ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

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

เกียรติศักดิ์ โพธิกนิษฐ์* การุณย์ ประทุม[2] และแคทลียา ชาปะวัง[3]

Kiattisak Potikanit* Karun Pratoom[2] and Cattaleeya Chapavang[3]

Received : April 16, 2020 Revised : June 29, 2020 Accepted : June 30, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำนวน 280 คน จาก 3 โรงงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ด้วยวิธีการการถดถอยพหูคูณ จะใช้ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำเชิงรุก ซึ่งจำทำการแยกวิเคราะห์เป็น 4 ด้านและตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม จากผลการวิจัยที่ค้นพบคือ 1) ไม่สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระด้านการมีจินตนาการ มีผลกระทบเชิงบวกต่อตัวแปรตามด้านคุณภาพและปริมาณ 2) ตัวแปรอิสระ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีวิจารณญาณ และด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่มีผลกระทบต่อตัวแปรตามโดยรวม ดังนั้น บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จึงควรให้ความสำคัญกับการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงรุก ประสิทธิภาพการทำงาน บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

---

* นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Master Student, Master of Business Administration, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

[2] รองศาสตราจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Associate Professor, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

[,3] อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham l

Abstract

The purpose of this research was to verify the relationship between proactive leadership and work efficiency for production line employees of Lear Corporation Thailand. A questionnaire was used for collecting data from 280 line Employees of three factories of Lear Corporation Thailand. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis. The results found that 1) there was a positive impact at the imagination dimension of proactive leadership on the overall work efficiency, and 2) there were no impact of the remain three dimensions of proactive leadership (self-Awareness, conscious and independent will) on the overall work efficiency Therefore, Lear Corporation Thailand should give priority to inspire their managers to expect the future trends and planning to change including focusing on the adaption of new technology and processes to increase the work efficiency of the line employees.

Keywords : Proactive Leadership, Work Efficiency, Lear Corporation Thailand

1. บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินการทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องเผชิญหน้ากับความท้าทาย เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี ในการดำเนินงาน การเพิ่มกลยุทธ์ต่างๆ และการสร้างทีมงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ที่จะให้ได้มาซึ่งผลประกอบการเพื่อให้ได้ผลกำไรและดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างมาก สำหรับกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลตามประกาศโมเดลประเทศไทย 4.0 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่มุ่งเน้นประเด็นการพัฒนาและวางพื้นฐานที่สามารถสานต่อการพัฒนา เพื่อนำไปสู่ความมั่นคง และยั่งยืน ซึ่งมีทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ หนึ่งในนั้นคือการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรและประเทศต่อไป (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) ด้วยเหตุนี้ วิสัยทัศน์ นโยบายกลยุทธ์ การบริหารและภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ขององค์กร

ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) เป็นความสามารถของผู้บริหารในเชิงการมีอิทธิพล ชี้นำ โน้มน้าวผู้อื่นบนพื้นฐานการตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อนในศักยภาพของตนเอง และองค์กร มุ่งเน้นการวางแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อโอกาสใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบคือ 1) การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) 2) การมีจินตนาการ (Imagination) 3) การมีวิจารณญาณ (Conscious) และ 4) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) (Covey, 2004) ทั้งนี้ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1996) และทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership) ของ House and Mitchell (1974) ภาวะผู้นำสามารถส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เนื่องจากการแสดงออกของ

ผู้นำเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงาน ที่ทำให้เกิดเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการทำงาน การพัฒนาตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมระหว่างการทำงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ อันเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงรุกจึงอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายใต้สถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังเช่นในปัจจุบัน

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่เกิดการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ทั้งในด้านคุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Timeliness) และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Cost) (ประชุม รอดประเสริฐ, 2547) ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญโดยตรงต่อผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์การทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการผลิตและการบริการ ถ้าประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรจากความไม่พึงพอใจของลูกค้า ลดความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดการสูญเสียเวลาและวัตถุดิบโดยไม่ก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมาย เกิดการทำงานซ้ำ ทรัพยากรต่าง ๆ ถูกนำมาใช้อย่างสิ้นเปลืองและส่งผลต่อการเพิ่มต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งท้ายที่สุดสามารถส่งผลต่อกำไรและศักยภาพการแข่งขันในระยะยาวขององค์กร ด้วยความสำคัญดังกล่าวนี้ ทำให้ทุก ๆ องค์กรให้ความสนใจกับการค้นหา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรของตน

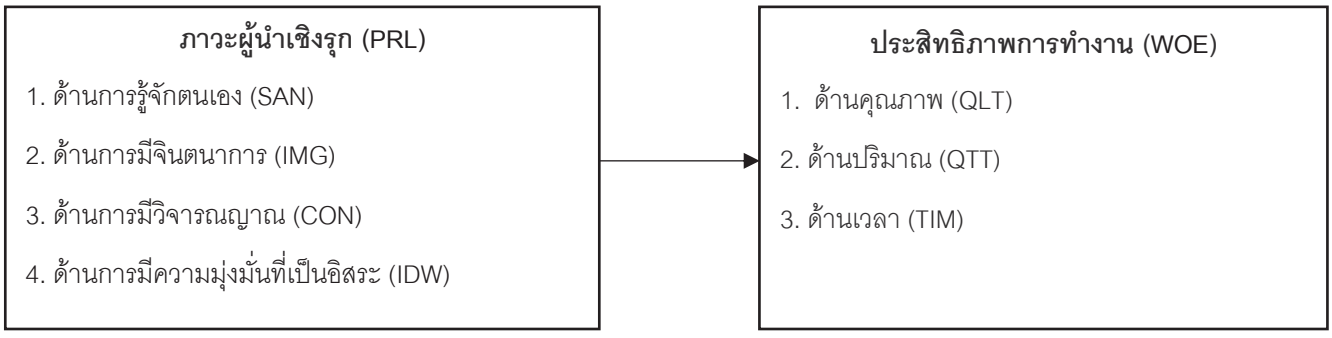
บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนภายในรถยนต์ทั่วโลกโดยบริษัทแม่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และมีสาขาในอีก 35 ประเทศทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทย ซึ่งมีฝ่ายผลิตจำนวน 3 โรงงาน ที่จังหวัดระยองจะประกอบเบาะรถยนต์เพื่อส่งให้กับลูกค้า โรงงานที่จังหวัด ปราจีนบุรีจะทำการผลิตสายไฟ และโรงงานที่จังหวัดนครราชสีมาจะผลิตที่หุ้มเบาะรถยนต์ ซึ่งจะมีลูกค้าที่เป็นบริษัทรถยนต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น เมอร์ซิเดส เบนซ์ (Mercedes Benz) บีเอ็มดับบิว (BMW) ฟอร์ด (FORD) จีเอ็ม (GM) นิสสัน (NISSAN) และ โตโยต้า (TOYOTA) ทั้งนี้บริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย มีโครงสร้างการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของผู้บริหารจากบริษัทเลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ในการตัดสินใจนโยบายขับเคลื่อนกลยุทธ์ธุรกิจ และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจปัจจุบันได้ (บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด, 2562 : เว็บไซต์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตหรือไม่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความเหมาะสม อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1
โมเดลของภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน



2.1 ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership)

ตามแนวคิดของ Covey (2004) ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของผู้บริหารในการมีอิทธิพล ชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจผู้อื่นด้วยการมีความเข้าใจจุดแข็ง และจุดอ่อนในศักยภาพของตนเองและองค์การ ให้ความสำคัญกับการวางแผนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทและการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

2.1.1 การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการเข้าใจความรู้และทักษะของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพการทำงานของตนเอง สามารถจูงใจตนเองในการพัฒนาหรือเติมเต็มจุดอ่อนของตน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตรวมถึงความสามารถในการจัดการความรู้สึกและอารมณ์ทางลบของตนเอง เพื่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.2 ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการวางแผนเพื่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานขององค์กร

2.1.3 ด้านการมีวิจารณญาณ (Conscious) หมายถึง การรับรู้ถึงการแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สะท้อนถึงความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความไม่ลำเอียง บริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้

2.1.4 ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) หมายถึง การรับรู้ถึงความทุ่มเทและความมุ่งมั่นในการทำงาน บริหารงานด้วยความเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถของตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือกระทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาขององค์การอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ตกอยู่ภายใต้การชี้นำของบุคคลอื่น

2.2 ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency)

ประชุม รอดประเสริฐ (2547) ได้นิยามความหมาย ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพตามที่ต้องการ และจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการและสามารถผลิตได้เกณฑ์มาตรฐานและใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าตามที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านคุณภาพ (Quality) หมายถึง ผลผลิตหรือผลงานที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของลูกค้าอย่างครบถ้วน ไม่เกิดข้อผิดพลาด มีการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้งานถูกต้องตามมาตรฐานที่ลูกค้าต้องการ

2.2.2 ด้านปริมาณ (Quantity) หมายถึง ผลผลิตหรือผลงานที่มีจำนวนถูกต้องครบถ้วนตามคำสั่งการผลิตของลูกค้า โดยที่ไม่มีของเสียเกิดขึ้น มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.2.3 ด้านเวลา (Timeliness) หมายถึง ผลผลิตหรือผลงานที่สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาช่วยเพื่อประหยัดเวลา มีการปรับกระบวนการใหม่ และสามารถที่จะควบคุมสิ่งต่างๆ ภายนอกได้เป็นอย่างดีเพื่อไม่ให้กระทบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ทั้งนี้มีงานวิจัยของ สุชีรา จันทพรม (2553) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกมีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำของ Bass (1998) ที่อธิบายว่า การแสดงออกพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังผลลัพธ์จากการทำงาน และรางวัลผลตอบแทนที่จะได้รับของพนักงาน ท้ายที่สุดจะส่งผลมายังพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงตั้งเป็นสมมุติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : ภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการรู้จักตนเองมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

สมมุติฐานที่ 2 : ภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีจินตนาการมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

สมมุติฐานที่ 3 : ภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีวิจารณญาณมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

สมมุติฐานที่ 4 : ภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสายการผลิต ของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ในประเทศไทย จำนวน 300 คน จาก 3 โรงงาน (โรงงานจังหวัดระยอง จำนวน 40 คน โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี 216 คน และโรงงานจังหวัดนครราชสีมา 44 คน) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้นำหนังสือราชการ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยส่งไปยังผู้บริหารบริษัทฯ และเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตยเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่ถูกต้องและสมบูรณ์ จำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.33 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar, and Day (2001) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักตนเอง ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเนื้อหา ความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน การสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี 2) ด้านการมีจินตนาการ ประกอบด้วย 4 คำถาม คือ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้ ความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อยู่เสมอ 3) ด้านการมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4 คำถาม คือการมีวินัยในตนเอง เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การบริหารด้วยความเป็นธรรม เที่ยงตรง การนำวิธีการแก้ปัญหาที่ผ่านมามาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ดี 4) ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ประกอบด้วย 4 คำถาม คือ ความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน บริหารงานด้วยความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ แก้ไขปัญหาขององค์การอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ตกอยู่ภายใต้การชี้นำของบุคคลอื่น

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพ ประกอบด้วย 4 คำถาม คือ ผลผลิตที่มีคุณลักษณะตรงตามที่ต้องการ ไม่เกิดข้อผิดพลาด มีการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้งานถูกต้องตามมาตรฐานที่ลูกค้าต้องการ 2) ด้านปริมาณ ประกอบด้วย 3 คำถาม คือ ผลงานที่มีจำนวนถูกต้องครบถ้วนตามคำสั่งการผลิตของลูกค้า โดยไม่มีของเสีย มีการวางแผนปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณตามเกณฑ์ มีผลงาน และปริมาณงานที่เหมาะสม 3) ด้านเวลา ประกอบด้วย 3 คำถาม คือ มีนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อประหยัดเวลา มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ สามารถที่จะควบคุมสิ่งต่างๆ ภายนอกได้ เพื่อไม่ให้กระทบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง โดยผ่านการพิจารณาเนื้อหาของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งภาวะผู้นำเชิงรุก ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.475 – 0.790 และประสิทธิภาพการทำงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.409 – 0.780 ซึ่งสอดคล้องกับสมบัติ ท้ายเรือคำ (2552) ที่ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อเกินกว่า 0.40 เป็นค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงรุก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.768 - 0.837 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.711 - 0.814 ซึ่งสอดคล้องกับสุวิมล ติรกานันท์ (2551) ที่ได้นำเสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่ายอมรับได้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ซึ่งเขียนสมการได้ ดังนี้

สมการ $WOE = \beta_0 + \beta_1 SAN + \beta_2 IMG + \beta_3 CON + \beta_4 IDW + £$

โดยที่

WOE แทน ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

SAN แทน ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง

IMG แทน ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการจินตนาการ

CON แทน ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีวิจารณญาณ

IDW แทน ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ตัวแปร	WOE	SAN	IMG	CON	IDW	VIFs
$\overline{X}$	3.91	3.76	3.75	3.71	3.74	
S.D.	0.42	0.55	0.57	0.58	0.56	
WOE		0.28*	0.42*	0.37*	0.38*	
SAN			0.74*	0.77*	0.74*	2.96
IMG				0.77*	0.77*	3.17
CON					0.80*	3.64
IDW						3.51

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงรุก มีค่าตั้งแต่ 2.962 – 3.640 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีผลกระทบต่อความคลาดเคลื่อนในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Black, 2006 : 585)

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ (IMG) (H1: b1=0.01, p<0.02)มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WOE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ H2 และไม่ยอมรับสมมุติฐานที่ H1 H3 และ H4 เนื่องจาก การปฏิบัติงานในสมัยใหม่ ต้องมีการวางแผนงานที่ดี รัดกุม ครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้นผู้นำต้องมีความสามารถวางแผนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และต้องมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถของกระบวนการผลิตมากขึ้น เพื่อสามารถแข่งขันในทางธุรกิจได้ ต้องมีแนวคิดใหม่ ๆ มาเพื่อให้มีความหลากหลายในการบริหาร เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือจากลูกค้า และสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพมากขึ้น ลดขั้นตอนกระบวนการทำงานและไม่ให้เกิดความซับซ้อนในการผลิต เพื่อลดเวลาในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดต่อองค์การ

ตาราง 2 การทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย

ภาวะผู้นำเชิงรุก	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WOE)		T	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.74	0.17	16.14	0.00*
ด้านการรู้จักตนเอง (SAN)	-0.12	0.07	-1.72	0.09
ด้านการมีจินตนาการ (IMG)	0.25	0.07	3.48	0.00*
ด้านการมีวิจารณญาณ (CON)	0.08	0.07	1.11	0.27
ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IDW)	0.11	0.08	1.42	0.16

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุชีรา จันทพรม (2553 : 100) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ เพราะผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชิงรุกในการบริหารจัดการโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีจินตนาการในการคาดการณ์เหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้วสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารและจัดการองค์การในการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรได้มีการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ด้านการรู้จักตนเอง ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และด้านปริมาณ อาจเนื่องจากองค์ประกอบด้านการรู้จักตนเองมีความเกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกทางลบของตัวผู้บริหารเองในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการเป็นผู้นำ จึงอาจไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการกระตุ้นพนักงานในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ดังที่ Covey (2004) ได้อธิบายไว้ว่า การรู้จักตนเองเป็นลักษณะนิสัยของผู้นำที่พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานมิติเชิงสังคม อารมณ์ ที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและบุคคลอื่นมากกว่าที่จะส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ในงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของผู้นำหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการมีวิจารณญาณ ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อาจเนื่องจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำผู้นำเชิงรุกด้านการมีวิจารณญาณเน้นคุณลักษณะของผู้นำเกี่ยวกับการมีวินัยในตนเอง การยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร การนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากวิธีการทำงานในปัจจุบัน จึงอาจไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีรา จันทพรม (2553) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะการวัดคุณภาพของผู้เรียนในงานวิจัยของ สุชีรา จันทพรม (2553) เป็นดัชนีสะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์การที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าตัวสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระของภาวะผู้นำเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของผู้บริหารในการที่จะทำงานเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ เน้นความเป็นอิสระในการคิด

วางแผน และทำงานโดยไม่ถูกครอบงำจากบุคคลอื่น คุณลักษณะเหล่านี้จึงอาจไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีราจันทพรม (2553 : 93) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระของผู้บริหารไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ในการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

งานวิจัยในอนาคต ควรจะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในลักษณะของการส่งผลกระทบทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรทัศนคติและแรงจูงใจของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงานหรือแรงจูงใจในงาน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น เกี่ยวกับกลไกหรือกระบวนการที่ภาวะผู้นำเชิงรุกมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ด้านการจูงใจ ความขัดแย้งในองค์กร อุปสรรคด้านเทคโนโลยี และควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ตลอดจนควรมีการเปลี่ยนไปทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ที่ไม่ใช่ธุรกิจในอุตสาหกรรมการผลิตที่เกี่ยวข้องกับรถยนต์ เช่น ธุรกิจการบริการ ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจด้านสุขภาพ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีจินตนาการให้มากขึ้น เนื่องจากผลวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า เป็นมิติของภาวะผู้นำเชิงรุก ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารบริษัทอาจเน้นการวางแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการนำสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และปรับกระบวนการการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและสามารถที่จะพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการวิจัยจะไม่พบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการรู้จักตนเอง ด้านการวิจารณญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงรุกในด้านเหล่านี้ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่จากงานวิจัยในอดีตและแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรุกที่พยายามชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์ต่าง ๆ ในเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นภายในองค์การ การพัฒนาฝึกอบรมและการแสดงภาวะผู้นำเชิงรุกในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ยังคงต้องให้ความสำคัญเช่นกัน

6. สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการมีจินตนาการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ปริมาณ ขณะที่ภาวะผู้นำเชิงรุก ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีวิจารณญาณ และด้านมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไม่มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหาร บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงรุกโดยเฉพาะกับด้านจินตนาการ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาผลกระทบทางอ้อมของภาวะผู้นำเชิงรุกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกลไกที่ภาวะผู้นำเชิงรุกมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น. (2561). *ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2561. จาก http://everyone.lear.com/page/default.aspx.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เนติกุล การพิมพ์.

สุชีรา จันทพรม. (2553). *การศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2559). *พิมพ์เขียวและปฏิบัติการขับเคลื่อน โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน*. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560, จาก http://www.nescb.go.th.

Aaker D. A, Kumar V., & Day, G. S. (2001). *Maketing research*. (7th ed). New York : John Wiley and Son.

Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership : Industry, Military and Education impact*. New Jersey : Lawrence Eribaum.

Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision marking*. (4th ed). USA : John Wiley & Sons.

Cronbach, L. J. (1984). *Essential of psychology and education*. New York : Mc-Graw Hill.

Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of highly effective people*. Salt Lake City : FranklinCovey.

Herzberg, F. (1996). *Work and nature of man*. Cleveland : World Publishing Company.

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 15(1). 81-97.