The Relationship between Self-Efficacy, Leadership, Group Cohesiveness and Job Performance of Supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd.

Rassudcone Veerasesyra*
Ph.D. Ratchitikorn Jangwimal**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความสามารถในการทำงานในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มิเนีย ไทย จำกัด ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความสามารถในการทำงานในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มิเนีย ไทย จำกัด ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มิเนีย ไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มิเนีย ไทย จำกัด จำนวน 270 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดความสามารถในการทำงานในกลุ่ม และแบบวัดผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลไว้เปรียบเทียบสี่ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน

* นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยอุติการกรรมและ ธุรกิจการ ภาควิชาวิจัยการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมนุษยศาสตร์
Abstract

The objectives of this research were to study the level of self-efficacy, leadership, group cohesiveness, and job performance of supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd. The relationship between self-efficacy, leadership and group cohesiveness with job performance of supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd., and the predictive variables of job performance of supervisors of NMB-Minebea Thai Ltd. were also examined. Research samples were 270 supervisors in NMB-Minebea Thai Ltd. The data were collected by self-efficacy test, leadership test, group cohesiveness test and job performance test which were analyzed by using a computer program. The statistical methods were the percentages, the mean, the standard deviation, the Pearson’s product moment correlation coefficient, and the stepwise multiple regression analysis. The results of the research showed that the supervisors had a high level of self-efficacy, leadership, group cohesiveness and job performance. Self-efficacy, leadership, and group cohesiveness had significantly positive relationship with the job performances of supervisors at the 0.01 level of significance with r = 0.39, 0.51 and 0.33, respectively. Multiple regression analysis indicated the leadership and self-efficacy could significantly explain 28.3 percent of job performance of supervisors at the 0.05 level of significance.

Key words: self-efficacy, leadership, group cohesiveness, job performance
ผู้บังคับบัญชาที่สามารถปรับพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนความรู้ ความสามารถ ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Cunningham and Cordeiro, 2000) การผลิตในภาคอุตสาหกรรมหลังตามลำดับสูงเป็นผลิตภัณฑ์ โดยขั้นตอนผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่างๆ ถึงร้อยละ 18.8 เป็นการผลิตที่รุนแรงกว่าในช่วงที่โดยประมาณของสุทธิในระยะเวลา 2540-2541 ส่งผลให้อัตราการใช้กลั่นผลิตภัณฑ์ในภาคอุตสาหกรรม สัดส่วนอยู่ที่ 58.9 ในเดือนเช้าวานและต่ำสุดในรอบ 10 ปี นับตั้งแต่หลังโอนย้ายพื้นที่การผลิต 2541 การผลิตที่ตกลงถ้าเป็นผลเฉพาะการลงทุน ที่ต้องสู้ก็ต่ออยู่เป็นเดียวที่สอง โดยการส่งออกในเดือนธันวาคม 2551 ขาดทุนร้อยละ 15.7 ต่อเนื่องจากที่ขาดทุนร้อยละ 17.7 ในเดือนพฤศจิกายน การลงทุนบาดเจ็บขณะแนวโน้มอย่างน้อยอุตสาหกรรมเชิงระบบดี อีกครั้นหนึ่ง เหลือ ครั้งกีโรโบฟัก และเพลิงงานทดแทน ได้ลดการลงทุนออกไปประมาณ 6 เดือนถึง 1 ปีเพื่อขอรุ่น สถาบันมีการผลิตกลั่นผลิตภัณฑ์ในสภาพการผลิตที่จะผันผันในประเทศที่ (คุณวิจัยสัตยาไท, 2552) ท่ามกลางการเข้าขันที่รุนแรงและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์การต้องลงมันก้าวและบริการที่มีลักษณะน้อยขึ้น 4 บริการหรือต้องมีความแตกต่าง ทำกันทุกอย่างที่มีคุณภาพสูง และต้องเข้าสู่ตลาดได้เร็วจึงจะมีโอกาสได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (บุญพันธ์ ดอกิยะ, 2549)

นอกจากนี้องค์การต้องสามารถปรับตัว เปี่ยมแปลง พัฒนาให้สามารถองค์รวม และประสานความสัมพันธ์ตามเป้าหมาย ซึ่งบุคลากรองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการหนึ่งที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จหรืออิสระแล้วเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานรวมทั้งองค์การ สร้างความสัมพันธ์ของตนเองซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการตัดสินใจ เกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการและดำเนินการพฤติกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ วาร์โวได้รับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วย บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะสนใจในความท้าทายของสถานการณ์และใช้ความสามารถอย่างมาก จึงทำให้บุคลากรเพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น (Desimone et al., 2002 cited Gist and Mitchell, 1992) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ยืนยันว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Harrison et al., 1997; บุญพันธ์ ดอกิยะ, 2546 และวรรณรูพุทธาประสาท, 2546)

นอกจากบุคลากรจะต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแล้ว ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่มีการผู้ผู้ ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานหรือผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการผู้ผู้เป็นเรื่องพฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่ หรือผู้สนับสนุนผู้ได้รับบังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของที่มี หรือกลุ่ม หรือองค์กร (รัตติศรี, จริวฤทธิ์, 2550) กล่าวคือองค์การจะประสบความสำเร็จ หรือยังคงอยู่กับการผู้ผู้ของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่จะพัฒนาให้ได้รับบังคับบัญชาได้ต้องที่ต้องอยู่ในช่วงการ酝酿ผลผลิต ศิลปิน หรือบริการที่ต้องการได้ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ยืนยันว่าการผู้ผู้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (เกียรติคุณ วัชรุท, 2545; โครงการ เดือน, 2545; จิตรภัทร ถั่วคำ, 2545; รัตติศรี จริวฤทธิ์, 2545; รัตติศรี จริวฤทธิ์, 2545; 2547; วรรณรูพุทธาประสาท, 2546 และ ธนธรรม อภิเศกคุณสุทธิ, 2549)
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้ฝ่าย ความเหนื่อยล้าในกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้ฝ่าย ความเหนื่อยล้าในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มีนน์ ไทย จำกัด
## กระบวนการในการบริหาร

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแปรตัวแปร</th>
<th>ตัวแปรค่า</th>
<th>ผลการปฏิบัติงาน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>การรับรู้ความสามารถของตนเอง</td>
<td>การรู้จักความสามารถของตนเอง</td>
<td>การปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>การประเมิน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>ภาวะผู้นำ</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 1 การสร้างเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 2 การให้ใจและประกาศตนต่อผู้อื่น</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 3 การมีศิลธรรมในการประกอบการ</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### นิยามคำพูด

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถจัดการและด้านการการทำงานพื้นฐานได้ให้ประสิทธิภาพที่สูงสุด รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพสูงสุดได้ด้วย

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมีความมั่นใจในตนเองและผู้คนอื่นๆ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพสูงสุดได้ ทั้งในมุมมองของตนเองหรือกลุ่มหรือองค์การ ภาวะผู้นำประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ (จัดโดย จ.รัตตกิจ จี.วี.เค, 2550) ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 การสร้างเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักในการทำงาน พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงานอีกทั้งผู้บังคับบัญชาเองต้องทำหน้าที่เป็นผู้มุ่งมั่นในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมและให้ความสำเร็จมีความสุขสุดในสิ่งต่างๆ

- องค์ประกอบที่ 2 การให้ใจและประกาศตนต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึงการรักษาตนผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุขของตนเองประทับใจและมีความมั่นใจ รู้สึกว่าอยู่ในสิ่งที่เป็นช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้อภิปรายความรู้สึกของผู้อื่น
องค์ประกอบที่ 3 การศึกษาในกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปั้นคันบูชานั้นที่มีความเพลิดเพลินกับกุญแจการศึกษาและหรือการรักษาค่าพุธ ถือเป็นเครื่องมือการดำเนินการอย่างไรเปลี่ยน การตรวจสอบ และมีความเสี่ยงต่อผู้ยืน

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการศึกษาคณิตศาสตร์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปั้นคันบูชานั้นที่แสดงออกจากการมีวิสัยทัศน์ รู้ทักษะการเปลี่ยนแปลง ผลงานการเปิดโอกาส และมีความคิดเชิงอุทิศ

องค์ประกอบที่ 5 การเตรียมสำนักงานต้องล้างที่มาและไทย พฤติกรรมของผู้ปั้นคันบูชานั้นที่มีหลักการบริบัติ ปลูกฝังให้ต้องในองค์การเปลี่ยนเพื่อส่วนรวมและสังคม ปลูกฝังใจวิจัยข้อมูลให้แก่ผู้ได้รับคันบูชานั้น สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม ประสานที่ดีและดำเนินธุรกิจโดยมุ่งคันประโยชน์ให้กับสังคม

องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปั้นคันบูชานั้นที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ยืน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับข้อต่อขอของผู้ยืน

ความเห็นชอบแนวทางในกลุ่ม หมายถึง การที่สมัครสมาชิกในกลุ่มมีความสนใจและยอมรับในท่าน และท่าน กลุ่มจะยอมรับและรับรู้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความสำคัญกับสมาชิกที่มีต่ออยู่ในกลุ่ม กลุ่มที่มีความเห็นชอบแนวทางในกลุ่มสมัครสมาชิกในกลุ่มจะมีแรงจูงใจในที่ที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินที่ หรือช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรจุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มากกว่ากลุ่มที่มีความเห็นชอบแนวทางในการ กลุ่มที่ นอกจากมีความเห็นชอบแนวทางในกลุ่มยังมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีพลังและมีประสิทธิภาพ

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปั้นคันบูชานั้นด้านต่างๆ เฉพาะข้อที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท ประกอบด้วย ความสามารถของงาน การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ความรับผิดชอบในเรื่องการตัดสินใจ (ISO 14001) การรักษา ระเบียบวินัยของบริษัท ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถในงาน การตั้งบัญชีและการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมการใช้ทรัพยากรของบริษัท ความสามารถในการควบคุมการใช้ทรัพยากรของบริษัท ความสามารถในการควบคุมการใช้ทรัพยากรของบริษัท และความสามารถในการควบคุมติดตามงาน

ผู้ปั้นคันบูชานั้น หมายถึง ผู้ดำเนินการปฏิบัติงานใน บริษัท เฉพาะปีมีร้อยไม้ จำกัด โรงงาน บางปะอิน ในต่างแห่งผู้ปั้นคันบูชานั้นระดับระดับชั่วโมง ระดับกลาง และระดับสูง

วิธีคำนวณการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ปั้นคันบูชานั้นที่ปฏิบัติงานในบริษัท เฉพาะปีมีร้อยไม้ จำกัด โรงงานบางปะอิน ในปี พ.ศ. 2551 จำนวนทั้งหมด 834 คน ค่านามงานกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane’ (1979 ถึง องค์การ การสนิท, 2542)

\[ n = \frac{N}{1+Ne^2} \]

\[ n = \text{ค่านามงานกลุ่มตัวอย่าง} \]
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบวัดดังนี้

1. แบบสอบถามสำหรับส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพื่อ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ อาชีพ รายได้

2. แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 24 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนามาจาก

3. แบบวัดความเห็นชอบภายในกลุ่ม จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ

4. แบบวัดผลতผลิตภัณฑ์ จำนวน 40 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้หลักการประเมินผลการ

5. แบบวัดผลการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้หลักการประเมินผลการ

การตรวจสอบคุณภาพแบบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่ได้สร้างขึ้นไปทดลองทางความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ช่วยราชการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) จากนั้นนำแบบไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ช่วยราชการ และได้นำแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ช่วยราชการ ที่องค์การแห่งหนึ่งซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่า

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับค่ามาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เป็นการวิเคราะห์ระดับการ
รับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนื่อยแน่นมากในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงาน

3. คำสั่งประสิทธิสหสัมพันธ์ค่าเชิง (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนื่อยแน่นมากในกลุ่ม กับผลการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์การทดลองพหุตัว (Multiple Regression) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ของ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานตัวแปรที่จะสามารถรวมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน จะต้องทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆที่คำสั่งประสิทธิสหสัมพันธ์จะต้องไม่มากกว่า .80 จึงจะสามารถทำการวิเคราะห์ความแตกต่างพหุตัวได้

ตารางที่ 1 คำสั่งประสิทธิสหสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนื่อยแน่นมากในกลุ่มของผู้ปกครองบุคคล บริษัท เอื้อเอื้อมี-มีแนวไทย จำากัด

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแปร</th>
<th>การรับรู้ความสามารถของตนเอง</th>
<th>ภาวะผู้นำ</th>
<th>ความเหนื่อยแน่นมากในกลุ่ม</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>การรับรู้ความสามารถของตนเอง</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>ภาวะผู้นำ</td>
<td>0.49**</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>ความเหนื่อยแน่นมากในกลุ่ม</td>
<td>0.37**</td>
<td>0.59**</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**มีการสัมผัสทางสถิติที่ระดับ .01

จากการพบว่า ตัวแปรอื่นๆทั้งหมดได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ และความเหนื่อยแน่นมากในกลุ่มมีคำสั่งประสิทธิสหสัมพันธ์ที่ไม่เกิน.80 จึงสามารถทำการวิเคราะห์ความแตกต่างพหุตัวได้

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ พบผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าผู้ปกครองบุคคล บริษัท เอื้อเอื้อมี-มีแนวไทย จำากัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.9 เพศชาย ร้อยละ 34.1 มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 57.4 มีสถานภาพสมรส สมรส ร้อยละ 40.4 และมีสถานภาพสมรส แยก/หย่า/พัง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.2 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.7 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 14.8 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.5 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ร้อยละ 42.2 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 32.6 และมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 25.2 โดยอายุสูงสุด คือ 50 ปี อายุที่สุด คือ 22 ปี อายุเฉลี่ย 33.86 ปี มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 49.3 อายุงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 34.8 และมีอายุงาน 6-10 ปี ร้อยละ 15.9 อายุงานสูงสุด คือ 29 ปี อายุงานต่ำสุด คือ 1 ปี อายุงานเฉลี่ย 10.85 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 53.3 มีรายได้ 30,000-49,999 บาทต่อเดือน ร้อยละ 28.5 และมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 18.2.
การศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนื่อยล้าภายในกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินนิโซ ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรเสี่ยงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตัวแปรเหล่านี้มีความรู้ความสุนทรียภาพอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาตัวแปรเหล่านี้ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีการรู้ความสามารถที่สูง องค์ประกอบในระดับสูงโดยมีการผู้นำในด้านประสิทธิภาพในการประกอบการสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ มีการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีการสนอมและประสานงานต่อผู้อื่น มีการส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับบังคับบัญชา มีการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ต่างกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำต่ำกว่า 0.01 (r = .39) แรงบังคับบัญชา 0.51 (r = .51) ภาวะผู้นำต้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับบังคับบัญชา ภาวะผู้นำการใส่ใจและประสานงานต่อผู้อื่น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ตัวแปร S.D. ภาวะผู้นำความสามารถของตนเอง (n=270)

<table>
<thead>
<tr>
<th>การรับรู้ความสามารถของตนเอง</th>
<th>X</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ภาวะผู้นำโดยรวม</td>
<td>4.08</td>
<td>0.55</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับบังคับบัญชา</td>
<td>4.05</td>
<td>0.61</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและประสานงานต่อผู้อื่น</td>
<td>4.24</td>
<td>0.56</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 3 การมีคุณสมบัติในการประกอบการ</td>
<td>4.42</td>
<td>0.53</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์</td>
<td>3.83</td>
<td>0.65</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้จิตสำนึกต่อสังคม</td>
<td>3.92</td>
<td>0.69</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>- องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ</td>
<td>4.34</td>
<td>0.60</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>ความเหนื่อยล้าภายในกลุ่ม</td>
<td>4.22</td>
<td>0.49</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>ผลการปฏิบัติงาน</td>
<td>3.69</td>
<td>0.55</td>
<td>สูง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่อยู่ระหว่าง 3.67 - 5.00 หมายถึงตัวแปรอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่อยู่ระหว่าง 2.34 - 3.66 หมายถึงตัวแปรอยู่ในระดับกลาง ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่อยู่ระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึงตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ
ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนื่อย
แน่นำในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา  

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแปร</th>
<th>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>การรับรู้ความสามารถของตนเอง</td>
<td>0.39**</td>
</tr>
<tr>
<td>ภาวะผู้นำโดยรวม</td>
<td>0.51**</td>
</tr>
<tr>
<td>องค์ประกอบที่ 1 การเสริมสร้างแนวคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา</td>
<td>0.51**</td>
</tr>
<tr>
<td>องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและประสานงานต่อผู้อื่น</td>
<td>0.37**</td>
</tr>
<tr>
<td>องค์ประกอบที่ 3 การมีศรัทธาในการประกอบการ</td>
<td>0.29**</td>
</tr>
<tr>
<td>องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์</td>
<td>0.46**</td>
</tr>
<tr>
<td>องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม</td>
<td>0.43**</td>
</tr>
<tr>
<td>องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ</td>
<td>0.31**</td>
</tr>
<tr>
<td>ความเหนื่อยแน่นำในกลุ่ม</td>
<td>0.33**</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**มีความสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตารางที่ 4 ค่าประสิทธิภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนื่อยแน่นำในกลุ่ม ที่สามารถรวมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มยิ่งไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถรวมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มี 2 ตัวแปรคือภาวะผู้นำ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยสามารถรวมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 28.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังตารางที่ 4

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแปร</th>
<th>B</th>
<th>Sb</th>
<th>Beta</th>
<th>T</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>การรู้สึกความสามารถของตนเอง</td>
<td>.472</td>
<td>.067</td>
<td>.418</td>
<td>7.063*</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>การรู้สึกความสามารถของตนเอง</td>
<td>.187</td>
<td>.059</td>
<td>.189</td>
<td>3.191*</td>
<td>.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ค่าคงที่ (Constant) = .976 R = .537 R2 = .289 R2Adj = .283 F = 54.143* p = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
อภิปรายผล

จากการวิจัยเป็นพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้วัยมหานาภัยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ที่นี้เองจึงทำให้การรับรู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การสร้างความต้องการในการฝึกอบรมของผู้มีปัญหาบัญชาการที่มีการสั่งการไปยังกิจกรรมหลักสูตรเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองท้องอยู่ เช่น ในการทำงานที่จะใช้กระทำผลิตภัณฑ์ขั้นสูงในการทำงาน ถ้าสามารถแจ้งความต้องการในการฝึกอบรมให้ผู้ฝึกอบรมทราบเพื่อดำเนินการได้ หรือสำนักงานที่ต้องใช้ รายอีก จึงได้รับการฝึกอบรมการใช้งานและต้องอบรมสังกัดนักบุญมากในการใช้งานจริงได้ หรือในสำนักงานตรวจสอบคุณภาพการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้กลไกเพื่อการวิเคราะห์ปัญหา เป็นต้น ซึ่งการที่ผู้มีปัญหาบัญชาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดูชัด  นอกจากนี้การวิจัยนี้ยังทำการประเมินแบบ 360 องศา คือ ให้ผู้มีปัญหาบัญชาการประเมินตนเอง และให้ผู้มีปัญหาบัญชาการประเมิน ให้เพื่อรับรู้ความสัมพันธ์ และให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมเป็นต้น ซึ่งอาจทำให้ผู้มีปัญหาบัญชาการรับรู้ความสามารถของตนเองและนั้นไว้ระหว่างการจัดการและดำเนินการที่ส่งต่อๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามที่มาที่ได้รับ  นอกจากนี้ Evens (1989) ยังใน สมโภช เลยิสการิต, 2550) ได้กล่าวถึงเหตุที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองทางการประจักษ์ ความสำเร็จของตนเองซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด ระหว่างที่เป็นประสัทธิ์ที่ได้รับโดยตรงการที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จข้างข้างๆ กันหลายๆ ครั้ง จะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความสำเร็จ เสมอๆ จะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลหรือการได้รับประสบการณ์ที่สำเร็จ ของผู้อื่น การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง  ส่วนหนึ่งได้รับที่ให้จากการรับรู้ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่น การที่บุคคลได้เห็นผู้อื่นแสวงหาตัวยืดที่มีลักษณะล่าสุดถึงกันแล้ว ประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้ โดยบุคคลจะบอกบันทึกข้างทาง ถ้าผู้อื่นสามารถประสบสำเร็จได้เขาถึงต้องการทำงานนั้นได้ และจะประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน ถ้ามีความตั้งใจหรือมีความพยายาม ส่วนการทำงานที่บุคคลเห็นบุคคลมีความสามารถดังกล่าว กำหนดประสิทธิ์และสวัสดีจะทำให้บุคคลทักษะความสามารถมีบันที่ดีขึ้น

การผู้เข้าโดยรวมของผู้มีปัญหาบัญชาการในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของการผู้เข้าพบว่าผู้มีปัญหาบัญชาการผู้นี้อยู่ในทุกๆ องค์ประกอบในระดับสูง โดยมีการผู้เข้าในด้านศิลปะในการประกอบการ สุขที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ มีการเปิดกว้างยอมรับผู้ต่างๆ มีการใส่ใจและประสานงานต่อผู้อื่น มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีปัญหาบัญชาการสามารถสร้างจิตสำนึกต่อสังคมและมีความสามารถในการคิดแข็งกลมที่ต่างกันประกอบของภาวะผู้เข้าต้านทานนั้นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44, 4.24, 4.05, 3.92 และ 3.83 ตามลำดับ ที่นี้อาจเนื่องจาก

 которую вы хотите преобразовать.
ในเบื้องต้นของการสรรหาและคัดเลือกผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับต้นขึ้นไปมิได้การคัดเลือกโดยพิจารณา
ภาวะผู้นั้นด้วย เพราะเป็นเหตุให้ในสมรรถนะหลักของบริหารที่ต้องใช้ในกระบวนการผู้บังคับบัญชาทั้งตั้
ระดับต้น และยังมีหลักสูตรภาวะผู้นำเป็นหลักสูตรหนึ่งในการอบรมเพื่อเตรียมสมรรถนะหลักของบริหารๆ
อีกทั้งในการทำงานของผู้บังคับบัญชานั้นต้องต้องใช้ภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ทั้งในการมีคิดสร้างในการ
ทำงาน เปิดกว้างเร่งรัดเดินทางให้ไปตามเป้าหมายต้องให้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมแรงบันดาลใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม เช่น การปฏิบัติตามนโยบายสิ่งเหล่านี้ของบริษัท เป็นต้น ด้
อิทั้ง การทำงานของผู้บังคับบัญชานั้นต้องทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า เพื่อร่วมงาน และ
ผู้ใต้บังคับบัญชาการจะทำงานให้เสร็จสมบูรณ์โดยทันท่วงที ให้ช่วยให้ความสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ความเห็นแนวความคิดก่อนกลุ่มของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 ทั้งนี้
อาจเนื่องจากการทำงานของบริษัทที่มีการวางแผนประชุมบริษัทหรือที่บางในหน่วยงาน และ
ภายนอกหน่วยงาน ซึ่งรวมถึงการวางแผนประชุมบริษัทหรืออย่างน้อยจะ 1-2 ครั้ง/ของให้สมาชิกติด
ความตั้งค่ายกิจกรรมการขับเคลื่อนสัมพันธ์ที่มีอยู่กันดี ทั้งยิ่งลงมีการวางแผนความคืบหน้าของการ
ทำงานและบัญชานั้นที่พับในงานให้กลุ่มทราบด้วยซ้ำกันเพื่อร่วมกันเสนอแนวทางในการแก้ไขและ
ปรับปรุงการทำงานให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งสามารถบังคับบัญชายนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหรือได้ติดตามอาจที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชา
มีความเห็นแนวความคิดมากขึ้น

ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 ทั้งนี้อาจ
เนื่องจากการทำงานของบริษัทที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของทุกเดือนสุดสัปดาห์จากนั้น
ผลการปฏิบัติงานจะถูกแจ้งให้ทราบโดยผู้บังคับบัญชาทำให้ทราบว่าตนเองผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรใน
ปีที่ผ่านมา ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะมีผลต่อการขับเคลื่อนงาน โดยมีผลต่อการขับเคลื่อนบริษัทที่
ของผู้บังคับบัญชาจะมีผลต่อการขับเคลื่อนได้รวดเร็วผู้บังคับบัญชาที่มีการพูดคุยและขึ้นแนวหน้าในการ
ทำงาน สำนักงานผู้บังคับบัญชาที่ผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็น
ไปตามเป้าหมายได้มีการพูดคุยและขึ้นแนวหน้าทางที่ควรแก้ไขเพื่อให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
การทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาออกจากอยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางทาง(r = .39) กับผลการปฏิบัติงานของ
ของผู้บังคับบัญชาอย่างมีความสัมพันธ์ทางสถิติตระกับ .01 ซึ่งแสดงคล้องกับแนวคิดของ Desimone et al.
(2002) ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะสนใจในความสำเร็จของสถานการณ์
และใช้ความพยายามอย่างมาก จึงทำให้ได้ผลการที่จะประสบความสำเร็จในการและKreitner and
Kinicki (2001 cited Bandura, 1989) ได้กล่ากว่าการที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะ
สามารถทำได้เสร็จสิ้นในเวลาและงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะมีรูปแบบพฤติกรรม เช่น มีการแสดงออกที่
เหมาะสม จัดการสถานการณ์ต่างๆ กำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน วางแผน เศรษฐกิจและกิจกรรม มี
ความพยายาม บ้านบาน อุดมสุข สร้างชีวิตการมีภูมิทัศน์ เรียนรู้จากความผิดพลาด มองเห็นความสำเร็จ และ
ยังแสดงต่อผู้บังคับบริหาร ของบุญจุมจูง โรงพยาบาล (2546) และ วรรณานุ พุทธะ (2546) ที่
พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

การผู้ผู้นี้โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก (r = .51) ทั้งผลการปฏิบัติงานของผู้ป่วยที่บัญญัติ
บัญญัติอย่างนี้ส่งท้ายทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้ผู้นักการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชาก
ภาวะผู้ผู้นักการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้มีการมีการสิ่งในการประกอบการรับผู้ผู้นัดตาม
ความสามารถในการติดเชื่อมโยง การผู้ผู้ผลการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม การผู้ผู้ผลการเปิด
กว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีความสัมพันธ์ในทางบวก (r = .51 , .37 , .29 , .46 , .43 และ .31 ตามลำดับ)

กับผลการปฏิบัติงานของผู้ป่วยที่บัญญัติอย่างนี้ส่งท้ายทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลดังกล่าวกับแนวคิดใน
เรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้ผู้หรือผู้ป่วยที่บัญญัติที่ผู้ผู้ช่วยผู้ป่วยที่มีความสามารถในการสร้าง
ที่งานโดยมีกิจกรรมต่างๆที่สามารถช่วยกระตุ้นให้ทงานหรือกลุ่มหรือหน่วยงาน มันมีกลุ่มรวมกัน
จะประสบความสุข หรือการเป็นผู้สอนงานหรือเป็นได้ สามารถกับด้าง จุใจ ให้คาเรื่องพะเพาะ
ที่ครอบรูปสังข์จะช่วยให้ผลการดำเนินงานของกลุ่มหรือหน่วยงานที่ชื่นชมและยังแสดงผลกับผลการวิจัยที่พบว่า
ภาวะผู้ผู้นี้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (เกียรติคุณ วรฤทธิ์, 2545; โครงการ เสธู, 2545;
จิตราภรณ์ อักษรชัย, 2545; รัตติภรณ์ จริยาสกุล,2545,2547; กนภรรณา กรอบกฤษณ์, 2546;
สุธาธรรม อริยศักดิ์กุล, 2549; วิทยา พระทัย, 2550 และปริชาดา เนรรัตน์, 2551)

ความเหนื่อยล้านำไปกลุ่มมีความสัมพันธ์ในทางบวก (r = .33) กับผลการปฏิบัติงานของ
ผู้ป่วยที่บัญญัติอย่างนี้ส่งท้ายทางสถิติระดับ .01 ซึ่งผลดังกล่าวกับผลการวิจัยของ ศักราช อดิชนคร
(2543) ที่พบว่า ความเหนื่อยล้าในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางกับกลุ่มนี้สัมพันธ์การทำงานแบบกลุ่ม
อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และ เจริญ แสงกิติ (2545) ที่พบว่า ความเหนื่อยล้าในกลุ่มมีความสัมพันธ์
ทางกับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแฝงเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นอกจากนี้ยังแสดงผลดังกล่าว
กับแนวคิดที่ว่า กลุ่มที่มีความเหนื่อยล้าเกณฑ์ในกลุ่มสูง สมาชิกของกลุ่มจะสามารถรวมตัวกันได้ยงงง
ทำให้ผลผลิตพิเศษ กลุ่มที่มีกรรมรูปขั้นตอนอย่างเหนื่อยล้าจะมีประสิทธิภาพต่ำกว่ากลุ่มที่รวมตัวกันอย่าง
ไม่เหนื่อยล้า (พนธุ์ พุทธชัย, 2542)

ด้านฝ่ายที่มีประสิทธิภาพสามารถเข้าส่งผลการผลิตผลการปฏิบัติงานของผู้ป่วยที่บัญญัติได้
มี 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้ผู้ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ และสามารถรวมกับค่านับใน
ผลการปฏิบัติงานของผู้ป่วยที่บัญญัติได้ออกมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยสามารถรวมกับค่านับใน
ผลการปฏิบัติงานของผู้ป่วยที่บัญญัติได้ร้อยละ 28.9 (R² = .289) มีค่าสิ่งมหัศจรรย์สัมพันธ์พัสดุคุณ(R)
เท่ากับ .537 การที่ตัวแปรภาวะผู้ผู้ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถรวมกับค่านับใน
ผลการปฏิบัติงานของผู้ป่วยที่บัญญัติได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานของผู้ป่วยที่บัญญัติ
นั่นอยู่กับภาวะผู้ผู้ และการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ป่วยที่บัญญัติสำหรับความเหนื่อยล้าในกลุ่ม
ไม่สามารถรวมกันผลการผลิตผลการปฏิบัติงานได้ออกเป็นเฉพาะ ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าใน
กลุ่มนี้มีความเหนื่อยล้าในกลุ่มสูงขึ้น ซึ่งผู้บัณฑิตนั้นเห็นได้ถึงข้อที่มีความเหนื่อยล้าในกลุ่มสูง
แล้วทำสิ่งที่มีความเหนื่อยล้าในกลุ่มสูงแต่บริหารจุดใต้เรื่องผลการปฏิบัติงานได้ ผลผลิต
ของกลุ่มนั้นจะต้องต่ำ ทำให้ความเหนื่อยล้าในกลุ่มดังกล่าวทำให้ผลผลิตสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีความเหนื่อยล้าในกลุ่มน้อย
แล้วกลุ่มนี้ที่มีความเหนื่อยล้าในกลุ่มสูงแต่บริหารจุดใต้เรื่องผลการปฏิบัติงานได้ ผลผลิต
ของกลุ่มนั้นจะต้องต่ำ ทำให้ความเหนื่อยล้าในกลุ่มดังกล่าวทำให้ผลผลิตสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีความเหนื่อยล้าในกลุ่มน้อย
ผลผลิตก็จะสูง แต่ถ้ายังต่างกันกลุ่มที่มีความหนาแน่นเบาในกลุ่มสูงและบรรทัดฐานด้านการปฏิบัติงาน ดัง ผลผลิตที่ได้ก็จะมีแนวโน้มที่ลดลง (พรรณ พุทกัลย์, 2542)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความหนาแน่นเบาในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร บริษัท เอนเอ็มบี-มินแน ไทย จึงพบผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ยังสามารถร่วมกันมีผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีตัว ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป จึงควรให้มีการฝึกอบรมในเรื่องของการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มเติม ให้กับผู้บริหารมี หรืออาจมีการจ่ายด่วน หรือซื้อผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูงเริ่มในการทำงาน สามารถประสานงานได้ดี หรืออาจเป็นเพื่อนั่ง เนื่องจากเหตุผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประการหนึ่งคือการได้เห็นประสบการณ์ที่สำคัญของผู้อื่น

ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีระดับการรู้จัก อยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งการผู้นำ ยังสามารถรวมกับภาวะผู้นำผลการปฏิบัติงานได้ดีตัว ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาระดับการผู้นำให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป องค์การควรจัดให้มีการฝึกเสริมหรือพัฒนาการผู้นำ โดยมีการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆในการพัฒนาการผู้นำของผู้บริหารมี ใช้เทคนิค และวิธีที่เหมาะสม เช่น วิธีการบรรยาย และอภิปราย วิธีการแสดงบทบาทสมมิติ วิธีการเลือกแบบ การใช้โปรแกรมเรียนรู้ต่างๆ

ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีระดับความหนาแน่นเบาในกลุ่มอยู่ในระดับสูง และความหนาแน่นเบาในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาระดับความหนาแน่นเบาในกลุ่มให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป จึงควรเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถเลือกกลุ่มได้เอง การทำให้กลุ่มเป็นขนาดเล็ก การให้กลุ่มสามารถเลือกสมาชิกที่มีทั้งศักยภาพและความรู้สึกที่มีสิ่งต่างๆ มีสิ่งต่างๆ ที่หลากหลายหรือกลุ่มที่มีความร่วมกันมากขึ้น เป็นต้น หรือเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มแต่ละคนได้ทางวัลหรือแรมเสริมที่ตนต้องการในการทำงานเป็นกลุ่ม จะทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่ากลุ่มมีความสำคัญสำหรับเขาในการทำงานจะต้องช่วยกันรักษากลุ่มเอาไว้เพื่อประโยชน์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่จะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในส่วน ความหลากหลายของความรู้ความเข้าใจในงาน (Engagement) ความสุขในการทำงานและการมองในแง่ดีเป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมระหว่างกลุ่มประชุมที่มีม่านเปลี่ยนการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชุมที่ทำให้การศึกษา เช่น ฟังจากระดับปฏิบัติการ เพื่อนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาหน้า
งานระดับปฏิบัติการในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ต้านภาวะผู้นำ และเพิ่มความมั่นใจภายในกลุ่ม เพื่อส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

บรรนำบุญกรรม

 garnavan รักบุตร ชาย. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างชาวเนョเยอร์ มํภาวะ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงพยาบาลจิตวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์วิชาการที่บันทึกคัด สำนักงานสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.

เกียรติกุล รัตนกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจสิ่งแวดล้อม และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงพยาบาลจิตวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.

โครงการ เฮสต้า. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ มํภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาเฉพาะทางนิวโรบีบทไทย-อังกฤษ สาขาวิชาพฤกษศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิชาการที่บันทึก สำนักงานสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.

จิตราภรณ์ อักษรบุตร. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภาพ มํภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น: ศึกษาเฉพาะทางนิวโรบีบทไทย-อังกฤษ. วิทยานิพนธ์วิชาการที่บันทึก สำนักงานสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.

เลิศนพ แสงปรีดี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภาพ แรงจูงใจสิ่งแวดล้อมความเห็นของในกลุ่ม กับผลการเรียนรู้ในการทำการศึกษา: ศึกษาเฉพาะทาง บริหาร แผนการ (ประเทศไทย) สาขาใช้. วิทยานิพนธ์วิชาการที่บันทึก สำนักงานสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.

เบญจมาศ โรจน์สว่าง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมวัยและการควบคุมการควบคุมจิตวิทยาในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์วิชาการที่บันทึก สำนักงานสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.


พรชัย พุทธาพันธ์. (2542). การบริหารความตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: เมืองไทยพิมพ์ที่.


บริษัท ททท. (2545). รายงานการวิจัยชี้แจง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงการวางแผนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.


รวมงานพุทธประสาท. (2546). ศึกษาความสามารถสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความ
พิจารณาในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. ปริญญาดิปสัปทาวิทยาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภชัย จริยา (2552). วิทยาศาสตร์กิจการตลาดرغبต่อเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มสูงส่งผลต่อความคิดเห็น. ศศิสิทธิ์. 1 ศศิสิทธิ์ 2552

สมโภชน์ วิทยาการ (2550). ศศิสิทธิ์และเทคนิคการปรับพฤติกรรม. ศศิสิทธิ์และเทคนิคการปรับพฤติกรรม.

ศาสตรา รอดิจิตร (2543). ยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำ ความพร้อมและภายในกลุ่ม และสัมฤทธิผลการทํางานแบบกลุ่มของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทร. ชลบุรี. จุฬาลงกรณ์

ศาสตรา รอดิจิตร (2543). ศศิสิทธิ์และเทคนิคการปรับพฤติกรรม. ศศิสิทธิ์และเทคนิคการปรับพฤติกรรม.


