

บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์

## Proactive Personality, Perceived Psychological Empowerment, Decision Making Ability and Learning Organization Affecting Job Performance of First-Level Supervisors at the Automobile Assembly Plant

ชัชชมนต์ อินทรภิรมย์<sup>1</sup>, ศยามล เอกะกุลานันต์<sup>2</sup>

Chatchamon Intratapirom<sup>1</sup>, Sayamon Akakulanan<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์ จำนวน 302 คน โดยเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนระหว่างเดือนมิถุนายน- สิงหาคม 2555 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานประกอบรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** บุคลิกภาพเชิงรุก, การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา, ความสามารถในการตัดสินใจ องค์การแห่งการเรียนรู้, ผลการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กรุงเทพฯ 10900

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900

## Abstract

The objectives of this research were to study: the relationship and effect of proactive personality, perceived psychological empowerment, decision making ability, learning organization on job performance of first levelsupervisors at the automobile assembly plant and including proactive personality, perceived psychological empowerment, decision making ability, learning organizationshare forecast and job performance. Samples were 302 from first levelsupervisors at the automobile assembly plant. All data were collected during the months between June - August in 2012. Data were collected via questionnaires. The statistical methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis with the stepwise technique.

Results showed that: the proactive personality, perceived psychological empowerment, decision making ability, learning organization positively correlated and affected on job performance of first levelsupervisors at the automobile assembly plant at 0.01 significance level.

**Keywords:** Proactive Personality, Perceived Psychological Empowerment, Decision making Ability, Learning Organization, Job Performance

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรและธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับสถานะการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน การที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและทันต่อสถานการณ์เช่นนี้ได้นั้น ต้องเริ่มพัฒนาในระดับบุคคลระดับกลุ่มก่อนแล้วจึงขยายไปสู่ระดับองค์กร ซึ่งการพัฒนาในระดับบุคคลจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และยังส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาวอย่างมาก แต่ทั้งนี้การที่พนักงานจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ยังคงเป็นข้อสงสัยที่ผู้บริหารในหลายองค์กรพยายามหาคำตอบ และเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ เพื่อให้พนักงานในองค์กรทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งการที่จะทำให้นักงานทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้นเป็นความท้าทายขององค์กรอย่างยิ่งและจะยากยิ่งขึ้นหากต้องให้พนักงานใน

องค์กรมีความกระตือรือร้นพัฒนาและยกระดับความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2545: 3) และในยุคที่มีการแข่งขันสูงเช่นนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร และเปรียบเสมือนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (ธารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550: 21)

ในองค์กรทุกแห่งจะมีทรัพยากรบุคคลหลายระดับด้วยกัน ตั้งแต่ผู้บริหารหลายระดับในการบริหารจัดการ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้างานระดับต้น แต่ละระดับจะมีหน้าที่แตกต่างกันไปในโรงงานประกอบรถยนต์ผู้บริหารระดับสูงจะมีหน้าที่ในการจัดการองค์กรในภาพรวมทั้งหมด โดยทำการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งนโยบายขององค์กร ส่วนผู้บริหารระดับกลางมีหน้าที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาดำเนินการ รวมทั้งดูแลประสานงานการทำงานกับผูู้

บริหารระดับอื่น ๆ และผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้างานระดับต้นมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้การทำงาน ในแต่ละวันเป็นไปอย่างเรียบร้อย (พัชรี ชมพุดำ, 2552: 63) ดังนั้น หัวหน้างานระดับต้นถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากต้องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน หากองค์กรมีหัวหน้างานระดับต้นที่มีความสามารถย่อมส่งผลให้ องค์กรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงองค์กรการ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หัวหน้างานระดับ ต้นจึงเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

จากงานวิจัยหลาย ๆ งานที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์กร คือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อ ทั้งบุคคล ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เพื่อให้ทราบว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และนโยบายที่องค์กรวางไว้มากน้อยเพียงใด จะได้นำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และใช้ปรับ ตำแหน่งงานโดยพิจารณาได้จากผลการปฏิบัติงาน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550: 366-367) แนวคิดนี้ ได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา นักวิจัยจำนวนมากได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผล การปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดผลปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่า องค์กรต่าง ก็พยายามหาวิธีการส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผล การปฏิบัติงานของพนักงานและพยายามหาคำตอบ ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเนื่องจาก ผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัทธกร (2551: 14) ซึ่งจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัย ด้วยกันดังจะกล่าวต่อไปนี้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัย หนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานได้ดี คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งมีความสำคัญอย่างมาก

ในการปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นลักษณะบุคลิกภาพ ของพนักงานที่จะแสวงหาโอกาสที่จะพัฒนาความ รู้ความสามารถของตนตลอดเวลา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน วางแผนการทำงานล่วงหน้าก่อน ลงมือปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีความพยายาม จนกระทั่งงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ตามวิสัยทัศน์ พันธ กิจและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Bateman and Crant, 1993:105)ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการ ปฏิบัติงาน (นุชนารถ อยู่ดี, 2548: 99)

ยังมีปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดผลการ ปฏิบัติงานที่ดีในองค์กร คือ การรับรู้พลังอำนาจเชิง จิตวิทยา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเพราะองค์กรใดที่พนักงานมีการรับรู้พลัง อำนาจเชิงจิตวิทยา ในระดับสูงย่อมหมายความว่า ผลการปฏิบัติงานก็จะสูงตามด้วย เนื่องจากการ กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในตนมากขึ้น ซึ่งจะ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Spreitzer, 1995: 1448) โดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก การรับ รู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จึงเป็นคุณลักษณะภายในที่ หัวหน้างานระดับต้น มีความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน รับรู่ว่างานที่ตนทำมีคุณค่า มีความอิสระ สามารถ กำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ทำให้หัวหน้างานระดับต้นนำความรู้ ทักษะ ความ สามารถ ประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานอย่าง เต็มที่ ทำให้้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดในการ ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่จะทำให้หัวหน้างานระดับ ต้นมีการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยานั้น องค์กรการ จะต้องให้การสนับสนุนในด้านข้อมูล ข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้หัวหน้างาน ระดับต้นมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะความสามารถและ ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ ทำให้หัวหน้างานระดับต้น รู้สึกมีพลัง มีแรงจูงใจ ภายในสูง ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น

การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จึงมีความสำคัญในการที่องค์กรจะนำมาพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น (วันชัย ธรรมสังการ, 2543: 189)

นอกจากความสามารถในการทำงานและการบริหารงานแล้ว สิ่งสำคัญ ในด้านบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้างานระดับต้น คือ การตัดสินใจที่เป็นเสมือนการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจมีอยู่ในทุกขั้นตอนของการทำงาน นักบริหารระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ประธานกรรมการ ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก หัวหน้าคนงานก็ต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ การตัดสินใจในบางครั้งอาจหมายถึงความอยู่รอดไม่รอดของหน่วยงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2551: 255) หัวหน้างานในระดับต่าง ๆ จะต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานหัวหน้างานระดับต้นจะต้องมีเหตุผล มีหลักการ มีเจตคติ และวิจรรณญาณที่ดีในการตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นวิธีนำไปสู่เป้าหมาย หัวหน้างานระดับต้นควรตระหนักเสมอว่าการตัดสินใจเป็นแนวทางวิธีการและเครื่องมือที่จะทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ วิธีการตัดสินใจที่ดี ที่หลากหลายและสร้างสรรค์จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (อภิชาติ โสภางค์, 2554: 4)

การเรียนรู้เป็นกระบวนการบริหารรูปแบบใหม่ที่กำลังเป็นที่นิยมในหลายองค์กร โดยผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรมีการเรียนรู้ในทุกระดับ ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ระหว่างกันที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดของคนในองค์กรและร่วมมือกับหน่วยงานวิชาการหรือการเรียนรู้จากองค์กรอื่น ที่จะสร้างคนให้มีความรู้ เพื่อนำพาองค์กรสู่ความมั่นคงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (เกษงา นกน้อย และคณะ, 2553: 126) และ

ในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลกับพนักงานที่ร่วมแบ่งปันข้อมูลและนำความรู้ที่ทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ระบบนี้จะเป็นระบบการประเมินที่ได้ผลใน ระยะยาวและเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม นำทักษะและความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานจะส่งผลทำให้มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (Cumming and Worley, 2005: 500)

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ องค์กรแห่งการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ องค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์ เนื่องจากว่าอุตสาหกรรมรถยนต์ มีการขยายตัวทั้งในด้านการผลิต การจำหน่าย และการส่งออก อันเนื่องมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ถึงแม้จะประสบกับปัญหาหน้าท่วมครั้งใหญ่ในช่วงปลายปี 2554 อุตสาหกรรมรถยนต์ไทยก็เป็นอีกหนึ่งอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะในส่วนของภาคการผลิตจากปัญหาโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และโรงงานประกอบรถยนต์ที่ได้รับความเสียหายอย่างไรก็ตาม ตลาดรถยนต์ในประเทศไทยปี 2555 นี้ ถือว่าเป็นปีทองอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ผู้ผลิตทุกรายก็พยายามเพิ่มกำลังการผลิตให้มากขึ้น เพราะตลาดยังได้รับปัจจัยบวกจากนโยบายการคืนภาษีรถยนต์คันแรก ช่วยกระตุ้น ให้มียอดขายเพิ่มขึ้นจากความนิยมต่อเนื่องของรถยนต์นั่งรุ่นใหม่หลายรุ่น รวมถึงภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ดีขึ้นจึงส่งผลดีต่อตลาดรถยนต์เป็นอย่างมาก(ศุนย์วิจัยกสิกร, 2552) ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้โรงงานประกอบรถยนต์ผลิตสินค้าและบริการที่ดีที่สุดเป็นที่พอใจและทัน

กับความต้องการของลูกค้าและผู้มาใช้บริการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น คือ บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมและพัฒนาให้ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นให้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ องค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ร่วมระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์

### อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

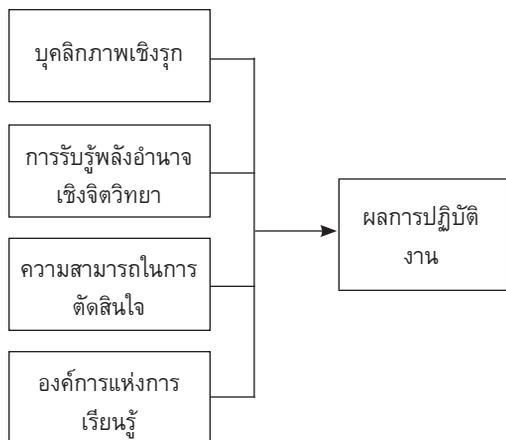
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับหัวหน้างานระดับต้น โรงงานประกอบรถยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนประชากรทั้งหมด 1,018 คน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2553) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดตัวอย่าง 279 คน ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน ระหว่างเดือนมิถุนายน-สิงหาคม 2555 และเพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือได้ผลของการวิจัย ลดความคลาดเคลื่อน และเพื่อให้ค่าสถิติใกล้เคียงกับค่าที่ควรจะได้จากกลุ่มประชากรมากที่สุดผู้วิจัยจึงได้แจกแบบสอบถามจำนวนเกิน

กว่าที่กำหนดคือ 450 ชุด เนื่องจากอาจจะไม่ได้รับกลับคืนมาตามจำนวนที่กำหนดไว้ และในครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 305 ชุด แบบสอบถามตอบครบสมบูรณ์ จำนวน 302 ชุด การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม 6 ส่วนได้แก่แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานขององค์กร แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก แบบสอบถามการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา แบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจ แบบสอบถามและแบบสอบถามองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยทั้งนี้แบบสอบถามต่างๆ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 คน แบบสอบถามดังกล่าวผู้วิจัยให้ความหมายของคะแนนอิงตามเกณฑ์ของคะแนนจากแบบสอบถาม โดยจัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง

ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก โดยแบ่งระดับคะแนนดังต่อไปนี้

- 4.21 - 5.00 มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงมาก
- 3.21 - 4.20 มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง
- 2.61 - 3.40 มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 มีคะแนนในระดับต่ำ
- 1.00 - 1.80 มีคะแนนในระดับต่ำมาก

และในการวิจัยครั้งนี้มีการรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้



**ผลการวิจัย**

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของบุคลิกภาพเชิงรุกการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยาความสามารถในการตัดสินใจ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลกับผลการปฏิบัติงานซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยาความสามารถในการตัดสินใจ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์

ตัวแปรต้น	ผลการปฏิบัติงาน	
	r	p
บุคลิกภาพเชิงรุก	.613**	.000
การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา	.649**	.000
ความสามารถในการตัดสินใจ	.509**	.000
องค์การแห่งการเรียนรู้	.370**	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานประกอบรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 613,

.649, .509, .370 ตามลำดับ) โดยจากผลการวิจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกนั้น สามารถอธิบายได้ว่าพบว่ามีบุคลิกภาพเชิงรุกการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยาความสามารถในการตัดสินใจ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะดีขึ้นตามไปด้วย

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อให้ตัวแปรอิสระ บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวพยากรณ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานประกอบรถยนต์เป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	Beta	t	p
บุคลิกภาพเชิงรุก	.297	.044	.329	6.799	.000
การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา	.350	.045	.390	7.817	.000
ความสามารถในการตัดสินใจ	.136	.040	.160	3.392	.001
ค่าคงที่ (a)	.834			5.019	.000

$R = .732$   $R^2 = .537$   $R^2_{adj} = .532$   $F = 114.995$   $p = .000$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความสามารถในการตัดสินใจ ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานประกอบรถยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 53.2 ( $R^2_{adj} = .532$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .732 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นได้ดีที่สุดคือ การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Beta = .390) รองลงมาคือ บุคลิกภาพเชิงรุก (Beta = .329) และความสามารถในการตัดสินใจ (Beta = .160) ตามลำดับ

### สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .613$ ) และยังสามารถส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานได้ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือเมื่อหัวหน้างานระดับต้นมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมากขึ้นก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมา

จาก ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความมานะพยายามในการปฏิบัติงาน มีความคิดรอบคอบ คิดสร้างสรรค์ มีวินัยในการทำงาน และ ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เมื่องานที่มีปัญหาอุปสรรคจะแสวงหาข้อมูลหรือแนวทางในการแก้ปัญหา นั้นอย่างทำทนาย ส่งผลบุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้มีมาตรฐานการปฏิบัติที่สูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดเป้าหมายและเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายนั้น เช่นเดียวกับ Bateman and Crant (1999: 64) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความรับผิดชอบ และพยายามทำให้มาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองให้สูงขึ้นและจะบอกกับตัวเองเสมอว่า “ฉันจะทำให้มาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น” กล่าวคือ ต้องการทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆอยู่ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนารถ อยู่ดี (2548 :99) ที่พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Pittet *al.* (2002: 639) ที่พบว่า พฤติกรรมเชิงรุกมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ทางด้านอุตสาหกรรม

ในส่วนต่อมาพบว่า การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .649$ ) และยังมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานได้ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อหัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยามากขึ้น จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงงานประกอบรถยนต์ได้มีการให้อิสระ และอำนาจในการตัดสินใจกับหัวหน้างานระดับต้นในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานระดับต้นได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตรงกับบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานระดับต้นที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ จะส่งผลให้ได้ใช้ความพยายาม ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นการรับรู้ของหัวหน้างานว่างานที่ทำมีความสำคัญ มีความหมายและมีคุณค่ากับองค์กร ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้โรงงานประกอบรถยนต์ได้ให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ คือด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส โดยผลการศึกษาสามารถอธิบายตามทฤษฎีของ Kanter (1989, อ้างในวันชัย ธรรมสัจการ, 2543 : 189) ได้ว่าเป็นเพราะหัวหน้างานระดับต้นที่มีการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จะรับรู้ได้ว่าตนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และการได้รับการสนับสนุนปัจจัยทางด้านโอกาส ได้แก่ การคาดหวังในความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน การมีโอกาสดำเนินงานทักษะและความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับที่หัวหน้างานได้รับอำนาจและโอกาสเพียงพอเพียงจะทำให้รู้สึกมีพลัง มีขวัญกำลังใจสูง ซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ภัคธรรณ ปิ่นแก้ว (2548: 70) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Aryee and Chen (2006: 797) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานและ พฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานทางจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้ผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .509$ ) และยังมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานได้ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ โรงงานประกอบรถยนต์ให้อิสระหัวหน้างานระดับต้น มีโอกาสในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ การตัดสินใจบางประเด็นอาจเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน ส่งผลหัวหน้างานตัดสินใจได้ทันเวลาที่ให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี การตัดสินใจเป็นเครื่องวัดความแตกต่างระหว่าง หัวหน้างานกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ที่เป็นหัวหน้างานระดับต้น จะต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะต้องมีเหตุผล มีหลักการ มีเจตคติ และพิจารณาญาณที่ดีกว่า จึงกล่าวได้ว่า ความสามารถในการตัดสินใจคือมูลค่าเพิ่มที่หัวหน้างานระดับต้นต้องทำให้เห็น ซึ่งเป็นความแตกต่างที่เหมาะสมแล้วกับค่าจ้างเงินเดือนในตำแหน่งของหัวหน้างาน การตัดสินใจเป็นวิธีนำไปสู่เป้าหมาย หัวหน้างานควรตระหนักเสมอว่า การตัดสินใจเป็นแนวทางวิธีการและเครื่องมือที่จะทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ วิธีการตัดสินใจที่ดี ที่หลากหลายและสร้างสรรค์จะนำพาให้หัวหน้างานระดับต้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย (อภิชาติ โสภางค์ (2554 : 4)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา พวงไทย (2550: 84) พบว่าความสามารถในการ

ตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของปวงริศา เนิยรภาค (2551: 8) พบว่า ความสามารถในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในที่สุดท้ายผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .370$ ) และองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน กล่าวคือ เมื่อหัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูง จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงงานประกอบรถยนต์สนับสนุนให้หัวหน้างานระดับต้นทุกคนในองค์การมีการเผยแพร่ความรู้ อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ อีกทั้งมีการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันข้อมูลกันทั่วทั้งองค์การ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีส่วนร่วมเพราะบุคลากรทุกคนเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีข้อมูล ที่จะมาร่วมแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกัน พูดคุยแลกเปลี่ยน ความรู้กันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการพูดคุยกันในบางครั้งทำให้ได้มุมมองที่หลากหลายเนื่องจากแต่ละคนมีพื้นฐาน ความรู้ที่แตกต่างกัน สามารถที่จะ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยผลการศึกษาที่สามารถอธิบายตามทฤษฎีของ Marquardt and Reynolds (1994: 69) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสูงสุด มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างทีมงานข้ามหน้าที่ซึ่งจะเป็นแนวทางให้พนักงานได้เรียนรู้ร่วมกัน ทำให้พนักงานทุกคนจะมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทำให้มีผลการปฏิบัติงาน ที่ดีตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณรัตน์คันธา (2550: 127) ที่พบว่า การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Choe (2004: 69) ที่พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่จะนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาให้หัวหน้าระดับต้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะสิ่งที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

ในส่วนของบุคลิกภาพเชิงรุกองค์การควร จะรักษาหัวหน้างานระดับต้นที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกให้อยู่ในองค์การ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ มีนโยบายให้หัวหน้างานระดับต้นกำหนด ตัวชี้วัดผลงานหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้น สร้างความกระตือรือร้น วางแผนการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นระยะยาว จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดี

ในส่วนของ การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยาผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้หัวหน้างานระดับต้นได้นำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ และสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ให้หัวหน้างานระดับต้นได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการ การทำงาน นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะหาบุคคลตัวอย่างในองค์การ ที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ให้หัวหน้างานระดับต้นได้เห็นเป็นตัวอย่าง และผู้บริหารสามารถกระตุ้นด้วย คำพูด เพื่อจูงใจว่าทุกคนสามารถประสบความสำเร็จดัง

เช่นบุคคลในตัวอย่างได้เช่นกันนอกจากนี้ควรมีระบบการให้รางวัลที่เหมาะสมและจูงใจหัวหน้างานระดับต้น เมื่อหัวหน้างานระดับต้นมีทักษะมากขึ้นองค์กรควรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนหรือรางวัลส่วนบุคคล เพื่อเป็นการเสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจ

ในส่วนของความสามารถในการตัดสินใจพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานประกอบรถยนต์ ดังนั้น องค์กรควรจะมีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ โดยการให้หัวหน้างานระดับต้นแสดงบทบาทสมมติในการฝึกปฏิบัติการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ และมีความเสี่ยงสูงเพื่อฝึกทักษะในการตัดสินใจให้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้องค์กรควรจะมีสนับสนุนในด้านข้อมูลที่เพียงพอเพื่อประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ในการตัดสินใจแต่ละครั้งควรจะมีระบบการให้รางวัลในการตัดสินใจแต่ละเรื่องที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุดและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุดจะกระตุ้นให้หัวหน้างานมีความกล้าที่จะตัดสินใจได้เพิ่มขึ้น

ในส่วนของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานประกอบรถยนต์ ควรให้มีโอกาสแบ่งปันความรู้ที่ได้ไปอบรมภายนอกซึ่งองค์กรเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการให้บุคลากรไปอบรม หลังจากนั้นบุคลากรต้องนำความรู้เหล่านั้นมาแบ่งปันให้กับผู้ที่ไม่ได้ไปอบรมในเรื่องนั้นๆ เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรและควรมีการจัดระบบที่เลี้ยงขึ้นในองค์กร โดยให้บุคลากรแต่ละคนมีพี่เลี้ยงเพื่อปรึกษาในเรื่องการทำงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา การมีพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ แนวทางให้

จะช่วยพัฒนาบุคลากรมากขึ้นโดยเฉพาะบุคลากรที่มาเริ่มงานใหม่ต้องเรียนรู้เรื่องราวต่างๆภายในองค์กรและเรื่องเฉพาะทางเกี่ยวกับงานซึ่งองค์กรจะต้องกำหนดคุณสมบัติที่เลี้ยงให้มีความเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และควรมีระบบการจัดการข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และข่าวสารซึ่งกันและกัน อาจจะทำได้โดยสร้างฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และควรมีการศึกษาการจัดการข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่างๆที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกับที่เรารู้ เราสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงรวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมั่นคงนอกจากนี้ควรให้ทุนการศึกษาให้กับพนักงานในทุกๆระดับ เพื่อไปศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ เช่น สาขาวิศวกรรมศาสตร์ ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ หรือสาขาบริหารธุรกิจ เป็นต้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงาน อ่านหนังสือต่างๆทั้งที่เกี่ยวข้องกับ พร้อมทั้งจัดเวทีให้บุคลากรได้มีโอกาสแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการอ่านให้กับ เพื่อนร่วมงานได้เรียนรู้ร่วมกัน

## ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีหลายตัวแปร เช่นภาวะผู้ตาม จิตวิญญาณในการทำงาน การออกแบบงาน รวมทั้งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับหัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์ต้นเพียงแห่งเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาทั้งองค์กรรัฐวิสาหกิจ และอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ที่แตกต่างกันเพื่อจะสามารถนำผลจากการศึกษาไปประโยชน์ใช้กับองค์กรอื่นๆ อีกด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา นกน้อย และ คณะ. (2553). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมิทธิโกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น.
- นุชนารถ อยู่ดี. (2548). *ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประเวศ มหารัตน์สกุล. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปวีระดา เนียรภาค. (2551). *ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรี ชมพุดำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมคกรอ- ฮิล.
- ภัคธรรณ ปิ่นแก้ว. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรยา พวงไทย. (2550). *ภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ การมองในแง่ดี การทำงานเป็นทีมกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานผลิตรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันชัย ธรรมสังการ. (2543, พฤษภาคม -สิงหาคม). การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยากับการทำงานในองค์การ. *วารสารสงขลานครินทร์ (สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์)*. 6(2): 185-204
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2555). *อุตสาหกรรมรถยนต์ปีมังกรขยายตัวแม้มีปัจจัยเสี่ยง*. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.webboard.jssr.co.th>.
- อรุณรัตน์ ดันธา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฎกร. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิดหลักการวิธีการ*

- และกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย - ญี่ปุ่น).  
อภิชาติ โสภางค์. (2552). การตัดสินใจเพื่อการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: ภาควิชาวิศวกรรมศาสตร์.  
คณะวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Aryee, S. and Z. X. Chen. (2006). Leader-Member Exchange in a Chinese Context : Antecedents,  
the Mediating Role of Psychological Empowerment and Outcomes. *Journal of Business  
Research* 59 : 793-801.
- Bateman, T. S. and J. M. Crant. (1999). *Proactive Behavior: Meaning Impact Recommendations*.  
Business Horizons: 63-70.
- Bateman, T. S. and J. M. Crant. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior:  
A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*. 14 (2): 103-118.
- Cumming, T. G. and C. G. Worley. (2005). *Organizational Development and Change* 8th ed.  
Ohio: South Western College Publishing.
- Choe, J. M. (2004) . The Relationships among Management Accounting Information, Organizational  
Learning and Production Performance. *Journal of Strategic Information Systems* 13: 61–85
- Pitt, L. F. et al. (2002). Proactive Behavior and Industrial Sales force Performance. *Industrial  
Marketing Management* 31: 639-644.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace Dimension, Measurement  
and Validation. *Academy of Management Journal* 38: 1442-1465.
- Marquardt, M. and A. Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. Burr Ridge: Richard.  
Irwin, Inc