

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรณีศึกษา: บริษัท ทิสเซนกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

The Relationship between Leadership Personality and Work Performance of Employees

Case study: ThyssenKrupp Materials (Thailand) Co.,Ltd.

เบญจวรรณ เพชรนิล

10.14456/jrgbsrangsit.2017.19

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้นำ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิสเซนกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ประชากร คือ พนักงานบริษัท ทิสเซนกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของพนักงานต่อบุคลิกภาพผู้นำโดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอันดับแรก คือด้านคุณลักษณะทางสังคม รองลงมาคือด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านคุณลักษณะทางร่างกาย

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอันดับแรก คือด้านกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และอันดับสุดท้ายคือด้านผลผลิต

3. บุคลิกภาพของผู้นำในภาพรวม และด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บุคลิกภาพของผู้นำ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this 1) To study were to investigate employee opinions towards the leadership personality. 2) To study the performance of employees. 3) To study the relationship between the leadership personality and the performance of the employees of ThyssenKrupp Materials (Thailand) Co., Ltd. The population of this study was 280 employees of ThyssenKrupp Materials (Thailand) Co., Ltd. The questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed through percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results of this study showed as follows.

1. At both overall and individual aspects, the employees' opinion towards leadership personality was at highest level. Social characteristic has the highest mean score, followed by work characteristic, and physical characteristic.
2. At both overall and individual aspects, the employees' opinion towards work performance was at highest level. Work process had the highest mean score, followed by personal performance, and productivity.
3. Overall leadership personality and social characteristic, and work characteristic were highly related to work performance with a statistical significance level of .05.

Key words: Leadership Personality, Work Performance

1. บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานของหน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ล้วนมี ทรัพยากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยีที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตามคนยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร ดังนั้นในองค์กรทุกประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้น คนเป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคน และทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ ดูแล ควบคุม รักษา สร้างเสริมสถานะทางกายภาพ และทางเศรษฐกิจขององค์กร

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อสาร ให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อสารที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างพันธสัญญา และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันที่สุดในที่สุด

บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล (พัชรศิริ ราชรักษ์, 2555) เป็นที่ชื่นชอบของคนโดยทั่วไป ส่งผลให้ประสบความสำเร็จของชีวิต อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่นได้มากขึ้น และเมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคล จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่มีบุคลิกภาพดีมักจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพราะมีความเชื่อมั่นมีโอกาสมากกว่า ตลอดจนวิธีที่ปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพราะคนที่มีบุคลิกภาพดีจึงได้เปรียบคนอื่น ๆ เสมอ เพราะการมีบุคลิกภาพดีจะทำให้ได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้พบเห็น และคนที่มิปฏิบัติสัมพันธ์ด้วย ดังนั้น การทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมได้รับความร่วมมือจากคนส่วนใหญ่มากกว่าผู้นำที่มีบุคลิกภาพไม่ดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

บุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะผู้บริหารนอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำ นั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ดังนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อการยอมรับของคนในองค์กร และของผู้ใช้บริการหรือลูกค้า ผู้นำจึงต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อสารให้ชัดเจน และต้องอาศัยศักยภาพของตนเอง และของทีมงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงการจัดระบบโครงสร้างในองค์กรที่สำคัญ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรตั้งแต่แรกก็ จะสามารถประเมินผลสำเร็จขององค์กรได้ นั่นหมายถึง การมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ในเรื่องของการบริการ และคุณภาพ

อุตสาหกรรมเหล็กเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีการผลิตในประเทศประมาณปีละ 12-13 ล้านตัน มีการนำเข้าเหล็กจากต่างประเทศอีกร้อยละ 40 หรือประมาณ 5.4 ล้านตัน เฉพาะการนำเข้าจากประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศที่มีการส่งออกเหล็กสูงที่สุดในโลกมีขดนำเข้าไทยสูงกว่า 2,503 ล้านเหรียญสหรัฐ ในปี พ.ศ. 2547 เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2546 ถึงร้อยละ 72.59 (Positioning, 2548) ธุรกิจผู้นำเข้าและจัดจำหน่าย เฉพาะที่เป็น SME ในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวน 45,171 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2550) ทำให้มีการแข่งขันของธุรกิจในประเทศสูงมาก

บริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายปลีกส่งสินค้าประเภทเหล็ก จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งจำนวนมากได้ จึงต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้นำบริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

3. สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน บุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

4. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมุ่งศึกษาบุคลิกภาพของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยศึกษาในบริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีขอบเขตงานวิจัยดังนี้

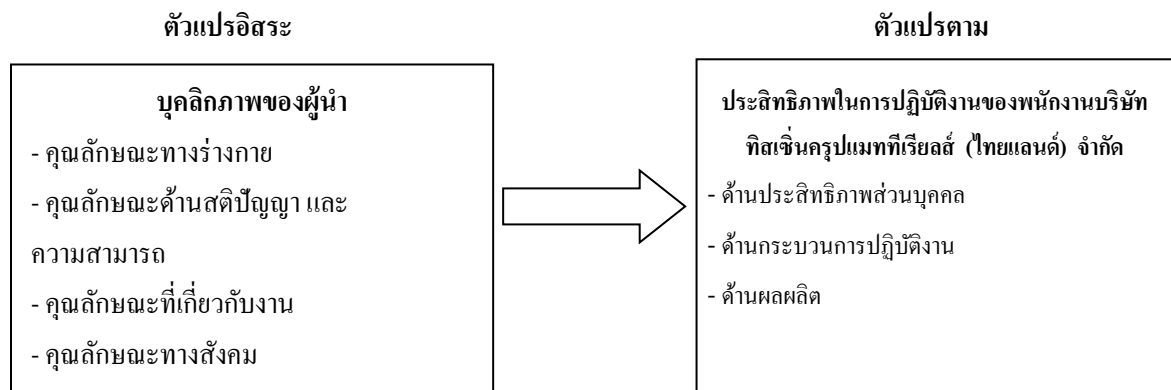
1. ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 280 คน
2. พื้นที่ในการวิจัยบริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 94 หมู่ 6 ซอย 78 ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลบางจาก อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
3. ระยะเวลาการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน พ.ศ. 2559 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560
4. ตัวแปรที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ใช้ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จของ Stogdill (1974 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2546, น. 162-166) และทฤษฎีของ Bass (1990 อ้างถึงใน ประทีป บินชัย,

2546, น. 11) ซึ่งสรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะทางร่างกาย คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ใช้ทฤษฎีของ Emerson (อ้างถึงใน กชกร เอ็นดูราษฎร์, 2550) และ Peeterson and Plowan (อ้างถึงใน อนันท์ งามสะอาด, 2551, น. 1) ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลผลิต

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย

6. การทบทวนวรรณกรรม

คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ

นักสังคมวิทยาได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลิกภาพของผู้นำเอาไว้ว่า ลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำ คือ บุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชน จึงต้องปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนนักจิตวิทยาได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่า ลักษณะของผู้นำขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสังคม ความแตกต่างของลักษณะสังคมจะเป็นเครื่องกำหนดความแตกต่างของลักษณะของผู้นำแต่ละประเภท เมื่อก้าวโดยสรุปลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกัน ก็โดยเกณฑ์ที่แตกต่างกันดังกล่าวเป็นเครื่องกำหนดสำหรับนักวิชาการท่านอื่นๆ ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้

Stogdill (1974) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2546, น.162-166) ได้รวบรวมคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่ประสบความสำเร็จออกเป็น 6 ประการ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะ ท่าทาง ส่วนสูง และน้ำหนัก
2. คุณลักษณะทางสังคม (Social Background) ได้แก่ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ และสังคมของผู้นำ เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเลื่อนฐานะทางสังคม เป็นต้น
3. ความรู้ความสามารถ เป็นคุณลักษณะทางสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ได้แก่ สติปัญญา ความรู้ความสามารถที่ผู้นำมีอยู่
4. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลิกภาพของผู้นำ เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

5. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task - related Characteristics) ได้แก่ คุณลักษณะที่มีความต้องการความสำเร็จ และความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ คุณลักษณะของการเป็นผู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบ การติดต่อ พบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยดี

Bass (1990 อ้างถึงใน ประทีป นันชัย, 2546, น. 11) ได้อธิบายคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง รูปร่าง ความสูง (height) น้ำหนัก ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพหรือไม่ แต่ก็มีองค์จำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต้องการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วย การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูง ได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาค่าจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (Intelligence and Ability) ซึ่ง ผู้นำที่มีความรู้ มีคุณพินิจมีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) การแสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วยการมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ อดทนต่อความเครียด การควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้นความตื่นตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถในการปรับตัว เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียรความรับผิดชอบ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วยความนิยมแพร่หลายมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเสน่ห์ดึงดูดความร่วมมือชอบสังคม นักการทูตจากการระบุนคุณลักษณะมีส่วนในการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวของกลุ่มได้

จากแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ และจากหลากหลายความคิดเห็นของนักวิชาการ ทำให้ผู้ศึกษาพอสรุปคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำได้ว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น มาจากพันธุกรรม ดิถีตัวมาตั้งแต่กำเนิด สถานการณ์ต่างๆ พาไป ซึ่งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลสามารถสร้าง และ

พัฒนาได้ และคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้หน้านั้นสามารถที่ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวคิดของ Stogdill ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ประการ คือ (1) คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) (2) คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม (Social Background) (3) คุณลักษณะทางสติปัญญา และความสามารถ(Intelligence) (4) บุคลิกภาพ (Personality) (5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task - related Characteristics) (6) คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) โดยนำปัจจัยข้างต้นมาจัดบุคลิกภาพของผู้หน้า จำนวน 4 หัวข้อ คือ (1) คุณลักษณะทางร่างกาย (2) คุณลักษณะทางสติปัญญา และความสามารถ (3) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และ(4) คุณลักษณะทางสังคม

ความหมายของประสิทธิภาพ

สิริรัตน์ สวสยม (2546, น. 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งประเมินได้ 2 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง และประสิทธิภาพจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้ความเข้าใจ ความกระตือรือร้น การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Harrington Emerson (อ้างถึงใน กชกร เอ็นดูราษฎร์, 2550) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ 4 ข้อ คือ

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าเกิดความพึงพอใจ
- 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
- 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามความเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
- 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

Peeterson and Plowan (อ้างถึงใน อนันท์ งามสะอาด, 2551, น. 1) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงกระบวนการปฏิบัติ ที่มีลักษณะดังนี้

- 1) ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)
- 2) เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)
- 3) คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (Process) ที่ดี และมีผลผลิต (Output) ที่ดี ดังนั้น การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็น กระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากร ผลิตสินค้า และบริการให้ได้มากที่สุด ขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงสังคมศาสตร์หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึง ความสามารถ ความพร้อม ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากแนวความคิดของ Harrington Emerson Peeterson Plowan และของ สิริรัตน์ สวยศม เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

- 1) ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล หมายถึง สภาพความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงาน ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ต่อการทำงาน
- 2) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง ขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง และรวดเร็ว มีการใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 3) ด้านผลผลิต หมายถึง ผลงานหรือปริมาณงานที่ผลิตออกมาอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับทรัพยากรที่ใช้ไป

7. วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางจาก อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 280 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2559) โดยผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน 2559 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 โดยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มประชากรจำนวน 280 ชุด โดยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 จัดเตรียมแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน 2559 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2560

2.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางจาก อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 280 คน

2.3 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้กลับคืนมาครบจำนวน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วน ทำการตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทันที เพื่อตรวจทานความเรียบร้อยของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความเรียบร้อยความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเรียงเรียงแบบสอบถามเพื่อการลงรหัส โดยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด ส่วนแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด ผู้ศึกษาได้จัดกลุ่มคำตอบแล้วจึงนับคะแนนใส่รหัส และนำมาประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกเข้า File โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบความสัมพันธ์ของสองตัวแปร โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson's Correlation Coefficient โดยมี เกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ สำหรับการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์มีดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550)

ค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.01 – 0.20 หมายถึง มีค่าสัมพัทธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

8. ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 – 40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และระยะเวลาทำงาน 1- 3 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นพนักงานที่มีต่อบุคลิกภาพผู้นำบริษัททีเอสเซ็นทรัล (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นพนักงานที่มีต่อบุคลิกภาพผู้นำบริษัททีเอสเซ็นทรัล (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะทางสังคมโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย

ด้านคุณลักษณะทางร่างกายโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้นำองค์กรมีร่างกายแข็งแรงสุขภาพที่ดีโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้นำองค์กรมีอารมณ์ยิ้มแย้ม ผู้นำองค์กรมีความสง่างาม ผู้นำองค์กรเป็นคนมีความสุภาพอ่อนโยน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้นำองค์กรมีรูปร่าง และลักษณะที่ดูดี

ด้านสติปัญญา และความสามารถโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้นำองค์กรมีความรอบรู้ในงานในภาพรวมโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เป็นผู้มีความรู้ และความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องาน และหน้าที่ และมีความสามารถในการยืดหยุ่นการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และมีไหวพริบในการทำงาน

ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว และถูกต้องโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เป็นผู้มีนโยบาย และแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้นำองค์กรพยายามพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานมากขึ้น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มักจะรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอยู่เสมอ

ด้านคุณลักษณะทางสังคม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะในการเข้าสังคมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และพนักงาน สามารถประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างดี ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ให้ความร่วมมือส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านผลผลิต

ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานรู้สึกยินดีหากได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ และพนักงานมักจะเตรียมตัว และเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานเตรียมพร้อมที่จะทำงาน โดยการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ และบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรบอกขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างคล่องตัว ต่อมาคือ พนักงานทำงานตามขั้นตอนที่ระบุไว้ใน Work Instruction: WI ระบบประสานงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว เสร็จตามเวลาที่กำหนด และหน่วยงานมีแบบแผนที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานมีการใช้เทคนิคที่ทำให้การทำงานสะดวกขึ้นกว่าเดิม

ด้านผลผลิต โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามจำนวนที่หน่วยงานกำหนด ต่อมาคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่นำมาใช้ ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และการเบิกค่าใช้จ่าย หรืออุปกรณ์มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ในระยะเวลา 1 เดือนพนักงานไม่เคยทำงานเสียเลย

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัท ทิสเซ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าบุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จัดอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณลักษณะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด จัดอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ต่อมาคือด้านสติปัญญา และความสามารถมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะทางร่างกายมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีสเซ็นครูปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงาน จัดอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานมากที่สุดโดยจัดอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ต่อมาคือ ด้านสติปัญญาและความสามารถมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานน้อยที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะทางร่างกายมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีสเซ็นครูปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการทำงานของพนักงาน โดยจัดอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดโดยจัดอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ต่อมาคือ ด้านสติปัญญาและความสามารถมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการทำงานของพนักงานน้อยที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะทางร่างกายมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีสเซ็นครูปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตของพนักงาน โดยจัดอยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญาและความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตของพนักงานมากที่สุดโดยจัดอยู่ในระดับต่ำ รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะทางสังคมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ต่อมาคือ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตของพนักงานน้อยที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะทางร่างกายมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

9. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีสเซ็นครูปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีสเซ็นครูปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จัดอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงาน และความต้องการประสบความสำเร็จของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่นกัน

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีผู้นำที่มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่ดีจะช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมด้วย

9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของตนเอง โดยเฉพาะ ในด้านคุณลักษณะทางสังคม ควรจะต้องปรับตนเองให้มีการประสานงานกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทิศทางที่ดี เข้าถึงง่าย รวมถึงให้การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพในด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เช่น ผู้บริหารต้องพยายามผลักดันให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน ลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่างที่ดีได้ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับล่างหรือระดับปฏิบัติการอย่างเข้าใจ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพทั้งในภาพรวม ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงาน และด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระดับสูง

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาบริษัท ทิสเซ็นครูปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทเอกชน หากผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาคู่ตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานในส่วนกลางหรือหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความแตกต่างกันในด้าน โครงสร้าง และระบบการบริหารงาน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับบุคลิกภาพของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานของตนต่อไป

2) ควรทำการศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ เพื่อความสมบูรณ์ และน่าเชื่อถือในการนำผลการศึกษาที่ได้นำมาปรับปรุงการสร้างบุคลิกภาพของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น สามารถนำไปอ้างอิงในทางวิชาการ และทางปฏิบัติ ต่อไป

3) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทิสเซ็นครูปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

4) ควรศึกษาหาความแตกต่างของประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ให้ละเอียดมากขึ้น โดยเฉพาะตั้งแต่ระดับด้าน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงาน ให้มีการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด* (Unpublished Master's Thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป บินชัย. (2546). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (Unpublished Doctoral Dissertation). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). *บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมยศ นาวิกาน. (2550). *กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สิริรัตน์ สวดยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส (1989).
- อนันท์ งามสะอาด. (2551). *ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effective) ต่างกันอย่างไร*. สืบค้นจาก http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187%
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Emerson, Harrington. (1931). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1984). *Business Organization and Management*. Homewood, Ill.: Richard D. Irwin.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.