

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขต
จังหวัดสมุทรปราการ

THE STUDY OF PERSONAL CHARACTERISTICS, CORE COMPETENCY AND
LEADERSHIP AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF OPERATING OFFICERS OF
CAR PARTS MANUFACTURING COMPANY IN SARMUTPRAKAN PROVINCE

รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ
Rapeephant Chartlertyoise

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
จังหวัดนครราชสีมา

Assistant Professor Department of Finance and Banking Faculty of Business Administration
Vongchavalitkul University, Nakhornratchasima
E-mail: rapeephantnoi@gmail.com

Received: July 14, 2019
Revised: December 16, 2019
Accepted: December 19, 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 200 คน โดยใช้วิธีทางสถิติแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสมรรถนะหลักส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านบริการที่ดี และภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ

สมรรถนะหลัก ภาวะความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objective of the research was to study whether personal characteristics, core competency and leadership would affect the Effectiveness of operating officers

from car part manufacturing company in Sarmutprakan Province. A questionnaire was used to collect data of 200 participants. Descriptive and inferential statistics, multiple regression analysis, were used to analyze the data.

The results revealed that personal characteristics did not have a statistically significantly impact on employee' effectiveness in car part manufacturing company in Sarmutprakan Province. Core competency except achievement motivation and service mind dimensions did not have a statistically significant impact on the effectiveness of operating officers from car part manufacturing company. Moreover leadership had a statistically significant effectiveness of operating officers from car part manufacturing company in Sarmutprakan Province.

Keywords

Core competency, Leadership, Operational effectiveness

ความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมือง โลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ปัจจุบันสังคมเป็นสังคมของความรีบร้อนการเร่งรีบ ช่วงชีวิตและเวลาของผู้คนส่วนใหญ่มักจะหมดไปกับการทำงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้ข้อมูลข่าวสารกระจายอย่าง หลากหลายและทั่วถึงส่งผลให้เศรษฐกิจเป็นทุนนิยมมากขึ้นวัฒนธรรมบริโภคเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลง ที่พลิกผัน การแข่งขันสูง ก้าวสู่ระบบทุนนิยม วัตถุนิยม ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ นำไปสู่การพัฒนาในทุกด้าน ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ปรับโครงสร้างการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่บุคลากรทุกคนต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์การ สามารถปฏิบัติงานได้ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย การให้ ความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในงาน (Global Society, n.d.)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับยุคที่มีการ แข่งขันทางการตลาดสูง ดังนั้นจึงมีการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานให้ตรงกับนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การ การมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับ การปฏิบัติงานนั้น สิ่งสำคัญคือบุคลากรมีความพึงพอใจรู้สึกอยากทำงานทุกวันและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วน หนึ่งในความสำเร็จขององค์การ การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจและสังคมมี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในเรื่องของเทคโนโลยีที่มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ทำให้การทำงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด องค์การต้องมีการพัฒนาทางด้าน ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถต้องมุ่งเน้น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลสูงสุด ประสิทธิภาพเกิด

จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน Danthamrongkul (2003) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการทำเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามแผนงานที่ได้วางไว้ โดยประสิทธิภาพนั้นจะต้องสามารถวัดได้ว่าองค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากหรือน้อย และจากผลการดำเนินงานนั้นสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานต่อไป องค์กรควรพัฒนาให้มีคุณภาพด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรเพื่อส่งผลถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรให้มีการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร Lertpongworaphun (2010) ได้สรุปว่าองค์กรจึงควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความมั่นคง เมื่ออยู่ในภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือการปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมใด ๆ ที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถปฏิบัติได้เป็นไปตามที่วางแผนการใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ ทันเวลา ได้คุณภาพ ได้ผลงานเท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่าปัจจัยนำเข้า (Phatthankitcharoenkan, 2009)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานการผลิตนวัตกรรมขององค์กร ในการศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลัก โดยเล็งเห็นว่าสมรรถนะหลัก เป็นปัจจัยหรือเกณฑ์ในการวัดศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากร รวมทั้งใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพหรือศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง Thonggaew (2007) กล่าวว่า สมรรถนะหลักเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะหลัก เป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานหรือผลิตงานที่องค์กรต้องการได้และสนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กร สมรรถนะหลักสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่พึงมีเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สมรรถนะของบุคคลจะมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและสถานการณ์ต่าง ๆ (Sirichum, 2017)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก และภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความหลากหลายในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล ตลอดทั้งความพึงพอใจในเรื่องของสมรรถนะหลักและภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งหมดควรทราบ ในปัจจุบัน ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า ผลจากการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หามาตรการในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพตลอดทั้งการแข่งขันทางธุรกิจของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในอนาคต และคาดว่าจะ เป็นแนวทางตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ สมรรถนะหลัก

ภาวะผู้นำ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเป็นส่วนหนึ่งในการต่อยอดไปสู่การวิจัยแง่มุมอื่น ๆ ได้

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันประกอบด้วย อายุ อายุเฉลี่ยการทำงาน แผนกที่สังกัด และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการหรือไม่
2. สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการหรือไม่
3. ภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านภาวะกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุเฉลี่ยการทำงาน แผนกที่สังกัด รายได้ที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านภาวะกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลสมรรถนะหลัก ข้อมูลภาวะผู้นำและข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ แห่งหนึ่ง ที่มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 504 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณจากตารางทาร์โร ยามาเน่ ที่ประชากรจำนวน 500 คนและความคลาดเคลื่อน ± 5 เปอร์เซ็นต์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน และแจกแบบสอบถามแบบปลายปิดประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลสมรรถนะหลัก ข้อมูลภาวะผู้นำ และ

ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยมีการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้วยวิธีของครอนบาร์ค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.82 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จากบริษัทดังกล่าว ในการแจกข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นเวลา 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1-31 กรกฎาคม 2561 จำนวน 220 คน แต่สามารถนำมาใช้ได้จำนวน 200 คน โดยอีก 22 คน เป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงไม่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

สำหรับการสรุปผลการวิจัยนี้สามารถสรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้ ข้อมูลเชิงพรรณนา พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 63.5 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 45.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 61.0 อายุเฉลี่ยการทำงาน มากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี ร้อยละ 32.5 แผนกที่สังกัด ร้อยละ 71.50 ระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ร้อยละ 70.0

ตารางที่ 1 ตารางแสดงบุคลากรที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุเฉลี่ยการทำงาน ในหน่วยงาน แผนกที่สังกัด และรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

	จำนวน (คน)	ค่า F	Sig.
อายุ	200	1.124	0.341
ระดับการศึกษา	200	0.595	0.619
อายุเฉลี่ยการทำงาน	200	2.159	0.094
แผนกที่สังกัด	200	0.884	0.450
รายได้เฉลี่ย	200	0.661	0.518

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุเฉลี่ยการทำงานในหน่วยงาน แผนกที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ - สมรรถนะหลัก (รายด้าน)

	ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta)	ค่า t	Sig.
(Constant)		3.372	.001
1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	.052	.750	.454
2. ด้านบริการที่ดี	.032	.434	.665
3. ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	.228	3.173	.002*
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	.338	4.070	.000*
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	.240	3.532	.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ก่อนมีการวิเคราะห์ตัวแปรด้านสมรรถนะหลักได้มีการวิเคราะห์ความเป็นอิสระด้านตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปร เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาสภาพที่เกิดสหสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) พบว่าได้ค่า tolerance ระหว่าง 0.387-0.513 มีค่ามากกว่า 0.2 และได้ค่า VIF เฉลี่ยระหว่าง 3.106-3.745 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้น ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปร จึงไม่เกิดปัญหาสภาพที่เกิดความสัมพันธ์กันเอง และสามารถนำมาพยากรณ์การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุได้ตามตารางที่ 2

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ในทางตรงข้าม สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของภาวะผู้นำ (รายด้าน) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการแสดงผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ - ภาวะผู้นำ (รายด้าน)

	ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta)	ค่า t	Sig.
(Constant)		4.162	.000
1. ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี	.183	2.852	.005*
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.162	2.385	.018
3. ด้านภาวะกระตุ้นทางปัญญา	.383	5.264	.000*
4. ด้านการค้ำประกันความเป็นปัจเจกบุคคล	.193	2.696	.008*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ก่อนวัดตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ได้มีการวิเคราะห์ความเป็นอิสระด้านตัวแปรย่อยทั้ง 4 ตัวแปร เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาสภาพที่เกิดสหสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) พบว่า ได้ค่า tolerance ระหว่าง 0.314-0.423 มีค่ามากกว่า 0.2 และได้ค่า VIF เฉลี่ยระหว่าง 3.0211-3.342 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้นตัวแปรย่อยทั้ง 4 ตัวแปรจึงไม่เกิดปัญหาสภาพที่เกิดความสัมพันธ์กันเองและสามารถนำมาพยากรณ์การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุได้ตามตารางที่ 3

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Inlee (2017) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสามารถของหัวหน้างาน และปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยด้านส่วนบุคคลจะเป็นตัวชี้วัดถึงระดับความรู้ ความสามารถของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อองค์กรมีระบบการบริหารที่ดี ก็จะสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันเพศหญิงก็มีความรู้ความสามารถเทียบเท่าเพศชาย อาทิ บางหน้าที่เพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกับเพศชายและบางตำแหน่งงานไม่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีอายุมาก หรืองานบางอย่างก็ไม่จำเป็นต้องมีพนักงานที่จบการศึกษาสูง แคร่ระดับปริญญาตรีก็สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านรายได้ของพนักงานจะถูกกำหนดด้วยมาตรฐานขององค์กรว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของพนักงานหรือไม่ จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Serirat (2009) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพทางครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยคุณสมบัติทางด้านประชากรศาสตร์จะเป็นตัววัดถึงระดับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์นี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องในบางส่วนแนวคิดของ Saritvanich (2009) ที่กล่าวไว้ว่าคุณสมบัติพื้นฐานของบุคคลเป็นปัจจัยระดับบุคคลที่ควรจะทำการศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่ ด้านเพศ ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ในเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการเข้าสังคม แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ และความเป็นผู้นำด้านอายุของบุคคลจะมีส่วนในการกำหนดรูปแบบความคิดและการมองปัญหา ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา ทางด้านทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันออกไปด้านสถานภาพ พนักงานที่แต่งงานและมีครอบครัวมักจะมีการขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่จะมีความพอใจในงานมากกว่า เนื่องจากมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้การทำงานที่มั่นคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ด้านอายุงาน ผู้ที่มีอายุงานในองค์กรที่ยาวนาน มักมีความพอใจในงานสูงกว่า เนื่องจากมีตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่สูงกว่า ในส่วนของการปฏิบัติงานก็จะมี ความรับผิดชอบในงานมากขึ้นตามไปด้วย รายได้ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เมื่อพิจารณาในด้านความเสมอภาค ปริมาณค่าจ้าง และความยุติธรรม เพราะความพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากรายได้ที่มากกว่าผลตอบแทนอื่น ๆ กล่าวคือ คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุในการทำงานในองค์กร และรายได้ เป็นต้น เพราะปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อพนักงานมีความพอใจ ในงานก็จะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ส่วนสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ในทางตรงข้าม สมรรถนะหลักด้านส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ทำให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและหลักจริยธรรม มีการทำงานเป็นทีมและมีความเชี่ยวชาญในงาน จะมีความสนใจใฝ่รู้ ส่งมอบความรู้ความสามารถของตน จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการให้เข้ากับการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองให้แก่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ผลของการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน มีส่วนช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1998) ที่ระบุว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จโดยมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เชิงพฤติกรรมเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล สามารถผลักดันให้บุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามความรับผิดชอบของตนเอง คุณสมบัติเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และงานวิจัยของ Prathumchan (2017) พบว่า พนักงานปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักโดยรวมในด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดีและด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากพนักงานปฏิบัติการ ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมายและระเบียบ มีการยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มุ่งเน้นให้บริการด้วยความเต็มใจและช่วยแก้ปัญหาของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yawaprapas (2005) ได้กล่าวถึงสมรรถนะหลักว่า เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กร สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรเอง องค์กรแต่ละแห่งจะมีบุคลิกลักษณะที่เป็นเสมือนแก่นหรือหลักขององค์กร สมรรถนะหลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปทีบุคคลากรและกลายเป็นสมรรถนะหลักทีบุคคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี

3. ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchaboon (2014) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เนื่องมาจากผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ และพลิกวิกฤตให้เกิดเป็นโอกาสได้ ทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสามารถให้คำแนะนำส่งเสริม สนับสนุนในทางที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเคารพ เชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และงานวิจัยของ Wongkrajang (2015) ที่ระบุว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้างานมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์รวมทั้งสามารถปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตามลักษณะที่มีได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ สามารถสร้างความเชื่อถือและจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางด้านความรู้และทางด้านบารมีก่อให้เกิดประสิทธิภาพพร้อมกัน ดังนั้นอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดผลดีต่อบริษัทสามารถทำให้ธุรกิจผนวกกับพนักงานในองค์การก้าวสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนเกิดประสิทธิภาพกับองค์การและพนักงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ผู้นำสามารถจงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับงานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติจริง ดังนี้

1.1 ด้านสมรรถนะหลัก หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนการจัดกิจกรรมหรือจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานให้มีความยึดมั่นในความถูกต้องและหลักจริยธรรมซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และเสริมสร้างเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านภาวะผู้นำ ควรที่จะมีการปรับแนวความคิดของพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น โดยอาจจะมีการขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือมีการจัดประชุมให้มีการระดมความคิดเห็นร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากขึ้น (สัปดาห์ละ 1 ครั้ง) เป็นต้น

2. สำหรับข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายและมีความชัดเจนในข้อมูลแต่ละด้านมากขึ้น

2.2 อาจใช้การผสมผสานการวิจัยในเชิงคุณภาพ มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่มเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลเชิงลึกไปต่อยอดให้แก่ผู้สนใจได้มากขึ้น

References

- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformation Leadership**. Thousand Oaks, Sage.
- Danthamrongkul, W. (2003). **kānboṛihān** [Management]. Bangkok: Third Wave Education.
- Global Society. (n.d.). **sangkhom lōk yuk lōkāphiwat** [Global Society]. Retrieved, May 16 2019, from <https://sites.google.com/site/xaseiynniyukhlokaphiwathn/sangkhm-lok-yukh-lokaphiwathn>
- Inlee, R. (2017). **kānsuksā patḥai sūan bukkhon patḥai khwāmsāmat khōng huānā ngān læ patḥai nayobāi kānboṛihān ḥatkān thī mī tō prasitthiphon kān patibat ngān khōng phanakngān thanākhañ kasikōṅ Thai samnakngān yai** [A Study of Personal Characteristics, Supervisors' Abilities and Managerial Policy Affecting Employees' Effectiveness in the Headquarter Kasikorn Commercial Bank]. Master's thesis. Bangkok University.
- Lertpongworaphun, V. (2010). **patḥai thī mī 'itthiphon tō kān patibat ngān khōng phanakngān fāi boṛikān bukkhalakōṅ khōng boṛisat sai kān bin hæng nung** [Factors which Effect on Job Performance of the Airline Employees]. Master's thesis. Kasetsart University.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral - event interviews. **Psychological Science**, 9(5), 331-339.
- Petchaboon, k. (2014). **kānsuksā laksana sūan bukkhon phāwa phū nam kān plianplæng læ watthanatham 'ongkān thī song phon tō prasitthiphon nai kān patibat ngān khōng phanakngān radap patibatkān: kōṛanī suksā khēt sathōṅ Krung Thēp Mahā Nakhōṅ** [The Study of Person Characteristics, Transformation Leadership and Organization Culture Affecting the Effectiveness of Operating Officers: A Case Study of Sathon, Bangkok]. Master's Thesis. Bangkok University.

- Phatthankitcharoenkan, C. (2009). **khwāmkhithen kīeokap patčhai thī mī prasitthiphāp nai kān patibat ngān khōng phanakngān bōrisat ‘ākhwā nichihārā khōpōrēchan čhamkat** [The Factor Affecting Performance Efficiency Employees in Aqua Nishihara Company Limited]. Master’s thesis. Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.
- Prathumchan, S. (2017). **khwāmsamphan rawāng kān mungnēn samatthana lak kap prasitthiphāp kān patibat ngān khōng phanakngān radap patibatkān** [The Relationship between the Focusing on Main Competency and The Efficiency of Operating Employee]. Master’s thesis. Mahasarakham University.
- Saritvanich, S. (2009). **phruttkam ‘ongkān samai mai nāeokhit læ thritsadi (Phim khrang thī čhet)** [New Trend Organization Behavior, Concept & Theory]. Bangkok: Thammasat University. (7th ed).
- Serirat, S. (2009). **kānbōrihān kāntalāt** [Marketing Management]. Bangkok: Patana Suksa.
- Sirichum, T. (2017). **patčhai thī song phon to kān patibat ngān khōng phanakngān thēsabān song khla** [Factors Affecting the Performance of Employee’s Songkhla Municipality]. Master’s thesis. Hatyai University.
- Thonggaew, T. (2007). **(samatthana) : lakkān læ nāe patibat** [Theory and Parties]. Bangkok: Suan Dusit, Rajabhat University.
- Wongkrajang, P. (2015). **‘itthiphon khōng phāwa phū nam bāep kān plianplāng to prasitthiphāp kānthamngān: kōrani sukā bōrisat ‘emphīem theknōyī (thailān) čhamkat** [Influences of Transformational Leadership on Performance Efficiency: A Case Study of MPM Technology (Thailand) Company Limited]. Master’s thesis. Rajamangla University of Technology Thanyaburi.
- Yawaprapas, S. (2005). **kānbōrihān ngān bukkhon phāk rat Thai: krasā mai læ sing thāthāi** [Government Employee Management, New Trend and its Challenge]. Bangkok: Choothong.