



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม
กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

The Relationship between Self-efficacy, Leadership, Group Cohesiveness and Job
Performance of Supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd.

นามผู้วิจัย นางสาวรสสุคนธ์ วีระเสถียร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกรณ์ จงวิศาล, วท.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพกานา สมุทรานนท์, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม
กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

The Relationship between Self-efficacy, Leadership, Group Cohesiveness and Job Performance
of Supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd.

โดย

นางสาวรสสุคนธ์ วีระเสถียร

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2553

รศสุคนธ์ วีระเสถียร 2553: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ปรินญาวิทยาสาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกรณ์ จงวิศาล, วท.ค. 94 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ
ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย
จำกัด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่น
ภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด 3) ตัวแปร
ที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด
กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด จำนวน 270 คน เก็บรวบรวม
ข้อมูลใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดความเหนียวแน่น
ภายในกลุ่ม และแบบวัดผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับภาวะผู้นำ
ระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่มและระดับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง
2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .39 .51 และ .33 ตามลำดับ และ 3) ตัวแปรภาวะผู้นำและการรับรู้
ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.3
($R^2 = .283$)

Rossukon Weerasathien 2010: The Relationship between Self-efficacy, Leadership, Group Cohesiveness and Job Performance of Supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Rattigorn Chongvisal, Ph.D. 94 pages.

The objectives of this research were to study: 1) The level of self-efficacy, leadership, group cohesiveness and job performance of supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd. 2) The relationship between self-efficacy, leadership and group cohesiveness with job performance of supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd. 3) The predictive variables of job performance of supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd. Research samples were 270 supervisors in NMB-Minebea Thai Ltd. data were collected by self-efficacy test, leadership test, group cohesiveness test and job performance test which were analyzed by a computer program. The statistical methods were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1) The level of supervisors had a high level of self-efficacy, leadership, group cohesiveness and job performance. 2) Self-efficacy, leadership and group cohesiveness had significance positive relationships with the job performances of supervisors at .01 level of significance ($r = .39, .51$ and $.33$ respectively). 3) Multiple regression analysis indicated the leadership and self-efficacy could significantly explain 28.3% ($R^2 = .283$) of job performance of supervisors at .05 level of significance.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องในทำการวิจัย จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D. ประธานการสอบปากเปล่า และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ วรวงศ์พงษา ผู้ทรงคุณวุฒิจาก ภายนอกที่กรุณาใช้เวลาและให้คำแนะนำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ขึ้น และขอกราบ ขอบพระคุณในความกรุณาของ คุณพายกล วัจนสุนทร เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ บริหารงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรส่วนกลางที่ได้กรุณาใช้เวลาในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณ วุฒิชัย อุดมกาญจนนันท์ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ บริหาร กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย คุณสุดาจันทร์ บุญยชัยเชียร หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบริหาร งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทุกท่าน ที่ให้ ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการประสานงานการเก็บข้อมูล รวมทั้งผู้บังคับบัญชา ทุกท่านที่กรุณาใช้เวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบวัดเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาทุกท่าน ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และให้ความช่วยเหลือใน ด้านต่างๆ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาจิตวิทยาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก ในการประสานงาน รวมทั้งนิสิตปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรมภาคปกติ และภาคพิเศษ ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อประสิทธิ์ และคุณแม่เตียง วีระเสถียร ผู้ให้ กำเนิดผู้วิจัยและให้โอกาสในการศึกษาเล่าเรียนแก่ผู้วิจัยจนถึงปัจจุบัน

รศสุคนธ์ วีระเสถียร

เมษายน 2553

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	19
แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม	26
แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	42
สมมติฐานในการวิจัย	42
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การทดสอบเครื่องมือ	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	54
ผลการวิจัย	54
ข้อวิจารณ์	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	69
สรุปผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ	72
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	74
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	55
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	57
3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	60
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	61
5	วิเคราะห์ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	62
6	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย	63
 ตารางผนวกที่		
1	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่า Item-Total Correlation และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ(Reliability) ของแบบวัดการรับรู้ ความสามารถของตนเอง	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
2	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่า Item-Total Correlation และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ของแบบวัดภาวะผู้นำ	90
3	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่า Item-Total Correlation และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ของแบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม	91
4	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่า Item-Total Correlation และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ของแบบวัดผลการปฏิบัติงาน	92

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	การกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม(B) สภาพแวดล้อม (E) และปัจจัยส่วนบุคคล(P) ที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำ	11
2	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	12
3	พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน	13
4	อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงาน	15
5	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลของความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม	28

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในยุคกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรงในทุกๆ ด้าน เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ซึ่งวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์กร ฉะนั้นองค์กรที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ จะต้อง มีผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่สามารถปรับพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Cunningham and Cordeiro, 2000) การผลิตในภาคอุตสาหกรรม หดตัวลงมากสุดเป็นประวัติการณ์ โดยดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรมหดตัวลงถึงร้อยละ 18.8 เป็นการหดตัวที่รุนแรงกว่าในช่วงที่ไทยประสบกับวิกฤติเศรษฐกิจในระหว่างปี 2540-2541 ส่งผลให้อัตราการใช้กำลังการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ลดต่ำลงมาอยู่ที่ 58.9 ในเดือนธันวาคมและต่ำสุดในรอบ 10 ปี นับตั้งแต่หลังเดือนพฤศจิกายน 2541 การผลิตที่ลดลงดังกล่าวเป็นผลมาจากการส่งออก ที่หดตัวสูงติดต่อกันเป็นเดือนที่สอง โดยการส่งออกในเดือนธันวาคม 2551 หดตัวลงร้อยละ 15.7 ต่อเนื่องจากที่หดตัวร้อยละ 17.7 ในเดือนพฤศจิกายน การลงทุนของภาคเอกชนมีแนวโน้มอ่อนแอ ลง อุตสาหกรรมเช่นรถยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ เหล็ก ธุรกิจโรงไฟฟ้า และพลังงานทดแทน ได้ชะลอการลงทุนออกไปประมาณ 6 เดือนถึง 1 ปีเพื่อรอดูสถานการณ์ มีการลดกำลังการผลิตในสายการผลิตที่มีอยู่แล้วในประเทศลง (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2552) ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรต้องผลิตสินค้าและบริการที่มีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการคือ ต้องมีความแตกต่าง ทำต้นทุนให้ต่ำ มีคุณภาพสูง และต้องเข้าสู่ตลาดได้เร็วจึงจะมีโอกาสได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (บุญทัน ดอกไธสง, 2549)

นอกจากนั้นองค์กรต้องสามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้สามารถอยู่รอด และ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งบุคลากรขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานประการหนึ่งคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งเป็น ความมั่นใจของบุคลากรในการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการและ ดำเนินการพฤติกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองใน

การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วย บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะสนใจในความท้าทายของสถานการณ์และใช้ความพยายามอย่างมาก จึงทำให้บุคลากรเพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น (Desimone *et al.*, 2002 cited Gist and Mitchell, 1992) นอกจากนั้นยังมียงานวิจัยที่ยืนยันว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Harrison *et al.*, 1997; Farner, 1998; เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ, 2546 และวรรณนา พุทธประสาท, 2546)

นอกจากบุคลากรจะต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแล้ว ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานหรือผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลและกลุ่มให้มีความสามัคคี ร่วมพลังทำงานให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวคือองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีและทั้งสองฝ่ายจะช่วยกันสร้างผลผลิต สินค้า หรือบริการที่ต้องการได้ นอกจากนั้นยังมียงานวิจัยที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (เกียรติคุณ วรกุล, 2545; โครงการ เลือดำ, 2545; จิตราภรณ์ อักษรเลข, 2545; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545; 2547; กนกวรรณ กรอบกุลธนชัย, 2546 และ สุธรรม อัสวศักดิ์สกุล, 2549)

การที่องค์การจะสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นองค์ประกอบที่สำคัญคือผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำ แต่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่อาจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยลำพังต้องอาศัยพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหลาย ๆ คนช่วยกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยการทำงานเป็นทีมได้นั้น ทีมต้องมีองค์ประกอบในเรื่องของความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม คือการที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจและยอมรับซึ่งกันและกัน กลุ่มจะยอมรับและรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความสำคัญกับสมาชิกที่อาศัยอยู่ในกลุ่ม กลุ่มมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูง สมาชิกในกลุ่มจะมีแรงจูงใจในการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มยังมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีพลังและมีประสิทธิภาพ (Robert, 1996) นอกจากนั้นยังมียงานวิจัยที่ยืนยันว่าความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Williams, 2002) ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (สหัทธยา รอดอินทร์, 2543) ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์ (เฉลิมพร แสงพิรุณ, 2545)

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ในระดับสูง และนำมาเป็นเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งทราบถึงตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลใช้ในการพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาในด้าน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และนำมาเป็นเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (Staff หรือ ตำแหน่ง M12-14) ระดับกลาง (Supervisor หรือ ตำแหน่ง M20-22) และระดับสูง (Senior Supervisor หรือ ตำแหน่ง M30-32) ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โรงงานบางปะอิน ในปี พ.ศ. 2551 จำนวนทั้งหมด 834 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า “Supervisors” แทนผู้บังคับบัญชาทั้ง 3 ระดับ

2. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

2.1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

2.1.2 ภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบการ

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม

องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ

2.1.3 ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

2.2 ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความความมั่นใจของผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วย

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและจูงใจหรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมหรือกลุ่มหรือองค์การ ภาวะผู้นำประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักองค์การ พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งตัวผู้บังคับบัญชาเองต้องทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกายความคิดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานและให้ความสำคัญกับคนมากที่สุดเหนือสิ่งอื่นใด

องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกซึ่งการรักษาน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุข ออมชอมประโยชน์แก่ทุกฝ่าย มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี สร้างความสัมพันธ์เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาคำพูด ยึดมั่นในศีลธรรม มีการดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล และมีความคิดเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชาที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติให้คนในองค์กรเสียสละเพื่อส่วนรวมและสังคม ปฏิบัติจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีและดำเนินธุรกิจโดยมุ่งคืนประโยชน์ให้กับสังคม

องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับข้อดีของตนเอง

ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจและยอมรับซึ่งกันและกัน กลุ่มจะยอมรับและรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความสำคัญกับสมาชิกที่อาศัยอยู่ในกลุ่ม กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงสมาชิกในกลุ่มจะมีแรงจูงใจในการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มยังมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีพลังและมีประสิทธิภาพ

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ตามหัวข้อที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ความร่วมมือในเรื่องการจัดการสภาพแวดล้อม (ISO 14001) การรักษาระเบียบวินัยของบริษัท ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถในงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมการใช้ทรัพยากรของบริษัท ความคิดริเริ่มและการพัฒนางาน ความสะอาดเป็นระเบียบ การวางแผนและจัดระบบงาน มนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายและการควบคุมติดตามงาน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด
โรงงานบางปะอิน ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ทบทวน ตรวจสอบเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม
4. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

นักวิชาการและนักทฤษฎี ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ดังนี้

Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Gibsonl (2000) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่รับรู้ว่าจะตนเองจะสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ

Gordon (1999) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ความยากของเป้าหมาย ความผูกพันต่อเป้าหมายที่วางไว้และการที่พนักงานเลือกงานที่จะทำ

Greenberg and Baron (2003) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเอง ในการที่จะปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ให้ประสบความสำเร็จ

Kreitner and Kinicki (2001) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าหมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง

Schultz and Schultz (2001) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อในความสามารถและศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานใดๆ ให้สำเร็จ ซึ่งเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพและสมรรถนะในการจัดการตามความต้องการของตนเองเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตให้สำเร็จ

วิลาสลักขณ์ ชวาลลี (2542 อ้างถึง Bandura, 1997) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ว่าหมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่จะจัดระบบ และกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องวิธีการกระทำ ความพยายาม ความอดทนต่ออุปสรรคและความล้มเหลว แบบแผนการคิดที่จะขัดขวางหรือให้กำลังใจตนเอง ความเครียดในการจัดการกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก เป็นต้น

ทักษิ์ ประกอบกิติคุณ (2544 อ้างถึง Bandura, 1997) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ว่าหมายถึง การตัดสินใจความสามารถของตนเองในการประกอบกิจกรรมที่กำหนดภายใต้สถานการณ์ที่จำเพาะ จะมีอิทธิพลเป็นอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความความมั่นใจของบุคคลในการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการ และดำเนินการกระทำพฤติกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วย

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura นักจิตวิทยาชาวแคนาดาผู้มีชื่อเสียงท่านหนึ่งแห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยในระยะแรกนั้น เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในความสามารถของตนเองโดยให้ความหมายว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในลักษณะที่มีความเฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในความหมายว่าเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550)

การศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามแนวคิดของ Bandura (1986 อ้างใน วิลาศลักษณ์ ชวัลลสี, 2538) กล่าวว่า ความรู้และทักษะเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล แต่ก็ยังไม่เพียงพอเพราะจริงๆ แล้วคนเรามักจะไม่ปฏิบัติให้ดีที่สุดถึงแม้ว่าเขาจะรู้ดีว่า จะต้องทำอะไรบ้างทั้งนี้เนื่องมาจากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองเข้ามาแทรกกลางระหว่างความรู้กับการกระทำ ซึ่งขึ้นกับว่าบุคคลนั้นตัดสินใจความสามารถของตนเองอย่างไร และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อแรงจูงใจและการกระทำของเขาอย่างไร

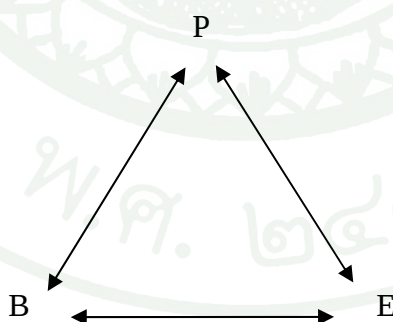
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นทฤษฎีที่ Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) ได้ศึกษาและพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของสังคม (Social Learning Theory) และได้ขยายแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ของสังคมให้กว้างขึ้น และเปลี่ยนชื่อทฤษฎีใหม่เป็น ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ คือ

1. แนวคิดของการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) เป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งตัวแบบเพียงคนเดียวสามารถถ่ายทอดทั้งความคิดและการแสดงออกได้พร้อมๆ กัน คนส่วนมากรับรู้เรื่องราวของสังคมได้โดยผ่านทางสื่อ ซึ่งเป็นการผ่านมาจากประสบการณ์ของผู้อื่น ไม่มีประสบการณ์ตรงมาเกี่ยวข้อง

2. แนวคิดของการกำกับตนเอง (Self-Regulation) เกิดจากความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลจากการที่มนุษย์สามารถกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองได้ ซึ่งต้องผ่านการฝึกฝนและพัฒนา

3. แนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกขึ้นอยู่กับรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้น

Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วย และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกันกับปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจเขียนได้ดังภาพที่ 1



ปัจจัยทางพฤติกรรม = B , สภาพแวดล้อม = E , ปัจจัยส่วนบุคคล = P

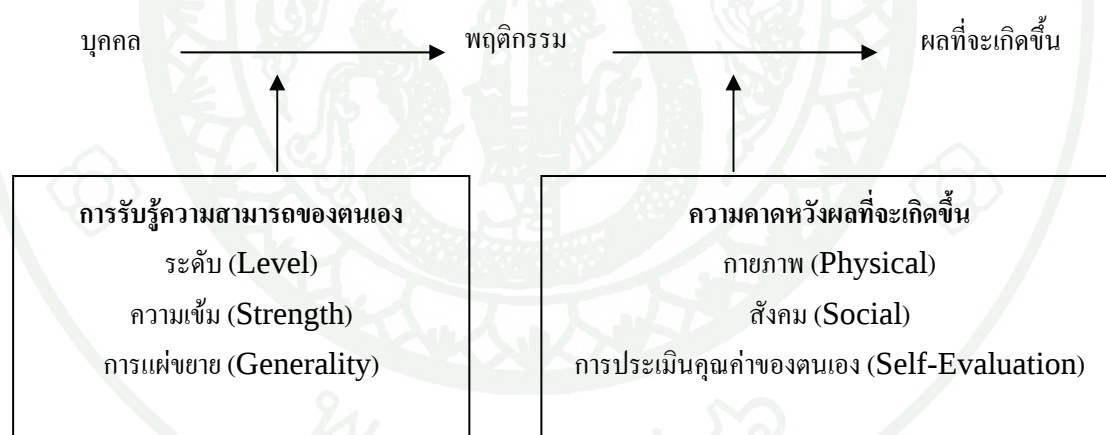
ภาพที่ 1 การกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และปัจจัย

ส่วนตัวบุคคล (P) ที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำ

ที่มา: Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550: 48)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และปัจจัยส่วนบุคคล (P) ที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำที่มีลักษณะต่อเนื่องเป็นขั้นตอนเป็นระบบเกี่ยวกับไว้ คือ ต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งอิทธิพลขององค์ประกอบใดจะมากหรือน้อยแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความแตกต่างของสภาพแวดล้อม นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคคลยังเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคม นั่นคือ มนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ และระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้จะกลายเป็นความเชื่อที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ นอกจากนี้บุคคลมักใช้เงื่อนไขของสภาวะแวดล้อม ประสิทธิภาพ หรือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมนั้นๆ เป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมครั้งต่อไป ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ที่ได้รับจากสังคมในเงื่อนไขดังกล่าว โดยเปรียบเทียบเป็นตัวเสริมแรงในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

จากนั้น Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550: 59) ยังได้เสนอภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น
ที่มา: Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550: 58)

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่าการที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจที่มีความมั่นใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดในระดับใด ส่วนความคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการคาดหวังต่อผลที่จะเกิดในด้านกายภาพ

ด้านสังคม และด้านการประเมินคุณค่าของตนเองจากการกระทำ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ถ้าเพียงด้านใดสูงหรือต่ำบุคคลนี้มีแนวโน้มจะไม่แสดงพฤติกรรม ดังภาพที่ 3

ความคาดหวังผลที่เกิดขึ้น

		ต่ำ	สูง
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	ไม่เห็นด้วย อาจกระทำ	มีความพึงพอใจ เกิดการกระทำ
	ต่ำ	ไม่สนใจ หลีกเลี่ยง ไม่กระทำ	รู้สึกหาคคุณค่า เกิดความท้อแท้ ไม่กระทำ

ภาพที่ 3 พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่าง
ที่มา: Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550: 59)

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวังต่อผลที่จะเกิดขึ้น โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งสามารถแสดงถึงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกันได้

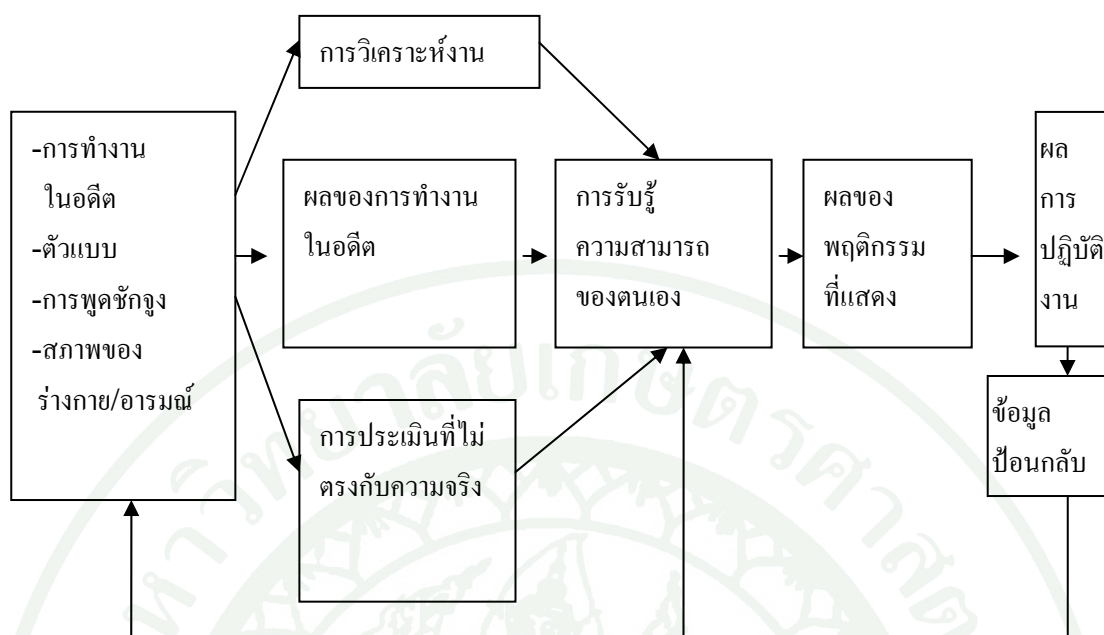
จากภาพที่ 2 และภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น ถ้าบุคคลเรียนรู้ว่า การกระทำนั้นจะเกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อตนและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถเพียงพอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะทำสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลนั้นเรียนรู้ว่าการกระทำนั้นจะเกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อตนแต่รับรู้ว่าคุณไม่มีความสามารถพอ ก็มีแนวโน้มว่า บุคคลจะไม่กระทำสิ่งนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงาน

ได้มีการศึกษาและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และยังได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ และความคาดหวังในการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล ความคาดหวังถึงผลลัพธ์เป็นความเชื่อของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์นั้น ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ ในการทำนายตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม คือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง ดังนี้ (Desimone *et al.*, 2002 cited Bandura, 1986)

1. พฤติกรรมใดที่บุคคลนั้นจะแสดง
2. ความพยายามที่ใช้ไปเท่าใด
3. บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นยาวนานเท่าใด

บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะสนใจในความท้าทายของสถานการณ์และใช้ความพยายามอย่างมาก จึงทำให้เขาได้เพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะคิดถึงแต่อุปสรรค ขอบกพร่องและผลลัพธ์ จึงทำให้เขาลดโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงาน

ที่มา: Desimone *et al.* (2002 cited Gist and Mitchell, 1992: 55)

จากภาพที่ 4 จะเห็นได้ว่าการทำงานในอดีต ตัวแบบ หรือ การพุดช้กุง จะมีผลต่อการวิเคราะห์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมที่จะแสดงออกมา และส่งผลถึงผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีข้อมูลป้อนกลับไปถึงพฤติกรรมการทำงานในอดีต จะทำให้สามารถรับรู้ความสามารถของตนเองได้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวได้เช่นกัน การที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและงานมีคุณภาพ ซึ่งจะมีรูปแบบพฤติกรรม เช่น มีการแสดงออกที่เหมาะสม จัดการสถานการณ์ต่างได้ กำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน วางแผน เตรียมการและฝึกฝน มีความพยายามบากบั่น อุตสาหะ สร้างวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้จากความพ่ายแพ้ มองเห็นความสำเร็จ ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะไม่สามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและงานก็ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะมีรูปแบบพฤติกรรม เช่น ไม่กระฉับกระเฉงหลีกเลี่ยงงานที่ยาก มีความปรารถนาน้อยและมีความผูกพันต่ำ มองถึงข้อบกพร่องของบุคคล มีความพยายามน้อย รู้สึกท้อแท้จากความพ่ายแพ้ โทษความพ่ายแพ้ไปยังการขาดความสามารถ หรือ โชคร้าย มีความวิตกกังวลเครียด คิดแก้ตัวเมื่อไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ (Kreitner and Kinicki, 2001 cited Bandura, 1989)

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้ (Evens, 1989 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550)

1. ความสำเร็จของตนเอง (Enactive Mastery Experience) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถมากที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่ได้รับโดยตรงที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำๆ กันหลายๆ ครั้ง จะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความล้มเหลวเสมอจะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง
2. การได้เห็นประสบการณ์ที่สำเร็จของผู้อื่น (Vicarious Experience) การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่น การที่บุคคลได้เห็นผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้ โดยบุคคลจะบอกกับตัวเองว่า ถ้าผู้อื่นสามารถประสบสำเร็จได้ เขาก็ต้องสามารถทำงานนั้นได้ และจะประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน ถ้ามีความตั้งใจหรือมีความพยายาม ส่วนการที่บุคคลเห็นคนมีความสามารถคล้ายคลึงกับตนประสบความล้มเหลวจะทำให้บุคคลขาดความมั่นใจได้เช่นกัน
3. การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) หมายถึงการใช้ความพยายามในการพูดกับบุคคลเพื่อโน้มน้าวให้เขาเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ การพูดชักจูงอาจจะเป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยให้บุคคลมีกำลังใจมีความเชื่อมั่นในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ โดยเฉพาะคำพูดชักจูงที่บุคคลเกิดความพยายามกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ โดยเฉพาะคำพูดชักจูงที่บุคคลได้รับในขณะที่เขากำลังฝึกฝนฝึกลงมือจะทำจะช่วยสร้างความรู้สึกมีพลังให้บุคคลได้ และจะทำให้เขายืนหยัดในความพยายามที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ ต่อไป
4. สภาพร่างกายและอารมณ์ (Physiological and Affective States) การตัดสินใจความสามารถของบุคคลจะสูงหรือต่ำนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาวะทางกายภาพ และอารมณ์ของบุคคลนั้นด้วย เช่น ภาวะสุขภาพ การปรับตัวเมื่อเกิดความเครียด ส่วนสภาวะทางอารมณ์กำหนดความสามารถของ

บุคคล ความเชื่อในความสามารถของบุคคลกล่าวคือ ในสภาวะอารมณ์ที่ถูกกระตุ้นหรือไม่สงบ เช่น เกิดความเครียด หรือความวิตกกังวล หรืออยู่ในสภาวะที่กดดัน มักจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้ไม่ดีเท่าที่ควร และจะทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคล การเลือก กิจกรรม การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ บุคคล 2 คน ที่มีความสามารถที่ไม่แตกต่างกันแต่อาจแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ ถ้าบุคคล 2 คน นี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน แม้แต่ในคนๆ เดียวกันก็เช่นเดียวกัน ถ้าการรับรู้ ความสามารถของตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันได้ เช่นกันการรับรู้ความสามารถของตนเองของคนเรานั้นจะมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้นสิ่ง ที่จะกำหนดประสิทธิภาพของพฤติกรรมของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองใน สถานการณ์นั้นๆ กล่าวคือ ถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถเราก็จะแสดงออกถึงความสามารถ นั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถก็จะมี ความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่ายและในที่สุดก็ จะประสบความสำเร็จ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้ (Bandura, 1986 อ้างใน คิเรก หมานมานะ, 2549)

1. การกระทำพฤติกรรม ในชีวิตประจำวันนั้นบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าเขา จะต้องทำพฤติกรรมใด และต้องทำอีกนานเท่าใด รวมทั้งต้องตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่างๆ การที่ บุคคลตัดสินใจว่าแสดงพฤติกรรมใดในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะ ทำทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยง ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเองซึ่งปิดโอกาส ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตามบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไปก็ มักจะประสบความสำเร็จล้มเหลวเป็นสิ่งที่เลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถ ของตนเองต่ำกว่าที่เป็นจริงมักจะขาดความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความสงสัย เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ดังนั้นถ้าบุคคลประเมินความสามารถของตนเองถูกต้องจะส่งผล ต่อการเลือกกิจกรรม ทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง และในการประเมิน

ความสามารถของตนเองที่ดี ต้องประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถที่จะกระทำได้เลยก็น้อยจึงจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ

2. การใช้ความพยายามและความมานะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลนั้น เป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามเท่าไร และจะต้องใช้ความมานะพยายามที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่างๆหรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายาม ความมานะในการทำงานนานกว่าบุคคลที่การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมานะในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลาบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. กระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่กระทำพฤติกรรมและมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในภายภาคหน้าของเขา บุคคลซึ่งรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลก็จะสามารถกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง และเขาจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

4. เป็นผู้กำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม กล่าวคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทาย และจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้งการกระทำนี้จะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ท้อถอยและจะไม่อ้างว่าเป็นโชคชะตา แต่เขาจะใช้เหตุผลความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรมและรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย ซึ่งมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยากๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง เป็นต้น

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจใช้แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลในการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ยังรวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักทฤษฎี ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

House *et al.* (1999 cited in Yukl, 2006) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่จะสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคคลอื่น ปฏิบัติตาม หรือเกิดความเสียสละทุ่มเทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ หรือบรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรที่ได้วางไว้

Schermerhorn *et al.* (2003) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าหมายถึง ความพิเศษของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตัวบุคคล หรือการที่กลุ่มทำตามความต้องการของผู้นำนั่นเอง

กวี วงศ์พุม (2550) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าหมายถึง การที่ผู้นำใช้อำนาจซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

รตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าหมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจงใจ หรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม หรือกลุ่ม หรือองค์การ

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจงใจ หรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม หรือกลุ่ม หรือองค์การ

บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

แนวคิดในเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้นำอยู่หลายแนวคิด ในที่นี้จะยกตัวอย่างบางแนวคิดที่มีความกว้างและค่อนข้างมีเนื้อหาครอบคลุม ผู้นำที่ดีควรมีบทบาทหน้าที่หรือลักษณะดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 อ้างใน รตติกรณ์ จงวิศาล, 2550)

1. การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การหรือหน่วยงานในสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำควรจะต้องเป็นตัวแทนที่ดีในการปฏิบัติการกิจหรือทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานหรือองค์การ หรือเป็นตัวแทนที่ดีแสดงถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การต่อสาธารณชน
2. การเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล ผู้นำควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีความสามารถในการพูด การฟัง และนำเสนองานหรือกิจกรรมต่างๆ มีการรับรู้และแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีการให้ข่าวสารหรือกระจายข่าวสารสู่ภายนอกด้วยวิธีการต่างๆ
3. การเป็นผู้เจรจาต่อรอง ผู้นำควรมีความสามารถในการเจรจาต่อรองทั้งกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจาขอเงินทุน หรือการสนับสนุนอื่นๆ มีความสามารถต่อรองกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในองค์การ พนักงาน และเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านการสนับสนุน หรือการอำนวยความสะดวกต่างๆ

4. การเป็นผู้สอนงานหรือเป็นโค้ช หรือเป็นผู้ฝึกสอน เพื่อให้ผลการดำเนินงานของกลุ่มหรือของหน่วยงานดีขึ้น โดยสามารถกำกับดูแล จูงใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และฝึกอบรมผู้อื่นได้

5. การเป็นผู้สร้างทีมงาน ผู้นำควรมีความสามารถในการสร้างทีมงานได้ โดยมีกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยกระตุ้นให้ทีมงาน หรือ กลุ่ม หรือ หน่วยงาน มุ่งมั่นทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ

6. การเป็นผู้ร่วมทีมงานหรือแสดงบทบาทในการทำงานเป็นทีมได้ โดยสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ในทีม เช่น สามารถวางตัวเป็นสมาชิกในทีม และเป็นผู้นำทีมที่เหมาะสมมีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร รักษาสายสัมพันธ์หรือสร้างเครือข่ายกับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

7. การเป็นผู้ควบคุมและช่วยแก้ปัญหาต่างๆ โดยสามารถช่วยให้บริการผู้อื่นในการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้แนะนำด้านเทคนิคและเป็นผู้สนับสนุนหรือผู้ช่วยเหลือสร้างประโยชน์ให้กับงานประจำต่างๆ หรือเป็นช่วยในการดำเนินการแก้ไขข้อพิพาทและภาวะวิกฤต หรือช่วยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

8. การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) โดยริเริ่มพัฒนาโครงการ การเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ กระจายความรับผิดชอบความคิดใหม่ไปยังผู้อื่น มีการค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องถึงความจำเป็นและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือหน่วยงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เมื่อเกิดการตระหนักว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์กรและการแข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยสนใจและทุ่มเทศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนเกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่ต่างกันอย่างมากมาย Yukl (2006) ได้จัดประเภทของภาวะผู้นำตามแนวคิดต่างๆ ได้ 5 แนวคิด ซึ่งแต่ละแนวคิดมีเนื้อหาโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในช่วงต้นๆ ของการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ แนวคิดนี้ให้ความสำคัญที่คุณลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ค่านิยม และทักษะ อยู่บนความเชื่อที่ว่าผู้นำจะมี

คุณสมบัติที่แตกต่าง โดดเด่น และเหนือกว่าผู้ตาม เช่น ลักษณะทางกายภาพ ความสูง รูปร่าง ภายนอก อายุ เป็นต้น ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น

2. แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) แนวคิดนี้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่ามีจุดอ่อนคือ ไม่มีข้อสรุปว่าแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบใดจะเหมาะสมที่สุดในองค์กร หรืองาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละประเภท และโดยเฉพาะในสถานการณ์ต่างๆ ที่ผู้นำต้องเผชิญ

3. แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและอิทธิพล (Power-Influence Approach) เนื่องจากผู้นำมีอำนาจอยู่ในตัว ผู้นำมีความสำคัญไม่เพียงแต่มีอิทธิพลเหนือลูกน้องเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลภายนอกองค์กรด้วย เช่น ลูกค้า ผู้จัดหาของให้ จึงพยายามทำความเข้าใจในเรื่องของอำนาจ ทำให้สามารถแยกแยะรูปแบบของอำนาจได้เป็น 5 ประเภท 1. อำนาจการให้รางวัล 2. อำนาจการบังคับ 3. อำนาจโดยชอบธรรม 4. อำนาจจากความชำนาญ 5. อำนาจจากการอ้างอิง

4. แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach) เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ

5. แนวคิดเชิงผสมผสาน (Integrative Approach) นักวิจัยใช้การผสมผสานกันของรูปแบบภาวะผู้นำมากกว่า 1 แบบ แต่ก็ยังไม่แน่ชัด ตัวอย่างของแนวคิดเชิงผสมผสาน เช่น ทฤษฎี Self-Concept ของภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) ซึ่งได้พยายามอธิบายว่าทำไมผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำบางคนจึงมีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างมาก ขอมที่จะเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อเป้าหมายขององค์กร สำหรับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้มีการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับองค์กรในปัจจุบัน และสามารถนำมา

ประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การได้ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำแนวคิดใหม่เชิงผสมผสานนั่นก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1991 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ซึ่งประกอบด้วยผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การ กระบวนการนี้ผู้ที่มอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

- 1.1 พฤติกรรมมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II)
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM)
- 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)
- 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือการลงโทษ ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำต้องรู้

ถึงสิ่งที่คุณจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจะเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะให้ผู้ตามเข้าใจบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรู้ว่าผู้ตามต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้ และข้อกำหนดของงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และความเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไรภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR)

2.2 การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management-by Exception: ME) แบ่งได้เป็น

2.2.1 การบริหารแบบข้อยกเว้นเชิงรุก (Active Management-by Exception: MBE-A)

2.2.2 การบริหารแบบข้อยกเว้นรับ (Passive Management-by Exception: MBE-P)

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Fair Leadership: LF) หรือพฤติกรรมการไม่มีภาวะผู้นำ (Non-Leadership Behavior) หมายถึง ภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

แนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ

ในปัจจุบัน นักวิชาการจำนวนมากมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษากันส่วนมากเป็นแนวคิดที่มีเนื้อหา และโครงสร้างทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากบริบทของสังคมหรือองค์การของประเทศทางตะวันตก จึงน่าที่จะมีการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในบริบทของประเทศไทย ซึ่งขณะนี้แนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบของคนไทย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) กล่าวถึงภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบว่าเป็น พฤติกรรม หรือ กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจงใจ หรือสนับสนุน

ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม หรือกลุ่ม หรือองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจให้ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรักองค์การ พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งตัวผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาเองต้องทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกายความคิดให้ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ หรือศักยภาพของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานและให้ความสำคัญกับคนมากที่สุดเหนือสิ่งอื่นใด

องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกซึ่งการรักษาน้ำใจให้ผู้บังคับบัญชา พยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุข ออมชอม ประโยชน์แก่ทุกฝ่าย มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี สร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา และให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่มีความพิถีพิถันกับงาน หรือคุณภาพของสินค้าหรือบริการ รักษาคำพูด ยึดมั่นในศีลธรรม มีการดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล และมีความคิดเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ปลูกฝังให้คนในองค์การเสียสละเพื่อส่วนรวมและสังคม ปลูกฝังจริยธรรมให้กับผู้บังคับบัญชา สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีและดำเนินธุรกิจโดยมุ่งคืนประโยชน์ให้กับสังคม

องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงละยอมรับข้อดีของตนเอง

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจใช้แนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ของ รัตติกรณ์ ที่ได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำนี้จากการศึกษาวิจัยในบริบทของสังคมไทยโดยตรง และได้มีการนำไปศึกษาวิจัยกับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารในองค์กรอื่นๆ แล้วพบว่า ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบนี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ จึงคิดว่าจะมีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาวิจัยกับกลุ่มประชากรในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม (Group Cohesiveness) มีการใช้คำในภาษาไทยหลายคำ เช่น เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) ใช้คำว่า ความยึดมั่นในกลุ่ม สุดา เทียบจัตุรัส (2541) ใช้คำว่า แรงยึดเหนี่ยวของกลุ่ม พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542)) ใช้คำว่า ความกลมเกลียวของกลุ่ม สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545) ใช้คำว่า ความสามัคคีร่วมกันของกลุ่ม รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ใช้คำว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่ม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

ความหมายของความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

นักวิชาการและนักทฤษฎี ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และได้ให้ความหมายของความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ไว้ดังนี้

Cartwright and Zender (1968 อ้างใน สหัทธยา รอดอินทร์, 2543) กล่าวถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่าหมายถึง ระดับของความปรารถนาของสมาชิกภายในกลุ่มที่ต้องการจะคงอยู่ในกลุ่มต่อไป สมาชิกของกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงจะสนใจในเป็นสมาชิกของพวกเขา มีแรงจูงใจในการที่จะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกลุ่ม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มยังมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีพลังและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการให้ความสำคัญกับสมาชิกที่อาศัยอยู่ในกลุ่มด้วย

Robert (1996) กล่าวถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่าหมายถึง ความสามัคคี การรวมตัวกันอยู่ในกลุ่มได้นาน และให้ความร่วมมือกันอย่างสูง สมาชิกต้องการให้กลุ่มดำเนินต่อ และต้องการให้กลุ่มคงอยู่เพื่อบรรลุความสำเร็จร่วมกัน

Robbin (2005) กล่าวถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่าหมายถึง การดึงดูดซึ่งกันและกันของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มสามารถดำรงอยู่ได้ และยังสามารถจูงใจให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมกลุ่มได้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่าหมายถึง ความเข้มแข็ง ความแรงของความเป็นกลุ่มที่ดึงดูดความสนใจของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม แสดงออกในลักษณะความเป็นมิตรที่สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกต่อสมาชิกในกลุ่มคนอื่นๆ

สุดา เทียบจัตุรัส (2541) กล่าวถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่าหมายถึง ระดับขั้นซึ่งสมาชิกเกิดความประทับใจซึ่งกันและกัน และถูกชักจูงให้อยู่รวมกลุ่มซึ่งสมาชิกเข้ากันได้ดีและมีความร่วมมือกัน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) กล่าวถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่าหมายถึง ความดึงดูดของกลุ่ม ขวัญของกลุ่ม และความร่วมกันในระหว่างสมาชิกกลุ่ม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) กล่าวถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่าหมายถึง ความใกล้ชิดหรือความดึงดูดระหว่างบุคคลที่ขึ้นระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

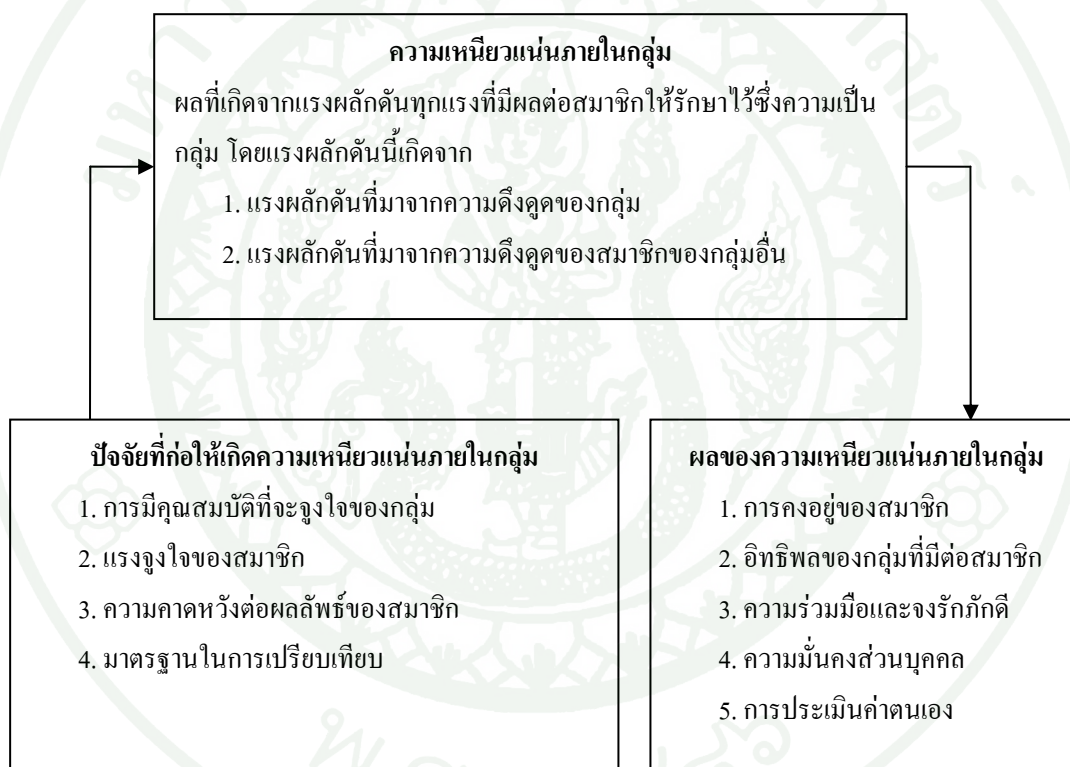
สร้อยตระกูล (ดิวนานท์) อรรถมานะ (2545) กล่าวถึงความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่าหมายถึง การดึงดูดของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม และพลังของสมาชิกที่เป็นรายบุคคลที่จะยังคงความเข้มข้นภายในกลุ่ม และยับยั้งไม่ให้มีการทิ้งจากกลุ่มไป

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจและยอมรับซึ่งกันและกัน กลุ่มจะยอมรับและรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และให้ความสำคัญกับสมาชิกที่อาศัยอยู่ในกลุ่ม กลุ่มมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงสมาชิกในกลุ่มจะมีแรงจูงใจในการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุ

เป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มยังมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีพลังและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

Cartwright and Zender ได้ทำการศึกษาเพื่ออธิบายถึงธรรมชาติของความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลของความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ดังภาพที่ 5 (Cartwright and Zender, 1968 อ้างใน สหัทธยา รอดอินทร์, 2543)



ภาพที่ 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลของความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ที่มา: Cartwright and Zender (1968 อ้างใน สหัทธยา รอดอินทร์, 2543)

จากภาพที่ 5 ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มเกิดจากแรงผลักดันที่มาจากความดึงดูดของกลุ่มและสมาชิกของกลุ่มอื่น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้แก่ การมีคุณสมบัติที่จะจูงใจของกลุ่ม แรงจูงใจของสมาชิก ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ของสมาชิกและมาตรฐานในการ

เปรียบเทียบ และผลของความเหนียวแน่นภายในกลุ่มเช่นการคงอยู่ของสมาชิก อิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อสมาชิก ความร่วมมือและความจงรักภักดี ความมั่นคงส่วนบุคคล และการประเมินค่าตนเอง

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. การมีค่านิยม และเป้าหมายร่วม การมีปฏิสัมพันธ์กันบ่อยครั้งระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ไม่ใช่สิ่งที่จะประกันได้ว่าความเหนียวแน่นภายในกลุ่มจะเกิดขึ้น แต่ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของสมาชิกจะมีมากขึ้น ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่เหมือนกัน ความเหมือนกันทางทัศนคติและค่านิยมจะก่อให้เกิดความง่ายในการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการมีข้อตกลงร่วมกัน คุณลักษณะของสมาชิกที่เหมือนกันในด้านระบบส่วนบุคคลจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรวมกลุ่มและความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

2. การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงจะได้รับจากการที่กลุ่มมีความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม การที่กลุ่มประสบผลสำเร็จตามสิ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญนั้น จะช่วยเพิ่มความป็นน้ำหนึ่งใจเดียวให้สูงขึ้น ช่วยสนองตอบความต้องการของสมาชิกในกลุ่มและทำให้ความป็นที่ดึงดูดความสนใจของกลุ่มต่อสมาชิกสูงขึ้น

3. กลุ่มที่มีสถานภาพสูง ระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม จะมีอิทธิพลมาจากตำแหน่งหรือสถานภาพของกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ ในองค์การนั้น กลุ่มที่มีสถานภาพสูงจะดึงดูดความสนใจของสมาชิกในกลุ่มได้ดี การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและสถานภาพที่สูงจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจแก่สมาชิกของกลุ่ม

4. การจัดความแตกต่างระหว่างสมาชิก ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มขึ้นอยู่กับความสามารถในกลุ่มที่จะคงไว้ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีประสิทธิภาพ เมื่อสมาชิกของกลุ่มไม่เห็นด้วยกับประเด็นที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม กลุ่มจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่สมาชิกทุกคน ถ้ากลุ่มไม่สามารถจะแก้ปัญหาได้ กลุ่มจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่สมาชิกเพียงบางคนเท่านั้น ก็จะลดความป็นที่ดึงดูดความสนใจของสมาชิกที่มีต่อกลุ่มได้

5. การปรับตัวให้เข้ากับบรรทัดฐานของกลุ่ม องค์ประกอบสำคัญซึ่งมีผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มสมาชิก ได้แก่ การพัฒนาบรรทัดฐานของกลุ่มและแรงผลักดันเพื่อให้สอดคล้องกับบรรทัดฐาน

เหล่านั้น สมาชิกของกลุ่มจะร่วมกันพัฒนาวิธีการที่จะมองโลกหรือประสบการณ์ของความนึกคิดที่คล้ายกัน โดยทั่วไปบรรทัดฐานของกลุ่มจะครอบคลุมถึงสิ่งต่อไปนี้

5.1 ประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ

5.2 ทักษะและพฤติกรรมที่รวมกลุ่มเห็นว่าถูกต้องต่อสิ่งต่างๆ

5.3 ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องและต่อการปฏิบัติที่ขัดกับบรรทัดฐาน

5.4 การลงโทษในกรณีที่สมาชิกทำความผิด และการให้รางวัลถ้าสมาชิกทำสิ่งที่ถูกต้อง

บรรทัดฐานของกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความมั่นคง เพราะจะทำให้กลุ่มมีพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ เมื่อกลุ่มมีความคงที่ การดำเนินงานของกลุ่มก็จะทำได้ง่ายและไม่ต้องใช้ความพยายาม ผลักดันกลุ่มมาก การที่สมาชิกของกลุ่มจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานของกลุ่มมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของสมาชิก ความมากน้อยของความเป็นที่ดึงดูดความสนใจของการเป็นสมาชิกในกลุ่ม หรือประสบการณ์ความพึงพอใจที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั่นเอง สมาชิกของกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงจะมีแนวโน้มที่ยอมรับอิทธิพลของสมาชิกของกลุ่มมากกว่ากลุ่มที่ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ

พรนพ พุกพันธ์ (2542) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้กลุ่มมีความเหนียวแน่น ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่ม กลุ่มเล็กจะรวมตัวกันได้เหนียวแน่นกว่ากลุ่มใหญ่ เนื่องจากกลุ่มที่เล็กกว่าทำให้สมาชิกติดต่อพูดคุยกันแบบตัวต่อตัวได้อย่างทั่วถึงกว่ากลุ่มใหญ่ ซึ่งเป็นไปได้ว่ากลุ่มใหญ่จะมีการแยกออกเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยอัตโนมัติ และอาจจะแยกกันออกไปเลยในที่สุด

2. การมีทัศนคติและค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน

3. การที่เคยร่วมงานกันมาก่อนและประสบผลสำเร็จในการทำงานนั้นๆ หมายถึงว่า กลุ่มได้ตั้งเป้าหมายไว้ และกลุ่มก็สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กลุ่มจึงมีกำลังใจที่จะอยู่ร่วมกัน

4. การตกลงกันได้เป็นเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึงว่า สมาชิกของกลุ่มทุกคนหรือเกือบทุกคน ได้อภิปรายพูดคุยกันว่ากลุ่มของตนควรมีเป้าหมายอย่างไร และทุกคนก็เห็นพ้องต้องกันในการ กำหนดเป้าหมายของกลุ่มเป็นเอกฉันท์ว่าควรจะดำเนินงานไปในทางใด ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกัน

5. ความถี่ของการติดต่อสื่อสารกัน ถ้ากลุ่มมีโอกาสพบกันบ่อยๆ เช่น อยู่ในสถานที่ทำงาน เดียวกัน ก็สามารถพบปะพูดคุยกันได้อย่างสม่ำเสมอ ก็ทำให้สามารถกระชับความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและกันได้

6. การเข้ากันได้ดีของสมาชิกกลุ่ม ไม่มีใครทำเด่นหรือมีพฤติกรรมที่ข่มขู่เพื่อนฝูง มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน มีการแสดงน้ำใจให้แก่กันทั้งในยามทุกข์และในยามสุข

พรนพ พุกพันธ์ (2542) กล่าวถึงประโยชน์ของการที่กลุ่มมีความเหนียวแน่น ไว้ดังนี้

1. มีขวัญและกำลังใจสูง ในกลุ่มที่สมาชิกมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงนั้นจะพบว่า สมาชิก มีความพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจสูง เขาจะมองหรือประเมินเพื่อนร่วมกลุ่ม ในแง่ดีอยู่เสมอ สมาชิกในกลุ่มจะไม่รู้สึกเครียดหรือกระวนกระวายใจ

2. มีการติดต่อสื่อสารดีขึ้น กลุ่มที่สมาชิกมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงจะทำให้สมาชิก แต่ละคนอยากพูดคุยกันมากขึ้น รู้สึกว่ามีอะไรๆ เหมือนๆ กัน มีความคิดเหมือนกันจึงเป็นพวกที่ พูดคุยกันรู้เรื่อง เขาจึงหาเรื่องที่จะมาพูดคุยกันบ่อยๆ และพูดคุยกันได้อย่างสบายใจ เขาจะระมัดระวัง ความรู้สึกของเพื่อนร่วมกลุ่ม พยายามไม่พูดให้กระทบกระเทือนใจกัน และรับรู้ความรู้สึกของ เพื่อนร่วมกลุ่มได้เร็วและถูกต้อง

3. ไม่ชอบกลุ่มอื่น กลุ่มที่สมาชิกมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูง สมาชิกมักจะไม่ค่อย ชอบบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกของกลุ่มของตน เนื่องจากสมาชิกชอบและรักกลุ่มของตัวเองมาก จนทำให้รู้สึกว่า กลุ่มอื่นนั้นไม่ดีไปกว่ากลุ่มของตน ดังนั้นสมาชิกของกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายใน กลุ่มสูง จึงมักแสดงความไม่ชอบหรือแสดงอาการก้าวร้าวต่อบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกของกลุ่มตน

4. มีผลกระทบต่อผลผลิต กลุ่มที่สมาชิกมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูง ทำให้ผลผลิต เพิ่มขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้สนใจทำการวิจัยเรื่องนี้ขึ้นแล้วค้นคว้าพบว่า กลุ่มที่มีมีความเหนียวแน่น

ภายในกลุ่มสูงย่อมมีประสิทธิภาพดีกว่า กลุ่มที่มีมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยตรงว่ากลุ่มที่มีมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดี เพราะยังมีปัจจัยอื่นเข้ามามีอิทธิพลอีก คือ บรรทัดฐานของแต่ละกลุ่ม ความสนิทสนมและความไว้วางใจกันของเพื่อนในกลุ่มเดียวกัน สามารถลดความกดดันความเครียดในการทำงาน และก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สามารถทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้ และในทางกลับกันการที่สมาชิกในกลุ่มรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จจะทำให้เป็นข้อผูกพันของสมาชิกที่จะร่วมกันต่อไป เช่น ในการเล่นฟุตบอลนั้น เราเล่นกันเป็นทีม ถ้าแพ้หมายถึงแพ้ทั้งทีม ถ้าชนะก็ชนะทั้งทีม ในการทำงานในองค์กรก็มีลักษณะเช่นนี้เหมือนกัน การที่ทีมชนะทำให้สมาชิกรู้สึกสนิทสนมไว้วางใจกัน จึงทำให้กลุ่มมีความเหนียวแน่นเพิ่มขึ้น ดังนั้น การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จจึงทำให้สมาชิกเพิ่มความรู้สึกรักกันยิ่งขึ้น

สิ่งสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันเป็นอย่างมากก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นภายในกลุ่มและผลผลิตนั้นยังขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานของกลุ่ม ในกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงนั้น ถ้าตั้งบรรทัดฐานที่เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานสูงจะทำให้มีผลผลิตสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มน้อย แต่ถ้ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงแต่ตั้งบรรทัดฐานในเรื่องผลการปฏิบัติงานไว้ต่ำ ผลผลิตของกลุ่มนั้นก็ต่ำด้วย ถ้าความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำแต่บรรทัดฐานในเรื่องผลการปฏิบัติงานสูง ผลผลิตก็จะสูง แต่ก็ยังต่ำกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงและบรรทัดฐานด้านการปฏิบัติงานต่ำ ผลผลิตที่ได้ก็จะมีแนวโน้มที่ลดลง กล่าวคือ มีผลผลิตน้อยมากจนถึงปานกลาง

การที่บุคคลมาทำงานในองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มากนักน้อย และถ้าหากว่าบุคคลเข้ากับกลุ่มได้ดีก็จะทำให้มีขวัญและกำลังใจสูง และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต บุคคลแต่ละคนจะต้องไปทำงานทุกวัน และจะต้องปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรหรือพยายามปรับตัวเข้ากับนโยบายขององค์กรให้เหมาะสม บางครั้งการปรับตัว ก็คือการทำงานของเพื่อนร่วมงาน คนแต่ละคนก็มีระดับกลุ่มของตน เช่น หัวหน้ากองก็มีหลายกอง หัวหน้าแผนกก็มีหลายแผนกที่จะเช็คกัน หรือปรึกษากันได้

วิธีสร้างความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

นักจิตวิทยาได้ศึกษาค้นคว้าวิธีการต่างๆที่จะสามารถสร้างความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้ ทั้งกลุ่มที่มีสภาพเป็นธรรมชาติ และกลุ่มที่สร้างขึ้นมาเองในห้องทดลอง สามารถสรุปได้ดังนี้ (Cartwright and Zender, 1968 อ้างใน เฉลิมพร แสงพิรุณ, 2545)

1. การเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มเลือกเพื่อนร่วมกลุ่มได้เอง จะทำให้สมาชิกทุกคนที่อยู่ในกลุ่มทำงานร่วมกันได้ดี เนื่องจากทุกคนได้มีโอกาสเลือกซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยที่นักจิตวิทยาได้ทำการทดลองโดยให้สมาชิก 5 คน ซึ่งเกิดจากการเลือกซึ่งกันและกันมาร่วมทำงาน ผลพบว่าสมาชิกในกลุ่มทุกคนทำงานได้ผลงานดีกว่าเดิมทุกคนอย่างเห็นได้ชัดเจน
2. การสร้างกลุ่มทำงานที่มาจากผู้ที่มีเจตคติหรือวัฒนธรรมคล้ายกัน คนที่มีเจตคติหรือวัฒนธรรมคล้ายกันมักจะจับกลุ่มกันและเข้าใจซึ่งกันและกันได้ง่ายในเวลาสั้นๆ เช่น คนเหนือคนใต้ คนอีสาน ที่มาพบกันใหม่ๆ จะใช้ภาษาท้องถิ่นของตนในการติดต่อสื่อสาร
3. การจำกัดจำนวนสมาชิก โดยธรรมชาติของการรวมกลุ่มของคนยังมีจำนวนสมาชิกมาเท่าไรก็ยิ่งทำให้ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มลดลงมากเท่านั้น จำนวนสมาชิกที่เหมาะสมควรมีประมาณ 8-10 คน
4. การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้รางวัลหรือแรงเสริมที่ตนต้องการ การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มนั้น คนบางคนมีความต้องการส่วนตน คนทุกคนต่างต้องการได้รับการตอบสนองด้วยกันทั้งนั้น トラบเท่าที่ยังอยู่ในกลุ่มแล้วได้รับการตอบสนองผ่านกลุ่มได้ จะทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าการกลุ่มมีความสำคัญสำหรับเขาให้การที่จะต้องช่วยกันรักษากลุ่มเอาไว้เพื่อประโยชน์ในอนาคต

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจใช้แนวคิดความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของ Cartwright and Zender ที่กล่าวว่า ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจและยอมรับซึ่งกันและกัน กลุ่มจะยอมรับและรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความสำคัญกับสมาชิกที่อาศัยอยู่ในกลุ่ม กลุ่มมีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงสมาชิกในกลุ่มจะมีแรงจูงใจในการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

ของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มยังมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีพลังและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักทฤษฎี ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

Cascio (1995) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ผลสำเร็จของการทำงานที่พนักงานได้รับมอบหมายจากบุคคลอื่นให้ดำเนินการ

French (1998) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การประเมินการทำงานของบุคคลที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบและเป็นทางการเพื่อวัดการทำงานของพนักงานว่าได้มาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมถึงการแจ้งผลให้พนักงานทราบผลการประเมินด้วย

Riggio (2000) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

Schultz and Schultz (2001) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Newstrom and Davis (2002) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน การแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ และจะหาวิธีที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

Robert (2002) ให้ความหมายของ ผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง กระบวนการประเมินและตีค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ซึ่งมักจะบอกว่า “ในช่วงเวลาที่กำหนด พนักงานคนนั้นทำงานได้ดีแค่ไหน” แต่ก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง ผลของการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ตามหัวข้อที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีของบริษัท ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ความร่วมมือในเรื่องการจัดการสภาพแวดล้อม (ISO 14001) การรักษาระเบียบวินัยของบริษัท ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถในงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความสามารถในการ ควบคุมการใช้ทรัพยากรของบริษัท ความคิดริเริ่มและการพัฒนางาน ความสะอาดเป็นระเบียบ การวางแผนและจัดระบบงาน มนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายและการควบคุมติดตามงาน

องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมี รายละเอียด ดังนี้ (Robert, 2002)

1. การวางแผนผลการปฏิบัติงาน เป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการการบริหารผลการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานและผู้จัดการ ทั้ง 2 ฝ่ายจะทำงานร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ถึงสิ่งที่พนักงานคนนั้นควร ทำในช่วงเวลาที่วางแผนนี้ และควรทำงานนั้นให้ดีขนาดไหน สาเหตุที่ต้องทำ และเวลาที่ควรทำ และข้อปลีกย่อยอื่นๆ เช่น ระดับของอำนาจในหน้าที่และอำนาจการตัดสินใจของพนักงานคนนั้น โดยปกติแม้ว่าจะวางแผนผลการปฏิบัติงานของแต่ละปีไปแล้ว แต่ก็สามารถปรับปรุงได้อีก ในระหว่างนั้น

2. การสื่อสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คือ กระบวนการแบบสองทางที่ กระทำกันตลอดปี เพื่อรับประกันว่างานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน สามารถตรวจสอบปัญหาได้ก่อน มันจะลุกลามใหญ่โต ทำให้ทั้งผู้จัดการและพนักงานมีความทันต่อเหตุการณ์

3. การรวบรวมข้อมูล การสังเกตการณ์ และการจัดทำเอกสาร การรวบรวมข้อมูล คือ การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนแต่ละคนหรือขององค์การเพื่อการปฏิบัติงาน การสังเกตการณ์ คือ วิธีหนึ่งที่ผู้จัดการใช้รวบรวมข้อมูล การจัดทำเอกสาร คือ การบันทึกข้อมูล ที่เก็บมา

4. การประชุมประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน เพื่อประเมินว่า พนักงานทำงานได้ใกล้เคียงเป้าหมายที่ตกลงกันไว้แค่ไหน และเพื่อช่วยกันกำจัดอุปสรรคในการทำงาน บางคนก็เรียกกระบวนการนี้ว่า “การประชุมทบทวนผลการปฏิบัติงาน”

5. การวินิจฉัยผลการปฏิบัติงานและการสอนงาน การวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน เป็นการใช้กระบวนการแก้ปัญหาและการสื่อสาร เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาการปฏิบัติงาน หรือของสิ่งที่ยกพร่องให้กับบุคคล แผนกหรือทั้งองค์กร การสอนงาน คือ การที่คนที่มีความรู้ในเรื่องหนึ่งอย่างมาก ทำงานร่วมกับพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และทักษะสำหรับนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ได้กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา โดยประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ความร่วมมือในเรื่องการจัดการสภาพแวดล้อม การรักษาระเบียบวินัยของบริษัทฯ ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถในงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมการใช้ทรัพยากรของบริษัทฯ ความคิดริเริ่มและการพัฒนางาน ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย การวางแผนและจัดระบบงาน มนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายและการควบคุมติดตามงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน พิจารณาจากการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความรอบคอบ ความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสำเร็จของผลงาน

2. การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย พิจารณาจากบันทึกหรือข้อมูลด้านความปลอดภัย และการให้ความร่วมมือในนโยบายและการปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ

3. ความร่วมมือในเรื่องการจัดการสภาพแวดล้อม (ISO 14001) พิจารณาจากบันทึกหรือข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมและการให้ความร่วมมือในนโยบาย รวมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสภาพแวดล้อมของบริษัทฯ

4. การรักษาระเบียบวินัยของบริษัทฯ พิจารณาจากการปฏิบัติงาน การทำงานโดยอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยและข้อบังคับของบริษัทฯ

5. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา
6. ความรู้ความสามารถในงาน พิจารณาจากความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการเรียนรู้ วิธีปฏิบัติงานในหน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
7. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง
8. ความสามารถในการควบคุมการใช้ทรัพยากรของบริษัทฯ พิจารณาจากการควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในงานที่ตนรับผิดชอบ
9. ความคิดริเริ่มและการพัฒนางาน พิจารณาจากความสามารถในการเสนอความคิดเห็น และสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงภายในหน่วยงาน ให้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
10. ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย พิจารณาจากการจัดการระบบการจัดการ การเอาใจใส่ การปฏิบัติงาน และติดตามผลการดำเนินการในเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานหรือในแผนกที่ตนรับผิดชอบ
11. การวางแผนและจัดระบบงาน พิจารณาจากความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
12. มนุษย์สัมพันธ์ พิจารณาจากความสามารถในการติดต่อกับบุคคลอื่น ให้ความร่วมมือร่วมใจ เพื่อผลสำเร็จของงาน
13. ความเป็นผู้นำ พิจารณาจากความสามารถในการใช้ศิลปะของการบริหารงานรวมทั้งความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจและเต็มใจที่จะร่วมมือกันทำงานเป็นทีม

14. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา พิจารณาจากการส่งเสริมและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

15. การมอบหมายและการควบคุมติดตามงาน พิจารณาจากความสามารถในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถควบคุมติดตามการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง จึงใช้หัวข้อวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ตามหัวข้อที่บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท โดยให้ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินตนเองแทนการให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมิน เพื่อจะได้ข้อมูลซึ่งมาจากการประเมินของคนเดียว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงาน

Harrison *et al.* (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านงานคอมพิวเตอร์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านงานคอมพิวเตอร์สูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูง และ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านงานคอมพิวเตอร์ต่ำก็จะมีผลการปฏิบัติงานต่ำด้วย

Farmer (1998) ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมการรับรู้ความสามารถของตนเอง และรางวัลที่เป็นเงินต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง มีตัวแปรแทรกแซงคือโปรแกรมสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ผลการศึกษาพบว่าการฝึกอบรมมีผลทำให้พนักงานเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อเชื่อมตัวแปรแทรกแซงด้วยการให้รางวัลที่เป็นเงิน ยิ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์ การความยุติธรรมในองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานในโรงงาน

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 142 คน ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานโดยรวมมีการรับรู้ความสามารถในตนเองในระดับสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

วรรณนา พุทฺธประสาท (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความพึงพอใจในงานและผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ในองค์การธุรกิจเอกชนขนาดกลางแห่งหนึ่ง พบการศึกษาพบว่า พนักงานโดยรวมมี ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงาน

Koh (1991) ศึกษาและทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสิงคโปร์ จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนาย การเป็นพลเมืองดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ความผูกพันกับองค์การ และผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติคุณ วรกุล (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และพบว่าภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

โครงการ เสือดำ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ กับผล การปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัท ไทย . เอเชีย พี. อี. จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับผลการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตรารณ อักษรเลข (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2547) ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ เชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์ของครูส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำของครู ภาวะผู้นำของครูส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน

สุธรรม อัสวศักดิ์สกุล (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กรและผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ บริษัทผู้จัดจำหน่ายคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

วีรยา พวงไทย (2550) ศึกษาภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ การมองในแง่ดี การทำงานเป็นทีม กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานผลิตรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1

ปวริศา เนียรภาค (2551) ศึกษาภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจ กับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน

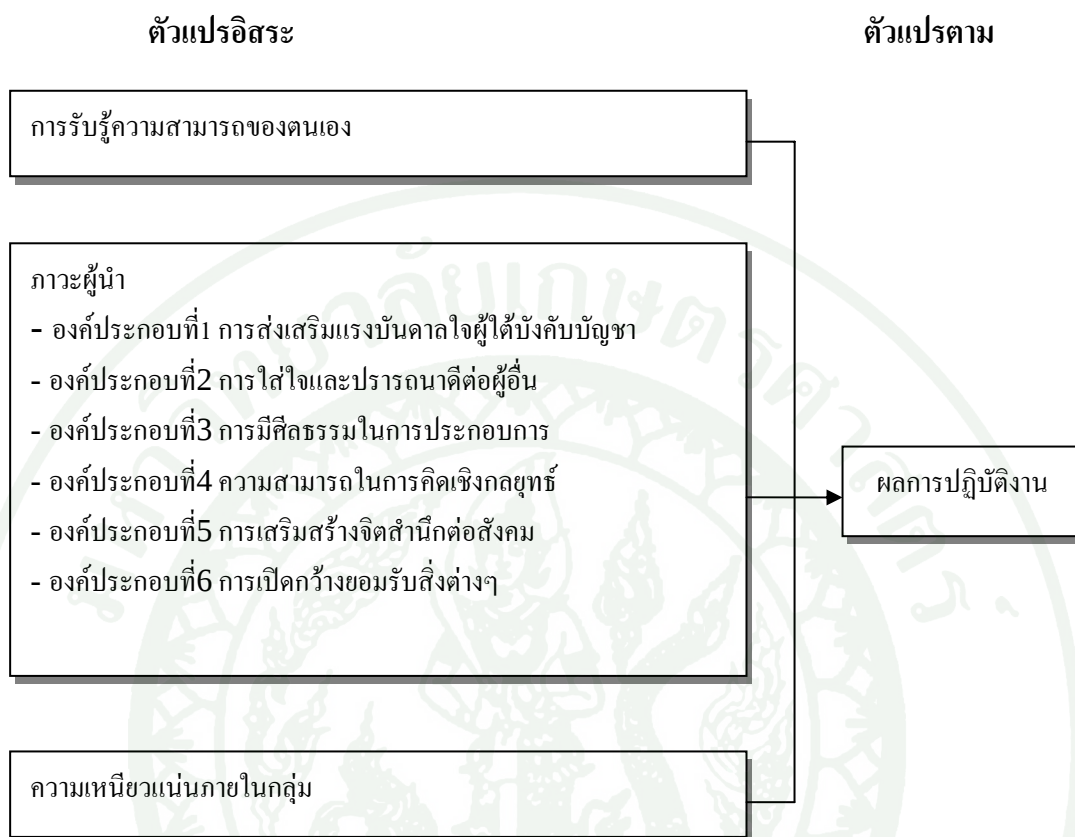
Williams (2002) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานดับเพลิง พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน และผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน และผลการปฏิบัติงาน

สหัทธยา รอดอินทร์ (2543) ศึกษาบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และสัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วิ.ซี.ซูส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่มทั้งโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เฉลิมพร แสงพิรุณ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเหนียวแน่นในกลุ่ม กับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์: ศึกษากรณี บริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน โดยเลือกศึกษาในกลุ่มผู้บังคับบัญชาาระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โรงงานบางปะอิน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



กรอบแนวความคิดในการวิจัย แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด
2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

2.2 องค์ประกอบที่2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

2.3 องค์ประกอบที่3 การมีศีลธรรมในการประกอบการมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

2.4 องค์ประกอบที่4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

2.5 องค์ประกอบที่5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

2.6 องค์ประกอบที่6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

3. ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บังคับบัญชา ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โรงงานบางปะอิน ในปี พ.ศ. 2551 จำนวน 834 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (1979 อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2542)

สูตร	$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$
เมื่อ	$n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$N =$ จำนวนประชากร
	$e =$ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	$=$ 270 คน

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากโดยขอรายชื่อผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงงานบางปะอิน จากนั้นจัดทำสลากรายชื่อทั้งหมด และจับสลากออกมา 270 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัด จำนวน 4 ชุด โดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และแบบวัดผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 24 ข้อ ซึ่งพัฒนามาจาก เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bandura (1986)

แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มั่นใจมากกว่าจะสามารถทำได้ ก่อนข้างมั่นใจว่าจะสามารถทำได้ ไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำได้ ไม่ค่อยมั่นใจว่าจะสามารถทำได้ และไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำได้

เกณฑ์การให้คะแนนของระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

มั่นใจกว่าจะสามารถทำได้	เท่ากับ	5 คะแนน
ค่อนข้างมั่นใจว่าจะสามารถทำได้	เท่ากับ	4 คะแนน
ไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำได้	เท่ากับ	3 คะแนน
ไม่ค่อยมั่นใจว่าจะสามารถทำได้	เท่ากับ	2 คะแนน
ไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำได้	เท่ากับ	1 คะแนน

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การพิจารณาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ดังนี้

3.67 – 5.00	มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง
2.34 – 3.66	มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำ จำนวน 30 ข้อ โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550)

แบบวัดภาวะผู้นำมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ บ่อยมาก ก่อนข้างบ่อยครั้ง บางครั้ง นานๆ ครั้ง และ ไม่เคยเลย

เกณฑ์การให้คะแนนของระดับภาวะผู้นำ

บ่อยมาก	เท่ากับ	5 คะแนน
ค่อนข้างบ่อยครั้ง	เท่ากับ	4 คะแนน
บางครั้ง	เท่ากับ	3 คะแนน
นานๆ ครั้ง	เท่ากับ	2 คะแนน
ไม่เคยเลย	เท่ากับ	1 คะแนน

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนภาวะผู้นำ

การพิจารณาระดับ ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับโดยพิจารณาตามเกณฑ์
การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับภาวะผู้นำ ได้ดังนี้

3.67 – 5.00	มีภาวะผู้นำในระดับสูง
2.34 – 3.66	มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	มีภาวะผู้นำในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม จำนวน 13 ข้อ ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ
Cartwright and Zender (1968)

แบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
5 ระดับ คือ ใจที่สุด ก่อนข้างใจ ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่ใจ และไม่ใจ

เกณฑ์การให้คะแนนของระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

ใจที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
ก่อนข้างใจ	เท่ากับ	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	3 คะแนน
ก่อนข้างไม่ใจ	เท่ากับ	2 คะแนน
ไม่ใจ	เท่ากับ	1 คะแนน

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

การพิจารณาระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่มผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ได้ดังนี้

3.67 – 5.00	มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มในระดับสูง
2.34 – 3.66	มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มในระดับต่ำ

ส่วนที่ 5 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน จำนวน 40 ข้อ ผู้วิจัยสร้างโดยใช้หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ตามหัวข้อที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

แบบวัดผลการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เกินมาตรฐานเป็นพิเศษ หมายถึงการปฏิบัติงานดีเด่นและผลงานมีมาตรฐานสูงเป็นพิเศษตลอดเวลา เกินมาตรฐาน หมายถึงเห็นได้โดยชัดแจ้งว่าปฏิบัติงานได้ดีเกินกว่าความคาดหมายอยู่เสมอ มาตรฐาน หมายถึงเห็นได้โดยชัดแจ้งว่าปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งนั้นหรือปฏิบัติงานอยู่ในขั้นปกติ ต่ำกว่ามาตรฐาน หมายถึงเห็นได้โดยชัดแจ้งว่าปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานสำหรับตำแหน่งนั้นยังต้องปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม และ ต่ำกว่ามาตรฐานต้องปรับปรุง หมายถึงผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานอันควร

เกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน

เกินมาตรฐานเป็นพิเศษ	เท่ากับ	5 คะแนน
เกินมาตรฐาน	เท่ากับ	4 คะแนน
มาตรฐาน	เท่ากับ	3 คะแนน
ต่ำกว่ามาตรฐาน	เท่ากับ	2 คะแนน
ต่ำกว่ามาตรฐานต้องปรับปรุง	เท่ากับ	1 คะแนน

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนผลการปฏิบัติงาน

การพิจารณาระดับผลการปฏิบัติงานผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับโดยพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับผลการปฏิบัติงานได้ดังนี้

3.67 – 5.00	มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง
2.34 – 3.66	มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) หลังจากที่ได้รวบรวมและพัฒนาแบบวัดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ซึ่งประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และแบบวัดผลการปฏิบัติงานขึ้นแล้ว ผู้วิจัยนำแบบวัดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และแบบวัดผลการปฏิบัติงานที่ได้ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาจำนวน 30 คน

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่า Item-total Correlation (รายละเอียดดู ภาคผนวก ข ตารางภาคผนวกที่ 1 ถึง 10) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ (Reliability-Alpha) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นดังนี้

3.1 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933

3.2 แบบวัดภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .924 เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .846

3.2.2 องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นมีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .873

3.2.3 องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบกรามีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .759

3.2.4 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .913

3.2.5 องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคมมีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .790

3.2.6 องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .832

3.3 แบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .927

3.4 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .969

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุมัติการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาของ
บริษัทต่อผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล

2. ประสานงานกับผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล ในการจัดตั้งและรวบรวมแบบวัด
พร้อมชี้แจงวิธีการทำแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ทำจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบวัดพร้อมระบุวันส่งเอกสารกลับคืน โดยให้ส่งกลับคืนที่แผนงานทรัพยากรบุคคลต้นสังกัด พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ให้ผู้ตอบแบบวัด ทราบว่าเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบวัดแต่อย่างใด

2.2 จัดส่งแบบวัดไปที่แผนงานทรัพยากรบุคคลต้นสังกัดโดยตรง ให้แผนงาน ทรัพยากรบุคคลต้นสังกัด เป็นผู้แจกให้ผู้บังคับบัญชา ตามที่ระบุไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะ ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน และรายได้
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงาน
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม กับผลการปฏิบัติงาน
4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ของ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานตัวแปรที่จะสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

Min	=	ค่าต่ำสุด
Max	=	ค่าสูงสุด
$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน และ รายได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมแรงบันดาลใจให้ผู้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ ความเหนียวแน่นภายใน และผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

(n=270)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	92	34.1
หญิง	178	65.9
สถานภาพสมรส		
โสด	155	57.4
สมรส	109	40.4
ม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	6	2.2
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	14.8
ปริญญาตรี	199	73.7
สูงกว่าปริญญาตรี	31	11.5
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	114	42.2
31-40 ปี	88	32.6
มากกว่า 40 ปี	68	25.2
	Max = 50 ปี	Min = 22 ปี
	$\bar{X} = 33.86$ ปี	
อายุงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	94	34.8
6-10 ปี	43	15.9
มากกว่า 10 ปี	133	49.3
	Max = 29 ปี	Min = 1 ปี
	$\bar{X} = 10.85$ ปี	
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 30,000 บาท	144	53.3
30,000-49,999 บาท	77	28.5
50,000 บาทขึ้นไป	49	18.2

จากตารางที่ 1 อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน ได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชาเพศหญิงจำนวน 178 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.9 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.1

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 155 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.4 รองลงมามีสถานภาพสมรส สมรส จำนวน 109 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.4 และมีสถานภาพสมรส ม่าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.2

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.7 รองลงมามีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.8 และมีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.5

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชา ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.2 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.6 และมีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.2 โดยอายุสูงสุด คือ 50 ปี อายุต่ำสุด คือ 22 ปี อายุเฉลี่ย 33.86 ปี

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชา ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.3 รองลงมามีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.8 และมีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.9 อายุงานสูงสุด คือ 29 ปี อายุงานต่ำสุด คือ 1 ปี อายุงานเฉลี่ย 10.85 ปี

รายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชา ที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 144 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.3 รองลงมามีรายได้ 30,000-49,999 บาทต่อเดือน จำนวน 77 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.5 และมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไปจำนวน 49 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

(n=270)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.08	0.55	สูง
ภาวะผู้นำโดยรวม	4.13	0.48	สูง
- องค์ประกอบที่1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	0.61	สูง
- องค์ประกอบที่2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น	4.24	0.56	สูง
- องค์ประกอบที่3 การมีศีลธรรมในการประกอบการ	4.42	0.53	สูง
- องค์ประกอบที่4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์	3.83	0.65	สูง
- องค์ประกอบที่5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม	3.92	0.69	สูง
- องค์ประกอบที่6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ	4.34	0.60	สูง
ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม	4.22	0.49	สูง
ผลการปฏิบัติงาน	3.69	0.55	สูง

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้บังคับบัญชพบว่าผู้บังคับบัญชามีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำพบว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำโดยรวม ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ พบว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในทุกๆ องค์ประกอบในระดับสูง โดยมีภาวะผู้นำในด้านศีลธรรมในการประกอบการสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ มีการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีการใส่ใจ

และปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชา มีการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ต่ำกว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34, 4.24, 4.05, 3.92 และ 3.83 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มพบว่าผู้บังคับบัญชามีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานพบว่าผู้บังคับบัญชามีระดับผลการปฏิบัติงานในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ร่วมระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบกิจการมีความสัมพันธ์
กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์
กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคมมีความสัมพันธ์
กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานย่อยที่ 2.6 องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีความสัมพันธ์
กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม
สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

(n=270)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.39**
ภาวะผู้นำโดยรวม	0.51**
องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจให้ผู้บังคับบัญชา	0.51**
องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น	0.37**
องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบการ	0.29**
องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์	0.46**
องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม	0.43**
องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ	0.31**
ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม	0.33**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .39$) ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51$) ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจให้ผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ภาวะผู้นำด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ ภาวะผู้นำด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม ภาวะผู้นำด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51, .37, .29, .46, .43$ และ $.31$ ตามลำดับ) และความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .33$)

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ก่อนทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า .80 ก็ไม่สามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ (อุทัยวรรณ สายพัฒนา และนัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2550)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด

ตัวแปร	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง	ภาวะผู้นำ	ความเหนียวแน่น ภายในกลุ่ม
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	1	-	-
ภาวะผู้นำ	0.49**	1	-
ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม	0.37**	0.59**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน .80 จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

(n=270)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Sb	Beta	t	p
ภาวะผู้นำ	.472	.067	.418	7.063*	.000
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.187	.059	.189	3.191*	.000
ค่าคงที่ (Constant) = .976 R = .537 R ² = .289 R ² _{Adj} = .283 F = 54.143* p = .000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าตัวแปรที่สามารถเข้าสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้ มี 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ .537 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 28.9 (R² = .289)

เมื่อนำตัวแปรมาจัดเป็นสมการ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา} = 0.976 + 0.472(\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.187(\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง})$$

สมการพยากรณ์

$$\text{ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา} = 0.418(\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.189(\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง})$$

จากสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด พบว่าภาวะผู้นำ และการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้ หมายความว่า ถ้าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพิ่มขึ้นเท่าใด จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด เพิ่มขึ้นสูงด้วย และในทางกลับกัน

ผู้บังคับบัญชามีลักษณะดังกล่าวน้อยลงเท่าใด ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ลดลงด้วย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ และรองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานต่างๆ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ตัวแปรและสมมติฐาน	ยอมรับ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓
2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจ ผู้ได้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อ ผู้อื่นกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการ ประกอบการกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓
2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิด เชิงกลยุทธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อ สังคมกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓
2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปรและสมมติฐาน	ยอมรับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓
4. ตัวพยากรณ์ร่วมการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	✓ (บางส่วน)

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทมีฝ่ายฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บังคับบัญชาประจำปี ทำให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสได้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองทำอยู่ เช่น ในส่วนงานที่ต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูงในการทำงานก็สามารถแจ้งความต้องการในการฝึกอบรมให้ฝ่ายฝึกอบรมทราบเพื่อดำเนินการได้ หรือส่วนงานที่ต้องใช้รถยก จะได้รับการฝึกอบรมการใช้รถยกและต้องสอบผ่านใบอนุญาตการใช้รถยกก่อนจึงจะใช้งานจริงได้ หรือในส่วนงานตรวจสอบคุณภาพมีการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ปัญหา เป็นต้น ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางในด้านต่างๆเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำและได้นำความรู้ต่างๆที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานจนทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในงานที่ตนเองทำเพิ่มมากขึ้น อาจจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น นอกจากนี้บริษัทยังมีระบบการประเมินแบบ 360 องศา คือ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยประเมินให้เพื่อนร่วมงานประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองที่เป็นอยู่และมีการเสริมในจุดที่ยังขาดอยู่ให้สมบูรณ์ขึ้น อาจจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีการรับรู้ความสามารถของตนเองและมั่นใจว่าจะสามารถจัดการและ

ดำเนินการกับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ นอกจากนั้น Evens (1989 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า ประกอบด้วย ความสำเร็จของตนเองซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่ได้รับโดยตรงที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำๆ กันหลายๆ ครั้ง จะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความล้มเหลวเสมอๆ จะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลงหรือการได้เห็นประสบการณ์ที่สำเร็จของผู้อื่น การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่น การที่บุคคลได้เห็นผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้ โดยบุคคลจะบอกกับตัวเองว่า ถ้าผู้อื่นสามารถประสบความสำเร็จได้เขาก็ต้องสามารถทำงานนั้นได้ และจะประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน ถ้ามีความตั้งใจหรือมีความพยายาม ส่วนการที่บุคคลเห็นบุคคลมีความสามารถคล้ายคลึงกับตน ประสบความล้มเหลวจะทำให้บุคคลขาดความมั่นใจได้เช่นกัน

ภาวะผู้นำโดยรวมของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำพบว่าของผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในทุกๆ องค์ประกอบในระดับสูง โดยมีภาวะผู้นำในด้านศีลธรรมในการประกอบกร สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ มีการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ต่ำกว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34, 4.24, 4.05, 3.92 และ 3.83 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากในเบื้องต้นของการสรรหาและคัดเลือกผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับต้นขึ้นไปจะมีการคัดเลือกโดยพิจารณาภาวะผู้นำด้วย เพราะเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของบริษัทที่ต้องใช้ในการประเมินผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับต้น และยังมีหลักสูตรภาวะผู้นำเป็นหลักสูตรหนึ่งในการอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหลักของบริษัทอีกทั้งในการทำงานของผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องเป็นใช้ภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ทั้งในการมีศีลธรรมในการทำงาน เปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ ใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม เช่น การปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท เป็นต้น อีกทั้งการทำงานของผู้บังคับบัญชานั้นต้องทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานให้สำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำ เพื่อช่วยให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานของบริษัทยังจำเป็นต้องมีการร่วมประชุมปรึกษาหารือทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน ซึ่งมีความถี่ในการร่วมประชุมปรึกษาหารืออย่างน้อยวันละ 1-2 ครั้ง ทำให้สมาชิกเกิดความคุ้นเคยสามารถกระชับความสัมพันธ์ที่มีต่อกันได้ ทั้งยังต้องมีการรายงานความคืบหน้าของการทำงานและปัญหาที่พบในงานให้กลุ่มทราบด้วยเช่นกันเพื่อร่วมกันเสนอแนะหาแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งสายการบังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลาจึงอาจทำให้ผู้บังคับบัญชามีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูง

ผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานของบริษัทยังจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของทุกเดือนตุลาคม หลังจากนั้นผลการปฏิบัติงานจะถูกแจ้งให้ทราบโดยผู้บังคับบัญชาทำให้ทราบว่าตนเองมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรในปีที่ผ่านมา ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะมีผลต่อการขึ้นค่าจ้างเงินเดือน และยังมีผลต่อการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อกำหนดที่บริษัทได้ระบุไว้ ผู้บังคับบัญชาที่การประเมินผลงานดีผู้บังคับบัญชาได้มีการพูดคุยและชี้แนะแนวทางในเรื่องของ เส้นทาง การประกอบอาชีพซึ่งอาจจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่วนของผู้บังคับบัญชาที่ผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายได้มีการพูดคุย และชี้แนะถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขเพื่อให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาออกมาอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก($r = .39$) กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Desimone et al. (2002) ที่กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะสนใจในความท้าทายของสถานการณ์และใช้ความพยายามอย่างมาก จึงทำให้เขาได้เพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงาน และ Kreitner and Kinicki (2001 cited Bandura, 1989) ได้กล่าวว่าคนที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและงานมีคุณภาพ ซึ่งจะมีรูปแบบพฤติกรรม เช่น มีการแสดงออกที่เหมาะสม

จัดการสถานการณ์ต่างได้ กำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน วางแผน เตรียมการและฝึกฝน มีความพยายาม บากบั่น อุตสาหะ สร้างวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้จากความพ่ายแพ้ มองเห็นความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ของเบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) และ วรรณนา พุทธประสาท (2546) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .51$) กับผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ภาวะผู้นำด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ ภาวะผู้นำด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม ภาวะผู้นำด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .51, .37, .29, .46, .43$ และ $.31$ ตามลำดับ) กับผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ว่าผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรมีความสามารถในการสร้างทีมงานโดยการมีกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถช่วยกระตุ้นให้ทีมงานหรือกลุ่มหรือหน่วยงานมุ่งมั่นทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ หรือการเป็นผู้สอนงานหรือเป็นโค้ช สามารถกำกับดูแลจูงใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ ฝึกอบรมซึ่งจะช่วยให้ผลการดำเนินงานของกลุ่มหรือหน่วยงานดีขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (เกียรติคุณวรกุล, 2545; ไกรกร เลือคำ, 2545; จิตราภรณ์ อักษรเลข, 2545; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, 2547; กนกวรรณ กรอบกุลชนชัย, 2546; สุธรรม อัสวศักดิ์สกุล, 2549; วีรยา พวงไทย, 2550 และปวีศา เนียรภาค, 2551)

สมมติฐานที่ 3 ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .33$) กับผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สหัทธยา รอดอินทร์ (2543) ที่พบว่า ความเหนียว

แน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และ เอลิมพร แสงพิรุณ (2545) ที่พบว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูง สมาชิกของกลุ่มจะสามารถรวมตัวกันได้อย่างดีทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น กลุ่มที่มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นจะมีประสิทธิภาพดีกว่ากลุ่มที่รวมตัวกันอย่างไม่เหนียวแน่น (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพสามารถเข้าสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชาได้ มี 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 28.9 ($R^2 = .289$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ .537 การที่ตัวแปรภาวะผู้นำ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชานั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ และการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้บังคับบัญชา ส่วนความเหนียวแน่นภายในกลุ่มไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อาจเป็นเพราะ ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นภายในกลุ่มและผลผลิตนั้นขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานของกลุ่ม ในกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงนั้น ถ้าตั้งบรรทัดฐานที่เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานสูงจะทำให้มีผลผลิตสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวภายในกลุ่มน้อย แต่ถ้ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงแต่ตั้งบรรทัดฐานในเรื่องผลการปฏิบัติงานไว้ต่ำ ผลผลิตของกลุ่มนั้นก็ต่ำด้วย ถ้าความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำแต่บรรทัดฐานในเรื่องผลการปฏิบัติงานสูง ผลผลิตก็จะสูง แต่ก็ยังต่ำกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูง และบรรทัดฐานด้านการปฏิบัติงานต่ำ ผลผลิตที่ได้ก็จะมีแนวโน้มที่ลดลง (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชาและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม กับผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของของผู้บังคับบัญชา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โรงงานบางปะอิน ในปี พ.ศ. 2551 จำนวนทั้งหมด 834 คน และทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane' (1979 อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2542) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัดจำนวน 4 ฉบับ โดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน และรายได้ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 24 ข้อ ซึ่งพัฒนามาจาก เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bandura (1986) มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบการประเมินค่า โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มั่นใจมากกว่าจะสามารถทำได้ ก่อนข้างมั่นใจว่าจะสามารถทำได้ ไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำได้ ไม่ค่อยมั่นใจว่าจะสามารถทำได้ ไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำได้

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำ จำนวน 30 ข้อ โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบดังนี้ คือ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรม ในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม การเปิด

กว้างยอมรับสิ่งต่างๆ ของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบการประเมินค่า โดยเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ บ่อยมาก ก่อนข้าง บ่อยครั้ง บางครั้ง นานๆ ครั้ง ไม่เคยเลย

ส่วนที่ 4 แบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Cartwright and Zender (1968) มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบการประเมินค่า โดยเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ ใช่มาก ก่อนข้าง ใช่มาก่อนข้าง ใช่น้อยก่อนข้าง ใช้น้อย

ส่วนที่ 5 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน จำนวน 40 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ตามหัวข้อที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบริษัทมีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบการประเมินค่า โดยเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เกินมาตรฐานเป็นพิเศษ เกินมาตรฐาน มาตรฐาน ต่ำกว่ามาตรฐาน ต่ำกว่ามาตรฐานต้องปรับปรุง

สรุปผลการวิจัย

1. ของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 155 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.7 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.2 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.3 และมีรายได้ 0- 29,999 บาทต่อเดือน จำนวน 144 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.3

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองพบว่าของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08

3. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในทุกๆ องค์ประกอบ ในระดับสูง โดยมีภาวะผู้นำในด้านศีลธรรมในการประกอบกร สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ มีการเปิดกว้าง

ยอมรับสิ่งต่างๆ มีการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชา มีการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ต่ำกว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34, 4.24, 4.05, 3.92 และ 3.83 ตามลำดับ

4. ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มพบว่าผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด มีระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่มอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22

5. ผลการปฏิบัติงานพบว่าผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69

6. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .39$) กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .51$) กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ภาวะผู้นำด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ ภาวะผู้นำด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม ภาวะผู้นำด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .51, .37, .29, .46, .43, .31$) กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. การหาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด พบว่า ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .33$) กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำ และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ความคิดเห็นที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชามีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ยังสามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อีกด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป จึงควรให้มีการฝึกอบรมในเรื่องของการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มเติมให้กับผู้บังคับบัญชา หรืออาจมีการยกตัวอย่าง หรือเชิญผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มาเล่าประสบการณ์ให้ฟัง หรือมาเป็นพี่เลี้ยง เนื่องจากแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองประการหนึ่งคือการได้เห็นประสบการณ์ที่สำเร็จของผู้อื่น

2. จากผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชามีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งภาวะผู้นำ ยังสามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อีกด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาระดับภาวะผู้นำให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป องค์กรควรจัดให้มีการส่งเสริมหรือพัฒนาภาวะผู้นำ โดยมีการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ใช้เทคนิคและวิธีที่เหมาะสม เช่น วิธีการบรรยาย และอภิปราย วิธีการแสดงบทบาทสมมติ วิธีการเลียนแบบ การใช้โปรแกรมเรียนด้วยตนเอง

3. จากผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชามีระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่มอยู่ในระดับสูง และความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่มให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป จึงควรเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถเลือกกลุ่มได้เอง การทำให้กลุ่มมีขนาดเล็ก การให้กลุ่มสามารถเลือกสมาชิกที่มีทัศนคติและค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน หรือกลุ่มที่เคยร่วมงานกันมาก่อน เป็นต้น หรือเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มแต่ละคนได้รางวัลหรือแรงเสริมที่ตนต้องการผ่านการทำงานเป็นกลุ่ม จะทำให้

สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญสำหรับเขาในการที่จะต้องช่วยกันรักษากลุ่มเอาไว้
เพื่อประโยชน์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความผูกพันในงาน (Engagement) ความสุขในการทำงาน การมองในแง่ดี เป็นต้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านภาวะผู้นำ และความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม เพราะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กนกวรรณ กรอบกุลชนชัย. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ภาวะ กับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กวี วงศ์พัฒ. 2550. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: พี.เค อินเตอร์พริ้นท์.
- เกียรติกุล วรกุล. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โครงการ เสือดำ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานระดับต้น: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทย-เอเชีย พี.อี.ไพพ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรารักษ์ อักษรเลข. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เฉลิมพร แสงพิรุณ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเหนียวแน่น ในกลุ่ม กับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์: ศึกษากรณี บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดิเรก หมานมานะ. 2549. การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรม
ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานประกอบรถยนต์แห่ง
หนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทัศนีย์ ประสพกิตติคุณ. 2544. การรับรู้สมรรถนะของตนเองกับพฤติกรรมสุขภาพ. วารสารสภา
การพยาบาล. (3 กรกฎาคม-กันยายน 2544): 16.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.

เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรม
องค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญทัน ดอกไธสง. 2549. การบริหารอำนาจ: สงครามแย่งเงิน: ยุคทุนใหม่.
นครปฐม: นัยนา ประไพ.

ประคอง กรรณสูตร. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปวีศา เนียรภาค. 2551. ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการ
ตัดสินใจ กับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบิน
ไทย (มหาชน) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542. พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา.

พรนพ พุกกะพันธุ์. 2542. การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชนชัยการพิมพ์ จำกัด.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. **รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านชาวอารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของ หัวหน้างานระดับกลาง ในองค์การธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____. 2547. **รายงานการวิจัยเรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ชาวอารมณ์ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____. 2550. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณนา พุทธประสาท. 2546. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิลาศลักษณ์ ชั่ววลี. 2538. **การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ: ตัวแปรที่น่าสนใจ ในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน**. วารสารจิตวิทยา 2. (มกราคม 2538): 97-109.

_____. 2542. **ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน ของนักเรียน**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วีรยา พวงไทย. 2550. **ภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ การมองในแง่ดี การทำงานเป็นทีม กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานผลิตรถยนต์**. วิทยานิพนธ์วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. 2552. **วิกฤตเศรษฐกิจโลก ผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มรุนแรงกว่าที่ คาด**. 1 กุมภาพันธ์ 2552

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550. **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สหัทธยา รอดอินทร์. 2543. **บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และสัมฤทธิ์ผล**
การทำงานแบบกลุ่มของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทวี.ซี. ชูส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545. **พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์.**
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดา เทียบจตุรัส. 2541. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

สุธรรม อัสวศักดิ์สกุล. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และ**
ประสิทธิผลของผู้จัดการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2550. **Collinearity** (Online).
<http://www.watpon.com/journal/multicoll.pdf>. 20 มกราคม 2550.

Casio, W.F. 1995. **Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life.**
 (4th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.

Cunningham, W. G. and P. A. Cordeiro. 2000. **Educational Administration: A Problem-**
Based Approach. Boston: Allyn and Bacon.

Desimone, L.R., J.M. Werner and D.M.Harris. 2002. **Human Resource Development.** 4th ed.
 America: Harcourt, Inc.

Farner, S. L. 1998. **“The Impact of Self-Efficacy Training and Monetary Rewards on**
Worker Performance”. Dissertation Abstracts International. CD -OM(AAC9829518).
 UMI Company. DAI-A 59/04(October, 1998): 1248.

French, W.L. 1998. **Human Resource Management**. 4th ed. Boston: Houghton Mifflin Company, Inc.

Gibson, J.L. 2000. **Organization Behavior Structure Process**. 10th ed. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

Gordon, J.R. 1999. **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Greenberg, J. and R.A. Baron. 2003. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. (8th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Harrison, A. W., R. K. Rainer, W. A. Hockwarter and K. R. Thompson. 1997. 'Testing the Self-Efficacy-Performance Linkage of Social-Cognitive Theory' **Journal of Social Psychology**. 137 (February 1997): 79-87.

Jeffrey, D. B. 1974. A comparison of the effect of external control and self-control on the modification and maintenance of weight. **Journal of Abnormal Psychology**, 83: 404-410.

Koh, W.L. 1991. An Empirical Validation of the Theory of Transformational Leadership in Secondary in Singapore. **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 16: 319-33.

Kreitner, R. and A.Kinicki. 2001. **Organizational Behavior**. 5th ed. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.

Newstrom, J.W. and K. Davis. 2002. **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. 11th ed. Boston: McGraw-Hill.

Riggo, R.E. 2000. **Introduction to Industrial/Organizational Psychology**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Robert, B. 2002. **Performance Management**. New York: Network of Training and Development.

Robert, S.C. 1996. **Small Group Communication**. America: Times Mirror Higher Education Group Inc.

Robbins, S.R. 2005. **Essentials of Organizational Behavior**. 8th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Schermerhorn, J. R., J.G. Hunt, and R.N. Osborn. 2003. **Organizational Behavior**. 9th ed. New York: John Wiley & Sone, Inc.

Schultz, D. and S.E. Schultz. 2001. **Psychology and Work Today; An introduction to industrial and organizational psychology**. 8th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Williams, E.A. 2002. Transformational Leadership, Self-Efficacy, Group Cohesiveness, Commitment and Performance. **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 17 No. 2, 2004: 144-159.

Yamane', T. 1979. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row.

Yukl, G.A. 2006. **Leadership in Organizations**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.





ส่วนที่ 1. แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือใน ☐ ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด กรุณาตอบคำถามในแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และตอบทุกข้อ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. สถานภาพ

- ☐ โสด
☐ สมรส
☐ ม่าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุ _____ ปี _____ เดือน

5. อายุงาน _____ ปี _____ เดือน

6. รายได้

- ☐ ต่ำกว่า 30,000 บาท
☐ 30,000-49,999 บาท
☐ 50,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความมั่นใจของท่านมากที่สุด กรุณาตอบคำถามในแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และตอบทุกข้อ

1	2	3	4	5
ท่านไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำได้	ท่านไม่ค่อยมั่นใจว่าจะสามารถทำได้	ท่านไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำได้	ท่านค่อนข้างมั่นใจว่าจะสามารถทำได้	ท่านมั่นใจมากกว่าจะสามารถทำได้

ข้อ	คำถาม	1	2	3	4	5
1.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	☐	☐	☐	☐	☐
2.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานต่างๆให้สำเร็จได้	☐	☐	☐	☐	☐
3.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด	☐	☐	☐	☐	☐
4.	ข้าพเจ้าสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับได้	☐	☐	☐	☐	☐
5.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้	☐	☐	☐	☐	☐
6.	ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆได้	☐	☐	☐	☐	☐
7.	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความสามารถของตนเองได้	☐	☐	☐	☐	☐
8.	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดมาตรฐานของตนเองในการปฏิบัติงานได้	☐	☐	☐	☐	☐
9.	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	☐	☐	☐	☐	☐
10.	ข้าพเจ้าสามารถเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงานได้	☐	☐	☐	☐	☐
11.	ข้าพเจ้าจะหาโอกาสฝึกฝนเพื่อเพิ่มความสามารถของตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐
12.	ข้าพเจ้าจะใช้ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานที่ยากให้สำเร็จได้	☐	☐	☐	☐	☐
13.	เมื่อเผชิญกับปัญหา ข้าพเจ้าสามารถหาทางแก้ปัญหาได้	☐	☐	☐	☐	☐
14.	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อ	คำถาม	1	2	3	4	5
15.	เมื่อลงมือปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ เรียบร้อยได้เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
16.	ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาได้	☐	☐	☐	☐	☐
17.	ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานออกมาให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้	☐	☐	☐	☐	☐
18.	ข้าพเจ้ารู้สึกขาดความกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
19.	ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้ามักจะหลีกเลี่ยงงานที่ยาก	☐	☐	☐	☐	☐
20.	ความสามารถของข้าพเจ้ายังอาจไม่เพียงพอกับงานที่ข้าพเจ้า ปฏิบัติ	☐	☐	☐	☐	☐
21.	เมื่อเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน ความพยายามของข้าพเจ้าจะ ลดลง	☐	☐	☐	☐	☐
22.	เมื่อเผชิญกับความพ่ายแพ้ ข้าพเจ้ารู้สึกไร้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
23.	ข้าพเจ้าเกิดความวิตกกังวลอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
24.	ข้าพเจ้าไม่สามารถจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานได้	☐	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 3. แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับตัวท่านตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และตอบทุกข้อ

1	2	3	4	5
ไม่เคยเลย	นานๆครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อยครั้ง	บ่อยมาก

ข้อ	คำถาม	1	2	3	4	5
1.	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
2.	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐
3.	ข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
4.	ข้าพเจ้าช่วยจุดประกายความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	☐	☐	☐	☐	☐
5.	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐

ผู้สนใจแบบวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ กรุณาติดต่อ ผศ.ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

ส่วนที่ 4. แบบสอบถามวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับตัวท่านตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และตอบทุกข้อ

1	2	3	4	5
ไม่ใช่	ค่อนข้างไม่ใช่	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างใช่	ใช่ที่สุด

ข้อ	คำถาม	1	2	3	4	5
1.	ข้าพเจ้าให้ความสนใจสมาชิกในหน่วยงานของข้าพเจ้า	☐	☐	☐	☐	☐
2.	เมื่อสมาชิกในหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มาปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะรู้สาเหตุที่สมาชิกไม่มาปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกทราบดีว่าสมาชิกในหน่วยงานของข้าพเจ้าสนใจข้าพเจ้า	☐	☐	☐	☐	☐
4.	เมื่อข้าพเจ้าไม่มาปฏิบัติงาน สมาชิกในหน่วยงานของ ข้าพเจ้าจะรู้สาเหตุที่ข้าพเจ้าไม่มาปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกทราบดีว่าข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของสมาชิกใน หน่วยงาน	☐	☐	☐	☐	☐
6.	หน่วยงานยอมรับว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกคนหนึ่งใน หน่วยงาน	☐	☐	☐	☐	☐
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกทราบดีว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคน ในหน่วยงาน	☐	☐	☐	☐	☐
8.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	☐	☐	☐	☐	☐
9.	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือหน่วยงานทันทีที่หน่วยงาน ต้องการความช่วยเหลือ	☐	☐	☐	☐	☐
10.	ข้าพเจ้ายินดีที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานให้บรรลุ เป้าหมายของหน่วยงานโดยไม่มีข้อแม้ใดๆ	☐	☐	☐	☐	☐
11.	หน่วยงานของข้าพเจ้าเป็นหน่วยงานที่มีพลัง	☐	☐	☐	☐	☐
12.	หน่วยงานของข้าพเจ้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
13.	ไม่ว่างานจะมีปัญหามากมายเพียงใดหน่วยงานของข้าพเจ้า ก็จะสามารถร่วมมือฝ่าฟันปัญหานั้นๆได้	☐	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 5. แบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับตัวท่านตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และตอบทุกข้อ

1	2	3	4	5
ต่ำกว่ามาตรฐาน ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่ามาตรฐาน	มาตรฐาน	เกินมาตรฐาน	เกินมาตรฐาน เป็นพิเศษ

ข้อ	คำถาม	1	2	3	4	5
1.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ	☐	☐	☐	☐	☐
2.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
3.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
4.	ข้าพเจ้าไม่เคยถูกบันทึกประวัติด้านการปฏิบัติงานด้วยความประมาท	☐	☐	☐	☐	☐
5.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัท	☐	☐	☐	☐	☐

ผู้สนใจแบบวัดผลการปฏิบัติงานกรุณาติดต่อ ผศ.ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล ภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน



ตารางผนวกที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับ(Reliability-Alpha) ของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation
1	.681
2	.656
3	.530
4	.718
5	.495
6	.555
7	.679
8	.604
9	.599
10	.619
11	.600
12	.695
13	.642
14	.575
15	.404
16	.762
17	.728
18	.607
19	.710
20	.585
21	.626
22	.459
23	.407
24	.555
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Alpha =	.933

ตารางผนวกที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับ(Reliability-Alpha) ของแบบวัดภาวะผู้นำ

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation
1	.444
2	.317
3	.602
4	.561
5	.605
6	.524
7	.450
8	.394
9	.507
10	.348
11	.592
12	.520
13	.542
14	.711
15	.351
16	.397
17	.350
18	.498
19	.748
20	.636
21	.736
22	.655
23	.547
24	.576
25	.524
26	.466

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation
27	.468
28	.508
29	.468
30	.573
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Alpha =	.924

ตารางผนวกที่ 3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ(Reliability-Alpha) ของแบบวัดความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation
1	.627
2	.725
3	.653
4	.599
5	.574
6	.640
7	.675
8	.752
9	.714
10	.549
11	.735
12	.849
13	.793
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Alpha =	.927

ตารางผนวกที่ 4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับ(Reliability-Alpha) ของแบบวัดผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation
1	.616
2	.590
3	.698
4	.627
5	.551
6	.554
7	.646
8	.664
9	.649
10	.487
11	.697
12	.717
13	.649
14	.755
15	.651
16	.736
17	.758
18	.702
19	.467
20	.567
21	.411
22	.790
23	.727
24	.754
25	.350
26	.339

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation
27	.310
28	.725
29	.687
30	.817
31	.750
32	.700
33	.768
34	.743
35	.721
36	.852
37	.788
38	.692
39	.772
40	.822
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Alpha =	.969

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวรสสุคนธ์ วีระเสถียร

วัน เดือน ปี ที่เกิด

19 เมษายน พ.ศ. 2510

สถานที่เกิด

จังหวัดสมุทรสงคราม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2533 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

(พลศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

พ.ศ. 2533 ถึงปัจจุบัน