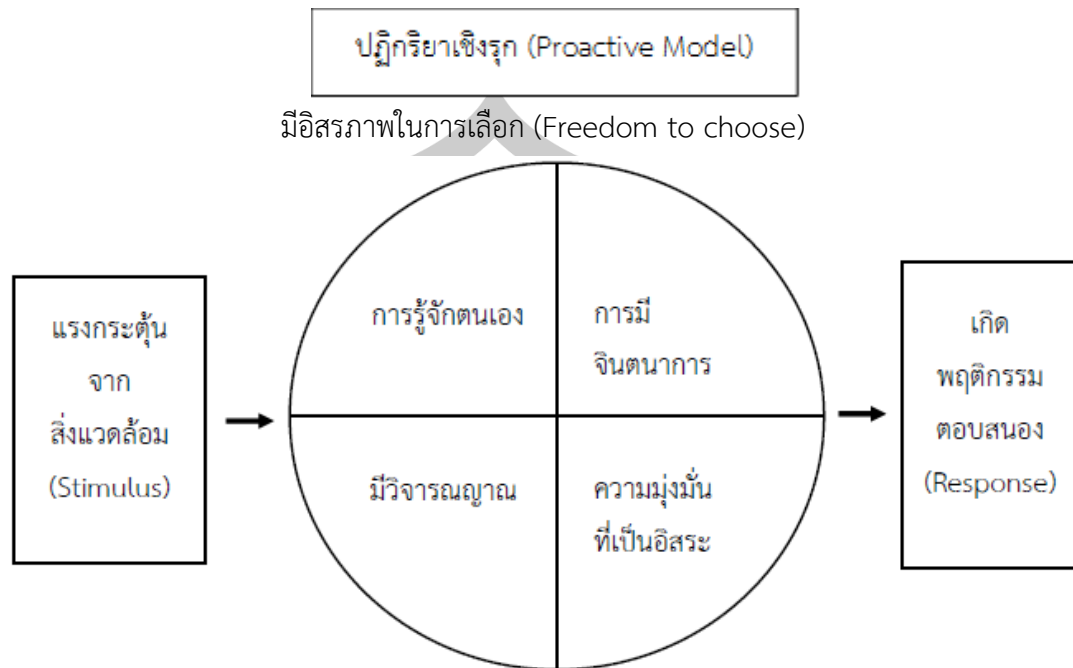


ที่มา : (นิภาพร แสนเมือง. 2557: 54 ; อ้างอิงมาจาก Covey. 2004: 105)

ภาพประกอบ 2 แบบจำลองการตอบสนองเชิงตั้งรับ

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นว่าพฤติกรรมเชิงตั้งรับ (Reactive Approach) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะรอให้มีผลกระทบจากภายนอกเกิดขึ้นก่อน จึงค่อยตื่นตัวตอบสนอง โดยจะกระทำเมื่อสถานการณ์บีบบังคับให้ตอบสนองในบางครั้งอาจมีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะโทษสิ่งแวดล้อมรอบข้างและเงื่อนไขข้อจำกัดต่างๆ โดยไม่พิจารณาตนเองเป็นหลัก

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ที่มา : (นิภาพร แสนเมือง. 2557: 54 ; อ้างอิงมาจาก Covey. 2004: 105)

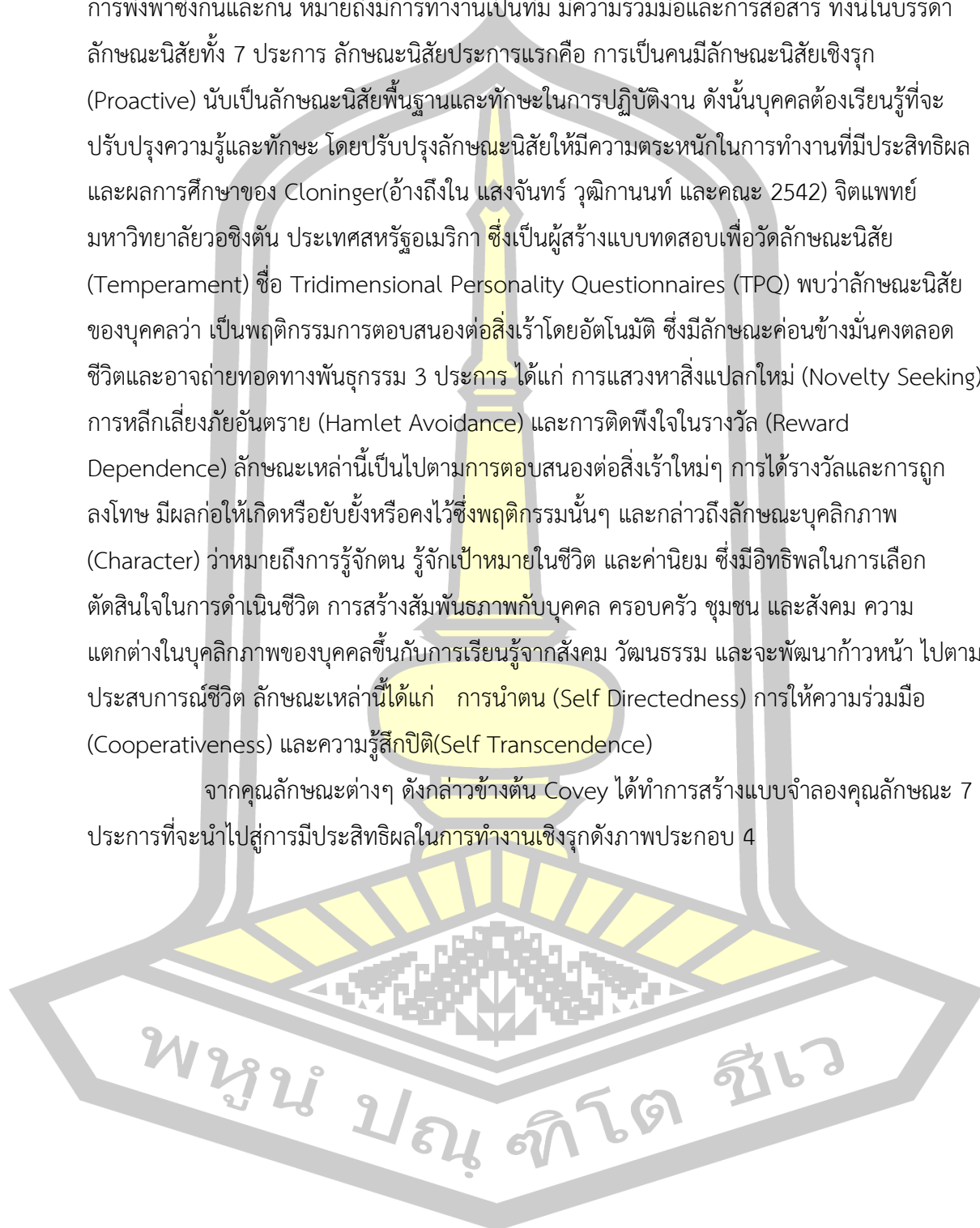
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการตอบสนองเชิงรุก

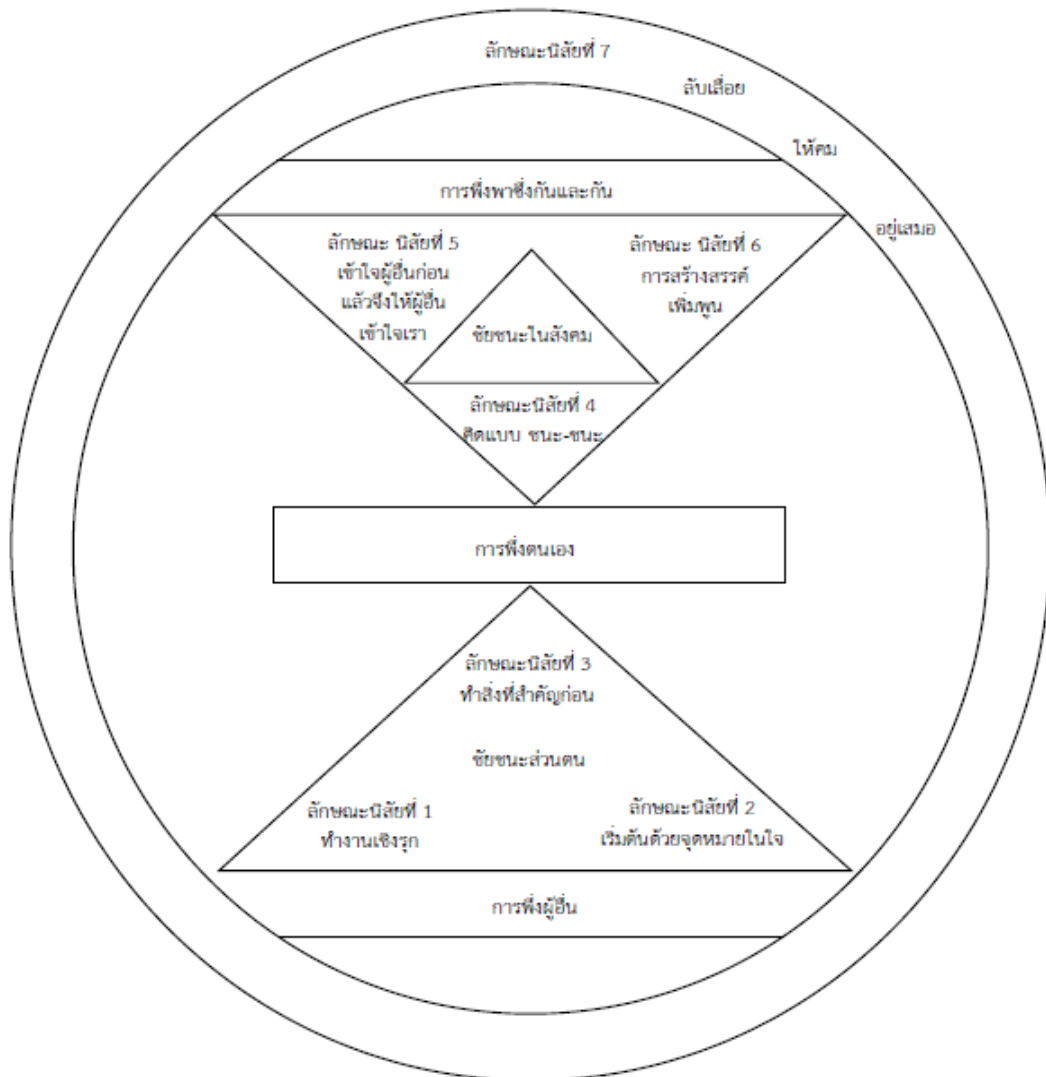
จากภาพประกอบ 3 จะเห็นว่าพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Approach) เป็นพฤติกรรมในลักษณะมีอิสรภาพในการเลือกตอบสนองพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยเชื่อมั่นในคุณค่า 4 ประการ คือ การรู้จักตนเอง (Self Awareness) การมีจินตนาการ (Imagination) การมีวิจารณญาณ (Conscious) และความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) ซึ่งเป็นการทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สิ่งที่เลือกทำจึงเป็นสิ่งที่เลือกทำตามความเชื่อของตนเอง สิ่งนั้นเหมาะสมและควรทำมากกว่าที่จะตัดสินใจเลือกทำเนื่องจากเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความรู้สึก หากเกิดข้อผิดพลาดจะไม่โทษสิ่งแวดล้อมหรือบุคคล แต่จะพยายามเรียนรู้หาสาเหตุและแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

Covey (2004) อธิบายว่า การพัฒนาลักษณะนิสัยของบุคคลมี 3 ระดับ คือ การพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) การพึ่งพาตนเอง (Independent) และการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependent) ในการพัฒนาแต่ละระดับ แต่ละขั้นตอนต้องอาศัยกระบวนการทางความคิดเป็นแรงผลักดัน การพึ่งพาตนเอง (Independent) นับเป็นการประสบความสำเร็จครั้งสำคัญ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง สืบเนื่องจากผ่านวัยที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นตั้งแต่วัยทารก แสดงให้เห็นถึงวุฒิภาวะและสามารถพัฒนาถึงขั้นการพึ่งพาซึ่งกันและกัน อีกทั้งได้กล่าวถึงลักษณะนิสัย 7 ประการที่ทำให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิผล

สูงสุดว่าต้องพัฒนามาจากตนเองก่อน เน้นการเอาชนะตนเอง การพึ่งตนเองได้ ซึ่งจะเป็นรากฐานสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน หมายถึงมีการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือและการสื่อสาร ทั้งนี้ในบรรดาลักษณะนิสัยทั้ง 7 ประการ ลักษณะนิสัยประการแรกคือ การเป็นคนมีลักษณะนิสัยเชิงรุก (Proactive) นับเป็นลักษณะนิสัยพื้นฐานและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคคลต้องเรียนรู้ที่จะปรับปรุงความรู้และทักษะ โดยปรับปรุงลักษณะนิสัยให้มีความตระหนักในการทำงานที่มีประสิทธิผล และผลการศึกษาของ Cloninger(อ้างถึงใน แสงจันทร์ วุฒิกานนท์ และคณะ 2542) จิตแพทย์ มหาวิทยาลัยวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นผู้สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดลักษณะนิสัย (Temperament) ชื่อ Tridimensional Personality Questionnaires (TPQ) พบว่าลักษณะนิสัยของบุคคลว่า เป็นพฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติ ซึ่งมีลักษณะค่อนข้างมั่นคงตลอดชีวิตและอาจถ่ายทอดทางพันธุกรรม 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ (Novelty Seeking) การหลีกเลี่ยงภัยอันตราย (Hamlet Avoidance) และการติดพึ่งใจในรางวัล (Reward Dependence) ลักษณะเหล่านี้เป็นไปตามการตอบสนองต่อสิ่งเร้าใหม่ๆ การได้รางวัลและการถูกลงโทษ มีผลก่อให้เกิดหรือยับยั้งหรือคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้นๆ และกล่าวถึงลักษณะบุคลิกภาพ (Character) ว่าหมายถึงการรู้จักตน รู้จักเป้าหมายในชีวิต และค่านิยม ซึ่งมีอิทธิพลในการเลือกตัดสินใจในการดำเนินชีวิต การสร้างสัมพันธ์กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ความแตกต่างในบุคลิกภาพของบุคคลขึ้นกับการเรียนรู้จากสังคม วัฒนธรรม และจะพัฒนาก้าวหน้าไปตามประสบการณ์ชีวิต ลักษณะเหล่านี้ได้แก่ การนำตน (Self Directedness) การให้ความร่วมมือ (Cooperativeness) และความรู้สึกลึกลับ(Self Transcendence)

จากคุณลักษณะต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น Covey ได้ทำการสร้างแบบจำลองคุณลักษณะ 7 ประการที่จะนำไปสู่การมีประสิทธิผลในการทำงานเชิงรุกดังภาพประกอบ 4





ที่มา : (นิภาพร แสนเมือง. 2557: 58 ; อ้างอิงมาจาก Covey. 2004: 80)

ภาพประกอบ 4 แบบจำลองวุฒิภาวะของลักษณะนิสัย 7 ประการ

ในแง่ของการบริหารองค์กร Covey (2004) ได้นิยามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่าเป็นความสมดุลของผลผลิต (Production) และความสามารถในการสร้างผลผลิต (Production Capability) กล่าวคือ เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องให้การดูแลพนักงานที่ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญใส่ใจ ความต้องการของพนักงานและพยายามตอบสนองความต้องการนั้นในขอบเขตที่สมเหตุสมผล เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลผลิตงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมุ่งเน้นเพียงเพื่อให้

พนักงานผลิตผลงานให้กับองค์กรแต่ไม่เห็นถึงความสำคัญของพนักงานในองค์กร พนักงานย่อมจะท้อแท้หมดกำลังใจและทำที่สุดย่อมผลิตผลงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ (พรศิริ พิพัฒน์พานิช, 2550 : 12-13) โดยลักษณะนิสัย 7 ประการ ของผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่การมีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ดังนำเสนอไว้ในภาพประกอบ 4 มีรายละเอียด ดังนี้

1) ลักษณะนิสัยการทำงานเชิงรุก (Proactive)

ในกระบวนการทำงาน ผู้นำที่จะทำงานจะมีลักษณะในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งผู้นำที่ทำงานได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ผู้นำที่ทำงานเชิงรุก และผู้นำที่ทำงานเชิงรับ

1.1) ผู้นำที่ทำงานเชิงรุก (Proactive) หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมริเริ่มทำกิจกรรมต่างๆ โดยไม่ต้องคอยให้ผู้อื่นบอกหรือสั่งให้ทำ มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มและความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ หรือโครงการต่างๆ ด้วยตนเอง นอกจากนั้นยังกระตุ้นเร้าให้ผู้อื่นร่วมลงมือทำสิ่งต่างๆ หรือโครงการต่างๆ ด้วยตนเอง

1.2) ผู้นำที่ทำงานเชิงรับ (Reactive) หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมเลือกทำกิจกรรมต่างๆ ตามแต่สิ่งแวดล้อมที่มากระทบ ถ้าได้รับคำสั่งหรือเสริญก็จะเลือกทำกิจกรรมนั้น แต่ถ้าได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์จะไม่กล้าทำหรือแสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแต่จะรอคอยให้เกิดปัญหาขึ้นก่อนจึงขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการแก้ปัญหามากกว่าที่จะเป็นผู้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ผู้นำที่ทำงานเชิงรุกจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่ค้นหาปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อปัญหาเกิดขึ้นจะพยายามแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

การเป็นผู้นำมีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัวและเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กรทุกประเภทและสามารถที่จะใช้การทำงานเชิงรุก ได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยทำให้สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

2) ลักษณะนิสัยการมีเป้าหมายและแผนงานก่อนเริ่มลงมือทำ (Being with the End in Mind)

การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ หมายถึง การเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายเล็กหรือเป้าหมายใหญ่ และกำหนดแผนงานก่อนลงมือทำ เพื่อช่วยให้รู้ว่าตนเองต้องการทำอะไร ขณะนี้อยู่ ณ ตำแหน่งใด และต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Covey (2004) ได้เสนอว่า บุคคลมีประสิทธิผลที่สุดจะกำหนดอนาคตให้ตนเอง แทนที่จะให้ผู้อื่นหรือสถานการณ์เป็นตัวกำหนดเป้าหมายของชีวิตให้ บุคคลเหล่านี้จะคิดวางแผนในใจและดำเนินการ

ตามแผนที่ตั้งไว้ สิ่งที่อยู่ใจเป็นสิ่งกำหนดอนาคต การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆ ด้านในชีวิตไม่ว่าจะทำงานในองค์กร หรือดำเนินชีวิตในครอบครัว

3) ลักษณะนิสัยการทำสิ่งที่สำคัญอันดับแรกก่อน (Put First Things First)

การทำสิ่งที่สำคัญอันดับแรกก่อน คือ การจัดประเภทและลำดับที่ของการทำงานของผู้ว่า ผู้นำจะต้องทราบว่าจะงานใดเป็นงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนหรืองานใดเป็นงานที่มีความสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน การลำดับความสำคัญของสิ่งที่ทำนั้น ต้องอยู่บนรากฐานของหลักการความถูกต้องและความสำคัญที่จะให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ใช่การทำงานเพราะถูกบีบบังคับหรือถูกเร่งให้ทำด้วยเหตุฉุกเฉิน

4) ลักษณะนิสัยการรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นด้วยหรือการคิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win Win)

การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นด้วย เป็นแนวคิดที่แสวงหาผลประโยชน์สูงสุดที่เห็นพ้องต้องกันและยอมรับผลลัพท์นั้นด้วยความเต็มใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นความพยายามที่จะประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายจนเป็นที่พอใจ ผู้นำที่มีความคิดแบบชนะ – ชนะ จะเชื่อว่าทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาที่มีมากมายหลายวิธีที่จะทำให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ การเปิดอกพูดคุยปัญหาและเปิดใจรับฟังอีกฝ่ายด้วยความจริงใจจะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการหลากหลาย ดังนั้นการคิดแบบชนะ – ชนะ จึงไม่ใช่การคิดที่จะได้ฝ่ายเดียว แต่เป็นการคิดที่ทั้งสองฝ่ายได้รับสิ่งที่ต้องการ Johnson และ Johnson (1986 อ้างถึงใน พรศิริ พิพัฒน์พานิช, 2550: 19) ได้เสนอว่า ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งแนวคิงอิตแบบ ชนะ – ชนะ จะเน้นความสำคัญในเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของผู้อื่น รวมทั้งสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ขัดแย้งได้ด้วย การพยายามแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา ที่จะทำให้ตนและคู่ขัดแย้งได้ในสิ่งที่ต้องการสูงสุดทั้งคู่ การแก้ปัญหาแบบ ชนะ – ชนะ จะมีการพูดคุยอภิปรายและช่วยกันแสวงหาวิธีการแก้ไขได้มากที่สุดและตอบสนองความต้องการแก่ทั้งสองฝ่ายให้เกิดความพอใจสูงสุด สรุปได้ว่าข้อตกลงแบบ ชนะ – ชนะ สามารถใช้ได้กับทุกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง หรือเพื่อน ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มบุคคลกับกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน แนวคิด ชนะ – ชนะ จะช่วยให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนซึ่งจะส่งผลให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายง่ายขึ้น

5) ลักษณะนิสัยการพยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนจะ让自己เข้าใจตน (Seek First to Understand and then to be Understood)

การพยายามเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะ让自己เข้าใจตนเอง หมายถึง การรับฟังปัญหาของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และถามเพื่อความกระจ่างว่าผู้อื่นต้องการอะไร หรือรู้สึกอย่างไร ก่อนที่จะพยายามอธิบายเหตุผลต่างๆ ของตนเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจตน (Covey (2004 : 255-257) เสนอว่า

การฟังสามารถแบ่งได้เป็น 5 ระดับ คือ

5.1) ไม่ใส่ใจรับฟัง คือ ไม่สนใจและไม่พยายามที่จะฟังและทำความเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพูดหรืออธิบาย

5.2) แสร้งรับฟัง คือ แกล้งทำให้ดูเหมือนว่ากำลังฟัง

5.3) เลือกฟัง คือ เลือกฟังเฉพาะบางบทสนทนาที่ตนสนใจหรือตรงกับความเชื่อของตน

5.4) ฟังอย่างตั้งอกตั้งใจ คือ พยายามทำความเข้าใจกับเนื้อหาที่ได้ฟังและเปรียบเทียบเนื้อเรื่องต่างๆ เข้ากับประสบการณ์ของตนเอง

5.5) ฟังอย่างเข้าใจ คือ การฟังและร่วมรับรู้ทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้พูดเป็นการรับฟังเพื่อเข้าใจในตัวของผู้พูดอย่างแท้จริง

ในวงการธุรกิจ ถ้าผู้นำฝึกการฟังอย่างเข้าใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดบอกถึงความต้องการ จะทำให้ผู้นำได้ทราบปัญหา ความรู้สึก ความต้องการของพนักงานที่แท้จริง สร้างความร่วมมือและเป็นพื้นฐานในการฝึกพลังและประสานความต่างซึ่งเป็นลักษณะนิสัยที่ 6 ต่อไป

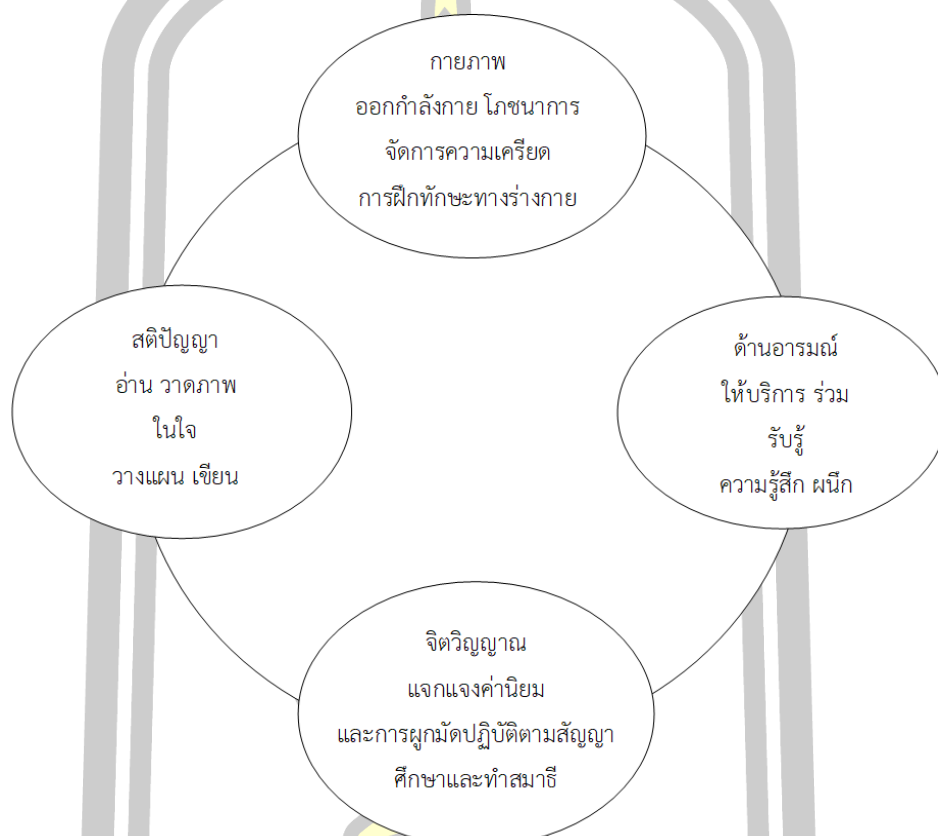
6) ลักษณะนิสัยการสร้างทีมเวิร์ค (Synergize)

การสร้างทีมเวิร์ค หมายถึง ความพยายามประสานความแตกต่างในความคิด ข้อมูล และวิธีการต่างๆ โดยการชักจูงให้ผู้อื่นเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลของทุกฝ่าย ตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าและได้ผลมากกว่าทางเลือกของสมาชิกทุกคนที่ได้เสนอมา การสร้างสรรค์เพิ่มพูนเป็นการนำเอาแนวคิดขณะ – ขณะ มาใช้ในการสรรหาแนวคิดใหม่ๆ การให้ทุกคนเสนอแนวคิดจึงช่วยกระตุ้นความคิดของกันและกัน และเมื่อมีการรับฟังอย่างเข้าใจทำให้เกิดทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า และได้ผลดีกว่าทางเลือกของทุกคน ทางเลือกที่แต่ละคนไม่เคยนึกถึงมาก่อนเป็นทางเลือกที่ 1+1 ได้มากกว่า 2 อาจจะเป็น 4 หรือ 5 แต่ไม่ใช่ทางเลือกที่ 1+1 เท่ากับ 1 หรือทางเลือกที่จำเป็นต้องยอมลดคนละก้าว

ในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูน จะต้องมีการเปิดเผยความคิดแสดงความคิดเห็น หนทางเลือกสายใหม่ ซึ่งอาจดูเหมือนต้องละทิ้งลักษณะนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ แต่แท้จริงแล้วการสร้างสรรค์เพิ่มพูนเป็นการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ในการสร้างหนทางแก้ปัญหาที่ดีกว่าเดิมที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนและมีประโยชน์มากกว่าเดิม ดังนั้นการสร้างสรรค์เพิ่มพูนเป็นการทำงานเป็นทีมที่ฝึกพลังประสานความต่างช่วยกันค้นหาวิธีใการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ขึ้น

7) ลักษณะนิสัยการเพิ่มพลังชีวิต (Sharpen the Saw)

การเพิ่มพลังชีวิต เป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ตนเองอยู่เสมอใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านสังคมและอารมณ์ ด้านปัญญาและด้านการพัฒนาศักยภาพในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5



ที่มา : (นิภาพร แสนเมือง. 2557: 68 ; อ้างอิงมาจาก Covey. 2004: 400)

ภาพประกอบ 5 แบบจำลองสี่มิติของการเพิ่มพลังชีวิต (Four Dimension of Rene)

จากภาพประกอบ 5 อธิบายได้ว่ามิติกายภาพ เกี่ยวข้องกับผู้นำในเรื่องของการดูแลรักษา ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนให้เพียงพอ และการออกกำลังกายเป็นประจำเพื่อสร้างความทนทาน ความยืดหยุ่นให้กับร่างกาย การหาวิธีการผ่อนคลายความเครียดเพื่อไม่ให้ร่างกายต้องทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังรวมถึงการฝึกฝนทักษะทางด้านร่างกายต่างๆ เช่น การฝึกการใช้นิ้วในการพิมพ์ดีด เป็นต้น

มิติแห่งจิตวิญญาณ เกี่ยวข้องกับผู้นำในเรื่องการพัฒนาทางด้านจิตใจและแรงบันดาลใจ เช่น การสวดมนต์ การฟังธรรม การอ่านวรรณคดีการทำสมาธิ เป็นต้น

มิติปัญญา ผู้นำควรพัฒนาหาความรู้ วิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ การฝึกคิดในเชิงวิเคราะห์ การฝึกเขียนบันทึก การรวบรวมความคิด ประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาและคิดวิเคราะห์เป็นการกระตุ้นการใช้ความคิดช่วยลับคมเลื่อยทางด้านสติปัญญา

มิติเชิงสังคม/อารมณ์ ผู้นำจะต้องฝึกสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนใหม่ การเปิดใจรับฟังผู้อื่น การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล การมองความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์เพิ่มพูน

สรุปได้ว่า การเติมพลังชีวิตใน 4 มิติ ดังกล่าวข้างต้นนี้ เป็นการช่วยพัฒนาลักษณะนิสัยต่างๆ ให้เจริญมากขึ้น ถ้าผู้นำเติมพลังชีวิตทางกายภาพ ร่างกายจะมีความสมบูรณ์แข็งแรง ผู้นำจะมีกำลังกายจะกระตือรือร้นทำงาน คิดริเริ่มทำโครงการต่างๆ เป็นการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ 1 การทำงานเชิงรุก การเติมพลังชีวิตด้านจิตวิญญาณและแรงบันดาลใจเป็นการฝึกการสร้างหลักการที่ถูกต้องขึ้นภายในจิตใจ สร้างความแข็งแกร่งให้กับจิตใจ เป็นการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ การเติมพลังชีวิตด้านสติปัญญา มุ่งหาความรู้ใหม่ๆ ฝึกการวางแผน คิดวิเคราะห์ จะช่วยให้ผู้นำมีการวางแผนจัดลำดับและความสำคัญของงานที่ทำ เป็นการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญอันดับแรก ลักษณะนิสัยที่ 4 คิดแบบ ชนะ – ชนะ และลักษณะนิสัยที่ 6 การสร้างสรรค์เพิ่มพูน เป็นการเติมพลังชีวิตทางด้านอารมณ์และสังคม ฝึกสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เปิดใจรับฟังผู้อื่น มองความแตกต่างของบุคคลเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การเติมพลังชีวิตดังกล่าวเป็นการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ 5

3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก

ผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรให้ไปประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถต่างๆ ที่อยู่ในตัวผู้นำ ซึ่งจากคุณลักษณะนิสัยต่างๆ ได้มีนักทฤษฎีและนักวิจัยได้ศึกษาถึงคุณลักษณะต่างของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

จากคุณลักษณะนิสัย 7 ประการ (Covey, 2004) ได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะนิสัยการทำงานเชิงรุกมากที่สุด อันนำมาสู่การเสนอองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงรุก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) หรือการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นการที่ผู้นำรู้ว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น สามารถบอกความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเปิดเผย ดังที่ Goleman (1998) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะด้านนี้ 3 ประการ ได้แก่
 - 1.1) สมรรถนะในการตระหนักรู้ตนเอง เป็นความสามารถของผู้นำที่อ่านอารมณ์ของตนออก
 - 1.2) สมรรถนะในการประเมินตนเองได้ถูกต้อง เป็นความสามารถตระหนักรู้ตนเองสูงจะเข้าใจถึง

จุดแข็ง และจุดอ่อนของตน และ 1.3) สมรรถนะด้านความมั่นคง เป็นการที่ผู้นำรู้จักขีดความสามารถของตนได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ผู้นำรู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การรู้จักตนเอง เป็นการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองได้ดี กล้ายอมรับผิด มองเห็นความแตกต่างระหว่างความสำเร็จกับความล้มเหลว วางแผนงานได้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ รู้จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพของตนเอง รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีศักยภาพอยู่เสมอ

2) การจินตนาการ (Imagination) เป็นสมรรถภาพทางสมองที่เกิดจากการนำความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ต่างๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยสร้างเป็นรูปแบบขึ้นมาใหม่ ดังที่ Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการเป็นสมรรถภาพของสมองที่จะสร้างภาพหรือสัญลักษณ์ ซึ่งเกิดจากการคิดฝันหรือจากสิ่งที่เคยจำได้หรือมีประสบการณ์มาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับ Toman (สุชีรา จันทพรหม, 2553 ; อ้างอิงมาจาก Toman, 1972) กล่าวว่า จินตนาการ เป็นการสร้างภาพขึ้นในใจ จากการทำบุคคลได้เคยประสบกับบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ สถานการณ์หรือกระบวนการต่างๆ โดยสิ่งเหล่านี้เป็นหมวดหมู่ของประสบการณ์ที่บุคคลเก็บสะสมไว้นับตั้งแต่วัยเริ่มต้นของชีวิตจนถึงปัจจุบัน ตามแนวคิดของ Covey (2004) จินตนาการเป็นความสามารถในการคาดการณ์ เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สรุปได้ว่า จินตนาการ เป็นพลังที่มองไปข้างหน้า คิดสร้างสรรค์และสร้างวิสัยทัศน์ เป็นแรงผลักดันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวก สามารถนำสิ่งเหล่านี้มาช่วยในการแก้ปัญหา เป็นคุณสมบัติเฉพาะที่จะทำให้ผู้นำสามารถมองเห็นผู้อื่นและตนเอง ช่วยให้ตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานไปตามความมุ่งมั่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การมีวิจาร์ณญาณ (Conscious) หรือมีมโนธรรม เป็นการตระหนักรู้อยู่ในใจว่าสิ่งใดถูกหรือผิด มีวินัยที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ ดังที่ Maxwell (2011) ได้ให้ความหมายวิจาร์ณญาณ ว่าหมายถึง ความมีเหตุมีผล รู้จักผิดชอบชั่วดี มีคุณธรรม กระทำสิ่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานของความดีงาม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิจาร์ณญาณ แม้ว่าผู้นำที่ดีโดยทั่วไปจะไม่สามารถแสดงคุณสมบัติข้อนี้ให้เห็นได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า วิจาร์ณญาณ เป็นการตระหนักรู้ในใจว่าสิ่งใดถูกหรือผิด ความมีเหตุมีผล รู้จักผิดชอบ ชั่วดี มีคุณธรรม จริยธรรม กระทำสิ่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานของความดีงาม สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) เป็นการเลือกที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนเองตระหนักรู้ (Self-Awareness) ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งรอบข้าง ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ คือ คุณลักษณะของการมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง Covey (2004)

ได้กล่าวว่า ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ คือความสามารถของบุคคลที่จะกระทำทุกอย่างบนรากฐานของการรู้ตนเองเป็นอิสระ นอกเหนืออำนาจอิทธิพลภายนอก ส่วน Merrill และ Merrill (สุชีรา จันทพรหม, 2553 ; อ้างอิงมาจาก Merill and mrrill, 1994) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ เป็นการแสดงออกซึ่งอยู่บนพื้นฐานของหลักการมากกว่าอารมณ์ ความรู้สึกหรือสถานการณ์ และเป็นพลังแห่งความมุ่งมั่น เป็นเรื่องของความอดุสาหะและความบากบั่นที่จะต่อสู้ชีวิตเพื่อจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ หรือสถานการณ์ และเป็นพลังแห่งความมุ่งมั่น เป็นเรื่องของความอดุสาหะและความบากบั่นที่จะต่อสู้เพื่อจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ข้างต้น ของ Covey (2004) ได้มีนักวิจัยหลายท่านนำมาประยุกต์ในการเสนอและวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกในประเทศไทย ตัวอย่างเช่น

สุชีรา จันทพรหม (2553) ทำการวิจัยโดยมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) การรู้จักตนเอง (Self Awareness) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี กล้ายอมรับผิด มองเห็นความแตกต่างระหว่างความสำเร็จกับความล้มเหลว วางแผนงานได้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ รู้จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพของตนเอง รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีศักยภาพอยู่เสมอ
- 2) การมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลกระทบ และสามารถวางแผนในการแก้ปัญหาได้ มองการณ์ไกล สามารถวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส สามารถนำพาข้อบกพร่องมาหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาที่มุ่งสู่อาคต มีความคิดสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 3) การมีวิจาร์ณญาณ (Conscious) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม รู้ว่าสิ่งใดถูกหรือผิด มีวินัยที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ ใจกว้าง แก้ปัญหา ด้วยวิธีการแบบประชาธิปไตย มีเหตุผล เทียงตรง ไม่ลำเอียง บริหารงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และรู้จักวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 4) ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจที่แน่วแน่ เชื่อมั่นในความสามารถภายในตนเอง บริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และมีความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งรอบข้าง

นิภาพร แสนเมือง (2557) ทำการวิจัยโดยกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) การมีวิจาร์ณญาณ (Conscious) หมายถึง การตระหนักรู้และกระทำสิ่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานของความดี ความซื่อสัตย์สุจริต และมีวินัยในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่บนความถูกต้องดีงาม
- 2) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อความสามารถในตนเอง มีการตัดสินใจหาวิธีการใหม่ๆ และลงมือกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนเองตระหนัก ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง
- 3) การสร้างจินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์ และมีอารมณ์ขันในการทำงาน
- 4) การรู้จักตนเอง (Self Awareness) หมายถึง ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับคนรอบข้าง มีความฉลาดทางอารมณ์ รู้การบังคับตนเอง มีการจูงใจตนเอง มีความสามารถบริหารจัดการตนเอง และมีความรู้ความเข้าใจตนเอง รู้จุดอ่อนจุดแข็ง และศักยภาพของตนเอง รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีศักยภาพอยู่เสมอ
- 5) การมีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นผู้มุ่งมั่นในการทำงาน ความเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง การรู้จักสิทธิหน้าที่ของตน และการยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

ทั้งนี้ นิภาพร แสนเมือง (2557) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงรุกจำนวนหลายเรื่อง และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกให้มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามในงานวิจัยโดยทำการแบ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ข้างต้นเป็นองค์ประกอบย่อยๆ ในลักษณะของนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ดังตาราง 1 ถึง ตาราง 5

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 1 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการมี
 วิจารณ์ญาณ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1.1 การมีคุณธรรม จริยธรรม	ความรู้สึกลึกซึ้งดี ซึ่งจะแสดง ออกมาโดยการกระทำ ทางกาย และทางวาจาของแต่ละบุคคล เป็น หลักประจำใจในการประพฤติ ปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย เป็นสิ่งที่มี ประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่นและ สังคม	1) ผู้นำควรมีความรู้สึกลึกซึ้ง ชอบชั่วดี ซึ่งจะแสดง ออกมาโดยการกระทำ ทางกายและทางวาจา ของแต่ละบุคคล 2) นำหลักธรรมมาภิบาลมา ใช้ในการบริหาร 3) ผู้นำประพฤติตนเป็น แบบอย่างในด้าน คุณธรรมและจริยธรรม
1.2 การตระหนักรู้ กระทำสิ่งต่างๆ อยู่บน พื้นฐานของความคิด	การที่ผู้นำรู้จักการใช้หลักธรรมทาง ศาสนาเพื่อการบริหารงานอย่าง รอบคอบทันต่อเหตุการณ์โดยมี เป้าหมายที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ ความเป็นเลิศและดำเนินกิจกรรม ที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความ มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนของ องค์กร	1) ผู้นำรู้จักการใช้หลักธรรม ทางศาสนาเพื่อการ บริหารงาน 2) ผู้นำรอบคอบทันต่อ เหตุการณ์โดยมีเป้าหมาย ในการมุ่งมั่นที่จะพัฒนา องค์กรให้สู่ความเป็น เลิศ 3) ผู้นำดำเนินกิจกรรมที่ เป็นการส่งเสริม วัฒนธรรมความมี ประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ขององค์กร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1.3 การมีความซื่อสัตย์	<p>การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง</p> <p>ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ความหนักแน่น ความน่าเชื่อถือ ความยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมต่อตนเองและผู้อื่นรวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงาน</p>	<p>1) ผู้นำควรประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง</p> <p>2) ผู้นำควรประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ความหนักแน่น ความน่าเชื่อถือ</p> <p>3) ผู้นำควรยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ต่อตนเองและผู้อื่นรวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงาน</p>
1.4 การมีวินัย	<p>การปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือของตนเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>องค์การหรือหน่วยงานดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางแผนไว้ การบังคับบัญชาในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรในองค์การ</p>	<p>1) ผู้นำมีวินัยในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือของตนเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>2) ผู้นำมีวินัยในการดำเนินงานในองค์การหรือหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางแผนไว้</p> <p>3) ผู้นำมีวินัยในการบังคับบัญชาในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรในองค์การ</p>

ตาราง 2 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2.1 การมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง	การเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ มีความเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถของตนมากกว่าอิทธิพลของสังคม มีความอดทนและมีความกระตือรือร้นในการจัดการกับความเครียดและปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตตน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำแสดงให้เห็นว่าการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถของตนมากกว่าอิทธิพลของสังคม 2) ผู้นำเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ 3) ผู้นำมีความอดทนและมีความกระตือรือร้นในการจัดการกับความเครียดและปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตตน
2.2 การตัดสินใจ	การมีทักษะในการแก้ไขปัญหาและสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ การตัดสินใจปัญหาต่างๆ อย่างถูกต้องรวดเร็ว ตรงกับข้อเท็จจริงโดยมีข้อผิดพลาดน้อย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสมและเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำมีทักษะในการแก้ไขปัญหา และสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ 2) ผู้นำควรมีทักษะในการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว 3) ผู้นำควรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 4) ผู้นำควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2.3 การมีวิธีการใหม่ๆ	การแสดงออกของผู้นำด้วยการเปิดใจกว้าง ยอมรับวิธีการใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ มีการเอาใจใส่ และสนับสนุนความคิดใหม่ๆ	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานได้ 2) ผู้นำมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ 3) ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 4) ผู้นำมีความคิดนอกกรอบและหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

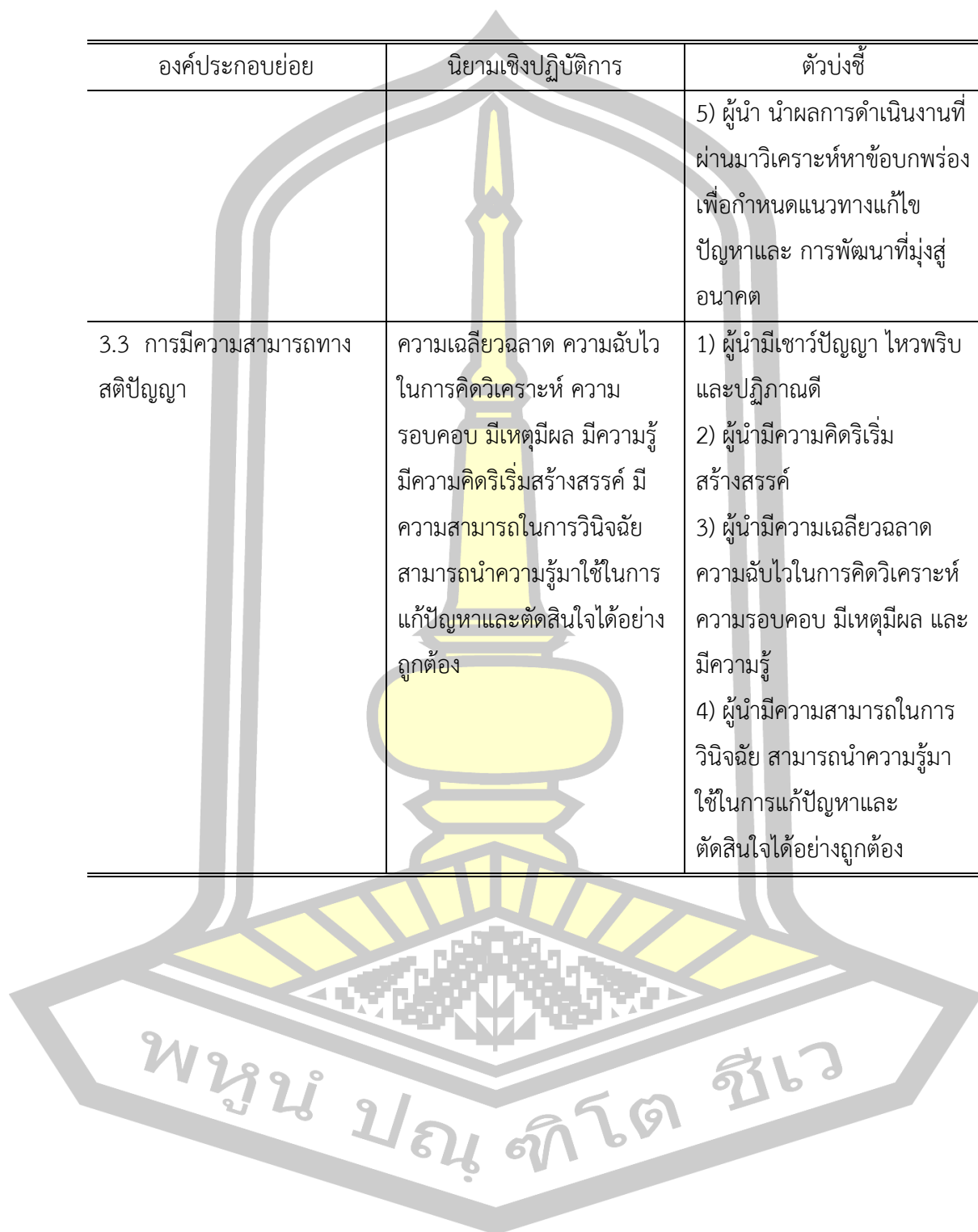


ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก ด้านจินตนาการ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3.1 การมีความคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมแสดงออกของผู้นำที่แสดงออกถึงการคิดสิ่งใหม่ อันเกิดจากการมองเห็นความสัมพันธ์การจินตนาการและการบูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เข้ากับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างความคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำแสดงออกถึงการคิดสิ่งใหม่ อันเกิดจากการมองเห็นความสัมพันธ์ 2) ผู้นำมีจินตนาการและการบูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เข้ากับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างความคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้นำมีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด มีความยืดหยุ่นในการคิดและมีความละเอียดลออในการคิด
3.2 มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต	ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต โดยใช้ข้อมูลในอดีตมาวางแผนเพื่อแก้ไขปัจจุบัน ทำสิ่งที่ดีในอนาคต สามารถวางแผนคาดการณ์อนาคตของโรงเรียนได้ มีความสามารถเชิงรุกโดยการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และคิดเชิงรุกได้	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำสามารถคาดการณ์แนวโน้ม อนาคต โดยใช้ข้อมูลในอดีตมาวางแผนเพื่อแก้ไขปัจจุบันทำสิ่งที่ดีในอนาคต 2) ผู้นำสามารถวางแผนคาดการณ์อนาคตของโรงเรียนได้ 3) ผู้นำมีความสามารถเชิงรุก โดยแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน 4) ผู้นำเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และคิดเชิงรุกได้

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		5) ผู้นำ นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาและ การพัฒนาที่มุ่งสู่ออนาคต
3.3 การมีความสามารถทางสติปัญญา	ความเฉลียวฉลาด ความฉับไวในการคิดวิเคราะห์ ความรอบคอบ มีเหตุมีผล มีความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวินิจฉัย สามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	1) ผู้นำมีไหวพริบปัญญา ไหวพริบและปฏิภาณดี 2) ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ผู้นำมีความเฉลียวฉลาด ความฉับไวในการคิดวิเคราะห์ ความรอบคอบ มีเหตุมีผล และมีความรู้ 4) ผู้นำมีความสามารถในการวินิจฉัย สามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง



ตาราง 4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการรู้จักตนเอง

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4.1 การมีความรู้ความเข้าใจในตนเอง	การที่บุคคลเห็นความสำคัญและคุณค่าของตัวเองมองเห็นความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวได้อย่างชัดเจน รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองและมีการพัฒนา ปรับปรุงตนเองเสมอ	1) ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจและมองเห็นความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวได้อย่างชัดเจน 2) ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบและวิเคราะห์ระบบต่างๆ ในสถานศึกษาได้ 3) ผู้นำรู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองและมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองเสมอ 4) ผู้นำเห็นความสำคัญและคุณค่าของตัวเอง
4.2 การมีความสามารถบริหารจัดการตนเอง	กระบวนการที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในหลักการบริหารแบบดุลยภาพที่ยึดหลักการบริหารที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์บริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ มียุทธวิธีที่หลากหลายที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ	1) ผู้นำมีหลักการบริหารแบบดุลยภาพที่ยึดหลักการบริหารที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 2) ผู้นำมียุทธวิธีที่หลากหลายที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา 3) บริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		4) ผู้นำแสดงออกถึง ความสามารถในการวางแผนการ จัดองค์กร การสื่อสาร แก้ปัญหา การตัดสินใจ 5) ผู้นำมีความสามารถในการ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานบรรลุ จุดหมายขององค์การ
4.3 การมีสัมพันธภาพกับคนรอบข้าง	การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล อื่นๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และ ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจนและ มีประสิทธิผล	1) ผู้นำควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรไม่ถือตัว รู้จักและ เข้าใจธรรมชาติมนุษย์ 2) ผู้นำควรมีน้ำใจ เป็น ประชาธิปไตย ยอมรับฟังและ เคารพความเห็นของทุกฝ่าย 3) ผู้นำควรเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี แจ่มใส ร่าเริง อารมณ์ดี 4) ผู้นำจะต้องมีความสามารถ ในการสื่อสารทั้งด้วยการพูด และการเขียน รู้จักใช้ สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสาร
4.4 การมีอารมณ์ขันในการทำงาน	การสร้างบรรยากาศเพื่อให้คน รอบข้างมีความผ่อนคลาย อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมี ความสุข ความมีอิสระ นำไปสู่ จินตนาการที่สร้างสรรค์	1) การสร้างบรรยากาศที่น่าขำ ขันเพื่อให้รอบข้างมีความสุข 2) อารมณ์ขันจะนำไปสู่ จินตนาการที่สร้างสรรค์ 3) ผู้นำมองโลกในแง่ดีและคิด บวก

ตาราง 5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการมีความ
รับผิดชอบ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5.1 ความเป็นผู้มีความเชื่อมั่น ในตนเอง	ความตั้งใจแน่วแน่ในการ ทำงานและที่จะกระทำตาม ความคิดที่เห็นว่าถูกต้องโดยไม่ ลังเลมีการตั้งมาตรฐานการ ทำงานไว้สูง และเชื่อมั่นว่าจะ สามารถบรรลุเป้าหมาย	1) ผู้นำควรแสดงความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นที่จะทำงานใดๆ ให้ ประสบความสำเร็จ 2) ผู้นำควรมีความมั่นใจใน คุณค่าและความสามารถของ ตนเอง 3) ผู้นำควรมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง
5.2 ความเป็นผู้มุ่งมั่นในการ ทำงาน	ผู้นำมีความทุ่มเท เต็มใจ มุ่งมั่นกระตือรือร้น และศรัทธา อันแรงกล้าในการทำงาน มี ความสุขและมีความพึงพอใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือการ ยกย่องจากผู้อื่น ทำงานด้วย ความรักและความพอใจด้วย ความทุ่มเททั้งกำลังกายและ กำลังใจอย่างเต็มศักยภาพที่ตน มีอยู่	1) ผู้นำมีความทุ่มเท เต็มใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น และ ศรัทธาอันแรงกล้าในการ ทำงาน 2) ผู้นำมีความสุข และมีความ พึงพอใจในการทำงานโดยไม่ หวังสิ่งตอบแทนหรือการยก ย่องจากผู้อื่น 3) ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ 4) ผู้นำทำงานด้วยความรัก และความพอใจ ทุ่มเททั้งกำลัง กายและกำลังใจอย่างเต็ม ศักยภาพที่ตนมีอยู่

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5.3 การยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่	มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลั้งเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหา ไม่หลีกเลี่ยง และยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการคิดสิ่งใหม่ กล้าคิดกล้าแสดงออก โดยไม่ขลาดกลัวต่อความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้น	1) ผู้นำไม่ควรหลีกเลี่ยงและยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง 2) ผู้นำควรยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการคิดสิ่งใหม่ 3) ผู้นำควรที่จะกล้าคิดกล้าแสดงออก โดยไม่ขลาดกลัวต่อความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้น

แม้ว่านิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ที่นิภาพร แสนเมือง (2557) นำเสนอไว้จะมีประโยชน์ในแง่ของการใช้เป็นแนวทางการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการวิจัยได้เป็นอย่างดี แต่องค์ประกอบที่ 5 ของภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีความรับผิดชอบมีนิยามและตัวบ่งชี้ที่ซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบเดิมด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระของ Covey (2004) ประกอบกับการแบ่งองค์ประกอบ 5 ด้านเป็นมิติย่อยๆ 17 มิติ ทำให้ขาดความกระชับและยากต่อการนำไปปฏิบัติใช้สร้างแบบสอบถามซึ่งจะทำให้มีจำนวนข้อคำถามจำนวนมาก เฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนำไปศึกษาวิจัยร่วมกับตัวแปรอื่นที่มีจำนวนมิติหรือองค์ประกอบหลายมิติเช่นกัน จำนวนข้อคำถามที่มากเกินไป อาจส่งผลทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเหนื่อยล้าในการตอบ ลดความตั้งใจในการตอบแบบสอบถามซึ่งอาจจะทำให้ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบลดน้อยลง ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรุกตามองค์ประกอบ 4 ด้านที่ Covey (2004) ได้นำเสนอไว้ ประกอบด้วย 1) การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) 2) การมีจินตนาการ (Imagination) 3) การมีวิจาร์ณญาณ (Conscious) และ 4) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) โดยทำการปรับนิยามความหมายให้สอดคล้องกับบริบทการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ดังนี้

1) การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการเข้าใจความรู้และทักษะของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพการทำงานของตนเอง สามารถจูงใจตนเองในการพัฒนาหรือเติมเต็มจุดอ่อนของตน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ในอนาคตรวมถึงความสามารถในการจัดการความรู้สึกและอารมณ์ทางลบของตนเอง เพื่อการสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2) การมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการวางแผนเพื่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานขององค์กร

3) ด้านการมีวิจาร์ณญาณ (Conscious) หมายถึง การรับรู้ถึงการแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สะท้อนถึงคามมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความไม่ลำเอียง บริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อนำพองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้

4) ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) หมายถึง การรับรู้ถึงความทุ่มเทและความมุ่งมั่นในการทำงาน บริหารงานด้วยความเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถของตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือกระทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ตกอยู่ภายใต้การชี้นำของบุคคลอื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงรุกจะเป็นการรับรู้ของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพล ชี้นำ โน้มน้าว เพื่อที่จะสามารถทำการวางแผน ให้มีความพร้อมในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะมีคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) 2) การมีจินตนาการ (Imagination) 3) การมีวิจาร์ณญาณ (Conscious) 4) ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะสามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ วางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ มีเหตุผลอยู่บนความถูกต้องดีงาม โปร่งใส เชื่อมั่นในความสามารถของตน ซึ่งจะสามารถนำพองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้

ดวงใจ เผ่าเวียงคำ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และวิธีการทำงานให้ดีที่สุดเสมอ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีคุณภาพเชื่อถือได้ ได้มาตรฐานตามที่ตั้งไว้ และทันต่อเวลา ปริมาณงานที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความครบถ้วน

สุพรรณิ ทัทธานี (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานเต็มความสามารถโดยใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน ให้บรรลุผลทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่ายโดยให้เสียต้นทุนน้อยที่สุดและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องทันต่อเหตุการณ์และเชื่อถือได้

จุไรรัตน์ ผดุงกิจ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลของการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็วทันเวลา ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ศุภดา สุริยสุภาพงศ์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จโดยงานที่ได้ มาตรฐาน มีคุณภาพ ประหยัดต้นทุน และทันเวลา ส่งผลให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจสูงสุด

รวีวรรณ ยอดจันทร์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความมุ่งมั่น เต็มใจ ครบถ้วนได้มาตรฐาน ทันเวลา ทำงานเต็ม ความสามารถ มีการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดความพอใจของทุกฝ่าย รวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และมีความถูกต้อง

จิรวัดน์ วชิสิงห์ (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย มีความสุข และพอใจในการทำงาน จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงานคิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ตั้งใจทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสิ้นเปลืองทรัพยากร ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ได้ เป็นอย่างดี

เมริสา หวังฟิงกลาง (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่สามารถใช้ทรัพยากรได้น้อยลง ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน งานที่ได้มีความถูกต้องได้มาตรฐาน และมีความเชื่อถือได้

พจน์ พจนพานิชย์กุล (2556 : เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้ผลผลิต สูงเมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้า หรือกล่าวคือการประหยัด ทรัพยากร และเวลา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุน

ประชุม รอดประเสริฐ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผลงานเป็นที่พึงพอใจ มีความถูกต้อง แม่นยำ ตรงต่อเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Vroom (1990 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการมีแรงจูงใจที่นำไปสู่การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

Gibson และคณะ (1998 ; อ้างอิงใน : กมล ชูติพงษ์นาวิน, 2543 : 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การแสดงออกถึงใช้เงิน คน วัสดุ และเวลา ในการทำงานอย่างมีคุณค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงการใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีในการทำงานให้เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังคับผลได้เร็ว ถูกต้อง และมีคุณภาพ

Peterson และ Plowman (1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและรวมถึงการมีคุณภาพของการมีประสิทธิผล และความสามารถในการผลิต โดยครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการผลิต

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นนิยามความหมายของ ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพตามที่ต้องการ และจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการและสามารถผลิตได้เกณฑ์มาตรฐานใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าตามที่กำหนดไว้

2. องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

ในอดีตที่ผ่านมานักทฤษฎีและนักวิจัยด้านการจัดการ ให้ความสำคัญกับแนวคิด องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากองค์ประกอบหรือมิติของ ประสิทธิภาพจะถูกนำไปเชื่อมโยงกับการวัดและการประเมินความสำเร็จทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารองค์การ ตัวอย่างเช่น Peterson และ Plowman (1975 ; อ้างอิงใน สุทธิดา สมแสง, 2554) นิยามประสิทธิภาพในด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างว่า หมายถึงรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

Simon (1972 ; อ้างอิงใน สุทธิดา สมแสง, 2554) กล่าวว่า การจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตและถ้าเป็นการบริหารองค์การของรัฐจะบวกกับความ

พึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ทำให้สามารถเขียนเป็นสูตรประสิทธิภาพของงานได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (Effeciency)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ผ่านมา (Satisfaction)

Emerson (1931 ; อ้างอิงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ได้กล่าวถึงหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับความสนใจและนำมาใช้เป็นหลักสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยหลัก 12 ประการของประสิทธิภาพการทำงานมีสาระสำคัญดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
- 2) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
- 5) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียน (Record) เป็นหลักฐาน

- 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
- 10) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
- 11) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Peterson และ Plowman (1989 ; อ้างอิงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2547) ได้แบ่งแนวคิดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานไว้ 3 ด้าน ซึ่งได้รับความสนใจในการนำมาใช้เป็นกรอบการวิจัยในประเทศไทย คือ

1) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เช่น ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจในงาน ความเข้าใจคำสั่ง ความถูกต้องของงานที่ทำ ความตื่นตัว ความคิดริเริ่ม การประสานงาน และความร่วมมือต่างๆ โดยก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สังกัดมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

2) ต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตหรือการให้บริการ เป็นส่วนที่เรียกว่ามูลค่าของปัจจัยนำเข้า ของระบบต้นทุน ซึ่งอาจจะเป็นเงินสดหรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่จ่ายไป เพื่อจะได้มาซึ่งบริการหรือผลผลิตในทางธุรกิจ ต้นทุน คือค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไปเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือรายได้ ต้นทุนจึงเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจต่างๆ

3) เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จ คือจะทำงานในปริมาณที่กำหนดให้เสร็จ จะต้องใช้เวลาทำงานเท่าใดนั่นเอง

สมใจ ลักษณะ (2546) เสนอว่าประสิทธิภาพการทำงาน สามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1) ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work) หมายถึง ความถูกต้องประณีต และความเรียบร้อยของงาน คุณภาพของงานถือเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีเพียงไร การประเมินคุณภาพไม่ว่าจะเป็นการประเมินใดๆ ก็ตาม จะมีการดำเนินการโดยการเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ งานที่ถูกตรวจสอบอาจจะมีคุณภาพสูงกว่า หรือเท่ากันพอดีหรือต่ำกว่าสิ่งที่ถูกนำมาเปรียบเทียบกับ ใน การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องระบุสิ่งที่สินค้าหรือบริการผลงานจะถูกนำไปเปรียบเทียบกับไว้อย่างแน่นอน

2) ด้านต้นทุน (Cost of Work) หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยกว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรร รวมถึงมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตหรือการให้บริการ เป็นส่วนที่เรียกว่ามูลค่าของปัจจัยนำเข้า (Input Value) ของระบบต้นทุน ซึ่งอาจเป็นเงินสดหรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการหรือ

ผลผลิต ในทางธุรกิจ ต้นทุนคือค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไปเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือรายได้ ต้นทุนจึงเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจต่างๆ

3) ด้านเวลา (Time) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดขึ้น เวลาที่กำหนดถือว่าเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การตรงต่อเวลาเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อการที่จะต้องทำงานให้เสร็จตามเวลาที่ถูกกำหนดไว้เป็นเส้นตาย เป็นข้อกำหนดหนึ่งของหน่วยงาน การตรงต่อเวลาเป็นตัวชี้วัดที่สัมพันธ์เป็นอย่างมาก โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจะวัดการตรงต่อเวลาโดยการเปรียบเทียบวันที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์กับเวลาที่ถูกกำหนดไว้เป็นเส้นตายหรือตารางเวลาที่ถูกกำหนดไว้

ประชุม รอดประเสริฐ (2547) ได้นำเสนอตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) มาตรฐานเชิงเวลา (Time Standard) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ต้องแล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนดขึ้น

2) มาตรฐานเชิงคุณภาพ (Quality Standard) หมายถึง คุณค่าของผลการปฏิบัติที่ควรแก่การยอมรับ คุณค่าเป็นนามธรรมที่แสดงถึงความสวยงาม ความคงทน ความดีและอื่นๆ อันเกิดจากทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลงานนั้น ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ค่อนข้างวัดยาก

3) มาตรฐานเชิงปริมาณ (Quantity Standard) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้โดยจำนวนและเวลาที่กำหนดให้จำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถวัดได้อีกวิธีหนึ่งที่ใช้เป็นเสมือนเครื่องใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงาน คือ การสังเกตความยาวนานของเวลาที่ถูกใช้ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้เสร็จสมบูรณ์ เช่น ในการปฏิบัติงานทางด้านส่งสินค้าให้ครบจำนวนตามการสั่งซื้อจนกระทั่งถึงการจัดส่งสินค้า เวลาที่ถูกใช้จริงจะถูกนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาองค์การสามารถนำไปใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนและการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

4) มาตรฐานเชิงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Cost Standard) หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ได้อย่างคุ้มค่า โดยสามารถควบคุมการใช้จ่ายน้อยกว่าหรือตามที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

นาตภา ไทยธวัช (2550) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย

1) ปริมาณการผลิต ซึ่งพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และผลิตชิ้นงานออกมาตรงตามความต้องการขององค์การและลูกค้า

2) คุณภาพงาน หมายถึง องค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลงานที่ออกมามีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับขององค์การภายนอก

3) ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และได้ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

สมพิศ สุขแสน (2556) เสนอว่า การประเมินประสิทธิภาพการทำงานในธุรกิจด้านการบริการ อาจประเมินได้จากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

- 1) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)
- 2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดงานให้น้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ไม่เผลอเผลอนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ
- 3) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควนแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์การ ผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- 4) ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือ ปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์การจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์การพัฒนาได้เร็ว

5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์การ เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำเหมือนกับหุ่นยนต์

โดยสรุป แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน ที่มีนักวิชาการกล่าวไว้อย่างหลากหลาย แต่ทุกแนวคิดมีความสอดคล้องกันเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของประสิทธิภาพ ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของประชุม รอดประเสริฐ (2547) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพผลงาน (Quality of Work) 2) ด้านต้นทุนงาน (Cost of Work) และ 3) ด้านเวลา (Time) เนื่องจากการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้านนี้ มีความสอดคล้องกับเกณฑ์หลักๆ ที่บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ทฤษฎีหลัก 2 ทฤษฎีที่มักถูกนำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือ ทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย รายละเอียดดังนี้

3.1) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยถูกพัฒนาขึ้นโดย Herzberg ซึ่งพยายามชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้นขึ้นโดยตรงกับปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factor) โดยองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้ประกอบด้วย (อัครเดช ไม้จันทร์ 2560)

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิติเตียน หรือกล่าวโทษ

1.3) ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1.6) โอกาสเจริญในงาน (Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดูแลได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงานทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisors) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงานการมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.3) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะอาดสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุล ของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.4) สัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

2.5) เงินเดือนและความมั่นคง (Pay and Security) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายที่จะกล่าวถึงในหัวข้อต่อจากนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยไม่ได้มุ่งเน้นทำการอธิบายของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยตรง แต่จัดพฤติกรรมของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจของพนักงาน

3.2) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership)

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย House และคณะ (1974 ; อ้างอิงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540 : 66-72) โดยอธิบายว่าผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน และวิธีการที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น โดยผู้นำอาจแสดงออกพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการรับรู้เกี่ยวกับการชี้แนะ ความต้องการจูงใจ และความคิดหวังจากการ

ปฏิบัติงานของผู้นำ House และคณะ ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบ คือแบบบงการ แบบให้การสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ ทั้งนี้ไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง โดยเฉพาะที่จะทำให้ระดับแรงจูงใจ และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น พฤติกรรมผู้นำที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้ จะต้องสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกอย่างเหมาะสม โดยมีองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพล 2 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ และคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยแนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House พัฒนาขึ้นจากแนวคิดตารางตาข่ายการจัดการของ Blake และ Mouton (1964) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ แบบเอาใจใส่งาน และแบบเอาใจใส่คน ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเชิงต่อเนื่องของ Tannenbaum และ Schmidt (1973) แสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจมากจนถึงการใช้อำนาจน้อยของผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดต้องเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและสามารถเลือกใช้แบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ และการบริหารระบบ 4 (System 4 Management) ของ Likert (1961) ได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 ระบบ คือ ระบบที่ 1 ระบบเผด็จการ ระบบที่ 2 ระบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ ระบบที่ 3 คือระบบปรึกษาหารือ และระบบที่ 4 คือ ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าผู้นำจะแสดงความเป็นผู้นำแบบใดก็ตาม พฤติกรรมความเป็นผู้นำนั้นจะเป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ต่อเมื่อ ผู้นำนั้นสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง ของผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมประกอบกันได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายพยายามจะอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำต่อการจูงใจ ความพอใจพลัง ความพยายาม และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะที่ประมาณขึ้นมาโดยปัจจัยทางสถานการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมของงาน กล่าวคือภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบจะสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้ดีเฉพาะในบางสถานการณ์เท่านั้น ไม่สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมในทุกหนทุกแห่ง มีองค์ประกอบหลักอยู่ 2 อย่างที่สัมพันธ์ต่อกัน คือ คุณลักษณะของผู้ตาม และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Forces) ด้วยการยอมรับต่อคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้จึงยืนยันว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในขอบเขตที่ว่า พวกเขาเห็นพฤติกรรมนั้นเป็นทั้งแหล่งที่ทำให้เกิดความพอใจหรือเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความพอใจในอนาคต คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเขารับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้นำในลักษณะที่ยอมรับได้ และมีความพอใจ

ในส่วนของแรงผลักดันทางสภาพแวดล้อม ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายได้ตั้งขึ้นว่า พฤติกรรมผู้นำจะถูกกระตุ้นให้ไปสู่ขอบเขตของ 2 เรื่อง คือ 1) การสร้างความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการสถานการณ์ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและ 2) ต้องเข้าไปเป็นองค์ประกอบในสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเตรียมการในเรื่องการสอนแนะ (Coaching)

การแนะแนว (Guidance) การสนับสนุน (Support) และการให้รางวัล (Reward) ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล แรงผลักดันของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยองค์ประกอบทางสถานการณ์อย่างกว้างๆ 3 ลักษณะ คือ 1) ภารกิจของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) กลุ่มงานเบื้องต้น 3) ระบบอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ รายละเอียดดังนี้

1) ภารกิจของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate's Task) เป็นแรงผลักดันที่สำคัญของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมผู้นำในด้านการทำให้เกิดผลผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วไปแล้วนักวิจัยจะจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ภารกิจที่มีโครงสร้างสูง (High Structured) และไม่มีโครงสร้างสูง (Highly Unstructured) งานวิจัยได้เปิดเผยว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วมดูเหมือนว่าจะส่งเสริมความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในภารกิจที่มีโครงสร้างอย่างสูง เพราะภารกิจมีลักษณะเป็นงานประจำและไม่ต้องการสั่งการ ในขณะเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ควรจะมี ความพอใจมากขึ้นกับผู้นำแบบบงการสำหรับภารกิจที่ไม่มีโครงสร้าง เพราะเหตุว่าพฤติกรรมของผู้นำจะช่วยให้เกิดความชัดเจนในภารกิจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ระดับขีดขั้นของการมีโครงสร้างสูง - ต่ำ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการ และความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงสมมติฐานระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการ และความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากภารกิจโครงสร้างของภารกิจในฐานะที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของสถานการณ์

2) กลุ่มงานเบื้องต้น (Primary Work Group) ลักษณะของกลุ่มงานอาจมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาขั้นการยอมรับหรือไม่ยอมรับในรูปแบบของภาวะผู้นำด้วย ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ยืนยันว่าเมื่อเป้าหมายและวิถีทางสู่เป้าหมายที่ต้องการปรากฏชัดเจนขึ้นอันเนื่องมาจากความพยายามโดยผู้นำ เพื่อทำให้เป้าหมายและวิถีทางชัดเจนควรจะมีมากและควรจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นในลักษณะที่เป็นการควบคุมหมดไปโดยไม่จำเป็น

3) ระบบอำนาจที่เป็นทางการ (Formal Authority System) แรงผลักดันทางสภาพแวดล้อมประการสุดท้ายคือระบบอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

3.1) ระดับของการเน้นความสำคัญด้านกฎเกณฑ์ ระเบียบ นโยบาย และการดำเนินการกำกับการปฏิบัติภารกิจ

3.2) สถานการณ์แห่งความตึงเครียดสูง (High Stress)

3.3) สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูง

ตัวอย่างบางประการคือ ลักษณะภารกิจที่มีความชัดเจนในตัวมันเอง ทั้งในด้านกลไก มาตรฐาน และวิธีดำเนินการ ภาวะผู้นำแบบบงการ อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การวิจัยแนะนำว่าภาวะผู้นำแบบบงการ และแบบสนับสนุนจะทำให้เพิ่มความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในบางสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความตึงเครียด ในสภาพแวดล้อมของ

ความไม่แน่นอนผู้นำอาจจะใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นขั้นเริ่มแรกเพื่อเชิญชวนหรือค้นหาแนวความคิดที่จะตัดสินใจ แต่หลังจากนั้นอาจใช้ภาวะผู้นำแบบบงการในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายด้วย จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย จะเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่สามารถส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย เพื่อทำการยืนยันแนวคิดของทั้งสองทฤษฎี อีกทั้งผลการวิจัยยังอาจสามารถนำไปใช้ในการเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึงการปฏิบัติงานที่ได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เช่น ได้จำนวนงานและมีคุณภาพตามที่มาตรฐาน โดยใช้เวลาตามที่กำหนด โดยใช้ความสามารถทั้งส่วนบุคคล และเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างความพอใจให้กับทุกฝ่าย ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ ประชุมรอดประเสริฐ (2547) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพผลงาน (Quality of Work) 2) ด้านต้นทุนงาน (Cost of Work) และ 3) ด้านเวลา (Time) เนื่องจากการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้านนี้ มีความสอดคล้องกับเกณฑ์หลักๆ ที่บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อหาผลกำไร ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รวีวรรณ ยอดจันทร์ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีธุรกิจธนาคารพาณิชย์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ การมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนโดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ด้านการจูงใจด้านแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก นักบัญชีธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำ

การปรับเปลี่ยนโดยรวม ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่าง
กัน นักบัญชีธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี
ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายด้าน ด้านงานสำเร็จทันเวลา แตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์
และผลกระทบ พบว่า 1) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี
ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้
และด้านงานสำเร็จทันเวลา 2) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนด้านแรงจูงใจด้านแรงดลใจ มีความสัมพันธ์
และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ และด้าน
ผลงานได้มาตรฐาน 3) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์และ
ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จ
ทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน และ 4) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็น
รายคน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการทำงาน
ต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลาและด้านผลงานได้มาตรฐาน

นิภาภรณ์ แสนเมือง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย
พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 2) โมเดล
โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงรุกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของค่า
น้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก ระหว่าง .91-1.00 และมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความมุ่งมั่นที่
เป็นอิสระ (1.00) การมีวิจรรย์ญาณ (.91) การรู้จักตนเอง (.89) การสร้างจินตนาการ (.85) และการมี
ความรับผิดชอบ (.83) ตามลำดับ

สุธิดา สมแสง (2554) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย
พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงความ
เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการกระตุ้น
ปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน
แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงาน
ที่มีเพศระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยรวมมี
ความสัมพันธ์สูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการ

ค่านึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชีรา จันทพรหม (2553) ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารและคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารและคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร จำแนกตามบุคลิกภาพของผู้บริหาร และระดับการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารและคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารคือ การมีจินตนาการ และการมีวิจรรย์ญาณ

งานวิจัยต่างประเทศ

Rizal (2013 : Abstract) ได้ศึกษา ผลกระทบของความสามารถของการบริการต่อประสิทธิภาพของการให้บริการของโรงแรมในประเทศมาเลเซีย พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสามารถพัฒนาได้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริการและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งหากองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทั้งในการวางแผน การวางระบบงาน และการให้ความสำคัญกับตัวพนักงานรวม ทั้งการส่งเสริมพัฒนาทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควบคู่กัน เหล่านี้จะส่งผลกระทบระยะยาวให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่งความสามารถในการให้บริการ เช่น ผู้จัดการต้องกำหนด เป้าหมายของการบริการที่ชัดเจน มีการออกแบบหรือวางแผนการบริการ หรืออาศัยนวัตกรรมและการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีในเรื่องความยืดหยุ่นของฝั่งโรงแรม โรงแรมในประเทศมาเลเซียมีความจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากผลกระทบจากทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่ บริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปของธุรกิจ โรงแรมที่มีการแข่งขันสูงขึ้น รวมถึงปัญหาจากโรคระบาดและการก่อการร้าย ในขณะที่ปัญหาจากภายในองค์กร ทั้งในแง่ของคุณภาพบริการที่ตกต่ำ และอัตราการจองห้องพักที่ลดลง ซึ่งการวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ที่ผ่านมายังไม่ค่อยมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพองค์กรการปฏิบัติและผลตอบรับ

Joshi (2009) ได้ศึกษาในพื้นที่ของความเป็นผู้นำได้ตรวจสอบอิทธิพลของรูปแบบการเปลี่ยนแปลง ความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำด้านการจูงใจของพนักงานทัศนคติและพฤติกรรม การวิจัยครั้งนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าผู้นำสามารถมีผลต่อผู้ติดตามตามใกล้ชิดอย่างยิ่งย่นและการติดต่อส่วนตัวกับพวกเขา อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงขององค์กรที่ทำลายสมมติฐานนี้ การवादภาพที่จุดตัดระหว่างทฤษฎีทางสังคมและอัตลักษณ์การวิจัยการเป็นผู้นำการศึกษาครั้งนี้ไฮไลท์สำคัญของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ในสังคมกับสมาชิกทีมสามารถเสริมสร้างทัศนคติที่มีความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทีมงานในการตั้งค่าการกระจายตัวทางภูมิศาสตร์ สิ่งที่ตรวจสอบพบว่าที่สนับสนุนบทบาทของรูปแบบของความเป็นผู้นำในการตั้งค่าการกระจายตัวนี้ ภาวะผู้นำและแรงบันดาลใจเกิดเป็นตัวทำนายที่สำคัญความไว้วางใจบุคคลในสมาชิกของทีมและความมุ่งมั่นให้กับทีมงาน นอกจากนี้ความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงบันดาลใจความเป็นผู้นำและความมุ่งมั่นของบุคคลให้กับทีมงานและความไว้วางใจในสมาชิกในทีมได้มีความเข้มแข็งในทีมที่มีการเพิ่มเติมกระจายให้เห็นว่าผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญในบริบททั้งหมด แต่ที่สำคัญของพวกเขาคือเน้นในกระจายตัวสูงบริบท ในที่สุดการรับรู้ร่วมกันของความไว้วางใจและความมุ่งมั่นพยากรณ์การปฏิบัติในระดับทีมงาน

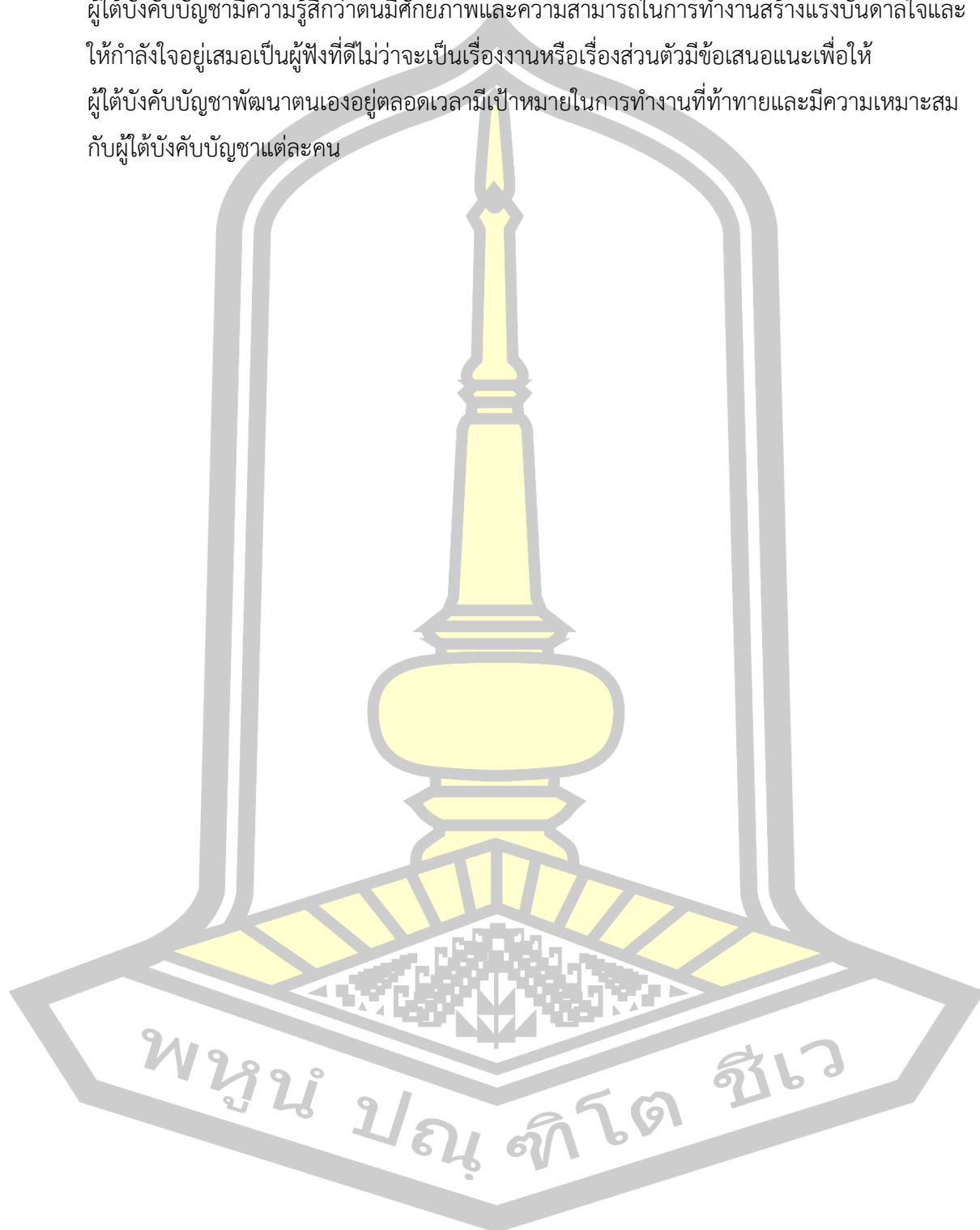
Aydogulu (2008) ได้ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยาและการประยุกต์ใช้ พบว่า ธุรกิจต่าง ๆ ได้เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและที่สำคัญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเป็นแรงผลักดันทำให้ธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการปฏิบัติงานของตนเอง การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของทางด้านพนักงานและองค์กร ช่วยทำให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายและสามารถอยู่รอดได้ ในตลาดที่มีการแข่งขันเพื่อประสบความสำเร็จในการแข่งขันบริษัทต้องมีพนักงานที่ถูกอบรม และพัฒนาอย่างดีนับตั้งแต่พนักงานชั้นล่างจนถึงผู้บริหารระดับสูง นอกจากนี้กระบวนการในการฝึกอบรมต้องมีความต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมยาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการพัฒนาเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ โดยที่พนักงานที่ปฏิบัติงานควรจะได้รับ การอบรมเกี่ยวกับความรู้ปัจจุบัน และความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร ในทางตรงข้ามกับองค์กรไม่สามารถอยู่รอดการแข่งขันเพื่อพัฒนาตัวเองได้โดยสรุปว่า สังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเรื่องกฎระเบียบและขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ บริษัทจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงาน ทั้งนี้วัตถุประสงค์สำคัญของงานวิจัยคือเพื่อทดสอบผลกระทบของการฝึกอบรมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานโดยที่วิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน 74 คน ในบริษัทยาแห่งหนึ่งในเมืองอิสตันบูล ประเทศตุรกีผลของงานวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยมีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญระหว่างพนักงานซึ่งเป็นผู้บริหาร

กับพนักงานซึ่งเป็นแรงงานในด้านประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ การเพิ่มผล การเจริญเติบโตทางด้านอาชีพ และความพึงพอใจของลูกค้

Steers (1997) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วย 1) ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์กับภาวะที่โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ความมาก น้อยของการรวมอำนาจ ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีแบบ แผน ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ ขนาดของหน่วยงาน และบทบาทการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนผ่านกระบวนการให้ออกมาเป็นผลผลิต ขององค์การ 2) ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น สถานะการณ์ด้านการตลาด ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความสลับซับซ้อนทางการเมือง ความไม่ แน่นนอนของผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง บรรยากาศขององค์การซึ่งเกี่ยวกับความถูกต้องแม่นยำของการรับรู้สภาพแวดล้อมของผู้บริหาร ถ้า ผู้บริหารรับรู้ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอนที่ปรากฏอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ อย่างถูกต้อง องค์การมีแนวโน้มที่จะสามารถสนองตอบและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมดียิ่งขึ้น แต่ ในทางตรงข้ามองค์การสนองตอบต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นจริง ผลในทางลบต่อความสำเร็จของ องค์การก็จะจะมีมาก 3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ ซึ่ง การเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลขององค์การมาก 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานกระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวและริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ

Howell (1993) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงาน โดยมีความพึงพอใจและความพยายามในการทำงานสูงขึ้นและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและได้ กล่าวอีกว่าการที่บุคคลสามารถเรียนรู้การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้โดยต้องมีพฤติกรรมคือ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนพร้อมกับการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบแสดงให้เห็นถึงความ ทำทายความน่าสนใจและแนวคิดที่ดีต่อวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมว่า

สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาหาวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนมีศักยภาพและความสามารถในการทำงานสร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจอยู่เสมอเป็นผู้ฟังที่ดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีเป้าหมายในการทำงานที่ท้าทายและมีความเหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาแต่ละคน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำนวน 1,162 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น., 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายการผลิต ของบริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ในประเทศไทย จำนวน 300 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด (2554) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 2.1 จำแนกพนักงานตามที่ตั้งโรงงาน
- 2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละที่ตั้งโรงงานตามสัดส่วน
- 2.3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกตามสัดส่วน
- 2.4 ทำการสุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2 และ 2.3 โดยใช้คอมพิวเตอร์ ดังตารางที่ 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานสายการผลิต
ของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

เขตพื้นที่ปฏิบัติงาน	จำนวน ประชากรกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	จำนวน ผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
โรงงานจังหวัดระยอง	40	39
แผนกคลังวัตถุดิบ	4	4
แผนกผลิต	29	28
แผนกคุณภาพ	5	5
แผนกคลังสินค้า	2	2
โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	216	197
แผนกคลังวัตถุดิบ	14	13
แผนกผลิต	173	155
แผนกคุณภาพ	23	23
แผนกคลังสินค้า	6	6
โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	44	44
แผนกคลังวัตถุดิบ	2	2
แผนกผลิต	38	38
แผนกคุณภาพ	3	3
แผนกคลังสินค้า	1	1
รวม	300	280

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกงาน ประสบการณ์การทำงานและโรงงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของพนักงานที่สายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลของภาวะผู้นำเชิงรุก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง จำนวน 4 ข้อ ด้านการมีจินตนาการ จำนวน 4 ข้อ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ จำนวน 4 ข้อ และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด จำนวน 10 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ จำนวน 4 ข้อ ด้านปริมาณ จำนวน 3 ข้อ และด้านเวลา จำนวน 3 ข้อ

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมุติฐานในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิติงษ์ ส่งศรีโรจน์ คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิกร ยาสมร ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม

5. ปรับปรุงโดยพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.667 – 1.000 (ตาราง 39 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557) ที่ได้นำเสนอว่าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจทานความเรียบร้อยของแบบสอบถามเป็นครั้งสุดท้ายก่อนการนำไปใช้

6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Pilot Test) กับพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ข้อคำถามของกลุ่มตัวอย่างว่าสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยหรือไม่ อย่างไร และนำผลการทดลองมาใช้ปรับปรุงประโยคข้อคำถาม

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation ซึ่งภาวะผู้นำเชิงรุก ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.475 – 0.790 (ตาราง 40 ภาคผนวก ค) และประสิทธิภาพการทำงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.409 – 0.780 (ตาราง 40 ภาคผนวก ค) ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ ท้ายเรือคำ (2552) ที่ได้แนะนำให้ การทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อเกินกว่า 0.40 เป็นค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ยอมรับได้

6.3 ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงรุก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.768–0.837 (ตาราง 40 ภาคผนวก ค) และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.711 – 0.814 (ตาราง 40 ภาคผนวก ค) ซึ่ง

สอดคล้องกับ สุวิมล ศิริกาพันธ์ (2551) ที่ได้นำเสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

7. นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง และความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมแจกจ่ายให้กับพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
2. ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัญชาและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่งไปยังบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงงานจังหวัดระยอง จำนวน 40 คน โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 216 คน และโรงงานจังหวัดนครราชสีมา 44 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์และร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย โดยเริ่มส่งแบบสอบถามวันที่ 1 กรกฎาคม 2562 จำนวน 300 คน
4. เมื่อครบกำหนด 30 วัน มีแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 100 ฉบับ ซึ่งได้แบบสอบถามครบถ้วนเฉพาะโรงงานจังหวัดนครราชสีมาและโรงงานจังหวัดระยองและโรงงานจังหวัดปราจีนบุรีได้เพียงบางส่วน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยการสอบถามทางโทรศัพท์กลับไปยังฝ่ายบุคคลของบริษัทประจำโรงงานระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ครบตามจำนวน เมื่อครบกำหนดวันที่ 15 สิงหาคม 2562 ผู้วิจัยได้ทำการเดินทางไปเก็บแบบสอบถามยังสถานที่โรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี และได้รับแบบสอบถามมาทั้งสิ้น 180 ฉบับ รวมแบบสอบถามได้รับคืนจำนวนทั้งสิ้น 280 ฉบับ
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.33 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้

6. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น ภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้วิธีประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

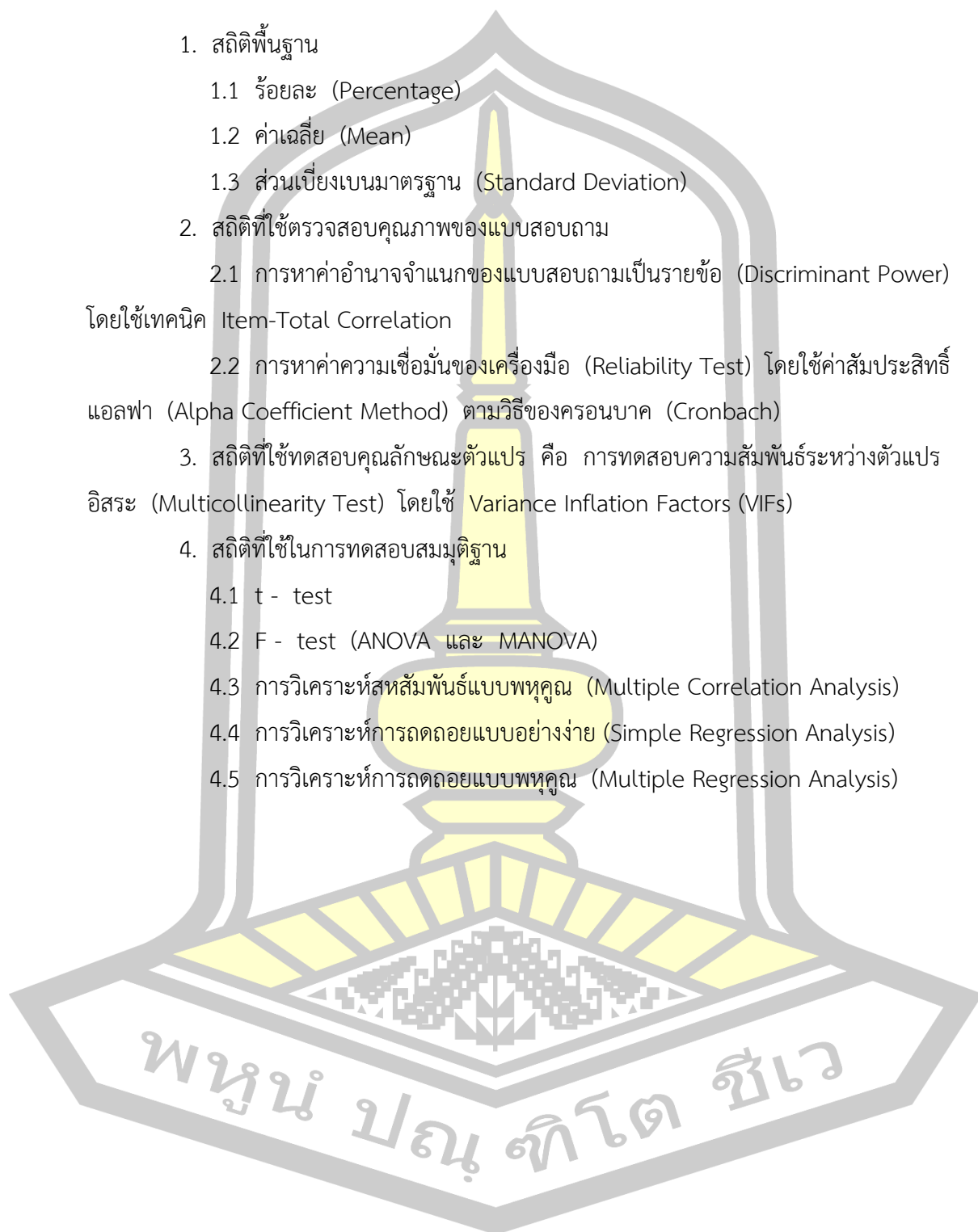
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกงาน และโรงงานที่สังกัด โดยใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent : t-test) และโดยใช้ในการทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย โดยใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณลักษณะตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 4.1 t - test
 - 4.2 F - test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)
 - 4.5 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจง แบบ F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R ²)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
PRL	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก โดยรวม
SAN	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง

IMG	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการเงินธนาคาร
CON	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีวิจรรย์ญาณ
IDW	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ
WOE	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
QLT	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ
QTT	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ
TIM	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่นที่มีเพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงรุกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เลียร์คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และ โรงงานที่สังกัด ดังตาราง 7

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	105	37.50
1.2 หญิง	175	62.50
รวม	280	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	74	26.42
2.2 30 – 35 ปี	106	37.86
2.3 36 – 40 ปี	50	17.86
2.4 มากกว่า 40 ปี	50	17.86
รวม	280	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	108	38.57
3.2 สมรส	158	56.43
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	14	5.00
รวม	280	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ม. 3 หรือ ต่ำกว่า	67	23.93
4.2 ม. 4 - ม. 6 หรือ ปวช	160	57.14
4.3 อนุปริญญา หรือ ปวส	35	12.50
4.4 ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า	18	6.43
รวม	280	100.00
5. แผนกงาน		
5.1 พนักงานคลังวัตถุดิบ	19	6.79
5.2 พนักงานผลิต	216	77.14
5.3 พนักงานคลังสินค้า	9	3.21
5.4 พนักงานควบคุมคุณภาพ	36	12.86
รวม	280	100.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
6.1 น้อยกว่า 3 ปี	31	11.07
6.2 3 - 6 ปี	144	51.43
6.3 7 - 10 ปี	63	22.50
6.4 มากกว่า 10 ปี	42	15.00
รวม	280	100.00
7. โรงงานที่สังกัด		
7.1 โรงงานจังหวัดระยอง	39	13.93
7.2 โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	197	70.36
7.3 โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	44	15.71
รวม	280	100.00

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานสายการผลิต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.50) อายุ 30 – 35 ปี (ร้อยละ 37.86) รองลงมา น้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 26.43) สถานภาพ สมรส (ร้อยละ 56.43) รองลงมา โสด (ร้อยละ 38.57) ระดับการศึกษา ม. 4 - ม. 6 หรือ ปวช (ร้อยละ 57.14) รองลงมา ม. 3 หรือต่ำกว่า (ร้อยละ 23.93) ประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 6 ปี (ร้อยละ 51.43) รองลงมา 7 - 10 ปี (ร้อยละ 22.05) โรงงานที่สังกัด โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี (ร้อยละ 70.36) รองลงมา โรงงานจังหวัดนครราชสีมา (ร้อยละ 15.71)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โดยรวมและเป็นรายด้านตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการรู้จักตนเอง	3.76	0.55	มาก
2. ด้านการมีจินตนาการ	3.75	0.58	มาก
3. ด้านการมีวิจาร์ณญาณ	3.71	0.58	มาก
4. ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	3.74	0.56	มาก
โดยรวม	3.74	0.51	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการรู้จักตนเอง ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการจินตนาการ ($\bar{X} = 3.75$) และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการรู้จักตนเอง เป็นรายชื่อตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการรู้จักตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะและ ประสบการณ์ของตนเอง	3.80	0.63	มาก
2. ผู้บริหารรู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองและมีการ พัฒนา ปรับปรุงตนเองเสมอ	3.70	0.65	มาก
3. ผู้บริหารนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสม กับตนเอง เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.79	0.63	มาก
4. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในทุก สถานการณ์	3.75	0.69	มาก
โดยรวม	3.76	0.55	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก
ของผู้บริหาร ด้านการรู้จักตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.80$)
ผู้บริหารนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพอยู่เสมอ
($\bar{X} = 3.79$) และผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.75$)

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีจินตนาการ เป็นรายชื่อตาม การรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีจินตนาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสามารถวางแผน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต	3.78	0.69	มาก
2. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และ ปรับกระบวนการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้	3.79	0.65	มาก
3. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้อยู่เสมอ	3.75	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสามารถปรับวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่าง เหมาะสม	3.67	0.64	มาก
โดยรวม	3.75	0.58	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก
ของผู้บริหาร ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และปรับกระบวนการทำงาน เพื่อ
รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 3.79$) ผู้บริหารสามารถวางแผน เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 3.78$) และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ
แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.75$)

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีวิจรรย์ญาณ เป็นรายข้อ ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีวิจรรย์ญาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	3.69	0.68	มาก
2. ผู้บริหารเป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	3.75	0.67	มาก
3. ผู้บริหารบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เที่ยงตรง ไม่มีอคติและลำเอียง	3.66	0.70	มาก
4. ผู้บริหารนำวิธีการแก้ปัญหาที่ผ่านมาแล้ว มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.74	0.63	มาก
โดยรวม	3.71	0.58	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีวิจรรย์ญาณ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารเป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 3.75$) ผู้บริหารนำวิธีการแก้ปัญหาที่ผ่านมาแล้ว มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.74$) และผู้บริหารมีวินัยในตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.69$)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ เป็นรายข้อตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่นประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร	3.78	0.59	มาก
2. ผู้บริหารมุ่งมั่นในการบริหารที่เป็นอิสระได้อย่างดีโดย ไม่ถูกรบกวนจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง	3.70	0.65	มาก
3. ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ไม่โทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง	3.72	0.69	มาก
5. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	3.78	0.66	มาก
โดยรวม	3.74	0.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก
ของผู้บริหาร ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และ
ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.78$) ผู้บริหาร
แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ไม่โทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ($\bar{X} = 3.72$)

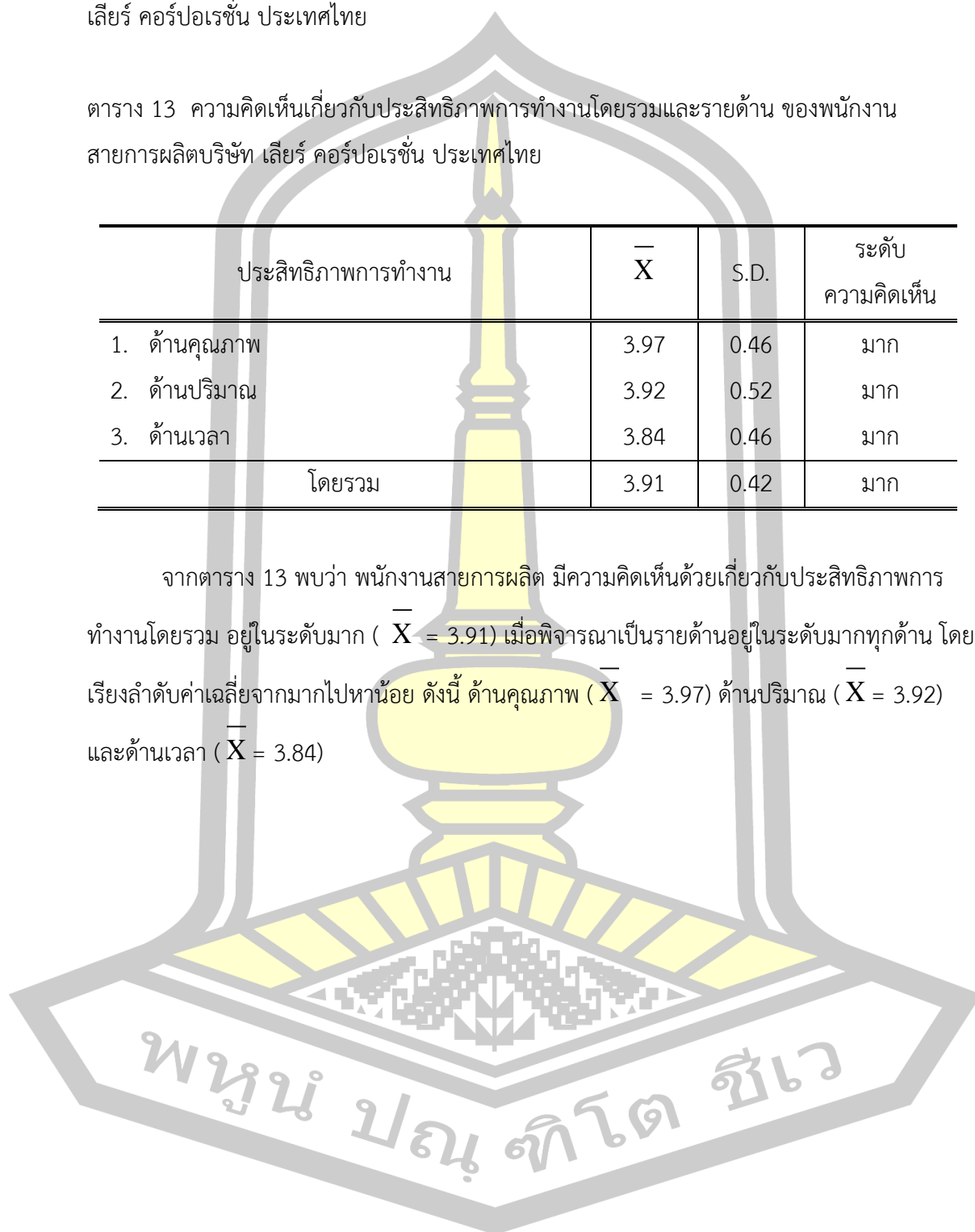
พหุ ประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท
เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน ของพนักงาน
สายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพ	3.97	0.46	มาก
2. ด้านปริมาณ	3.92	0.52	มาก
3. ด้านเวลา	3.84	0.46	มาก
โดยรวม	3.91	0.42	มาก

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ
ทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.92$)
และด้านเวลา ($\bar{X} = 3.84$)



ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ เป็นรายชื่อ ของพนักงาน
สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง โดยมี ข้อผิดพลาดน้อยมาก	3.90	0.58	มาก
2. ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนดอย่าง ครบถ้วน	3.95	0.52	มาก
3. คุณภาพงานของท่านเป็นที่น่าพึงพอใจของลูกค้าและ องค์กร	3.99	0.57	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีความถูกต้อง ตามความต้องการ	4.02	0.54	มาก
โดยรวม	3.97	0.46	มาก

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การทำงาน ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งาน
มีความถูกต้องตามความต้องการ ($\bar{X} = 4.02$) คุณภาพงานของท่านเป็นที่น่าพึงพอใจของลูกค้าและ
องค์กร ($\bar{X} = 3.99$) และท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนดอย่างครบถ้วน
($\bar{X} = 3.95$)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ เป็นรายชื่อ ของพนักงาน
สายการผลิต บริษัทเสียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นปริมาณที่ครบถ้วน และถูกต้องตามปริมาณที่กำหนด โดยมีการใช้ทรัพยากร น้อยที่สุด	3.94	0.60	มาก
2. ท่านผลิตงานได้ครบตามจำนวนโดยไม่มีของเสียหรือมี ของเสียต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	3.93	0.61	มาก
3. หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน สามารถปรับ แผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปริมาณผลงานเป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.90	0.60	มาก
โดยรวม	3.92	0.52	มาก

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การทำงาน ด้านปริมาณ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
แรก ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นปริมาณที่ครบถ้วนและถูกต้องตามปริมาณที่กำหนด
โดยมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) ท่านผลิตงานได้ครบตามจำนวนโดยไม่มีของเสียหรือมี
ของเสียต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.93$) และหากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน สามารถ
ปรับแผน ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปริมาณผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.90$)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา เป็นรายชื่อ ของพนักงาน
สายการผลิตบริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สมบูรณ์ ก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด	4.02	0.55	มาก
2. หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถ ปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานเป็นไปตาม เกณฑ์เวลาที่องค์กรกำหนด	3.89	0.54	มาก
3. ท่านได้รับคำติชมจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารเกี่ยวกับ ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จสมบูรณ์	3.61	0.68	มาก
โดยรวม	3.84	0.46	มาก

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การทำงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สมบูรณ์ก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.02$)
หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลงาน
เป็นไปตามเกณฑ์เวลาที่องค์กรกำหนด ($\bar{X} = 3.89$) และท่านได้รับคำติชมจากหัวหน้างานหรือ
ผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จสมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.61$)

พูนุ ปณุกิตโต ชิวเว

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

4.1 เพศ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก โดยรวมและเป็นรายด้านของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ชาย		หญิง		t	p-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการรู้จักตนเอง	3.63	0.56	3.84	0.52	3.102*	0.002
2. ด้านการมีจินตนาการ	3.57	0.57	3.85	0.56	4.073*	0.000
3. ด้านการมีวิจรรย์ญาณ	3.56	0.61	3.80	0.54	3.331*	0.001
4. ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	3.59	0.58	3.84	0.53	3.662*	0.000
โดยรวม	3.59	0.53	3.83	0.48	3.895*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีเพศหญิง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น โดยรวม ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ภาวะผู้นำเชิงรุก	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.906	0.635	2.452	0.064
	ภายในกลุ่ม	276	71.520	0.259		
	รวม	279	73.426			

จากตาราง 18 พบว่าพนักงานสายการผลิต ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้าน ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น เป็นรายด้านที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ภาวะผู้นำเชิงรุก	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	722.582	1.883*	0.033

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พนักงานสายการผลิต ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร เป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และ ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.012$) (ตาราง 41 ภาคผนวก ง)

4.3 แผนกงาน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น โดยรวม ที่มีแผนกงานแตกต่างกัน(ANOVA)

ภาวะผู้นำเชิงรุก	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.735	0.578	2.227	0.085
	ภายในกลุ่ม	276	71.690	0.260		
	รวม	279	73.426			

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีแผนกงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้านของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น เป็นรายด้านที่มีแผนกงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ภาวะผู้นำเชิงรุก	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	722.582	1.460	0.134

จากตาราง 21 พนักงานสายการผลิต ที่มีแผนกงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร เป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ด้านความรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

4.4 โรงงานที่สังกัด

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น โดยรวมที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (ANOVA)

	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ภาวะผู้นำเชิงรุก						
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.530	1.765	6.995*	0.001
	ภายในกลุ่ม	277	69.896	0.252		
	รวม	279	73.426			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสายการผลิต ในโรงงานจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวมมากกว่าโรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 42 ภาคผนวก ง)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้าน ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น เป็นรายด้าน ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ภาวะผู้นำเชิงรุก	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	548.000	3.230*	0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร เป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบพบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.012 (ตาราง 43 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่อยู่โรงงานจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง มากกว่า โรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี และที่อยู่โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเองมากกว่าโรงงานจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังตาราง 44 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่อยู่ โรงงานจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ มากกว่า โรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังตาราง 45 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่อยู่ โรงงานจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มากกว่า โรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดัง ตาราง 46 ภาคผนวก ง)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน แผนงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

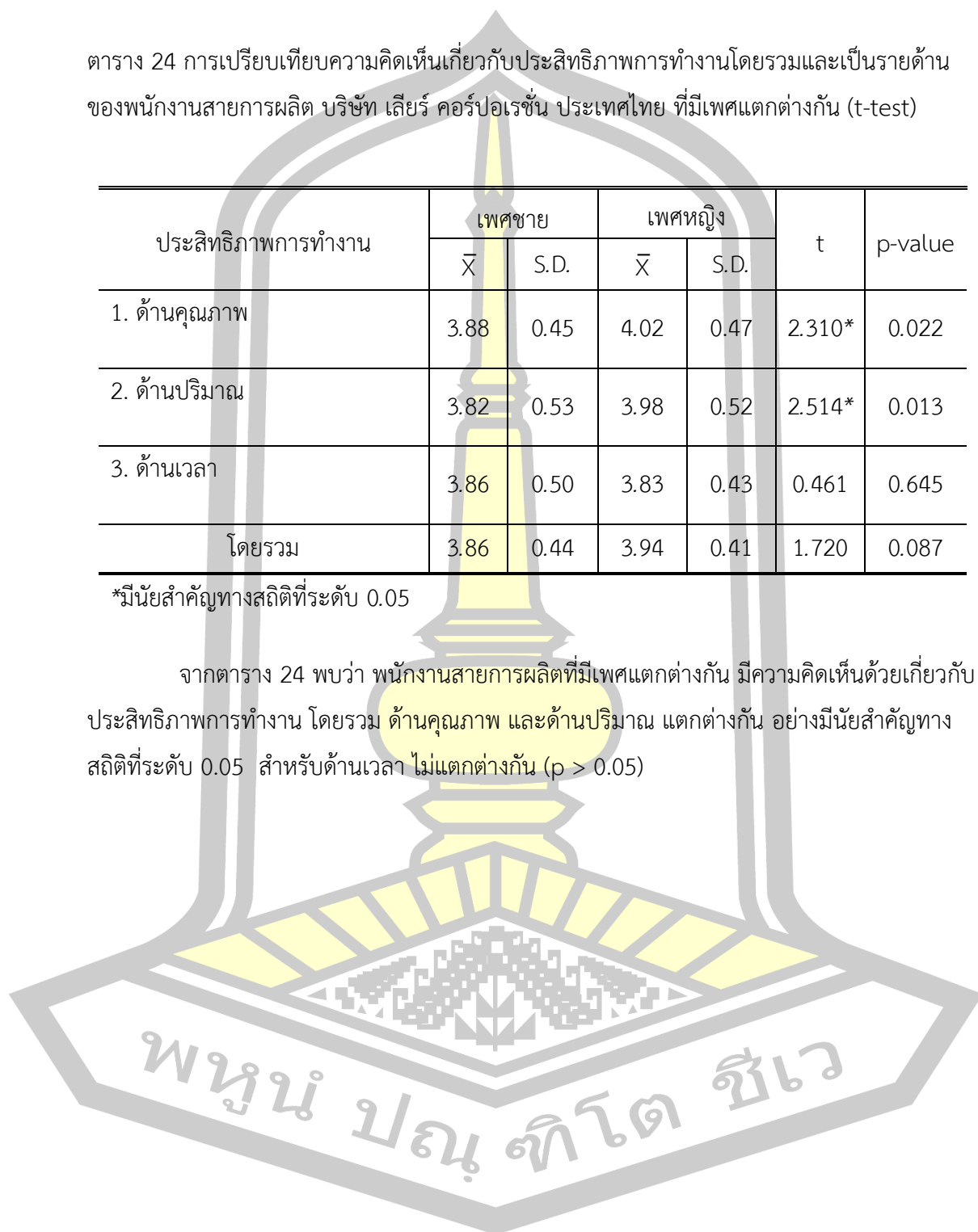
5.1 เพศ

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพ	3.88	0.45	4.02	0.47	2.310*	0.022
2. ด้านปริมาณ	3.82	0.53	3.98	0.52	2.514*	0.013
3. ด้านเวลา	3.86	0.50	3.83	0.43	0.461	0.645
โดยรวม	3.86	0.44	3.94	0.41	1.720	0.087

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)



5.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.295	0.098	0.552	0.647
	ภายในกลุ่ม	276	49.170	0.178		
	รวม	279	49.465			

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	3 ด้าน	9.000	666.995	1.598	0.112

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.3 แผนงาน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีแผนงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.146	0.049	0.272	0.846
	ภายในกลุ่ม	276	49.320	0.179		
	รวม	279	49.465			

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีแผนงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	3 ด้าน	9.000	666.995	1.369	0.198

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

พหุ ประถมศึกษา

5.4 โรงงานที่สังกัด

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.971	1.486	8.850*	0.000
	ภายในกลุ่ม	277	46.494	0.168		
	รวม	279	49.465			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสายการผลิต ในโรงงานจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม มากกว่าโรงงานจังหวัดระยอง และโรงงานจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 47 ภาคผนวก ง)

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	3 ด้าน	6.000	550.000	4.699*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบพบว่า พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ และด้าน ปริมาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.017 (ตาราง 48 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำ การเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่สังกัด โรงงานจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ มากกว่า สังกัดโรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 49 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสายการผลิต ที่สังกัด โรงงานจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ มากกว่า สังกัดโรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 50 ภาคผนวก ง)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การ วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H1 ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการรู้จักตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบ ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

H2 ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีจินตนาการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบ ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

H3 ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีวิจรรย์ญาณ มีความสัมพันธ์และผลกระทบ ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

H4 ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มีความสัมพันธ์และ ผลกระทบทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตาราง 31 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตัวแปร	WOE	SAN	IMG	CON	IDW	VIF _s
\bar{X}	3.91	3.76	3.75	3.71	3.74	
S.D.	0.42	0.55	0.57	0.58	0.56	
WOE	-	0.284**	0.416**	0.365**	0.376**	
SAN		-	0.743**	0.766**	0.744**	2.962
IMG			-	0.767**	0.772**	3.170
CON				-	0.799**	3.640
IDW					-	3.508

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF_s ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงรุกมีค่าตั้งแต่ 2.962-3.640 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Muticollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงรุกในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.284 – 0.416 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WOE) ได้ดังนี้

$$WOE = 2.737 - 0.124SAN + 0.246IMG + 0.084CON + 0.108IDW$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WOE) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F=16.185 ; p<0.0001) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.179 (ตาราง 32) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WOE) ปรากฏผล ดังตาราง 32

ตาราง 32 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.737	0.170	16.135*	0.000
ด้านการรู้จักตนเอง (SAN)	-0.124	0.072	-1.723	0.086
ด้านการจินตนาการ (IMG)	0.246	0.071	3.485*	0.001
ด้านการมีวิจารณญาณ (CON)	0.084	0.075	1.111	0.268
ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW)	0.108	0.076	1.417	0.158

F = 16.185, p = < 0.0001, Adj R² = 0.179

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ (IMG) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 สำหรับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง (SAN) ด้านการมีวิจารณญาณ (CON) และ ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WOE)

เมื่อนำภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ (IMG) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WOE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.173 (ตาราง 51 ภาคผนวก จ) ได้สมการดังนี้

$$WOE = 2.768 + 0.305 \text{ IMG}$$

ตาราง 33 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตัวแปร	QLT	SAN	IMG	CON	IDW	VIF ₅
\bar{X}	3.97	3.76	3.75	3.71	3.74	
S.D.	0.46	0.55	0.58	0.58	0.56	
QLT	-	0.302**	0.414**	0.340**	0.370**	
SAN		-	0.743**	0.766**	0.744**	2.962
IMG			-	0.767**	0.772**	3.170
CON				-	0.799**	3.640
IDW					-	3.508

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงรุกมีค่าตั้งแต่ 2.962-3.640 ซึ่งมาค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Muticollinearity (Black. 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงรุก ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.302 – 0.414 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QLT) ได้ดังนี้

$$QLT = 2.662 - 0.065 SAN + 0.277 IMG + 0.014 CON + 0.123 IDW$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QLT) ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=15.043$; $p<0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.168 (ตาราง 34) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงรุกแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QLT) ปรากฏผล ดังตาราง 34

ตาราง 34 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.662	0.188	14.125*	0.000
ด้านการรู้จักตนเอง (SAN)	-0.065	0.080	-0.808	0.420
ด้านการมีจินตนาการ (IMG)	0.277	0.079	3.523*	0.000
ด้านการมีวิจารณญาณ (CON)	0.014	0.084	0.164	0.870
ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW)	0.123	0.085	1.450	0.148

F = 15.043, p = < 0.0001, Adj R² = 0.168

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ (IMG) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QLT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 สำหรับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง (SAN) ด้านการมีวิจารณญาณ (CON) และ ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QLT)

เมื่อนำภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ (IMG) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QLT) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (ADJ R²) เท่ากับ 0.168 (ตาราง 52 ภาคผนวก จ) ได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$QLT = 2.715 + 0.334 \text{ IMG}$$

ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตัวแปร	QTT	SAN	IMG	CON	IDW	VIF ₅
\bar{X}	3.92	3.76	3.75	3.71	3.74	
S.D.	0.52	0.55	0.57	0.58	0.56	
QTT	-	0.263**	0.421**	0.351**	0.379**	
SAN		-	0.743**	0.766**	0.744**	2.962
IMG			-	0.767**	0.772**	3.170
CON				-	0.799**	3.640
IDW					-	3.508

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF₅ ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงรุก มีค่าตั้งแต่ 2.962-3.640 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Muticollinearity (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระภาวะผู้นำ ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.263 – 0.421 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QTT) ได้ดังนี้

$$QTT = 2.493 - 0.206 SAN + 0.345 IMG + 0.073 CON + 0.170 IDW$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QTT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=17.179$; $p<0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.188 (ตาราง 36) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระภาวะการเป็นผู้นำเชิงรุกแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QTT) ปรากฏผลดังตาราง 36

ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.493	0.216	11.866*	0.000
ด้านการรู้จักตนเอง (SAN)	-0.206	0.089	-2.318*	0.021
ด้านการมีจินตนาการ (IMG)	0.345	0.088	3.943*	0.000
ด้านการมีวิจารณ์ญาณ (CON)	0.073	0.093	0.784	0.434
ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW)	0.170	0.095	1.798	0.073

F = 17.179, p = 0.000, Adj R² = 0.188

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง (SAN) และด้านการมีจินตนาการ (IMG) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QTT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 สำหรับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีวิจารณ์ญาณ (CON) และการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QTT)

เมื่อนำภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง (SAN) และด้านการมีจินตนาการ (IMG) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QTT) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (Adj R²) เท่ากับ 0.177 (ตาราง 53 และ ตาราง 54 ภาคผนวก จ) โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$QTT = 2.438 + 0.394 \text{ IMG}$$

ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตัวแปร	TIM	SAN	IMG	CON	IDW	VIF _s
\bar{X}	3.84	3.76	3.75	3.71	3.74	
S.D.	0.46	0.55	0.57	0.58	0.56	
TIM	-	0.177**	0.247**	0.260**	0.229**	
SAN		-	0.743**	0.766**	0.744**	2.962
IMG			-	0.767**	0.772**	3.170
CON				-	0.799**	3.640
IDW					-	3.508

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF_s ปรากฏว่า ค่า VIF_s ของตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงรุก มีค่าตั้งแต่ 2.962-3.640 ซึ่งมาค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระภาวะผู้นำเชิงรุก ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.177 – 0.260 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TIM) ได้ดังนี้

$$TIM = 3.056 - 0.101 SAN + 0.117 IMG + 0.164 CON + 0.032 IDW$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TIM) ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.822$; $p = 0.001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.065 (ตาราง 38) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงรุกแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TIM) ปรากฏผล ดังตาราง 38

ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย กับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านเวลา ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	3.056	0.196	15.565*	0.000
ด้านการรู้จักตนเอง (SAN)	-0.101	0.083	-1.209	0.228
ด้านการมีจินตนาการ (IMG)	0.117	0.082	1.432	0.153
ด้านการมีวิจารณญาณ (CON)	0.164	0.087	1.883	0.061
ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW)	0.032	0.088	0.356	0.722

F = 5.822, p = < 0.0001, Adj R² = 0.065

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง (SAN) ด้านการมีจินตนาการ (IMG) ด้านการมีวิจารณญาณ (CON) และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW) ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TIM)

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต ของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีเพศ แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. พนักงานสายการผลิต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ม. 4 – ม. 6 หรือ ปวช. ประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 6 ปี โรงงานที่สังกัด โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
2. พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง เช่น ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะและประสบการณ์ของตนเอง มีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ ให้เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพอยู่เสมอ สามารถปรับตัว รักษาความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ด้านการมีจินตนาการ เช่น ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นสู่การพัฒนา อย่างยั่งยืน สามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และปรับกระบวนการทำงาน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ สามารถวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นต้น ด้านการมีวิจรรย์ญาณ เช่น ผู้บริหารเป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีการนำวิธีการแก้ปัญหา ที่ผ่านมาแล้ว มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ และ แก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ เช่น ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ริเริ่มหาสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์การอยู่อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นในการบริหารเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และมีการแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามที่กำหนดไว้ เป็นต้น
3. พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพ เช่น ปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีความถูกต้องตามความต้องการ คุณภาพงาน เป็นที่น่าพึงพอใจของลูกค้าและองค์การ ปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนดอย่าง ครบถ้วน เป็นต้น ด้านปริมาณ เช่น ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ครบถ้วนและถูกต้องตาม ปริมาณที่กำหนด โดยมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด สามารถผลิตงานได้ครบตามจำนวนโดยไม่มีของเสีย หรือมีของเสียต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน สามารถปรับแผนใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปริมาณผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น ด้านเวลา เช่น สามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สมบูรณ์ก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หากเกิดปัญหาหรือ อุปสรรคในการทำงาน สามารถปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ ผลงานเป็นไปตามเกณฑ์เวลาที่

องค์การกำหนด และได้รับคำติชมจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จสมบูรณ์ เป็นต้น

4. พนักงานสายการผลิต ที่มีเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มากกว่าเพศชาย

พนักงานสายการผลิตในโรงงานจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร มากกว่า โรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี

5. พนักงานสายการผลิต ที่มีประสบการณ์และแผนงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ แตกต่างกัน

พนักงานสายการผลิต ที่สังกัดโรงงานนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำโดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มากกว่าโรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี

7. พนักงานสายการผลิต ที่มีเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตโดยรวม ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ มากกว่าเพศชาย

8. พนักงานสายการผลิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและแผนงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน

9. พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ แตกต่างกัน

พนักงานสายการผลิต ที่สังกัดโรงงานนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ มากกว่าโรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี

10. ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WOE) ได้แก่ ด้านจินตนาการ (IMG) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{WOE} = 2.768 + 0.305\text{IMG}$$

เมื่อพิจารณาสมการประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านคุณภาพ

$$QLT = 2.715 + 0.334IMG$$

2) ด้านปริมาณ

$$QTT = 2.438 + 0.394IMG$$

โดยภาวะผู้นำเชิงรุกทุกด้านไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของ บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบันการบริหารงานที่จะสำเร็จผลได้ตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการมีอิทธิพล ชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจผู้อื่น ให้มีความสำคัญในการวางแผนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร บริหารงานอย่างมีวินัย ซื่อสัตย์ มีเหตุผล โดยยึดหลักความโปร่งใส และบริหารงานด้วยความเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถของตนเอง ตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงรุกของ สุชีราจันทพร (2553: 93) พบว่าภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การมีวิจรรย์ญาณ ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ การรู้จักตนเอง และการมีจินตนาการ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้บริหารก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต้องผ่านการทดสอบและต้องมีวุฒิการศึกษา เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารจะต้องได้รับการอบรมตามหลักสูตรการบริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่งอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการจากเชิงรับสู่เชิงรุก มากขึ้น เพื่อให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับ นิภาภรณ์ แสนเมือง (2557: 75) กล่าวว่า การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี ต้องมีพฤติกรรมดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยึดหลักคุณธรรมส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้ความรู้ เคารพในการตัดสินใจ และให้เกียรติยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับเสาวลักษณ์ ตั้งตระกูล (2550 : บทคัดย่อ)

กล่าวว่าผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยงมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาอยู่เสมอ ทำให้มองเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันทั่วถึง และต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงานทำให้มีความเข้าใจตรงกันในการพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมาย

2. พนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่องค์การกำหนด ซึ่งในความสำเร็จนั้น เน้นในเรื่องคุณภาพของผลผลิตถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงานต้องถูกต้องตามการสั่งซื้อของลูกค้าและต้องสำเร็จสมบูรณ์ก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนดตามองค์การกำหนด ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์การให้มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า และเพื่อให้องค์การสามารถแข่งขันในทางธุรกิจได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีรวัดม์ คำสิงห์ (2557: 106) กล่าวว่า พนักงานธนาคารออมสินมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพผลงาน ด้านต้นทุนงาน และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน และการที่องค์การจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานที่จะดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน โดยเน้นคุณภาพงานที่สูง มีความถูกต้อง ประณีต และเรียบร้อยของงาน มีต้นทุนที่ต่ำใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและความประหยัด ปฏิบัติงานโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยกว่างบประมาณ การทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จก่อนภายในระยะเวลาที่องค์การกำหนด ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์การให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปราโมทย์ รอดวิจิตร (2559: 85) พบว่า นักบัญชีธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ปริมาณ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ การทำงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาทำงานอย่างคุ้มค่าทำให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความตั้งใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และตรงตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติขององค์การ ผลงานที่มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น มีความครบถ้วนของงาน มีความน่าเชื่อถือ เป็นต้น

3. พนักงานสายการผลิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจารณ์ญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากในบริษัท

สังคมไทยเพศหญิงมักมีแนวโน้มการยอมรับบทบาทการเป็นผู้ตามสูงกว่าเพศชาย จึงมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้บริหาร มีความไวต่อการรับรู้ถึงการสื่อสารและการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่มากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมลักษณ์ แก้วระย้า (2554) พบว่า พนักงานเพศหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารมากกว่าพนักงานเพศชาย และจินตนา เป็นทอง (2548) พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัทที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับกรญา ลีมีโฬารสุขสกุล (2559) พบว่า พนักงานเพศหญิงมีความต้องการลักษณะในการทำงานที่ผู้นำแสดงออกในการคอยตรวจติดตามงานที่มอบหมายเป็นประจำอย่างใกล้ชิด เพื่อที่จะสามารถประเมินความคืบหน้าของงานและการเรียนรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานเพศชาย เป็นต้น

4. พนักงานสายการผลิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก ผู้บริหารของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ความสำคัญกับการประชุมประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับพนักงานทุกระดับและทุกกลุ่มประสบการณ์ในงานอย่างเท่าเทียมกัน จึงอาจทำให้พนักงานแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่จะมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิล วัชฤทธิ์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) และ บุญเรือน โภปัญญา (2555) พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคณะผู้วิจัยข้างต้นนี้ได้อธิบายว่า อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าบุคลากรจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย จะได้รับนโยบายและแนวทางการทำงานจากผู้นำหรือผู้บริหารในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในงาน จึงไม่ส่งผลทำให้เกิดทัศนคติหรือการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน

5. พนักงานสายการผลิต ที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก แม้ว่าเป้าหมายและลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละแผนกจะแตกต่างกัน แต่ทุกแผนกจะได้รับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน โดยมีผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือหัวหน้าแผนกเป็นตัวแทนที่นำนโยบายและแนวปฏิบัติเหล่านั้นมาถ่ายทอดให้แก่พนักงาน ซึ่งอาจทำให้ความแตกต่างของแผนงานไม่ส่งผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของ

8. พนักงานสายการผลิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากลักษณะงานของพนักงานโรงงานผลิต เป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน เป็นปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะซ้ำ ๆ ไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ใช้การตัดสินใจและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่างานในเชิงวิชาชีพ ความแตกต่างของประสบการณ์ในงาน จึงไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา มีศรีสม (2558 : 76) และ อุมาภรณ์ ทศกร (2562) พบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มีสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลต่อการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

9. พนักงานสายการผลิต ที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในการศึกษาครั้งนี้อยู่ในแผนการผลิต (ร้อยละ 77) และบริษัทที่ทำการศึกษาอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งมุ่งเน้นประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณและเวลาเป็นมาตรฐานหลักเดียวกัน จึงอาจทำให้มีการกระจาย (ความแตกต่าง) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระหว่างแผนกค่อนข้างต่ำ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมระหว่างแผนกต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไร สายกระสุน (2562) พบว่า พนักงานที่มีฝ่าย/แผนงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กุลิสรา, บุญมาเครือ และ สุธรรม พงศ์สำราญ (2559) พบว่า แผนกที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ในระดับที่แตกต่างกัน เป็นต้น

10. พนักงานสายการผลิต ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจาก ลักษณะของงานในโรงงานจังหวัดระยอง และจังหวัดปราจีนบุรี (ประกอบเบาะรถยนต์ และจัดการระบบสายไฟภายในตัวรถยนต์ ตามลำดับ) มีระดับความยากและมาตรฐานเป้าหมายที่สูงกว่า โรงงานสังกัดจังหวัดนครราชสีมา (ตัดเย็บหุ้มเบาะ) ทำให้พนักงานในโรงงานจังหวัดนครราชสีมามีโอกาสบรรลุเป้าหมายทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของงานได้ง่ายกว่า จึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร บุญมัน (2562) พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพฯ ที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากระดับความซับซ้อนของ

ภารกิจในงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความยากง่ายของงานแตกต่างกัน การบรรลุเป้าหมายของงาน จึงมีความแตกต่างกัน

11. ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และด้านปริมาณ อาจเนื่องจากองค์ประกอบด้านการรู้จักตนเองมีความเกี่ยวข้องกับ การตระหนักรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองเพื่อนำมาใช้ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกทางลบของตัวผู้บริหารเอง ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการเป็นผู้นำ จึงอาจไม่ได้ส่งผลกระทบ โดยตรงต่อการกระตุ้นพนักงานในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับ ปฏิบัติการ ดังที่ Covey (2004) ได้อธิบายไว้ว่า การรู้จักตนเองเป็นลักษณะนิสัยของผู้นำที่พัฒนาขึ้น บนพื้นฐานมิตินเชิงสังคม อารมณ์ ที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและบุคคลอื่น มากกว่าที่ จะส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ในงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของผู้นำหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีรา จันทพรหม (2553) พบว่าภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการรู้จักตนเองของ ผู้บริหารไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลของผู้นำซึ่งประเมินจากคุณภาพของผู้เรียน

12. ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการปฏิบัติงานในสมัยใหม่ ต้องมีการวางแผนงานที่ดี รัดกุม ครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้นผู้นำ ต้องมีความสามารถวางแผนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และต้องมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์การให้มีความสามารถของกระบวนการผลิตมากขึ้น เพื่อ สามารถแข่งขันในทางธุรกิจได้ ต้องมีแนวคิดใหม่ ๆ มาเพื่อให้ความหลากหลายในการบริหาร เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือจากลูกค้า และสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพมากขึ้น ลดขั้นตอน กระบวนการทำงานและไม่ให้เกิดความซับซ้อนในการผลิต เพื่อลดเวลาในการทำงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ สุชีรา จันทพรหม (2553: 100) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ เพราะ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชิงรุกในการบริหารจัดการโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีจินตนาการใน การคาดการณ์เหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้วสามารถ วางแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารและจัดการองค์การในการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรได้มีการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985 : 15) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้นำเป็น การกระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิด ในการป้องกันมากกว่าแก้ปัญหาที่สามารถช่วยส่งเสริมการพัฒนาทั้งประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานและประสิทธิผลขององค์การ

13. ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีวิจรรย์ญาณ ไม่มีผลกระทบต่อเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อาจเนื่องจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำผู้นำเชิงรุกด้านการมีวิจรรย์ญาณเน้นคุณลักษณะของผู้นำเกี่ยวกับการมีวินัยในตนเอง การยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร การนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากวิธีการทำงานในปัจจุบัน จึงอาจไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีรา จันทพรหม (2553) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะการวัดคุณภาพของผู้เรียนในงานวิจัยของ สุชีรา จันทพรหม (2553) เป็นดัชนีสะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์การที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าตัวสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา

14. ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่มีผลกระทบต่อเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระของภาวะผู้นำเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของผู้บริหารในการที่จะทำงานเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ เน้นความเป็นอิสระในการคิด วางแผน และทำงานโดยไม่ถูกครอบงำจากบุคคลอื่น คุณลักษณะเหล่านี้จึงอาจไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีรา จันทพรหม (2553: 93) พบว่าภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระของผู้บริหารไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีจินตนาการให้มากขึ้น เนื่องจากผลวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า เป็นมิติของภาวะผู้นำเชิงรุก ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารบริษัทอาจเน้นการวางแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการนำเสนอเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และปรับกระบวนการการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและสามารถที่จะพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการวิจัยจะไม่พบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงรุกด้าน การรู้จักตนเอง ด้านการวิจรรย์ญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงรุกในด้านเหล่านี้ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในงานของ

พนักงาน แต่จากงานวิจัยในอดีตและแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรุกที่พยายามชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์ต่าง ๆ ในเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร การพัฒนาฝึกอบรมและการแสดงภาวะผู้นำเชิงรุกในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ยังคงต้องให้ความสำคัญเช่นกัน

1.2 ผู้บริหารบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยพิจารณาถึงความแตกต่างทางเพศ และที่ตั้งของโรงงาน เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าเพศและที่ตั้งของโรงงาน ส่งผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน เช่น โรงงานในพื้นที่ตั้งจังหวัดนครราชสีมาซึ่งเน้นการตัดเย็บ ความปราณีตของงานผลิตอาจคัดเลือกเฉพาะพนักงานเพศหญิง ขณะที่โรงงานจังหวัดระยองและปราจีนบุรี เน้นการประกอบเบาะและจัดระบบสายไฟ อาจเน้นการคัดเลือกพนักงานเพศชายเข้ามาทำงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในลักษณะของการส่งผลกระทบต่อทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรทัศนคติและแรงจูงใจของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงานหรือแรงจูงใจในงาน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น เกี่ยวกับกลไกหรือกระบวนการที่ภาวะผู้นำเชิงรุก มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2.2 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ด้านการจูงใจ ความขัดแย้งในองค์กร อุปสรรคด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือมากยิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

2.4 ควรมีการเปลี่ยนไปทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ที่ไม่ใช่ธุรกิจในอุตสาหกรรมการผลิตที่เกี่ยวข้องกับรถยนต์ เช่น ธุรกิจการบริการ ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจด้านสุขภาพ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พูน ปณ ทิโต ชิว

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล ชูติพงษ์นาวิน. (2543). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา SMEs ที่สำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).
- กรรญา ลิ้มโอฬารสุขสกุล. (2559). *เจตคติของ Generation Y ต่อภาวะผู้นำ กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงาน ในสาขาการเงินและการธนาคารในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กาญจนา มีศรีสม. (2558). *อิทธิพลของรูปแบบผู้นำและการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กุลิสรา บุญมาเครือ และสุธรรม พงศ์สำราญ. (2559). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ทรานสปอร์ต จำกัด*. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 17(1), 127-137 : มกราคม-มิถุนายน.
- คุณวุฒิ, คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา แป้นทอง. (2548). *ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ กรณีศึกษา บริษัท เอส วี พลาส จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรวัดน์ วจีสิงห์. (2557). *ผลกระทบของความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดขอนแก่น ภาพลื่นธุ์ มุกดาหาร และร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ : คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ ผดุงกิจ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิลกัน(ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- เชษฐา คำคล่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดวงใจ เผ่าเวียงคำ. (2560). *ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้อำนวยการกองคลังสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนเสถียร ภารดีรุจิรา. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธานินทร์, ศ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.. พิมพ์ครั้งที่ 15*. กรุงเทพฯ : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นาตภา ไทยธวัช. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค - เซ็นทรัล จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นิภาพร แสนเมือง. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือน โถปัญญา. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น. (2561). ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). ได้จาก : <http://everyone.lear.com/page/default.aspx> [สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2561]

ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ : เนติกุล.

ปราโมทย์ รอดวิจิ. (2559). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชิตติมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). *รวมบทความ ดร.พจน์ พจนพานิชย์กุล การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล 2556*. (ออนไลน์) ได้จาก :

[http:// sites.google.com/sites.google.com/site/potarticle/02](http://sites.google.com/sites.google.com/site/potarticle/02) [สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2561]

พรศิริ พิพัฒน์พานิช. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของ ไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทรพร บุญมัน. (2562). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ได้จาก : <http://www.mmm.ru.ac.th/mmm/is/sun17/6114070028.pdf> [สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2562]

เมธิสา หวังฟังกลาง. (2557). *ผลกระทบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการสอบบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชิตติมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รวีวรรณ ยอดจันทร์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการปฏิบัติงานสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชิตติมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา วงเกียรติรัตน์. (2547). *การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการประเมินผลและติดตามผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีไล วัชฤทธิ์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- วุฒิชัย พรหมเนตร. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการกลุ่มวิทยาลัยในเครือไทย-เทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศุภดา สุริยสุภาพงศ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการปฏิบัติงานสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการทำงานของครูสอนบัญชีสหกรณ์ ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552). ระเบียบวิธีการวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพิศ สุขแสน. (2013). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. ได้จาก : <http://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06> [สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2561]
- สมลักษณ์ แก้วระย้า. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานนายกรัฐมนตรื. (2559). พิมพ์เขียวและปฏิบัติการขับเคลื่อน โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน.(ออนไลน์) ได้จาก : <http://www.nescb.go.th>. [สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560]
- สุชีรา จันทพร. (2553). การศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธิดา สมแสง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพรรณิ ทัทธานี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุวิมล ตีรกาพันธ์. (2551). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ ตั้งตระกูล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แสงจันทร์ วุฒิกานนท์ และคณะ. (2542). การสำรวจลักษณะอุปนิสัยและบุคลิกภาพของนักศึกษาแพทย์ศิริราช. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 44(3), 239-256.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุมาภรณ์ ทศกร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายการผลิต บริษัท มิคูนิ (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากาการจัดการ มข.*, 12(1), 22-39.
- อุไร สายกระสุน. (2562). *พฤติกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร*. (ออนไลน์) ได้จาก : <http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/huamark/huamark26/G1/no-6014184018-AD26.pdf> [สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2562]
- Aaker D. A, Kumar V. and Day G. S. (2001). *Marketing Research*. New York : John Wiley & Son.
- Aydogulu, S. (2008). *The Effect of Training in the Improvement of Employee Efficiency in Phamaceutical Industry and an Application*. Retrieved from : <http://aprnba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/view/108>.
- Balaam's, A. (2006). Toward Proactive Leadership in Libraries. *Journal Library Administration and Management.*, 20(1) : 30-32.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industry, Military and Education impact*. New Jersey : Lawrence Erlbaum.
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Mmaking USA*. Colander, D.C. : John Wiley & Son.
- Blake, R. and Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The key to Leadership Excellence*. Gulf publishing Co.

- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Franklin.
- Crow, G. (2007). *Secret of Proactive Leadership*. Retrieved from :
[http://ezinearticles.com/?expert=Gary Crow](http://ezinearticles.com/?expert=Gary+Crow)
- Dean, L. F. (2009). *Proactive Leadership*. Retrieved from :
<http://www.deanforbes.com/dlf/2009/11/proactive-Leadership.html>.
- Dubrin, J. A. (2010). *Principles of Leadership*. South-Western.
- Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. New York : Bantam Book.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1996). *Work and Nature of Man*. Cleveland : World Publishing Company.
- Holmes, S. (2012). *Reactive of Proactiv Style of Leadership*. Retrieved from :
<http://www.makeadentleadership.com/reactive-proactive.html>,
- House, R. J. and Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business.*, 15(1). 81-97.
- Howell, L. M. and A. B. J. (1993). *Transformational Leaderships Transactional Leadership Locus of control and support for Innovation*. Key Predictors Consolidated Business Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891-902.
- Joshi, A. (2009). *Getting Everyone on Board: The Roal of Inspirational Leadership in Grogaphocally Dispered Teams*. Institute of Labor and Industrial Relations. University of Illinois at Urbans-Champaign Champaign. Illinois 61820.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw Hill.
- Macadam, M. N. (1991). *Proactive Leadership*. *Executive Excellence*, 8(4).
- Maxwell, J. C. (2011). *The 21 Indispensable Qualities of a Leader*. New York : Maxwell Motivation.
- Northouse, P. G. (2010). *Introduction to Leadership Concept and Practice*. 5th ed. Thousand Oaks CA : Sage Publication.
- Peterson, E. and Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood Illinois : Richard D. Irwin.

Rizal, B. R. (2008). *The Consequences of Service Operations Practice and Service Responsiveness on Hotel Performance: Examining Hotels in Malaysia*.

Retrieved from : <http://www.uum.edu.my/index.php/en/research/ongoing-research/Research-grants.%0A>

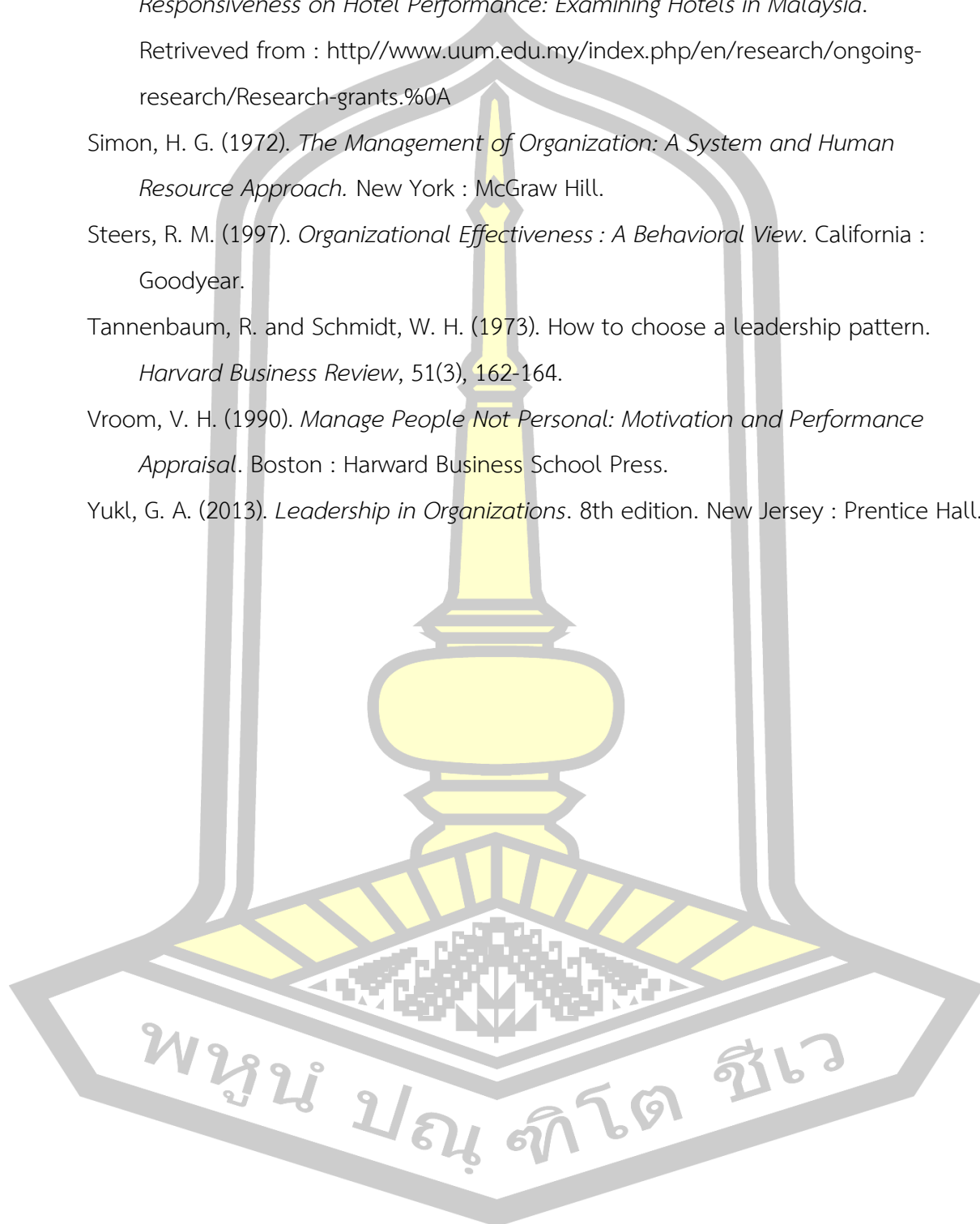
Simon, H. G. (1972). *The Management of Organization: A System and Human Resource Approach*. New York : McGraw Hill.

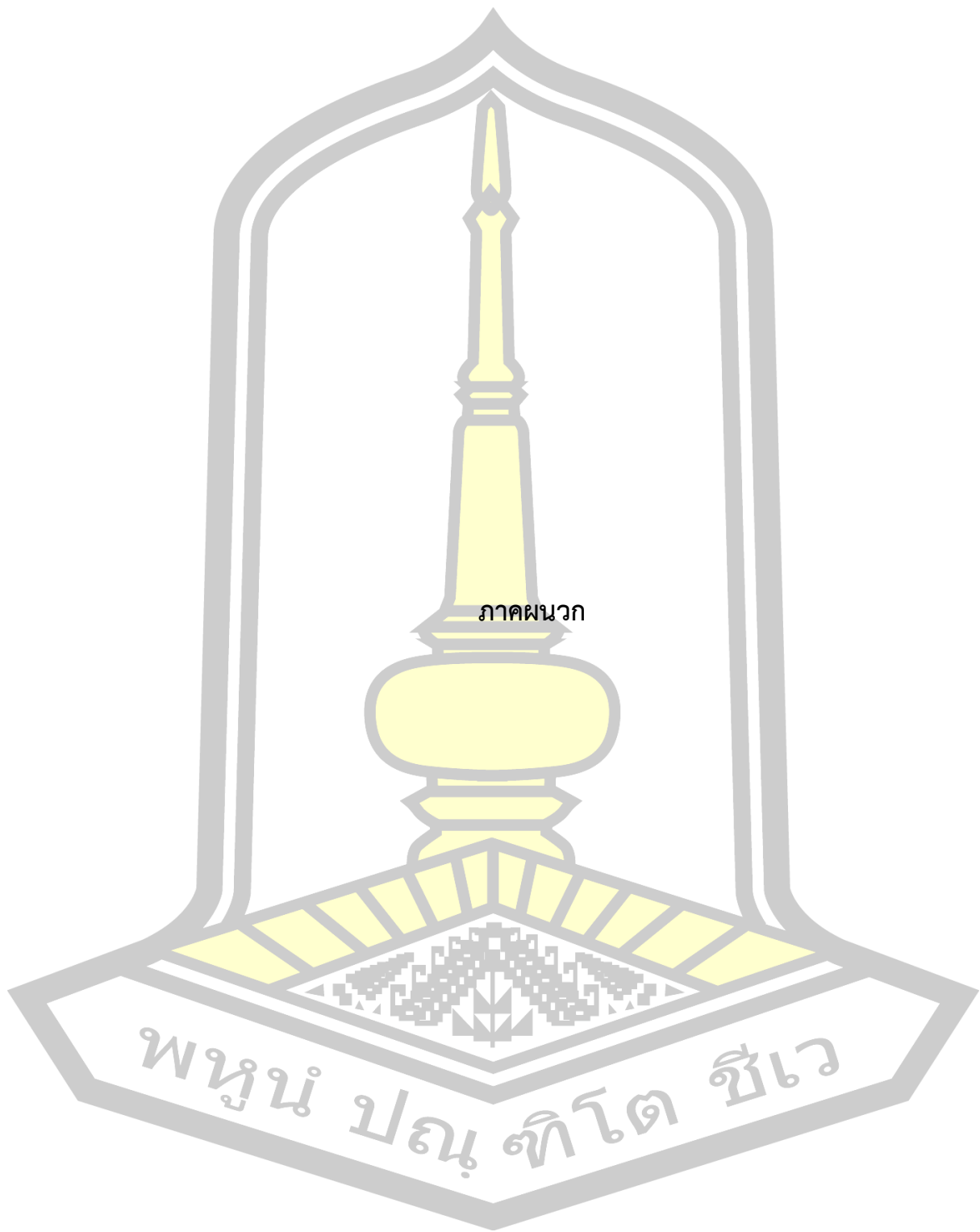
Steers, R. M. (1997). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. California : Goodyear.

Tannenbaum, R. and Schmidt, W. H. (1973). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*, 51(3), 162-164.

Vroom, V. H. (1990). *Manage People Not Personal: Motivation and Performance Appraisal*. Boston : Harvard Business School Press.

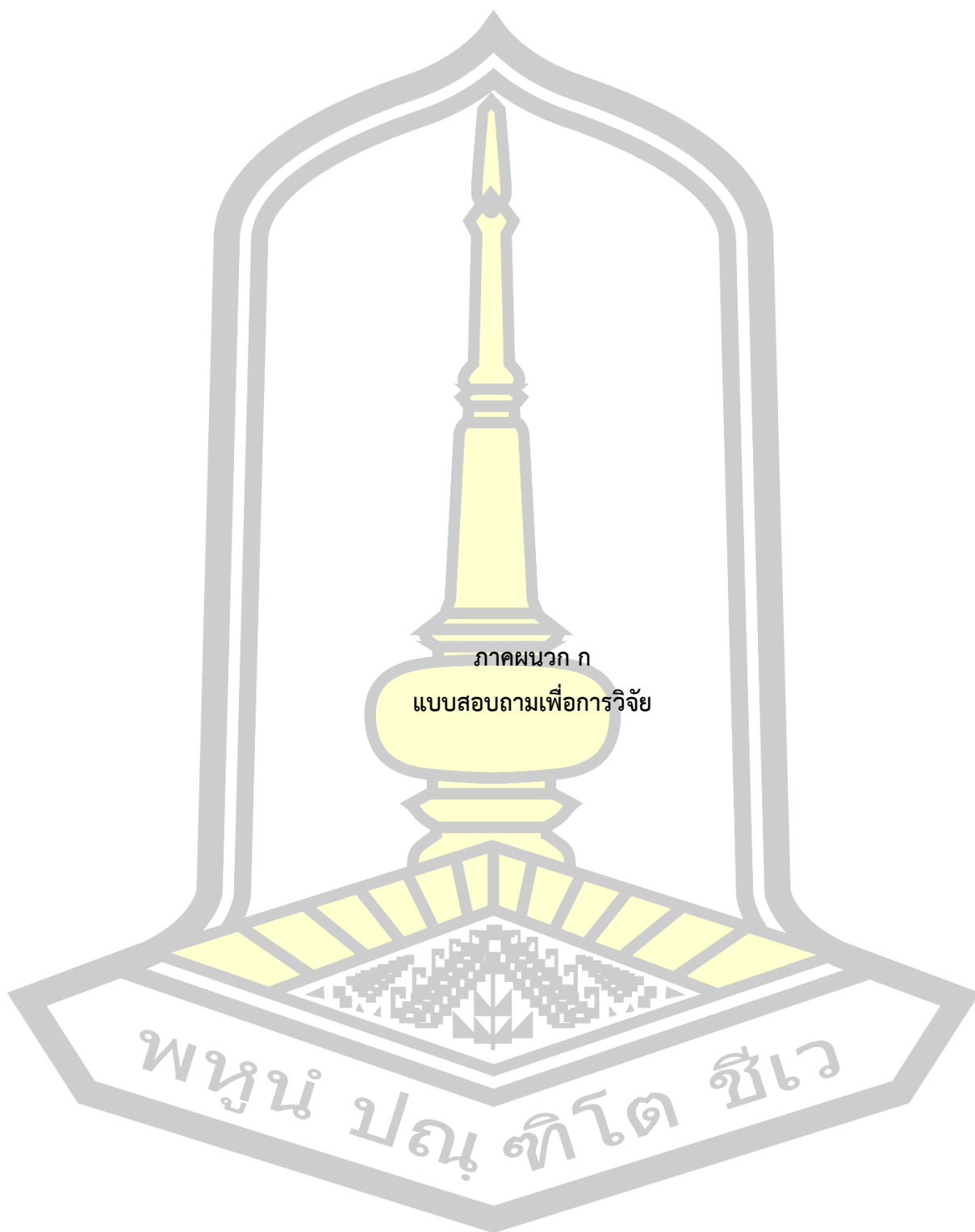
Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations*. 8th edition. New Jersey : Prentice Hall.





ภาคผนวก

พหุณํ ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

พหุ ประจักษ์ ชัยเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำนวน 16 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำนวน 10 ข้อ

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ทุกตอน เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
 2. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ และ การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น
 3. หากท่านต้องการรับรายงานสรุปการวิจัย โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามฉบับนี้ () ต้องการ () ไม่ต้องการ
 4. หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นายเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น เซาธ์อีสท์ เอเชีย จำกัด 1644/2-3-5 ถนนสุนทราราม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000 หรือ หมายเลขโทรศัพท์ 089-8135346
- ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามและข้อความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อความในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30-35 ปี

() 36-40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย

4. ระดับการศึกษา

() ม. 3 หรือ ต่ำกว่า

() ม. 4 - ม. 6

() อนุปริญญา หรือ ปวส.

() ปริญญาตรี

5. แผนกงาน

() พนักงานคลังวัตถุดิบ

() พนักงานผลิต

() พนักงานคลังสินค้า

() พนักงานควบคุมคุณภาพ

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 3 ปี

() 3-6 ปี

() 7-10 ปี

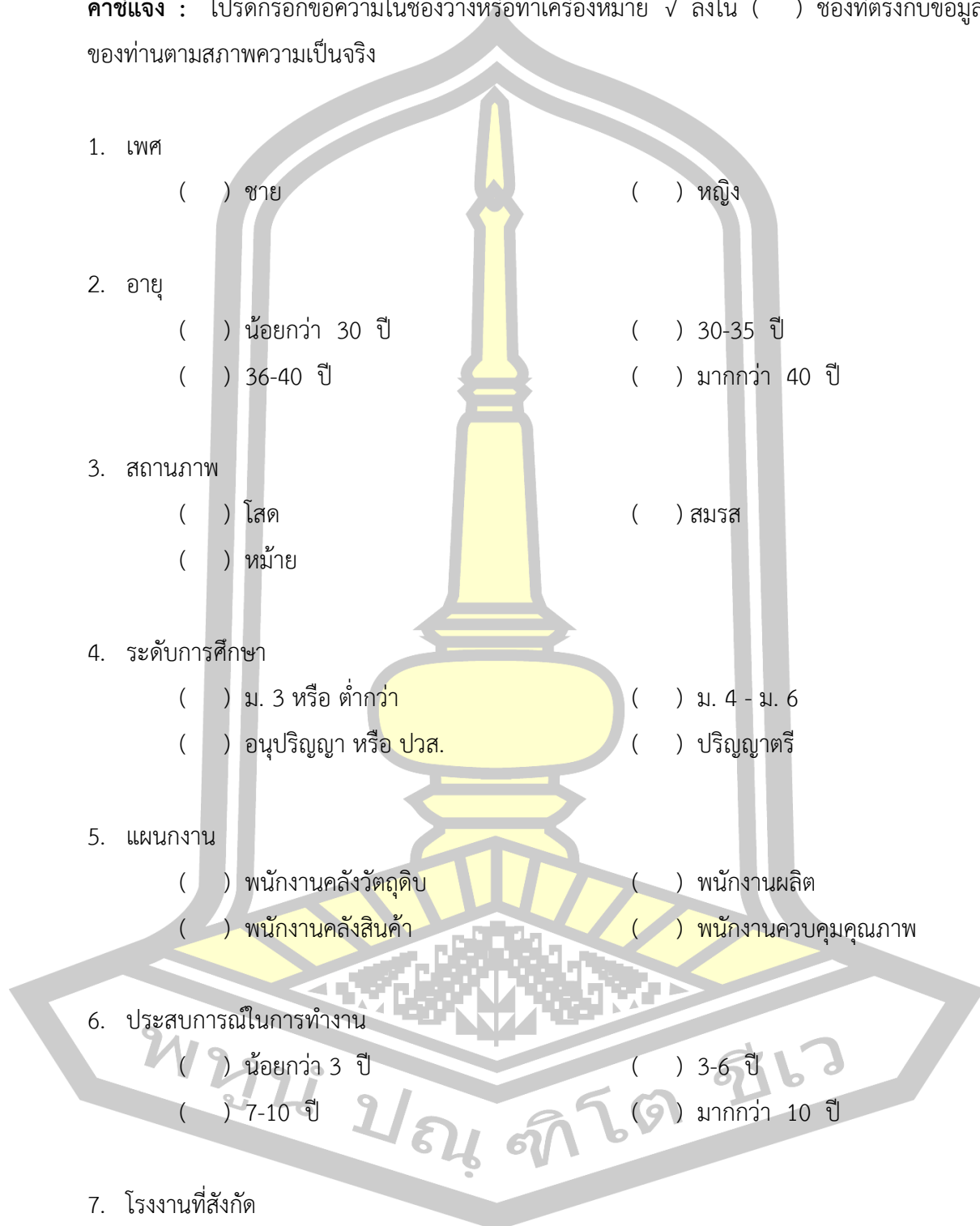
() มากกว่า 10 ปี

7. โรงงานที่สังกัด

() โรงงานจังหวัดระยอง

() โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี

() โรงงานจังหวัดนครราชสีมา

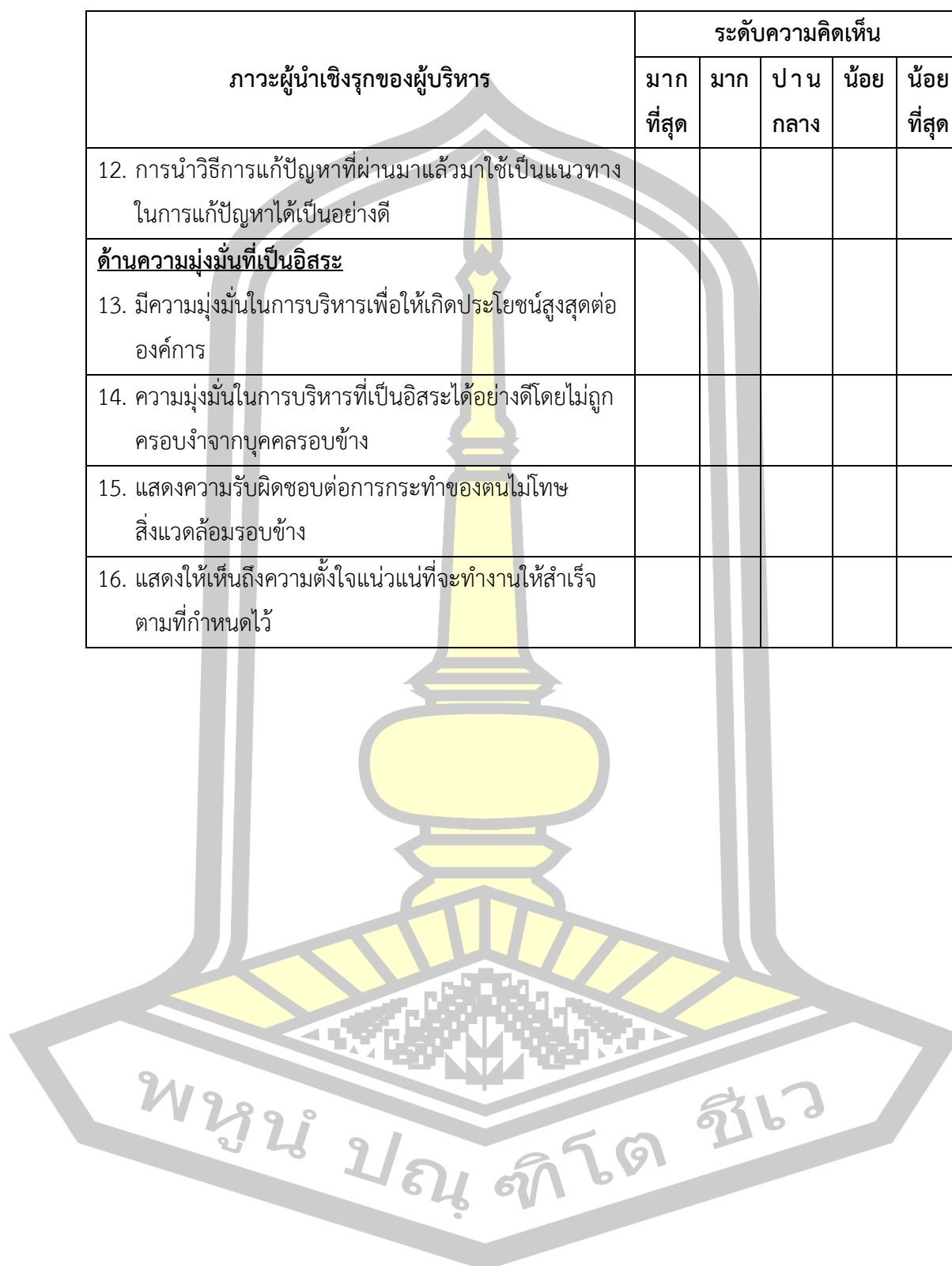


ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานสายการผลิตเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารบริษัท เลียร์
คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น เพื่อแสดงว่าท่านมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร มากน้อยเพียงใดกับข้อความข้างล่างนี้

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้จักตนเอง					
1. มีความรู้ ความเข้าใจในทักษะและประสบการณ์ของตนเอง					
2. รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองและมีการพัฒนา ปรับปรุงตนเองเสมอ					
3. การนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานให้ทันสมัยและมีคุณภาพอยู่เสมอ					
4. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในทุกสถานการณ์					
ด้านการมีจินตนาการ					
5. มีความสามารถในการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
6. สามารถคาดการณ์แนวโน้ม อนาคต และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้					
7. มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอ					
8. ความสามารถสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างเหมาะสม					
ด้านการมีวิจรรย์ญาณ					
9. มีวินัยในตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					
10. เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น					
11. การบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เทียบตรง ไม่มีอคติและความลำเอียง					

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. การนำวิธีการแก้ปัญหาที่ผ่านมาแล้วมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ					
13. มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
14. ความมุ่งมั่นในการบริหารที่เป็นอิสระได้ดีโดยไม่ถูกรบกวนจากบุคคลรอบข้าง					
15. แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนไม่โทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง					
16. แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					



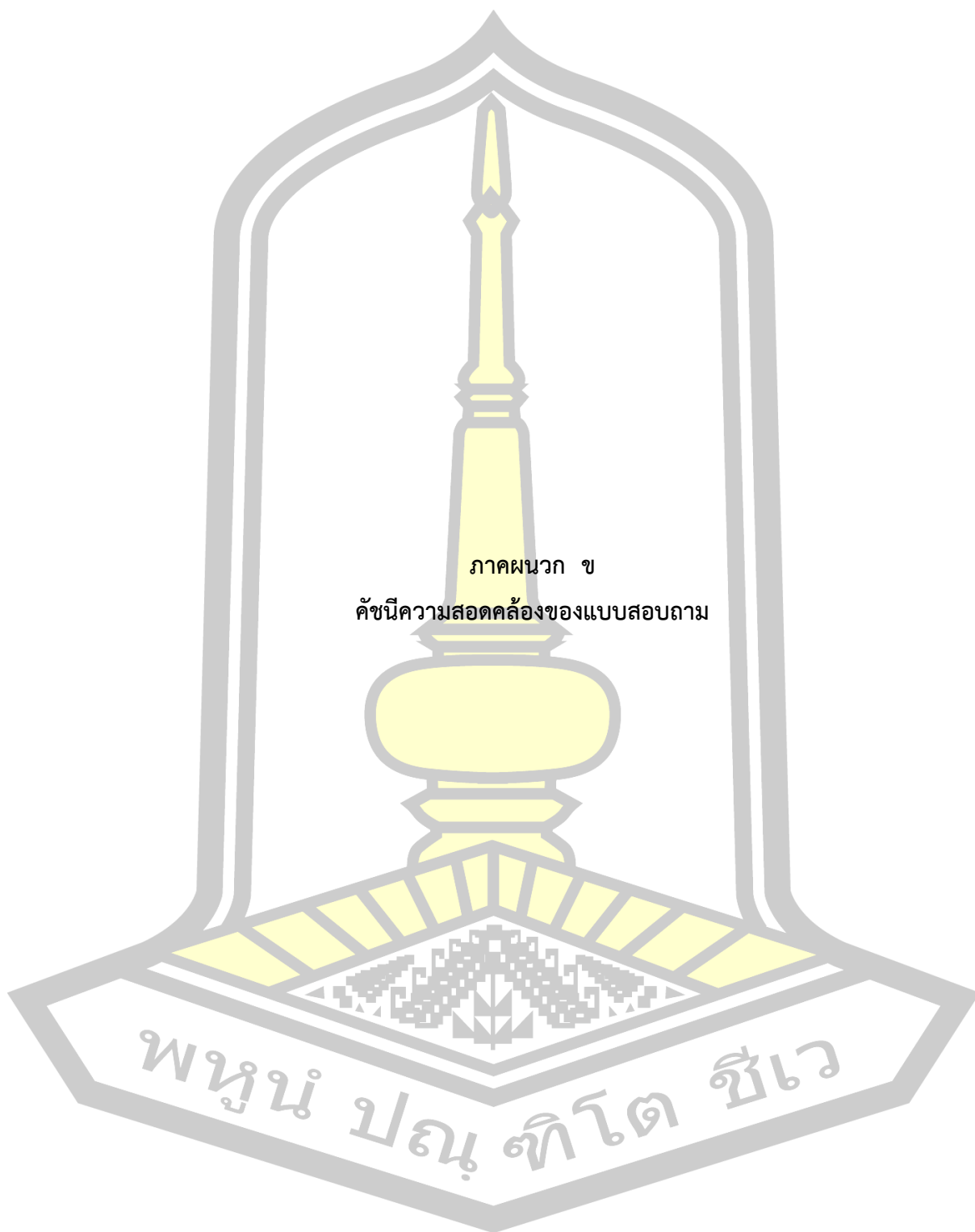
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท
เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น เพื่อแสดงว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มากน้อยเพียงใดกับข้อความข้างล่างนี้

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพ					
1. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผิดพลาดน้อยมาก					
2. ท่านปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด					
3. คุณภาพของงานที่ออกมาต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้					
4. ท่านได้มีการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของงาน ปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายและงานที่ได้มีคุณภาพตามมาตรฐาน					
ด้านปริมาณ					
5. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามปริมาณที่กำหนด โดยมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด					
6. ท่านผลิตงานได้ครบตามจำนวนโดยไม่มีของเสียหรือมีของเสียต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
7. หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถปรับแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปริมาณผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					
ด้านเวลา					
8. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สมบูรณ์ก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด					

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ท่านเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานเป็นไปตามเกณฑ์เวลาที่องค์การกำหนด					
10. ท่านได้รับคำติชมจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จสมบูรณ์					





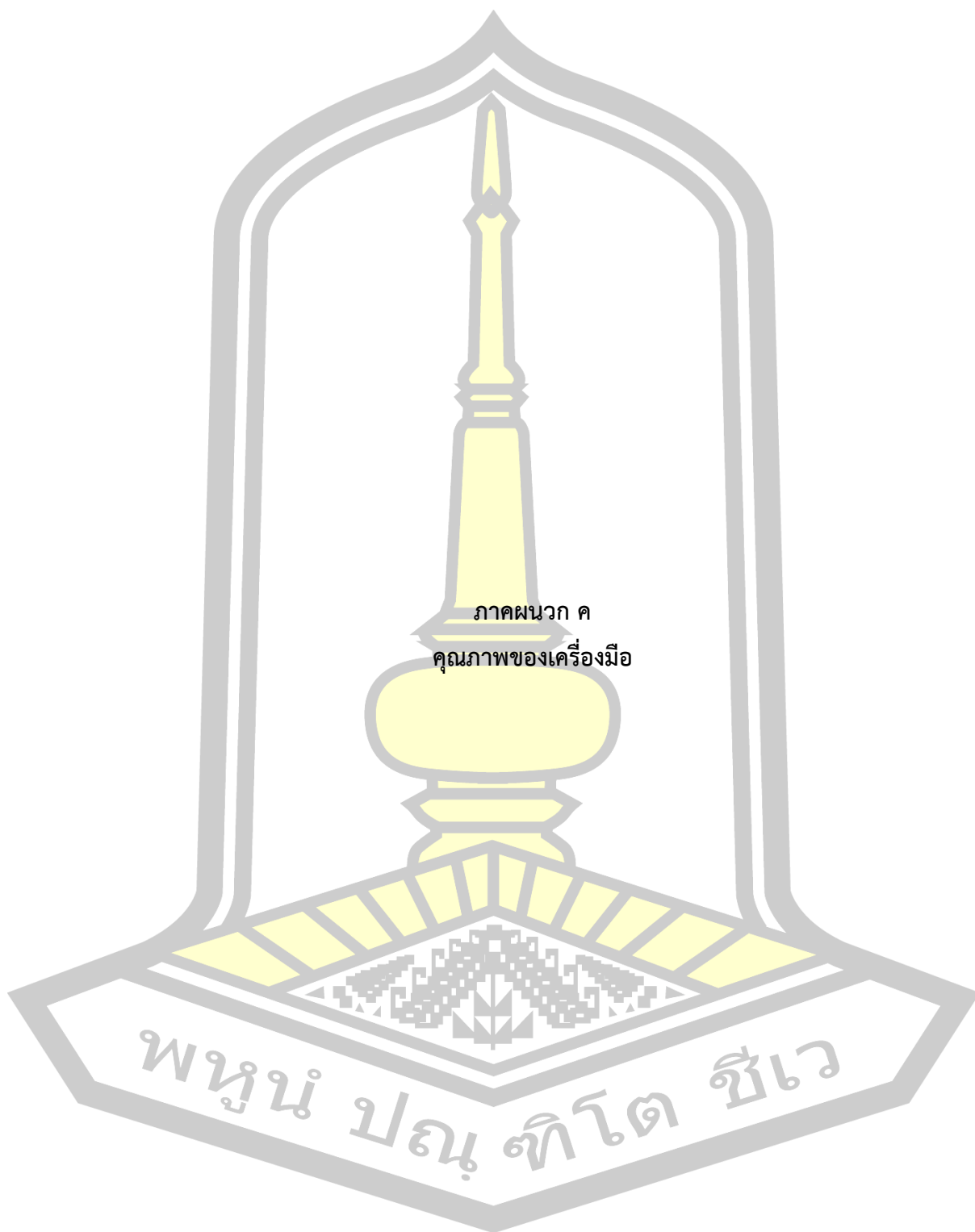
ภาคผนวก ข

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

ตาราง 39 ดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์

รายการข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผู้เชี่ยวชาญ			ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3					
	1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1			
ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร												
<u>ด้านความรู้จักตนเอง</u>												
1.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
2.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
3.	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
4.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
<u>ด้านการมีจินตนาการ</u>												
5.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
6.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
7.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
8.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
<u>ด้านการมีวิจรรย์ญาณ</u>												
9.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
10.	✓			✓				✓		2	0.667	ผ่าน
11.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
12.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
<u>ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ</u>												
13.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
14.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
15.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
16.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
ประสิทธิภาพการทำงาน												
<u>ด้านคุณภาพ</u>												
1.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
2.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
3.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
4.	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
<u>ด้านปริมาณ</u>												
5.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
6.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
7.	✓	✓		✓			✓			2	0.667	ผ่าน
<u>ด้านเวลา</u>												
8.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
9.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
10.	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน



ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือ

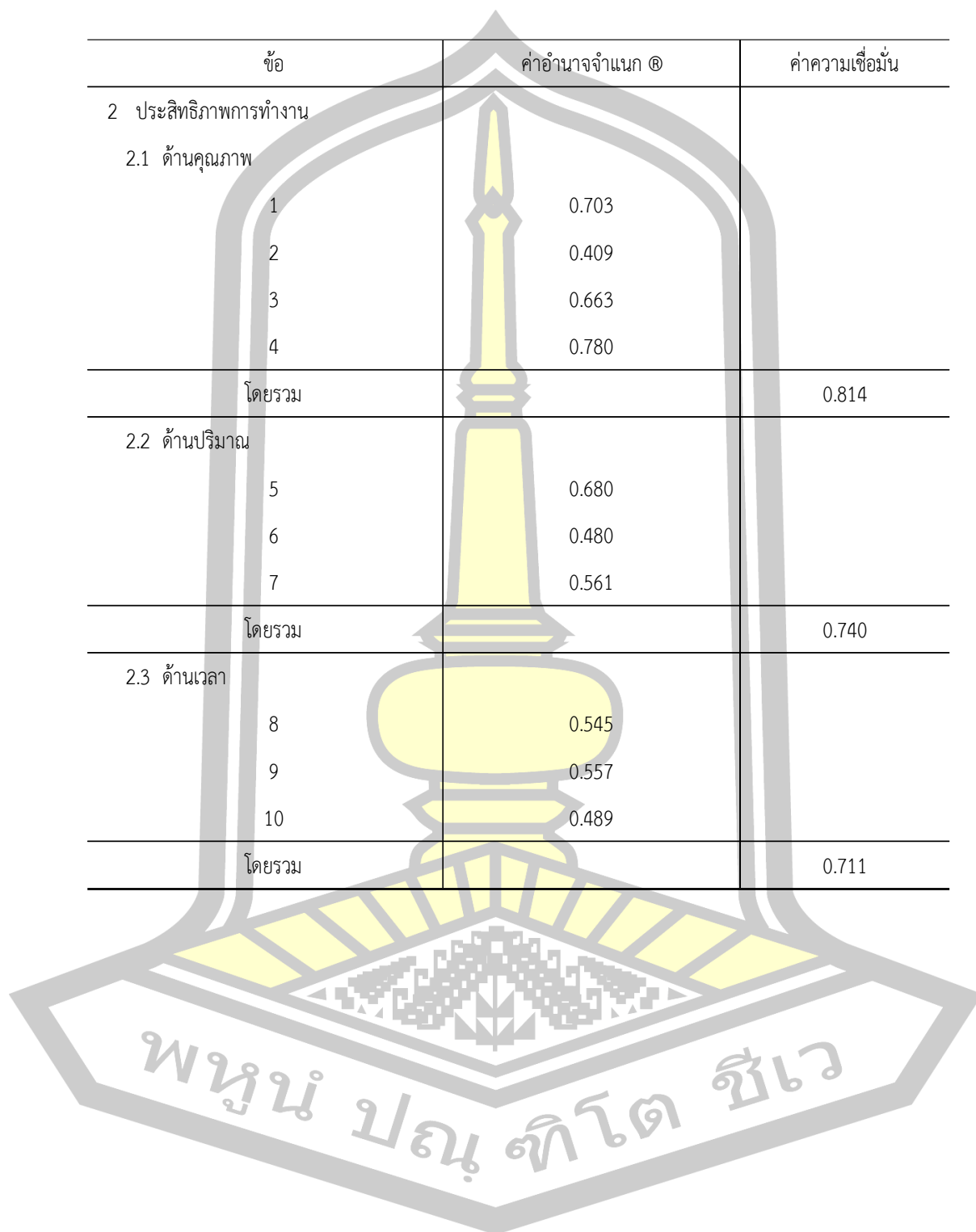
พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

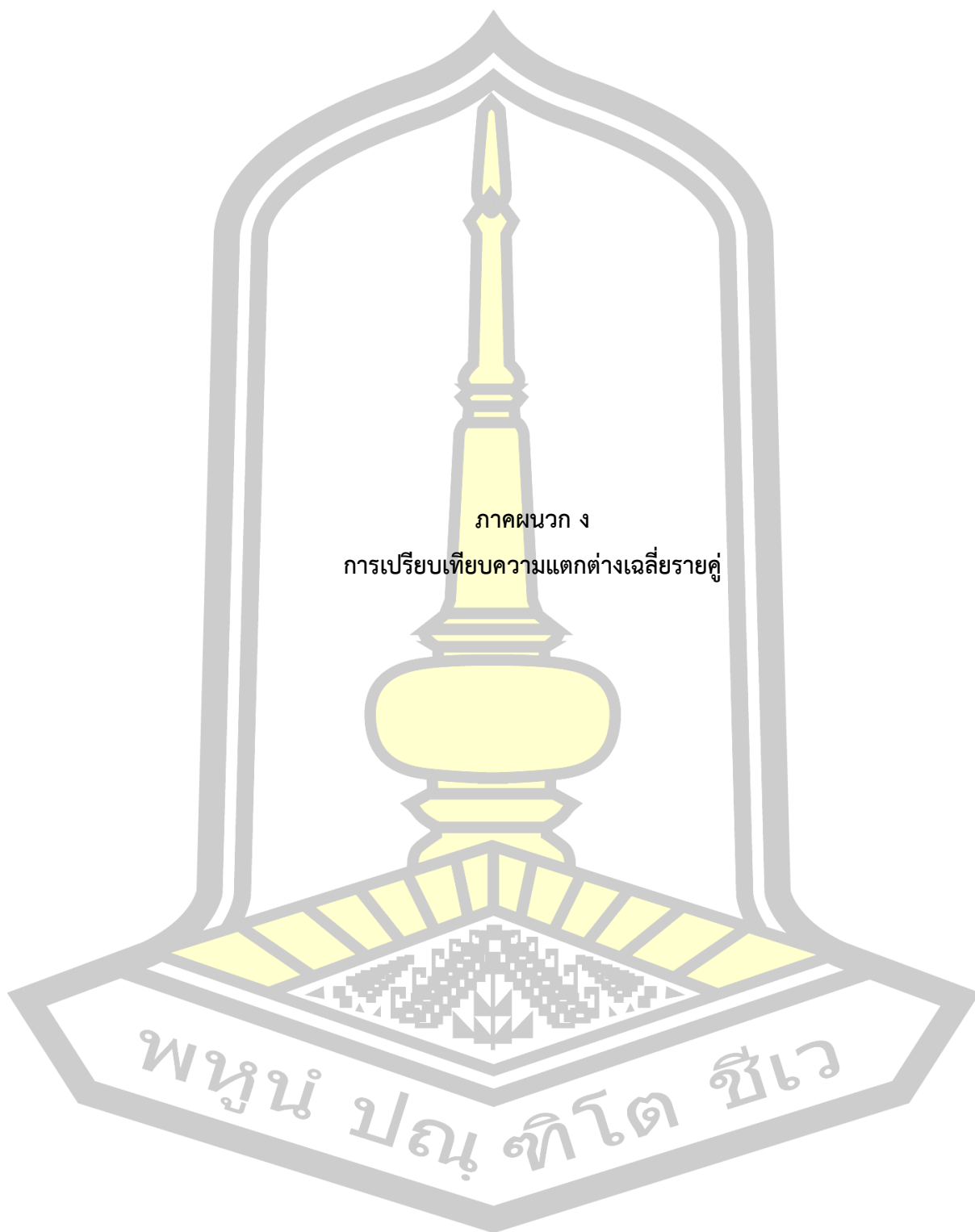
ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก α	ค่าความเชื่อมั่น
1. ภาวะผู้นำเชิงรุก		
1.1 ด้านการรู้จักตนเอง		
1	0.790	
2	0.727	
3	0.653	
4	0.538	
โดยรวม		0.837
1.2 ด้านการมีจินตนาการ		
5	0.781	
6	0.505	
7	0.561	
8	0.475	
โดยรวม		0.768
1.3 ด้านการมีวิจารณ์ญาณ		
9	0.476	
10	0.698	
11	0.554	
12	0.665	
โดยรวม		0.788
1.4 ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ		
13	0.504	
14	0.508	
15	0.689	
16	0.707	
โดยรวม		0.790

ตาราง 40 (ต่อ)

ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก ⑩	ค่าความเชื่อมั่น
2 ประสิทธิภาพการทำงาน		
2.1 ด้านคุณภาพ		
1	0.703	
2	0.409	
3	0.663	
4	0.780	
โดยรวม		0.814
2.2 ด้านปริมาณ		
5	0.680	
6	0.480	
7	0.561	
โดยรวม		0.740
2.3 ด้านเวลา		
8	0.545	
9	0.557	
10	0.489	
โดยรวม		0.711





ภาคผนวก ง
การเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่

พหุคูณ ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้านของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1.ด้านการรู้จักตนเอง (SAN)	Contrast	0.861	3	0.287	0.960	0.412
	Error	82.549	276	0.299		
2.ด้านการมีจินตนาการ (IMG)	Contrast	3.281	3	1.094	3.391	0.019
	Error	89.029	276	0.323		
3.ด้านการมีวิจารณ์ญาณ (CON)	Contrast	3.093	3	1.031	3.148	0.026
	Error	90.392	276	0.328		
4.ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW)	Contrast	1.590	3	0.530	1.706	0.166
	Error	85.781	276	0.311		

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (ANOVA)

โรงงานที่สังกัด		โรงงาน จังหวัด ระยอง	โรงงาน จังหวัด ปราจีนบุรี	โรงงาน จังหวัด นครราชสีมา
	\bar{X}	3.55	3.73	3.96
โรงงานจังหวัดระยอง	3.55	-	0.144	0.001*
โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	3.73		-	0.022*
โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	3.96			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นรายด้าน ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1.ด้านการรู้จักตนเอง (SAN)	Contrast	2.989	2	1.495	5.143*	0.006
	Error	80.421	277	0.290		
2.ด้านการมีจินตนาการ (IMG)	Contrast	5.979	2	2.990	9.593*	0.000
	Error	86.331	277	0.312		
3.ด้านการมีวิจารณ์ญาณ (CON)	Contrast	2.060	2	1.030	3.120	0.046
	Error	91.426	277	0.330		
4.ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW)	Contrast	3.934	2	1.967	6.530*	0.002
	Error	83.438	277	0.301		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.012

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

โรงงานที่สังกัด	โรงงาน จังหวัด ระยอง	โรงงาน จังหวัด ปราจีนบุรี	โรงงานจังหวัด นครราชสีมา	
	\bar{X}	3.60	3.74	3.97
โรงงานจังหวัดระยอง	3.60	-	0.329	0.009*
โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	3.74	-	-	0.042*
โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	3.97	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ ตามการรับรู้ของผู้บริหารของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

โรงงานที่สังกัด		โรงงาน จังหวัด ระยอง	โรงงาน จังหวัด ปราจีนบุรี	โรงงาน จังหวัด นครราชสีมา
	\bar{X}	3.54	3.72	4.06
โรงงานจังหวัดระยอง	3.54	-	0.210	0.000*
โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	3.72		-	0.002*
โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	4.06			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

โรงงานที่สังกัด		โรงงาน จังหวัด ระยอง	โรงงาน จังหวัด ปราจีนบุรี	โรงงาน จังหวัด นครราชสีมา
	\bar{X}	3.54	3.74	3.97
โรงงานจังหวัดระยอง	3.54	-	0.120	0.002*
โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	3.74		-	0.039*
โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	3.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน
สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (ANOVA)

โรงงานที่สังกัด		โรงงาน จังหวัด ระยอง	โรงงาน จังหวัด ปราจีนบุรี	โรงงาน จังหวัด นครราชสีมา
	\bar{X}	3.83	3.87	4.15
โรงงานจังหวัดระยอง	3.83	-	0.851	0.003*
โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	3.87		-	0.000*
โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	4.15			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน
สายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1.ด้านคุณภาพ (QLT)	Contrast	3.503	2	1.752	8.556*	0.000
	Error	56.708	277	0.205		
2.ด้านปริมาณ (QTT)	Contrast	5.727	2	2.863	11.164*	0.000
	Error	71.047	277	0.256		
4.ด้านเวลา (TIM)	Contrast	1.218	2	0.609	2.960	0.053
	Error	56.972	277	0.206		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.017

พูน ปณ ทิโต ชิว

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

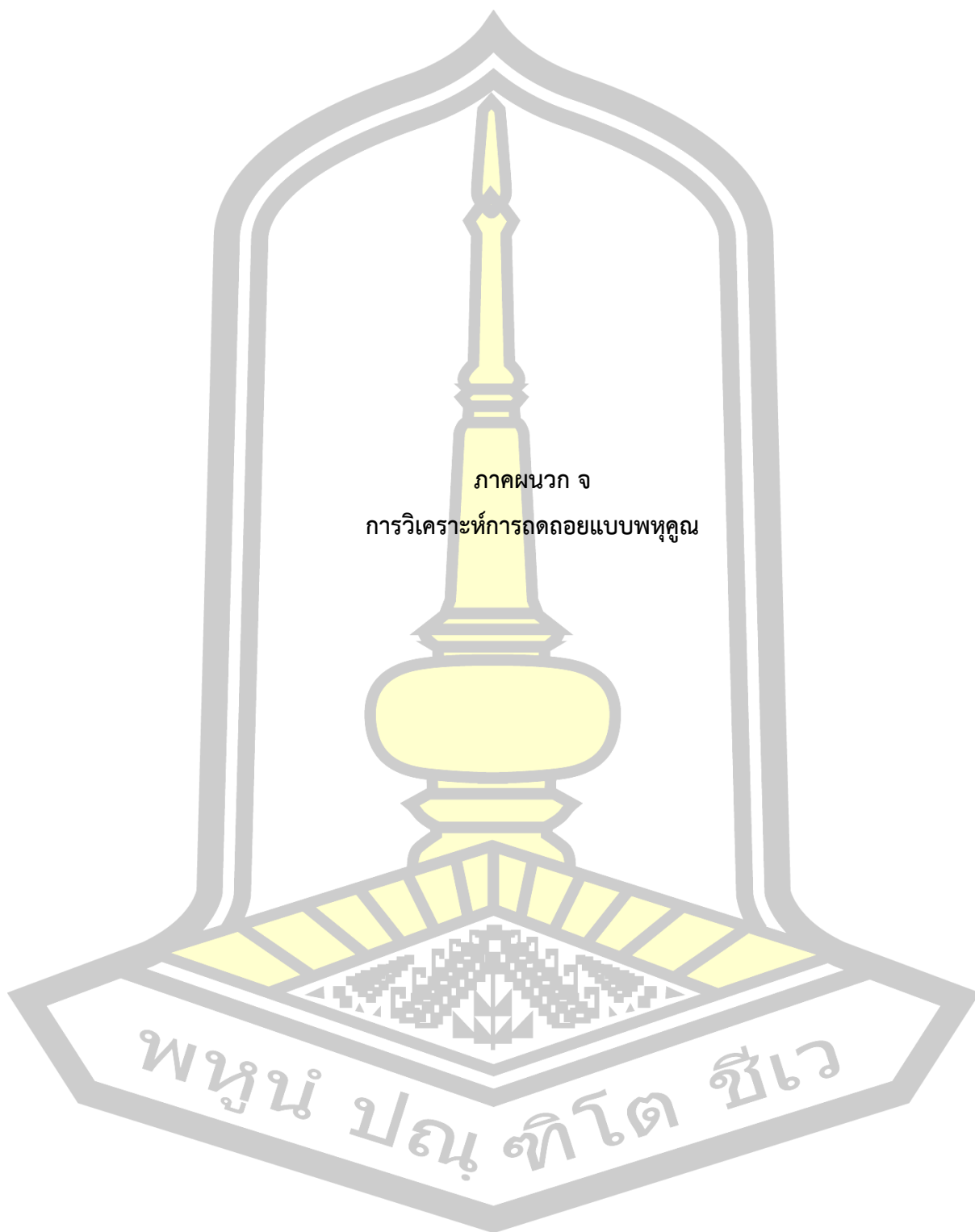
ประสบการณ์ในการทำงาน		โรงงาน จังหวัด ระยอง	โรงงาน จังหวัด ปราจีนบุรี	โรงงาน จังหวัด นครราชสีมา
	\bar{X}	3.87	3.93	4.22
โรงงานจังหวัดระยอง	3.87	-	0.707	0.002*
โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	3.93		-	0.001*
โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	4.22			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน		โรงงาน จังหวัด ระยอง	โรงงาน จังหวัด ปราจีนบุรี	โรงงาน จังหวัด นครราชสีมา
	\bar{X}	3.75	3.88	4.23
โรงงานจังหวัดระยอง	3.75	-	0.337	0.000*
โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	3.88		-	0.000*
โรงงานจังหวัดนครราชสีมา	4.23			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาคผนวก จ
การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

พหุจน์ ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 51 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.768	0.151	18.294*	0.000
ด้านการเงินธนาคาร (IMG)	0.305	0.040	7.638*	0.000

F = 58.332, p = 0.000, Adj R² = 0.173

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 52 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.715	0.167	16.244*	0.000
ด้านการเงินธนาคาร (IMG)	0.334	0.044	7.579*	0.000

F = 57.442, p = 0.000, Adj R² = 0.168

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 53 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.600	0.207	12.571*	0.000
ด้านการรู้จักตนเอง (SAN)	-0.106	0.078	-1.367	0.173
ด้านการจินตนาการ (IMG)	0.459	0.074	6.203*	0.000

F = 30.969, P = 0.000, Adj R² = 0.177

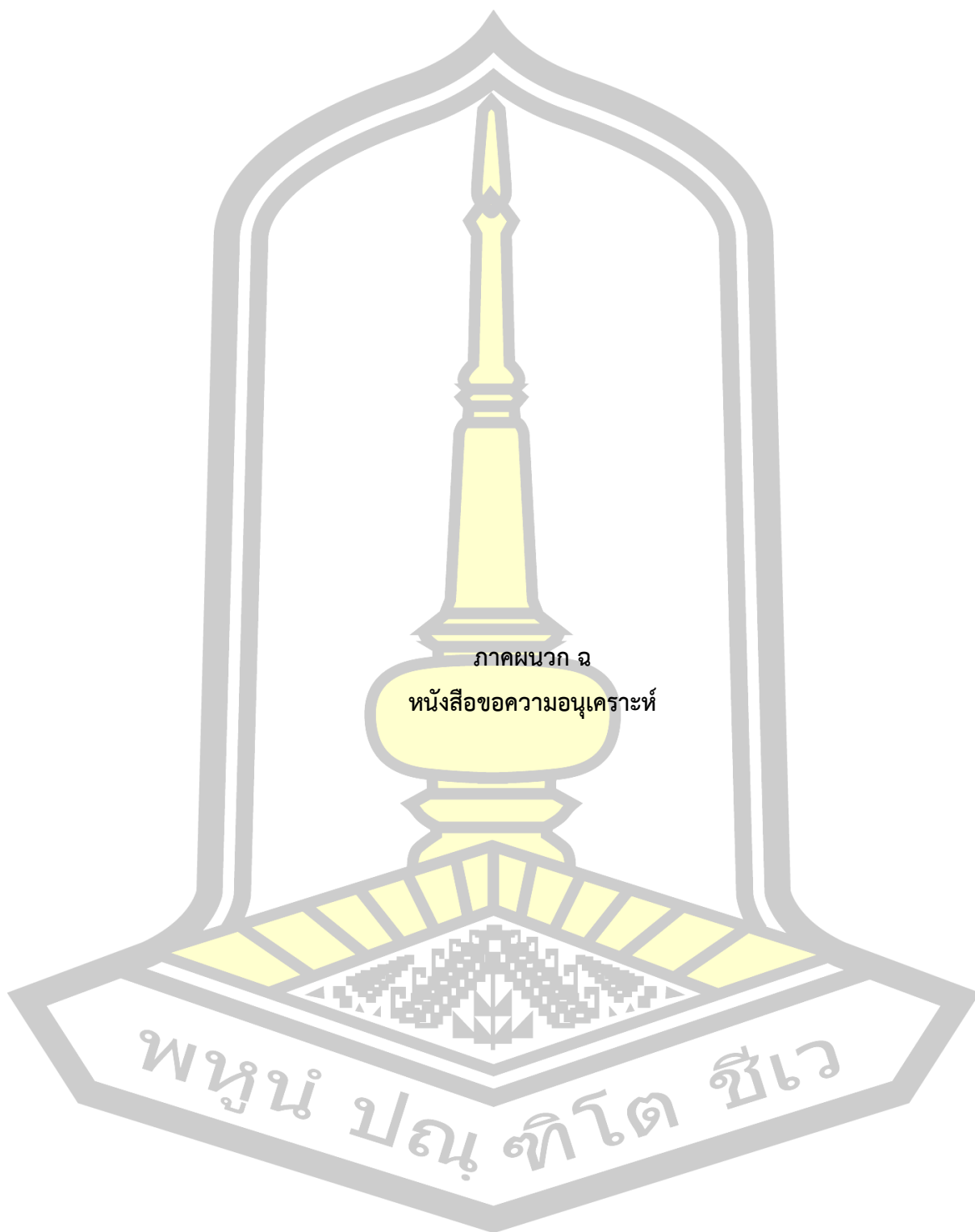
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.438	0.196	12.435*	0.000
ด้านการจินตนาการ (IMG)	0.394	0.052	7.644*	0.000

F = 30.126, P = 0.000, Adj R² = 0.179

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พญูน์ ปณุ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.10/ ๑๗

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

10 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ยาสมร

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ รหัสสนิสิต 60010984005 นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น
ประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) ดังนั้น เพื่อให้การ
ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูล
ที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สังศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา
คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431
โทรสาร 0-4375-4422



ที่ อว 0605.10/1๗๓

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

17 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เข้าเก็บแบบสอบถาม

เรียน ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน/ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ รหัสบัตร 60010984005 นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) และการศึกษาในครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ เข้าเก็บแบบสอบถามกับบุคลากรภายในองค์กรของท่าน ตามวันเวลาที่ท่านเห็นสมควร รายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตพงษ์ สังศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431

โทรสาร 0-4375-4422

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายเกียรติศักดิ์ โพธิ์กนิษฐ์
วันเกิด	วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 602/156 หมู่ 6 ตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30310
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น เซ้าท์อีสท์เอเชีย จำกัด เลขที่ 1644/2-3-5-5 ถนนสุนทรารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2528 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนแก่นนคร พ.ศ. 2531 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น (ไทย-เยอรมัน) พ.ศ. 2533 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น (ไทย-เยอรมัน) พ.ศ. 2535 ปริญญาวิศวกรรมศาสตร์ (คอบ.) สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น พ.ศ. 2563 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทีโตะ ชีเว