

ผลกระทบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพทีมงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์จากบริษัทแห่งหนึ่ง
ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

Causal Effect of Transformational Leadership and Personality to words Team
Efficiency: Empirical Evidence From a Company in Automotive Parts
Manufacturing Industry

กฤษดา เชียรวัฒนสุข^{1*}, ฉัตรปาริ อยู่เย็น² และวิชญาดา ถนอมชาติ³
Krisada Chienwattanasook^{1*}, Chatparee Yooyen² and Wichyada Tanomchat³

^{1,2}อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการเงิน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

^{1,2}Instructor, Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

³Instructor, Finance, Faculty of tourism management, Burapha University, Thailand

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: krisada_c@rmutt.ac.th

Received: October 02, 2020; Revised: November 15, 2020; Accepted: November 21, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และ (2) บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 107.314 p-value เท่ากับ 0.000 χ^2/df เท่ากับ 1.987 GFI เท่ากับ 0.966 AGFI เท่ากับ 0.925 NFI เท่ากับ 0.974 CFI เท่ากับ 0.987 และ RMSEA เท่ากับ 0.050 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บุคลิกภาพ, ประสิทธิภาพของทีมงาน

ABSTRACT

This research aimed to study (1) the transformational leadership affecting team efficiency of employees working in an automobile spare-part manufacturing industry, and (2) the personality affecting team efficiency of employees working in an automobile spare-part manufacturing industry. The samples used in this research included 400 employees working in an automobile spare-part manufacturing industry. The sampling method was a stratified sampling technique. Questionnaire were used to collect data which, in turn, was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling for hypothesis testing. Research findings indicated that the studied model had accepted good-fit-indices: χ^2 as of 107.314, p-value as of 0.000, χ^2 /df as of 1.987, GFI as of 0.966, AGFI as of 0.925, NFI as of 0.974, CFI as of 0.987, and RMSEA as of 0.050. Hypotheses investigation revealed that transformational leadership and personality in terms of extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness affected team efficiency of employees working in an automobile spare-part manufacturing industry at the 0.05 statistical significance level with predictive power as of 47 percent.

Keywords: Transformative Leadership, Personality, Team Efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การทางธุรกิจทุกประเภทเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการมุ่งใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์นั้นถือเป็นอุตสาหกรรมนำร่องของประเทศไทยที่มีพัฒนาการผลิตยานยนต์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อสร้างมูลค่าและให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันกับคู่แข่งในประเทศและต่างประเทศ (ธนาคารกสิกรไทย, 2560) อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยมีการเติบโตเพิ่มขึ้น ในปี พ.ศ.2561 มียอดผลิตรถยนต์ในช่วงครึ่งปีแรกถึง 1,056,569 คัน เติบโตขึ้นร้อยละ 11 เป็นผลมาจากการจำหน่ายในประเทศและการส่งออกที่เพิ่มมากขึ้น โดยการจำหน่ายในประเทศ

จำนวน 489,118 คัน เติบโตร้อยละ 19 และส่งออกจำนวน 561,960 คัน เติบโตร้อยละ 5 ประกอบกับการสิ้นสุดการถือครองรถยนต์ตามเงื่อนไขของมาตรการรถยนต์คันแรกทำให้เป็นปัจจัยที่ทำให้ตลาดภายในประเทศเติบโต (Automotive Navigator, 2018) ต่อมาในปี พ.ศ.2562 ประเทศไทยมีการผลิตรถยนต์ลดลงร้อยละ 7 อันเป็นผลมาจากตลาดภายในประเทศและตลาดส่งออก ที่ลดลงกว่าร้อยละ 8 เป็นผลพวงจากผลกระทบทางเศรษฐกิจในประเทศชะลอตัว ประกอบกับการที่สถาบันการเงินมีความเข้มงวดในการอนุมัติสินเชื่อเช่าซื้อมากขึ้น ทำให้ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศลดลงร้อยละ 8 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า (Automotive Navigator, 2019) ส่งผลให้บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยาน

ยนต์ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการผลิต และการปฏิบัติงาน โดยอาศัยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีจำนวนทั้งสิ้น 2,409 ราย แบ่งเป็น Tier 1 จำนวน 709 ราย และ Tier 2, 3 จำนวน 1,700 ราย โดยมีแรงงานทั้งหมดประมาณ 450,000 คน ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้รับผลกระทบอย่างมากเนื่องจากมีอำนาจต่อรองต่ำ และต้องพึ่งพาผู้ประกอบการรายใหญ่ รวมถึงสินค้าที่ดำเนินการผลิตมักจะไม่ได้มีการใช้เทคโนโลยีหรือการวิจัยพัฒนาที่สูงมาก ทำให้มีคู่แข่งเข้ามาทดแทนได้ง่าย ซึ่งหากประเทศไทยทั้งภาครัฐและผู้ประกอบการไม่มีแผนรับมือการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากเพียงพอ จะกระทบต่อเศรษฐกิจ ภาคธุรกิจ และภาคแรงงาน จำนวนมาก (อุตสาหกรรมยานยนต์, 2562)

การอยู่รอดอย่างยั่งยืนของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นั้น จะอาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการอยู่รอด การเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ การทำให้การปฏิบัติงานแต่ละส่วนในองค์การมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ไปจนถึงพนักงานทุกคน ทุก ระดับจะต้องให้การสนับสนุนและเสริมให้การทำงานเป็นทีมสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี (กิตติทัช เขียวชะอ่อน และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560) ซึ่งวาสนา เกอแอสละ ประพันธ์ชัยกิจอุราใจ และสิริ พุกฤษทวีศักดิ์ (2561) ระบุว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งภายใต้สถานการณ์และ

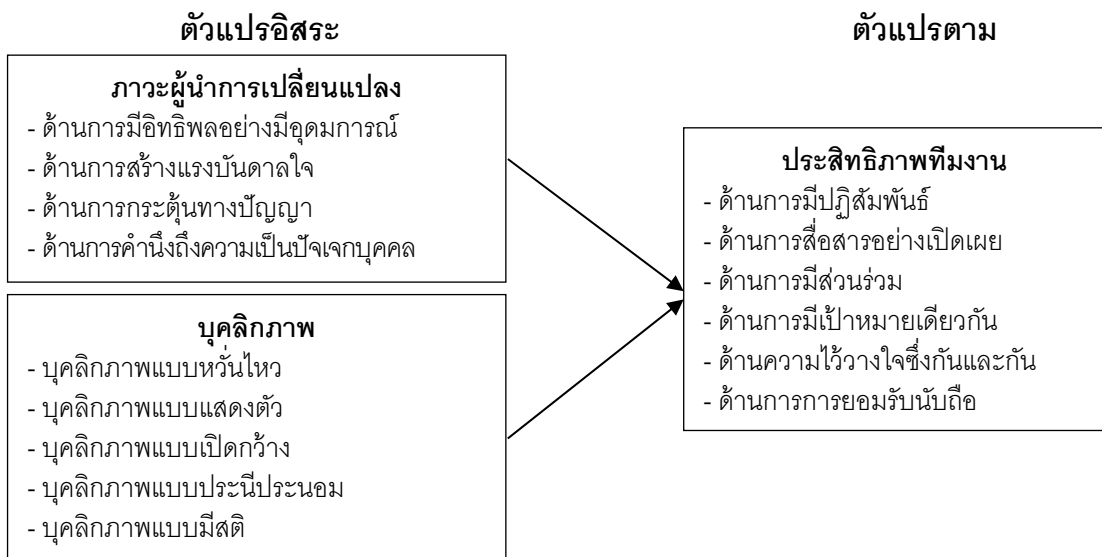
สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงขึ้น ทำให้การทำงานเป็นทีมถือเป็นเส้นทางหลักในการพัฒนาองค์การและนำพาองค์การให้อยู่รอดอย่างยั่งยืน ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองมาเป็นที่ปรึกษาให้กับทีมงานเพื่อให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพของออกอย่างเต็มที่และยังต้องผลักดันให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้ตามเป้าหมายขององค์การ (กนกพร กระจำแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์, 2560) สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพทีมงาน เนื่องจากมิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม เช่น การสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง และคุณภาพของทีมงาน (Dionne, Yammarino, Atwater, & Spangler, 2004) นอกจากนี้ที่กล่าวข้างต้นแล้ว บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลในทีมงานก็มีความสำคัญต่อการเกิดประสิทธิภาพของทีมงาน โดยองค์ประกอบของบุคลิกภาพตามแนวคิด Big Five Model ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ ได้มีการพิสูจน์แล้วว่ามีผลต่อการเกิดประสิทธิภาพของทีมงาน โดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพของทีมงานมากที่สุด ในทางกลับกันบุคลิกภาพแบบห้วนใจจะมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพทีมงาน (Kramer, Bhawe, & Johnson, 2014)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นเป็นเหตุให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพต่อประสิทธิภาพทีมงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จะต้องมีการสร้างการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในการปฏิบัติงาน และการวิจัยและพัฒนา มาทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์มายืนยันความสอดคล้องกลมกลืนกับแนวคิดทฤษฎีเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ โดยอาศัยบทบาทของทีมงานในองค์การเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

2. บุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามเพื่อยกระดับบุคลิกภาวะผู้ตามให้สูงขึ้นและมีศักยภาพ (Bass, 1985) โดยโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Full Range Model of Leadership) ของ Bass and Avolio (1990) ได้เสนอองค์ประกอบทั้งสิ้นสี่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความตระหนักถึงปัญหา เพื่อให้เกิดการค้นหานทางใหม่ ในการแก้ไขปัญหา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม ด้วยการติดตาม ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล (Yukl, 2010)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
 หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย การพูดจา การเคลื่อนไหว และยังมีสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง เช่น สติปัญญา ความถนัด เป็น ทำให้สามารถแยกแยะได้ว่าบุคคลแต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไรจากการศึกษาเรียนรู้ (Matthews, Deary, & Whiteman, 2003) โดยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีความแตกต่างกัน ดังนี้ (1) บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism)

หมายถึง มีความใจเย็น มั่นใจในตัวเอง ยึดหยุ่นปรับตัวได้ดี (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ชอบเข้าสังคม ทะเยอทะยาน กล้าแสดงออก (3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง ความอยากรู้อยากเห็น ความรอบรู้ จินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจ มีอัธยาศัยที่ดี ใจกว้าง และการให้อภัย และ (5) บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง เจ้าระเบียบ มีความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Parks-Leduc, Feldman, & Bardi, 2015)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
ทีมงาน หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพหรือทีมที่มีสมรรถนะสูง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงานให้แก่องค์กร (Robbins, 2001) ซึ่งเป็กลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ โดยสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องเข้าใจหลักการทำงานเป็นทีม และควรมีผู้นำทีมที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี (กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560) โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพทีมงาน ประกอบไปด้วย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการการยอมรับนับถือ (กมลนิตย์ วิลัยแสง, 2559)

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนพนักงานประมาณ 3,000 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจาก

สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้จำนวนตัวอย่าง 352 ตัวอย่าง ทำการสำรวจอีก 48 ตัวอย่าง และได้ทำการพิจารณาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับตัวแปรสังเกตในแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยพิจารณาจาก 20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองจำนวนทั้งหมด 15 ตัวแปร ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 300 คน (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ดังนั้นจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้จำนวน 400 คน จึงถือว่าเพียงพอสำหรับการประมาณค่าและเหมาะสมสำหรับการใช้สถิติขั้นสูง โดยทำการการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการเปรียบเทียบสัดส่วนของพนักงานในแต่ละแผนกกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 26 ข้อคำถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.829 ถึง 0.897 (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ จำนวน 25 คำถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.704 ถึง 0.865 และ (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพทีมงาน ประกอบไปด้วย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้าน

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการการยอมรับนับถือ จำนวน 20 คำถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.895 ถึง 0.929 แบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) หลังจากนั้นทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 และเพศชายจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา มีอายุ 36 – 40 ปี จำนวน

124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และน้อยที่สุดมีอายุ 20 – 25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 โดยมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.57$) รองลงมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.55$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.54$) และน้อยที่สุด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.56$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพแบบมีสติมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.63$) รองลงมา บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.59$) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.59$) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.65$) และน้อยที่สุด บุคลิกภาพแบบ

หวั่นไหว โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพทีมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพทีมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านการมีปฏิสัมพันธ์มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.58$) รองลงมา ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.59$) ด้านการยอมรับนับถือ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.65$) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.63$) ด้านการมีส่วนร่วม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.60$) และน้อยที่สุด ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ

จากตารางที่ 1 (แสดงในหน้าถัดไป) พบว่า ตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.64 ถึง 0.89 โดยมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) อยู่ระหว่าง 0.86 ถึง 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) อยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.72 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ถือว่าสามารถนำไปใช้ในการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ (Hair, et al., 2010)

สำหรับตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ($r = 0.63$) มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพที่ทีมงานอยู่ในระดับมาก ($r = 0.61$) และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพที่ทีมงานอยู่ในระดับมาก ($r = 0.62$) โดยองค์ประกอบทั้ง 3 มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant

Validity) เนื่องจากมีค่ารากที่สองของ AVE มากกว่าค่า r ในทุกแถวของตัวเลขในแนวทแยง (Fornell & Larcker, 1981)

ตารางที่ 1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ตัวแปร	Factor Loading	R ²	CR	AVE
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			0.89	0.68
- ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	0.80	0.64		
- ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	0.76	0.58		
- ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3)	0.87	0.76		
- ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	0.86	0.74		
บุคลิกภาพ			0.86	0.54
- บุคลิกภาพแบบหัวน้ําใจ (X5)	0.64	0.41		
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (X6)	0.73	0.53		
- บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X7)	0.78	0.61		
- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (X8)	0.79	0.62		
- บุคลิกภาพแบบมีสติ (X9)	0.74	0.55		
ประสิทธิภาพที่ทีมงาน			0.94	0.72
- ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Y1)	0.82	0.67		
- ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y2)	0.87	0.76		
- ด้านการมีส่วนร่วม (Y3)	0.89	0.79		
- ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y4)	0.86	0.74		
- ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y5)	0.86	0.74		
- ด้านการการยอมรับนับถือ (Y6)	0.77	0.59		

ตารางที่ 2 แสดงความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพ	ประสิทธิภาพทีมงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.82		
บุคลิกภาพ	0.63	0.93	
ประสิทธิภาพทีมงาน	0.61	0.62	0.85

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพทีมงาน				
	b	S.E.	β	C.R.	p-value
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
- ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	0.059	0.057	0.068	1.038	0.299
- ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	0.132	0.053	0.141	2.511	0.012**
- ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3)	0.017	0.059	0.019	0.286	0.775
- ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	0.206	0.057	0.240	3.640	0.000***
บุคลิกภาพ					
- บุคลิกภาพแบบห้วนไหว (X5)	-0.004	0.034	-0.005	-0.107	0.915
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (X6)	0.118	0.042	0.137	2.818	0.005***
- บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X7)	0.224	0.044	0.260	5.035	0.000***
- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (X8)	0.137	0.041	0.175	3.315	0.000***
- บุคลิกภาพแบบมีสติ (X9)	0.206	0.041	0.255	5.083	0.000***

$R^2 = 0.47$

$\chi^2 = 107.314$, $df = 54$, $p\text{-value} = 0.000$, $\chi^2/df = 1.987$ GFI = 0.966, AGFI = 0.925,
NFI = 0.974, CFI = 0.987, RMSEA = 0.050

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 แสดงค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนปรับ-หลังปรับ

ค่าดัชนีชี้วัด	ก่อนปรับ	หลังปรับ	เกณฑ์การทดสอบ
χ^2	1088.457	107.314	-
p-value	0.000	0.000	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2/df	12.230	1.987	ควรมีค่าน้อยกว่า 2
GFI	0.673	0.966	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
AGFI	0.559	0.925	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
NFI	0.741	0.974	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
CFI	0.756	0.987	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
RMSEA	0.168	0.050	ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05

ที่มา: Hair et al., 2010

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 107.314 p-value เท่ากับ 0.000 χ^2/df เท่ากับ 1.987 GFI เท่ากับ 0.966 AGFI เท่ากับ 0.925 NFI เท่ากับ 0.974 CFI เท่ากับ 0.987 และ RMSEA เท่ากับ 0.050 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพเหนือความคาดหวังของพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องทำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตน ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นปัญญา และ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้ตามนั้นรู้สึกถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทีมงานและองค์กร ทำให้มีความมั่นใจ เชื่อในตนเอง มีเป้าหมายร่วมกัน และยังคงคำนึงถึงผู้อื่นอย่างเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประกอบไปด้วยทีมงานหลากหลายแผนก โดยจะต้องทำการติดต่อประสานงานระหว่างทีมงานและภายในทีมงานอย่างมาก จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทในการที่ช่วยให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจากการเป็นที่ปรึกษาที่ดีในหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้ทีมงานมีความกลมเกลียวกันมากขึ้นจากการที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของทีมงานและองค์กร อีกทั้งยังต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การให้ความร่วมมือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dionne, et al. (2004) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพทีมงาน ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน โดยอาศัยองค์ประกอบทั้ง 4 ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างการแบ่งปันวิสัยทัศน์ การสื่อสารระหว่างทีมงาน และความสามัคคี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paolucci, Dimas, Zappalà, Lourenço, Rebelo (2018) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ บุคลิกภาพทั้ง 5 (Big Five) ที่กล่าวถึงบุคลิกภาพของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันออกไป เป็นรูปแบบเฉพาะของความรู้สึกนึกคิดหรือพฤติกรรมที่มีแนวโน้มคงที่ตลอดเวลาในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยบุคลิกภาพตามทฤษฎี Big Five ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 เป็นตัวทำนายที่สำคัญสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคมสถานะทางสังคม ความกล้าได้กล้าเสีย รวมไปถึงบทบาทความเป็นผู้นำ (Soto, 2018) โดยผลการวิจัยชิ้นนี้พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างและแบบมีสติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทีมงานมากที่สุด เนื่องจาก ความมีสติปัญญาเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จและผลลัพธ์ในการดำเนินกิจการ โดยจะพบว่าพนักงานที่มีความรู้ทักษะและความสามารถมีแนวโน้มที่จะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูง รองลงมา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงความสัมพันธ์หรือมิตรภาพที่ดีของทีมงาน ซึ่งหากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจะทำให้เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันมากขึ้น อีกทั้งยังมีทักษะความเป็นผู้นำทีมงานสูง เนื่องจากเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในทีมงาน แต่บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ในงานวิจัยนี้พบว่า มีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบต่ำจึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงาน เนื่องจาก บุคลิกภาพแบบหัวนั้หวจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพของทีมงาน จากการที่บุคคลนั้นมีความกังวลกับเรื่องราวต่าง ๆ ทำให้มีความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นต่ำกว่าบุคลิกภาพอื่น ๆ อีกทั้งยังมีความล้มเหลวทางการตัดสินใจจากการที่วิตกกังวลและความผิดปกติทางอารมณ์ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kramer, Bhawe, and Johnson (2014) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้หว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prewett, Brown, Goswami, and Christiansen (2018) ที่ พบ ว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ เป็นบุคลิกภาพหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีมงาน เนื่องจากความขยันหมั่นเพียรและความมีเสถียรภาพทางอารมณ์ทำให้มีผลต่อสติปัญญาและผลงานของแต่ละบุคคล และเมื่อบุคคลเหล่านั้นมีบุคลิกภาพดังกล่าวสูงขึ้นประสิทธิภาพของทีมงานก็จะสูงขึ้นตาม

องค์ความรู้ใหม่

ในองค์กรที่มีพนักงานจำนวนมาก และอยู่ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งพนักงานจะต้องมีทักษะความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมีความเข้าใจในเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นมิติที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานในทุกระดับให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการ เพื่อเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากที่สุด โดยอาศัยหลักสูตรฝึกอบรมและการติดตามและประเมินผลพัฒนาการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพของพนักงานนั้น สามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการพิจารณาปรับพนักงานเข้าทำงานในองค์การของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างและแบบมีสติของพนักงานนั้น จะมีผลต่อประสิทธิภาพทีมงานมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และอันดับสุดท้ายคือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งหากองค์การมีพนักงานที่มีภาวะผู้นำและบุคลิกภาพที่ผสมกันเหมาะสมสมควรถ้วน ตามมิติที่นำเสนอข้างต้นจะช่วยทำให้้องค์การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพและพร้อมที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หรือผู้ประกอบการในธุรกิจอื่น ควรตระหนักถึงการบ่มเพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานแต่ละบุคคล โดยอาจอาศัยหลักสูตรในการปฐมนิเทศ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของพนักงานแต่ละบุคคลก่อนที่จะทำการ

บรรจุเข้าสู่ทีมงาน ซึ่งจะต้องอาศัยการสร้างทักษะแรงจูงใจ และความเข้าใจในความเป็นปัจเจกบุคคลของสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรมีการประเมินบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละบุคคลในเบื้องต้น เพื่อทำการคัดเลือกบุคคลที่เข้าสู่ทีมงาน โดยอาศัยเครื่องมือ Big Five Model ในการทำการทดสอบบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการงานบุคคลที่จะต้องทราบและเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งขึ้นมาได้ โดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ที่ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งต่อไปควรนำการศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกับงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเปรียบเทียบความสอดคล้องข้อมูลเชิงปริมาณกับข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจน ลึกซึ้งและครอบคลุมปรากฏการณ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่มีผลต่อการเกิดประสิทธิภาพของทีมงาน

2. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของทีมงานให้แข็งแกร่ง เช่น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การรับรู้ความสามารถของตนเองประสิทธิภาพในการสื่อสาร เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยนี้สามารถขยายองค์ความรู้ทางวิชาการได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน, และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 156-161.
- กมลนิตย์ วิลัยแสง. (2559). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 355-369.
- ธนาคารกสิกรไทย. (2560). *SME ไทยก้าวทันกระแสยานยนต์ ยุค 4.0 แล้วหรือยัง*. สืบค้นจาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/ThaiAutomotive4.pdf>
- วาสนา เกอแสงละ, ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ, และสรี พฤษทวีศักดิ์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(3), 132-142.

- อุตสาหกรรมยานยนต์. (2562). อุตสาหกรรมยานยนต์. สืบค้นจาก https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/IN_car_10_62_detail-1.pdf
- Automotive Navigator. (2018). *Thai automotive industry situation as of July 2018*. Retrieved from https://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/journal/21122561110940.pdf
- Automotive Navigator. (2019). *Thailand and ASEAN automotive outlook Q3/2562*. Retrieved from https://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/journal/25122562163500.pdf
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 4(1), 231-272.
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177-193.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). London: Pearson Education Limited.
- Kramer, A., Bhawe, D. P., & Johnson, T. D. (2014). Personality and group performance: The importance of personality composition and work tasks. *Personality and Individual Differences*, 58, 132-137.
- Kramer, A., Bhawe, D. P., & Johnson, T. D. (2014). Personality and group performance: The importance of personality composition and work tasks. *Personality and Individual Differences*, 58, 132-137.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality Traits*. New York: Cambridge University Press.
- Paolucci, N., Dimas, I. D., Zappalà, S., Lourenço, P. R., Rebelo, T. (2018). Transformational leadership and team effectiveness: The mediating role of affective team commitment. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(3), 135-144.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 3-29.

- Prewett, M. S., Brown, M. I., Goswami, A., & Christiansen, N. D. (2018). Effects of team personality composition on member performance: A multilevel perspective. *Group & Organization Management*, 43(2), 316-348.
- Soto, C. J. (2018). Big Five personality traits. In M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (Eds.), *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.