

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นผู้นำ การมองในแง่ดี และความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม

2. เพื่อศึกษาความสามารถของความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีที่ร่วมกันทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเพิ่มเติมทำให้ทราบถึงลักษณะทางประชากรที่ทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม และศึกษาปัญหาในการบริหารงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมให้กับวิศวกรผู้ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและหาแนวทางลดปัญหาทางด้านการบริหาร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ วิศวกรที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขององค์การที่ผลิตวัสดุก่อสร้าง และเป็นวิศวกรในระดับบังคับบัญชาในระดับที่ 1 ถึงระดับที่ 4 จำนวนทั้งสิ้น 322 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 5 ชนิดคือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร (Demographic Data) ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และการทำกิจกรรมขณะเป็นนักศึกษา

2. แบบทดสอบความเป็นผู้นำ (Leadership) นำมาจากแบบวัด California Psychological Inventory (CPI) ของ Gough (1961) แปลและเรียบเรียงโดย ณรงค์ศักดิ์ จันทน์วาล, พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และ มุกดา ขาติบัญชาชัย (2523) โดยใช้มาตรา Dominance (Do) มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดได้เท่ากับ 0.71

3. แบบวัดการมองในแง่ดี (Optimism) แปลและดัดแปลงจากแบบวัด Optimism ของ Seligman (1990) มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดได้เท่ากับ 0.68

4. แบบวัดความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) แปลจากแบบวัด Career Success ของ Childs & Kimoski (1986) ใช้วิธีการประเมินตนเอง (Self rating) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดได้เท่ากับ 0.75

5. แบบสอบถามระดับปัญหาการบริหารงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Factory Engineers Management Problems Check List) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบดังนี้

1. ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .261$)

2. การมองในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .238$)

3. ความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบเพิ่มเติมดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรสามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม ตัวแปรที่มีความสามารถทำนายสูงคือตัวแปรด้าน อายุ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และอายุการทำงาน

2. ปัญหาการบริหารงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมที่พบในด้านต่างๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัญหาด้านความยืดหยุ่น เทคนิคในการจูงใจ การสื่อสาร การบังคับบัญชา ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ การควบคุม ความมั่นคงทางอารมณ์ มนุษยสัมพันธ์ และการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ปัญหาการบริหารงานด้านความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .172$)

4. ปัญหาการบริหารงานด้าน เทคนิคในการจูงใจ การสื่อสาร การบังคับบัญชา ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ การควบคุม ความมั่นคงทางอารมณ์ มนุษยสัมพันธ์ และการต่อต้าน

จากผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม

สมมติฐานนี้ได้รับการสนับสนุน กล่าวคือ วิศวกรที่มีความเป็นผู้นำสูงก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูงด้วย และวิศวกรที่มีความเป็นผู้นำต่ำก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำด้วยเช่นกัน

แบบทดสอบ CPI ที่ใช้ในการประเมินบุคลิกภาพได้มีการแปลความหมายในมาตรา Dominance (Do) ไว้ดังนี้ สำหรับผู้ที่มีลักษณะความเป็นผู้นำสูงมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลที่ไม่ยอมต่อสิ่งใด ทำอะไรชอบมีการวางแผน เป็นบุคคลที่ชักชวนคนเก่งและพูดจาคล่องแคล่วเป็นคนเชื่อมั่นในตนเองและชอบอิสระ และเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในด้านการเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม ส่วนผู้ที่มีลักษณะความเป็นผู้นำต่ำมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลที่สงบเสถียร ไตร่ตรองธรรมดา ไม่อิ่นขังชอบ เงียบขรึมและไม่วางตัว เป็นบุคคลที่มักคิดและทำอะไรช้า ชอบหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ตึงเครียดและสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, พิศมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และ มุกดา ขาติบัญญัติ, 2527)

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ นริส สู่ตะบุตร (2527) กล่าวคือ วิศวกรควรมีศักยภาพในการบริหารเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland & Boyatzis (1982) ที่กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บังคับบัญชาก็คือ ความเป็นผู้นำ และ Gallup & Gallup (1986) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บังคับบัญชา เพราะความสำเร็จในการทำงานของผู้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความเป็นผู้นำ (Koch, 1978) และ Brass (1984) & Cobb (1980, cited in Tjosvold, Andrews & Struthers, 1989) ที่กล่าวว่ากลยุทธ์สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาก็คือความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น งานวิจัยของ Fok, Hartmann, Crow & Moore (1995) ที่ได้ทำการศึกษาระยะเวลาเป็นเวลา 10 ปี โดยศึกษาถึง

ความเป็นผู้นำที่ทํานายไปถึงการประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างเป็นระดับผู้บริหารและผู้จัดการของบริษัทขนาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 149 คน โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำ ได้ทำการวัดพฤติกรรมโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ (Leadership Opinion Questionnaire) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการในองค์กร และงานวิจัยของ Lord, De Vader & Alliger (1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ พบว่า บุคลิกภาพอันได้แก่ ความฉลาด ความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้สามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงานได้

ดังนั้น พอลจะสรุปได้ว่าทักษะสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพพึงมีก็คือ ความเป็นผู้นำ (Landy, 1989)

สมมติฐานที่ 2 การมองในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม

สมมติฐานนี้ได้รับการสนับสนุน กล่าวคือ วิศวกรที่มีคุณลักษณะของการมองในแง่ดีสูงจะประสบความสำเร็จในการทำงานสูง และเมื่อมีคุณลักษณะของการมองในแง่ดีต่ำก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำด้วย

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Floyd (1996) ที่กล่าวว่า มีหลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยทางบุคลิกภาพสำคัญประการหนึ่งที่เกิดความสำเร็จในการทำงานก็คือ คุณลักษณะของการมองในแง่ดี และในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1960 – 1969 Bernard Weiner นักจิตวิทยาสังคมแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้ให้ความสนใจว่าทำไมบางคนจึงเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง ในขณะที่อีกหลายๆ คนไม่ประสบความสำเร็จโดยได้นำทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (Attribution Theory) มาอธิบาย และได้ผลสรุปว่า วิธีการคิดเกี่ยวกับสาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นสิ่งสำคัญ (Seligman, 1990) เพราะการระบุสาเหตุของพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติที่จะนำไปสู่การอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว (Garland & Price, 1977; Stevens & DeNisi, 1980 cited in Shultz, 1994) และงานวิจัยได้อธิบายไว้ว่า บุคคลจะมีการกำหนดสาเหตุของพฤติกรรมเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อมาภายหลังด้วย (Weiner, 1980 cited in Rosecrance, 1986) หากมองในแง่ดีว่าสิ่งต่างๆ ที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากตนเองและสามารถตอบสนองปัญหาได้ดีก็จะประสบความสำเร็จ แต่

หากมองในแง่ร้ายก็จะทำให้มีความกดดันมีปัญหาและเกิดความล้มเหลว เพราะการรับรู้เกี่ยวกับตนเองมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรม (Heider, 1970 cited in Luthans, 1989)

ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชามีคุณลักษณะของการมองในแง่ดีจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานได้ เพราะผู้ที่มีการมองในแง่ดีจะมีการคาดหวังในทางบวก ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งการทำงานใดก็ตามหากมีความคาดหวังมากก็ย่อมจะตั้งใจทำงานนั้นมาก การประสบความสำเร็จในงานนั้นก็จะมีมากด้วย แต่หากคาดหวังน้อยก็อาจจะทำให้ตั้งใจในการทำงานนั้นน้อย การประสบความสำเร็จก็ย่อมจะมีน้อยตามไปด้วย (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2541; ทองพล ภูมิพัฒน์, 2538) นอกจากนี้ Goleman (1995) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีการมองในแง่ดี จะมีแนวโน้มที่จะตอบสนองอย่างกระตือรือร้นและเต็มไปด้วยความหวัง โดยจะมีการวางแผนการกระทำเพื่อค้นหาคำแนะนำและความช่วยเหลือ มองความล้มเหลวเป็นเสมือนสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ ตรงกันข้าม ผู้ที่มีการมองในแง่ร้ายจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความล้มเหลว โดยที่ทักท้วงเอาว่าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกระทำให้ดีขึ้นได้ในครั้งต่อไป ดังนั้นจึงไม่ทำอะไรกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะมองว่าความล้มเหลวจะอยู่รอบๆ ตนเองตลอดไป ส่วนการรู้จักมองในแง่ดีจะทำให้เกิดกำลังใจ ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจนสามารถหาทางออกที่ดีได้ในที่สุด (ถาวร โชติชื่น, 2540) และจะมีการแสดงออกในลักษณะที่ดีด้วย (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2541)

Seligman (1990) กล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะการมองในแง่ร้ายจะยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ง่ายกว่าและเกิดความกดดันน้อยกว่าผู้ที่มีการมองในแง่ดี และเมื่อผู้ที่มีลักษณะการมองในแง่ดีได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งใดๆ ก็มีแนวโน้มที่จะได้รับการคัดเลือกมากกว่าผู้ที่มีลักษณะการมองในแง่ร้าย และจากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่มีลักษณะการมองในแง่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ กับพนักงานที่มีการมองในแง่ร้ายและเจียบเฉยของบริษัทประกันภัย พบว่า พนักงานที่มีลักษณะการมองในแง่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะการมองในแง่ร้ายถึง 37%

นอกจากนี้ ผู้ที่มีการมองในแง่ดีจะมีความกดดันน้อยกว่าผู้ที่มีคุณลักษณะของการมองในแง่ร้าย และยังทำนายอนาคตของตนเองว่ามีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ (Alloy & Ahrens, 1987) จากการศึกษาของ Wenzlaff, Wegner & Roper (1988) พบว่าผู้ที่มีความกดดันจะมีความสามารถในการควบคุมจิตใจน้อย กล่าวคือ จะขาดความอดทน ก่อให้เกิดความล้มเหลวในการควบคุมความคิด เกิดความคิดในแง่ลบ ซึ่ง Seligman (1990) พบว่า บุคคลที่มักจะเกิดความกดดันได้ง่ายจะประสบความสำเร็จได้น้อยกว่าขีดความสามารถที่มีอยู่จริง

สรุปแล้ว ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะต้องมีคุณลักษณะของการมองในแง่ดี (Montgomery, 1961 cited in Landy, 1989)

เมื่อพิจารณาในมิตีย่อยทั้ง 3 มิติของการมองในแง่ดี ได้แก่ มิติความคงทนถาวร (Permanence) มิติการแผ่ขยายความรู้สึก (Pervasiveness) และมิติการเกี่ยวข้องกับตนเอง (Personalization) พบว่า มิติการแผ่ขยายความรู้สึกและมิติการเกี่ยวข้องกับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างมิติความคงทนถาวรกับความสำเร็จในการทำงาน

โดยที่ Seligman (1990) ได้กล่าวถึง 3 มิติดังกล่าวไว้ว่า

มิติความคงทนถาวร สำหรับผู้ที่มีการมองในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป แต่สำหรับผู้ที่มีมองในแง่ร้ายจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นอย่างถาวรและจะมีผลกระทบต่อชีวิตอยู่เสมอ ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น

มิติการแผ่ขยายความรู้สึกเป็นการอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกันนั่นคือ บุคคลที่มีการมองในแง่ดีจะรู้สึกว่สิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในทุกเรื่อง สำหรับบุคคลที่มีการมองในแง่ร้ายจะรู้สึกว่สิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วยและสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น

ส่วนมิติการเกี่ยวข้องกับตนเองนั้น Seligman ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีสิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้น บุคคลจะเลือกตำหนิตนเอง (Internalize) หรือตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ (Externalize) โดยที่บุคคลที่มีการมองในแง่ดีจะมองว่สิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะตนเอง โดยผู้ที่มีการตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ภายนอกนั้นจะไม่สูญเสียความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) สำหรับผู้ที่มองในแง่ร้ายก็จะมองว่สิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะตนเอง แต่สิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะสิ่งอื่น ซึ่งผู้ที่ตำหนิตนเองเมื่อล้มเหลวจะเป็นบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self-esteem) มักจะคิดว่าตนเองเป็นคนไม่ดี ไม่ฉลาด และไม่น่ารัก

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม

สมมติฐานนี้ได้รับการสนับสนุน กล่าวคือ เมื่อมีคุณลักษณะทั้งสองประการคือ ความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีบุคคลก็จะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ และพบว่าความเป็นผู้นำจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่าการมองในแง่ดี อย่างไรก็ตามการใช้ตัวทำนายทั้งสองคือความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีร่วมกันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานดีกว่าการใช้เพียงความเป็นผู้นำหรือการมองในแง่ดีเพียงตัวเดียว แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีทั้งคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและคุณลักษณะของการมองในแง่ดีจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีเพียงคุณลักษณะใดลักษณะหนึ่งเพียงประการเดียวเท่านั้น ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า การมองในแง่ดีเป็นคุณลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ และจากการศึกษาของ Landy (1989) และ Montgomery (1961, cited in Landy, 1989) พบว่าสิ่งจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีก็คือ คุณลักษณะของความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดี เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

ลักษณะทางประชากรที่ทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม

ตัวแปรทางด้านลักษณะทางประชากรได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และการทำกิจกรรมขณะเป็นนักศึกษา สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมได้หรือไม่? ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายได้ดีกว่าตัวแปรอื่นๆ คือ ตัวแปรทางด้านอายุ อันดับต่อมาคือ ตัวแปรทางด้านสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และ ตัวแปรทางด้านอายุการทำงาน ตามลำดับ

อายุ

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านอายุสามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมได้ และจากการวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมามีแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับความสำเร็จของผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของผู้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์กับอายุ (Ryan, Watson & Williams, 1981)

สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมได้ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจาก สาขาวิชาเครื่องกล ไฟฟ้า และอุตสาหกรรม ซึ่งสาขาวิชาดังกล่าวเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยลักษณะของการทำงานก็ต้องเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่จึงสามารถเป็นผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าสาขาวิชาอื่นๆ นอกจากนี้ วิศวกรที่เรียนมาทางสาขาวิชาเหล่านี้ ได้มีการฝึกงานมาแล้วในโรงงานอุตสาหกรรมในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย ส่วนทางด้านสาขาเคมี เหมืองแร่ และอื่นๆ เป็นสาขาวิชาที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยตรง ซึ่งโดยลักษณะงานแล้วจะเป็นงานที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมจึงไม่สามารถเป็นตัวทำนายความสำเร็จในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้

อายุการทำงาน

อายุการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานนั้น ย่อมมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานเพราะผู้ที่มีอายุการทำงานมากหรือมีประสบการณ์การทำงานมากย่อมจะสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรด้านอายุการทำงาน สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Borman et al. (1993) พบว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และการศึกษาของ Gordon & Fitzgibbons (1982) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานแล้วผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ Raelin (1981) ที่ได้ศึกษากับผู้ที่มีอายุระหว่าง 14-24 ปี จำนวน 2,000 คน พบว่า พื้นฐานทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงานสามารถเป็นตัวทำนายได้ถึงถึงการประสบความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wiley (1992) ที่พบว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงาน และจากการศึกษาของ Deivasenapathy (1986) เพื่อค้นหาตัวแปรส่วนบุคคลอันได้แก่ การศึกษา พื้นฐานครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลกระทบต่อความสำเร็จ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ประกอบการที่มีการจัดการที่ดีจำนวน 53 คน และผู้ประกอบการที่มีการจัดการที่ไม่ดีจำนวน 45 คนในประเทศอินเดีย พบว่า

การประสบความสำเร็จมีผลมาจากการสนับสนุนจากครอบครัว และประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีผลมาจากการศึกษาและพื้นฐานครอบครัว

ปัญหาการบริหารงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาในการบริหารงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าปัญหาอื่นๆ ทั้ง 10 ด้านคือ ปัญหาด้านความยืดหยุ่น รองลงมาคือ เทคนิคในการจูงใจ การสื่อสาร การบังคับบัญชา ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ การควบคุมความมั่นคงทางอารมณ์ มนุษยสัมพันธ์ และการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาที่พบในการบริหารงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละปัญหากับความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบดังนี้

1. ปัญหาด้านความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน แสดงว่าเมื่อวิศวกรมีความยืดหยุ่นในการทำงานน้อยจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าวิศวกรที่มีความยืดหยุ่นมาก กล่าวได้ว่า โดยลักษณะการทำงานของวิศวกรซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาในโรงงานอุตสาหกรรมแล้ว ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่สูง กระบวนการทำงานต้องผลิตผลน้อยที่สุดเพราะหมายถึงคุณภาพการผลิตและความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของการใช้ความเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน ประกอบกับต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจำนวนมาก จึงไม่สามารถยืดหยุ่นในการทำงานได้จำเป็นต้องยึดมั่นในตนเองทั้งในด้านความรู้ ความคิดเห็น วิธีการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ดังนั้นวิศวกรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจำเป็นจะต้องเข้มงวดในกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานจึงจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง

2. ปัญหาด้านเทคนิคในการจูงใจ การควบคุม การบังคับบัญชา ความเคารพนับถือ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงทางอารมณ์ และความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นน้อยก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานมาก แต่หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นมากก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานน้อย

เทคนิคในการจูงใจ เป็นความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ แต่กลับพบว่าปัญหาในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มักพบก็คือ ปัญหาการขาดเทคนิคในการจูงใจ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538)

ทั้งนี้ พอพันธ์ วัชจิตพันธ์ (2526) ได้กล่าวไว้ว่าการเป็นผู้นำต้องสามารถจูงใจให้คนทำงานร่วมกันได้ และต้องสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการหรือตามคำสั่งได้ (วิสุทธิ จันจิรา, 2533)

การควบคุม Kerzner (1992) พบว่า ปัญหาด้านการบริหารงานที่มักพบในการบริหารประการหนึ่งคือ ปัญหาด้านการควบคุม การควบคุมเป็นความสามารถในการควบคุมดูแลให้ผู้นับตั้งปฏิบัติตามระเบียบวินัย ปฏิบัติตามขั้นตอนและกระบวนการการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การบังคับบัญชา Kerzner (1992) ยังพบว่า ปัญหาด้านการบริหารงานอีกประการหนึ่งที่พบในการบริหารคือ การบังคับบัญชา เป็นการขาดความสามารถในการมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่ และการดูแลพนักงานในสายการบังคับบัญชา

ความเคารพนับถือ ผู้นำที่มีลักษณะของการไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และไม่ใช้อิทธิพลหรือสิทธิพิเศษในทางที่ผิด จะได้รับความรักและความนับถือจากผู้นับตั้งบัญชา นอกจากนี้ ความสงบเสถียร ไม่โอ้อวดตนเองและรู้จักถ่อมตน จะทำให้ผู้อื่นเกรงใจให้ความนับถือ (กิติ ตยัคคานนท์, 2539) การขาดคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นับตั้งบัญชาไม่ให้ความเคารพนับถือ

มนุษยสัมพันธ์ Bittle (1959) กล่าวว่า ปัญหาด้านการบริหารที่พบคือ ผู้นับตั้งบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับพนักงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ Kerzner (1992) พบว่า ปัญหาด้านการบริหารงานที่มักพบในการบริหารก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นับตั้งบัญชาและผู้นับตั้งบัญชา และ พอพันธ์ วัชจิตพันธ์ (2526) ได้กล่าวไว้ว่า มักมีการกล่าวถึงเสมอว่าวิศกรขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งคุณสมบัติของนักบริหารที่วิศกรควรมีก็คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความสำคัญในการที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ผู้นำสามารถร้องขอความช่วยเหลือจากผู้นับตั้งบัญชาให้ทำงานได้แม้จะเป็นสิ่งที่ผู้นับตั้งบัญชาไม่ถนัดหรือไม่ชอบก็ตาม (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540)

การสื่อสาร เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารของผู้นับตั้งบัญชาเพราะจะต้องมีการติดต่อสื่อสารอยู่ตลอดเวลา (Hellriegel & Slocum, 1992) เป็นความสามารถในการสื่อความหมายที่ดี คำสั่งไม่คลุมเครือ เพื่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (กิติ ตยัคคานนท์, 2539) นอกจากนี้ ทักษะการพูด ฟัง อ่าน เขียน ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสมอง เช่น การเลือกใช้ภาษา การให้เกียรติผู้รับสาร มีความสามารถในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่าง

สร้างสรรค์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) การสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร การเข้าใจผิดต่างๆ ที่เกิดจากการสื่อสารผิดพลาดเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน นักบริหารที่ดีต้องเข้าใจว่าการสื่อสารนั้นจะต้องให้ผู้รับเกิดความเข้าใจด้วย (พอพันธ์ วัชจิตพันธ์, 2526) และ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) กล่าวว่า ปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาพบในการบริหารคือ ปัญหาด้านการสื่อสารและการมอบหมายงานขาดประสิทธิภาพ

การต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึงการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการต่อต้าน ไม่เชื่อฟัง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ทำ หรือเกิดการเพิกเฉยไม่ปฏิบัติ

ความมั่นคงทางอารมณ์ Baltus (1994) กล่าวว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นสิ่งที่ต้องสามารถยอมรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยปราศจากอารมณ์เสียและต้องสามารถยอมรับความไม่สมหวังได้ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดการประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well-balance) คือมีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ (แน่งน้อย พงษ์สามารถ, 2519) นอกจากนี้ยังต้องมีความอดทน มีสมาธิในการทำงานหนักแน่น และสามารถบังคับใจตนเองได้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2539) เนื่องจากวิศวกรต้องรับผิดชอบในงานค่อนข้างสูง การที่มีจิตใจที่มั่นคงแสดงถึงความเป็นผู้ใหญ่พร้อมที่จะพัฒนาเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต (ทวี บุตรสุนทร และ บุญจง ลี้มอุดมพร, 2530) แต่จากการศึกษาปัญหาในการทำงานของผู้บังคับบัญชาก็ยังพบปัญหาด้านการขาดความมั่นคงทางอารมณ์เกิดขึ้น (Bittle, 1959)

ความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดี ฉลาดกว่าผู้ตามจึงจะสามารถสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระยะยาวได้ (แน่งน้อย พงษ์สามารถ, 2519)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การ ในการที่จะพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีให้แก่ผู้บังคับบัญชา และยังเป็นประโยชน์ต่อวิศวกรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในโรงงานอุตสาหกรรม ในการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้กับตนเองเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานควรมีการพัฒนาตน

เองสู่ความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การเองก็ควรช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวขึ้นเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ เช่น จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับศิลปะการเป็นผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชา

2. การมองในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นการจะพัฒนาตนเองไปสู่การมองในแง่ดีก็จะเป็นประโยชน์เป็นอย่างมากทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว องค์การควรมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะของการมองในแง่ดีด้วย

3. ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าการทำนายในแต่ละตัวแปร ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาที่มีทั้งคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดีจะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้มากกว่าผู้บังคับบัญชามีเพียงคุณลักษณะใดลักษณะหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นหากองค์การจะทำการเสริมสร้างคุณลักษณะทั้งสองให้กับผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลดีต่อทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์การด้วย

4. สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตวิศวกรควรให้ความสนใจผลงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อพิจารณาการเสริมสร้างกิจกรรมต่างๆ ให้นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้พัฒนาตนเองในด้านความเป็นผู้นำและการมองในแง่ดี ก่อนที่จะจบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในหัวข้อเรื่องเดียวกันนี้กับกลุ่มวิศวกรที่ทำงานในลักษณะอื่น เช่น กลุ่มวิศวกรโยธา เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาในประเด็นของการมองในแง่ดีกับประชากรกลุ่มอื่นหรืออาชีพอื่น ซึ่งจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะของการมองในแง่ดีสูงในการทำงาน เช่น กลุ่มอาชีพที่ต้องมีความอดทนสูงในการให้บริการ

3. ควรทำการศึกษาตัวแปรการมองในแง่ดีกับตัวแปรอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น