



อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

THE CAUSAL EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN LOGISTICS COMPANY
WITH POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MEDIATOR

ณิชากร ชัยวิศิษฐ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE CAUSAL EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN LOGISTICS COMPANY
WITH POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MEDIATOR



NICHAKORN CHAIWISIT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ของ
ณิชากร ชัยวิศิษฐ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสระ บุญญะฤทธิ)
..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว)	(อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลัง)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ผู้วิจัย	ณิชากร ชัยวิศิษฐ์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรพร สุรการ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และเก็บข้อมูลผ่านการใช้แบบสอบถาม ตัวอย่างวิจัย คือ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ที่เป็นพนักงานประจำ รวม 170 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2=38.20$, $df=31$, $P\text{-Value}=0.18$, $RMSEA=0.04$, $CFI=1.00$, $TLI=0.99$, $SRMR=0.03$ และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 29 ทั้งยังพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอิทธิพลทางตรงทิศทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางบวกผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอิทธิพลทางอ้อมที่เกิดขึ้น พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ ให้นำไปสู่การเพิ่มผลปฏิบัติงานของพนักงานได้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ผลการปฏิบัติงาน, ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก, ขนส่งโลจิสติกส์

Title	THE CAUSAL EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN LOGISTICS COMPANY WITH POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MEDIATOR
Author	NICHAKORN CHAIWISIT
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Amarporn Surakarn
Co Advisor	Dr. Chaiyut Kleebua

The objectives of this research are to study the causal relationship of Authentic Leadership on employee performance in logistics company with Positive Psychological Capital as a mediator. This study used a causal research methodology and collecting data from online questionnaires. The samples were 170 full-time employees of a logistics company and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that the causal effect model was in accord with the empirical data Chi-Square=38.20, $df = 31$, P-Value = 0.18, RMSEA = 0.04, CFI = 1.00, TLI = 0.99, SRMR = 0.03, and all of the variables in the model explained 29% of performance variance. It was also found that Authentic Leadership had a significant total effect on employee performance with a statistically significant at a level of 0.05. Authentic Leadership had a positive significant and direct effect on employee performance with a statistically significant at a level of 0.05 and Authentic Leadership had a significant indirect effect on employee performance through Positive Psychological Capital with a statistically significant at a level of 0.05. The indirect effects showed that Authentic Leadership had a positive and significant effect on the Positive Psychological Capital of the employees with a statistically significant at a level of 0.05 and Positive Psychological Capital had a positive significant effect on employee performance with a statistically significant at a level of 0.05. The results indicated the importance of the Authentic Leadership of supervisors and the Positive Psychological Capital of the employees in terms of performance. The results of this research will help to improve Authentic Leadership and the Positive Psychological Capital of logistics company employees and can enhance employee performance.

Keyword : Authentic leadership, Performance, Positive psychological capital, Logistics

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ และ อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโททั้งสองท่าน ที่ให้ความกรุณา ให้คำแนะนำด้วยความเอาใจใส่ และนำทางในการก่อร่างความคิดที่สำคัญต่อปริญญาโทนี้ด้วยความเมตตา ทั้งยังสละเวลาในการตรวจแก้ไขงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนซึ่งทำให้ปริญญาโทฉบับนี้มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้น ผู้วิจัยขอใช้โอกาสนี้กราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านด้วยความเคารพเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศระ บุญญะฤทธิ์ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า ปริญญาโทและ อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลึง กรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโท รวมไปถึง กรรมการสอบเค้าโครงปริญญาโท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล ที่ได้กรุณาสละเวลาและให้คำแนะนำที่มีคุณค่าในการนำไปปรับปรุงปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดพื้นฐานความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำปริญญาโทนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ที่ช่วยเหลือ ประสานงาน และสนับสนุนในการเก็บข้อมูลให้แก่ผู้วิจัยและขอขอบพระคุณพนักงานในบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ที่สละเวลาตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณพี่ๆ และเพื่อนนิสิตปริญญาโทจิตวิทยาประยุกต์ ที่เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดัน คอยให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือกันตลอดมา ซึ่งทำให้การเดินทางครั้งนี้ไม่โดดเดี่ยว ไม่นั่นหนาเกินไป ยินดีที่ได้มาร่วมสร้างความทรงจำและประสบการณ์ต่างๆ ไปด้วยกัน

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และ ขอขอบคุณพี่สาว น้องสาว ผู้ที่ส่องแสงให้ อดีต ปัจจุบัน และอนาคตของผู้วิจัยเสมอมา ทั้งยังคอยสนับสนุนในทุกๆ ด้านให้แก่ผู้วิจัย เป็นทั้งแรงบันดาลใจทำให้ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจจนทำให้ปริญญาโทนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอบคุณตัวผู้วิจัยเองที่แม้ว่าจะย่อท้อเพียงใดแต่ไม่คิดจะยอมแพ้จนทำให้ปริญญาโทนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอให้ปริญญาโทนี้เป็นสิ่งที่ย้ำเตือนกับตนเองว่าหากมีช่วงหนึ่งที่ยากจะยอมแพ้ให้กับตนเองในเรื่องใดๆ ก็ตามขอให้กลับมามองว่า ครั้งหนึ่งเราเคยเอาชนะใจตนเองได้สำเร็จ

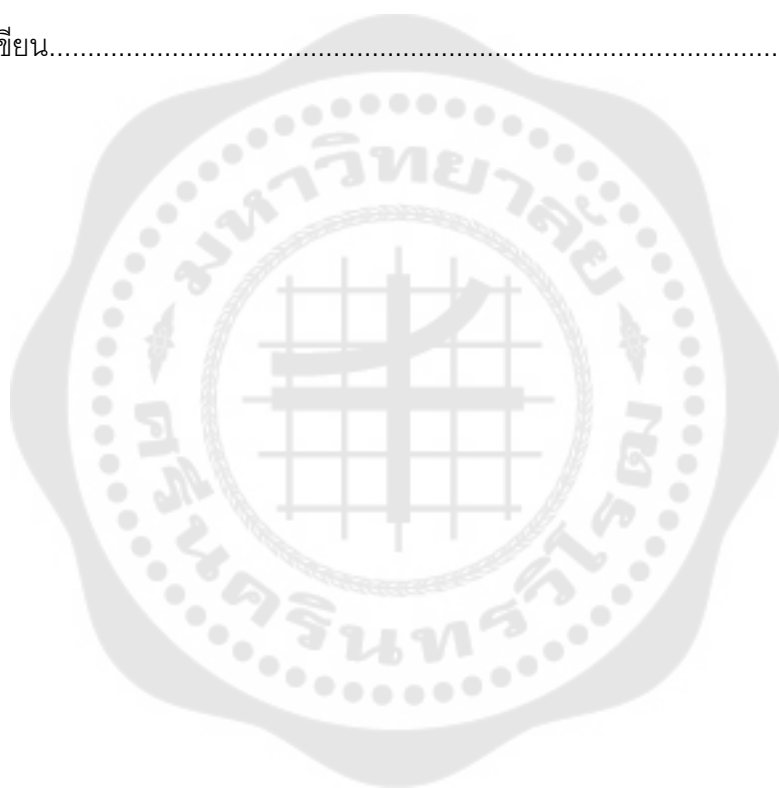
ณิชากร ชัยวิศิษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.....	12
1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	12
1.2 แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.....	13
1.3 องค์ประกอบและการวัดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	15
1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	20
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง	23

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง	23
2.2 แนวคิดของภาวะผู้นำที่แท้จริง.....	24
2.3 องค์ประกอบและการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง	27
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง	28
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน	29
3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน	30
3.2 แนวคิดของผลการปฏิบัติงาน	31
3.3 องค์ประกอบและการวัดของผลการปฏิบัติงาน	34
4. การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	42
ประชากร	42
กลุ่มตัวอย่าง	42
2. เครื่องมือในการวิจัย	43
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย.....	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	61
2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในโมเดล จำแนกตามภูมิภาค	64
2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล	69
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอิทธิพล ส่งผ่านของตัวแปร	70

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	75
ผลการวิจัย	77
อภิปรายผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	84
บรรณานุกรม	2
ภาคผนวก.....	95
ประวัติผู้เขียน.....	125



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	43
ตาราง 2 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	44
ตาราง 3 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง	45
ตาราง 3 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง (ต่อ)	46
ตาราง 4 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามผลปฏิบัติงาน	47
ตาราง 5 โครงสร้างเนื้อหาแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ผลการ ปฏิบัติงาน	47
ตาราง 5 โครงสร้างเนื้อหาแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ผลการ ปฏิบัติงาน (ต่อ)	48
ตาราง 6 ตารางค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถาม	50
ตาราง 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรภาวะผู้นำที่ แท้จริง	51
ตาราง 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวก	52
ตาราง 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรผลการ ปฏิบัติงาน	54
ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย	59
ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (ต่อ)	60
ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (ต่อ)	61
ตาราง 11 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยของตัวอย่าง	63
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัว แปร จำแนกตามภูมิภาค	65

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิภาค (ต่อ)	66
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิภาค (ต่อ)	67
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิภาค (ต่อ)	68
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิภาค (ต่อ)	69
ตาราง 14 เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ช่วยเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลวิจัย (n=170).....	70
ตาราง 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและร้อยละการแปรผันร่วมของตัวแปรในโมเดล (n=170)	72
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ผลรวมอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน (n = 170)	73

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	20
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย	41
ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำที่แท้จริง	51
ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	53
ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันผลการปฏิบัติงาน	54
ภาพประกอบ 6 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน	74



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลการวิจัยด้านการเติบโตของธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ ปี 2021-2024 (Intelligence, 2021) พบว่า ธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ทั่วโลกมีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4.7 ในทางด้านภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 6.5 และจากข้อมูลแนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทย ปี 2564-2566 (วิจัยกรุงศรี, 2564) พบว่า ธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ อาทิเช่น ด้านคลังสินค้ามีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ย 3.1% ต่อปี ทั้งยังพบข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่ได้ทำการวิเคราะห์ธุรกิจที่มีแนวโน้มการเติบโตที่น่าสนใจ และถือว่าเป็นธุรกิจดาวเด่นที่น่าจับตามองในปี 2564 จำนวน 12 ธุรกิจ โดยได้ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลทางธุรกิจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ตั้งแต่สถิติจำนวนการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ จำนวนธุรกิจที่ดำเนินกิจการอยู่ สถานที่ตั้ง งบการเงิน ผลการประกอบธุรกิจ และข้อมูลปัจจัยทางธุรกิจและเศรษฐกิจอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกกรมฯ ร่วมกับความสอดคล้องจากข้อมูลและผลการศึกษาจากหน่วยงานวิจัยด้านธุรกิจอื่นๆ พบว่า กลุ่มธุรกิจด้านขนส่งโลจิสติกส์ และบรรจภัณฑ์ เป็นอีกกลุ่มธุรกิจดาวเด่นที่น่าจับตามอง เนื่องจากว่าเป็นธุรกิจที่ได้รับผลดีจากพฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อ-ขายสินค้าทางออนไลน์แทนออฟไลน์ซึ่งนับเป็นความปกติใหม่ (New normal) และ จากการเติบโตของกลุ่มธุรกิจด้านการค้าและการตลาดออนไลน์ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องกัน (กองข้อมูลธุรกิจกรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564)

บริษัทธุรกิจทางด้านขนส่งโลจิสติกส์ และกระจายสินค้าแบบครบวงจรระดับสากลของประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การขนส่งระหว่างประเทศ และภายในประเทศทั้งทางบก ทางทะเล และทางอากาศ รวมไปถึงการบริการด้านคลังสินค้าและบรรจภัณฑ์เพื่อการส่งออก งานขนย้ายตลอดจนดำเนินพิธีการศุลกากร ในช่วงปีที่ผ่านมาองค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง อ้างอิงจากข้อมูลของผลตอบแทนกำไรสุทธิต่อรายได้รวมของบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งนี้ ในช่วงปี 2562 ถึงปัจจุบัน ที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งนี้มีแนวโน้มที่เติบโตขึ้น (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564) ท่ามกลางการเติบโตของธุรกิจ สิ่งเหล่านี้ล้วนต้องแลกมากับการแข่งขันที่สูงขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับข้อมูล วิจัยกรุงศรี (2564) ที่ได้พบว่านอกเหนือจากแนวโน้มการเติบโตของภาคธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์แล้วยังพบว่าการแข่งขันในภาคธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ก็มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งการแข่งขันในภาคธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ที่เพิ่มสูงขึ้น

ทำให้องค์กรและบุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัว ทั้งทางด้านจำนวนภาระงานของบุคลากรในองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น มีจำนวนการทำงานล่วงเวลาโดยรวมขององค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งได้พบว่าคุณภาพของงานและผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรยังไม่สามารถไปถึงเป้าประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ได้ โดยเป้าประสงค์ขององค์กร คือ ต้องการเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำทางด้านโลจิสติกส์ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศแบบครบวงจร และเป้าประสงค์เชิงนโยบายด้านคุณภาพขององค์กร คือ การใส่ใจลูกค้า ส่งมอบตรงเวลา พัฒนาศักยภาพ และสรรสร้างบุคลากร ซึ่งหนึ่งในตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลการดำเนินงานและความสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กรนั้นก็คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กล่าวคือผลปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญในการประเมินทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงาน รวมถึงคุณภาพโดยรวมขององค์กร ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจะขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ (ดนตรีทวี ไทรวิจิตร, มนตรี พิริยะกุล, และ ประยงค์ มีใจชื่อ, 2555) ดังนั้น หากพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบสมบูรณ์ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การดำเนินงานโดยรวมขององค์กรก็จะมีแนวโน้มที่จะบรรลุตามเป้าประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งทีมผู้บริหาร ทีมนโยบาย และทีมทรัพยากรบุคคลของบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ อีกทั้งยังเล็งเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาผลปฏิบัติงานของพนักงานได้

ด้วยเหตุนี้บริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งนี้จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือ ทุนมนุษย์ สังเกตได้จากพันธกิจขององค์กรที่มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการทำงานเป็นทีม” หรือ แนวทางปฏิบัติขององค์กรที่มุ่งมั่นที่จะเป็นบริษัทที่ทุกคนสามารถเติบโตทำงานได้อย่างสดใส จึงเป็นสิ่งเน้นย้ำให้เห็นว่าทีมผู้บริหาร ทีมนโยบาย และทีมทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร หรือ ทุนมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า ทุนมนุษย์ จัดเป็นทรัพยากรหนึ่งขององค์กรที่ถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กร และเป็นแรงสนับสนุนในการผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004) หรืออาจกล่าวได้ว่า ทุนมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2556) องค์กรจึงควรหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นรายปัจเจกบุคคลเพิ่มมากขึ้น (รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์, 2552) หากองค์กรพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการเพิ่มพูนประสบการณ์การ

เรียนรู้ และพัฒนาทักษะต่างๆ ก็จะช่วยเพิ่มมูลค่าทุนให้แก่สมาชิกในองค์กร และเสริมสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับองค์กรได้ (Khalique, Nassir Shaari, Isa, & Ageel, 2011) และ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้พบว่า แนวคิดหนึ่งที่สำคัญที่กลุ่มผู้บริหารองค์กรหันมาให้ความสนใจเพื่อนำมาใช้พัฒนานุคลากรในองค์กรและนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร นั้นก็คือ แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) (Luthans & Youssef, 2004)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวกคุณลักษณะหนึ่งที่สามารถพัฒนา และนำมาทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ถึงร้อยละ 33 (Kong et al., 2018) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey, Reichard, Luthans, and Mhatre (2011); Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007); Zamahani, Ghorbani, and Rezaei (2011); ดลปัทฏ์ ทรงเลิศ, เรณูการ์ ทองคำรอด, และ กุญชร เจือดี (2560) ที่ได้พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้ถูกพัฒนาขึ้นจากตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เสนอโดย Luthans, Youssef, and Avolio (2007) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ประการ คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 2) ความหวัง (Hope) 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และ 4) ความยืดหยุ่นตัว (Resilience) ซึ่งในการศึกษาของ Nafei (2015) ชี้ให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับการใช้อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาทั้ง 4 องค์ประกอบ ในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งยังพบว่าแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดและพัฒนา (Luthans, Youssef, et al., 2007) ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรที่ต้องการมุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานให้นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ยังได้พบข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เข้ามามีส่วนส่งเสริมในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร นั่นก็คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยเฉพาะ “ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic

Leadership)” ซึ่งจากผลการวิจัยของ Kong et al. (2018) พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถอธิบายความสัมพันธ์ต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้ถึงร้อยละ 64 และ ได้อธิบายถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง จะช่วยเพิ่มทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตามได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Avolio and Gardner (2005); Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, and May (2004); Ilies, Morgeson, and Nahrgang (2005); Norman, Luthans, and Luthans (2005); P. Rego, Lopes, and Nascimento (2016) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบกับผลการวิจัยของ Wang et al. (2018) ที่ได้เสนอว่า เพื่อให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแข็งแกร่งขึ้นหัวหน้างานจะต้องได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ในการเป็นผู้นำ เนื่องจากการที่พนักงานที่ได้รายล้อมไปด้วยผู้นำที่แท้จริงจะช่วยเพิ่มทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้แก่พนักงานเหล่านั้นได้

ภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้ถูกเสนอโดย Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, and Peterson (2008) เป็นรูปแบบของพฤติกรรมของผู้นำ ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมความสามารถจิตวิทยาเชิงบวก และ บรรยากาศทางจริยธรรมเชิงบวก นอกเหนือจากนั้น Walumbwa et al. (2008) ได้ใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาอธิบายกระบวนการที่ผู้นำที่แท้จริงส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Alilyyani, Wong, and Cummings (2018) พบว่า การมีภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวบ่งชี้ในการทำงานในเชิงบวก ทั้งยังรวมไปถึง ผลงานการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ ข้อเสนอของ Zamahani et al. (2011) ที่ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงานของพนักงาน และการศึกษาของ Daraba, Wirawan, Salam, and Faisal (2021); (Jang, 2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวส่งผ่าน จึงสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานที่เป็นผู้ตาม ที่เกิดจากปัจจัยของภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ด้วยเหตุนี้จึงแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง จึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการที่ทำให้เกิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงานที่ดีของของพนักงานในภาวะการณปัจจุบัน เพราะ ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นผู้นำที่มีความสามารถที่จะเข้าใจทุกอย่างที่อยู่รอบตัว มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ครอบคลุมถึงความซื่อสัตย์ ความห่วงใย และความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Ahern & Loh, 2020) จากการศึกษาแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้น ยังได้มีการอธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง

ต่อผู้ตามเพื่อรับมือต่อการเผชิญกับเหตุการณ์หรือความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ในปัจจุบัน (Farhan, 2021) ซึ่งสอดคล้องกับ Emmett, Schrah, Schrimper, and Wood (2020) ที่พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง จะมีความสามารถในการเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจ และ มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการพนักงานที่เป็นผู้ตามที่กำลังเผชิญอยู่กับความเครียดจากภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน ผู้นำเหล่านี้จะใช้ทั้งความฉลาดทางอารมณ์และความมั่นคงทางอารมณ์เพื่อขับเคลื่อนองค์กร อันเนื่องมาจากความยากลำบากในการดำเนินชีวิตที่พนักงานในองค์กรต้องประสบพบเจอ ซึ่งจากการสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงสูง นำไปสู่ความไม่แน่นอน ความวิตกกังวล และความไม่เชื่อมั่น ภาวะผู้นำที่แท้จริงจึงเป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้เกิดผลต่อทัศนคติ และต่อพฤติกรรม นำไปสู่การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ตามในภาวะการณ์ปัจจุบันได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าในบริบทของไทยยังไม่มีการศึกษาการทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระหว่าง ภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน และยังไม่พบการศึกษาการทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระหว่าง ภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน ในบริบทของภาคธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ที่จะสามารถนำมาอธิบายในบริบทของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน เป็นช่องว่างแห่งการเติมเต็มความรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุของ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาหรือส่งเสริมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานในอนาคต เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมไปถึงการเพิ่มผลปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร การเสริมสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับองค์กร ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

คำถามการวิจัย

1. อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีขนาดอิทธิพลเท่าใด

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาคาดว่าจะก่อให้เกิดคุณค่า ประโยชน์เชิงวิชาการและประโยชน์เชิงปฏิบัติ ดังนี้

ประโยชน์เชิงวิชาการ ผลการศึกษาค้างนี้ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงวิชาการดังนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้เกี่ยวกับอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทำให้เกิดความเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงว่ามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ รวมไปถึงการได้มาซึ่งองค์ความรู้จากการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงร่วมกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยทำให้ตระหนักถึงการนำภาวะผู้นำที่แท้จริงมาพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

ประโยชน์เชิงปฏิบัติ ผลการศึกษาค้างนี้คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงการปฏิบัติดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อมูลด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้บริหารและฝ่ายบุคคลได้รับทราบถึงระดับภาวะผู้นำที่แท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งฝ่ายผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ออกแบบโครงการ วางแผนการส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำที่แท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน ให้นำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานพนักงานในแต่ละแผนกได้อย่างเหมาะสม

2. ฝ่ายบุคคลสามารถนำผลการวิเคราะห์บทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่ช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้ ทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริง การพัฒนาโปรแกรมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน ให้นำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ตามฐานข้อมูลแผนกทรัพยากร ๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564 จำนวนทั้งสิ้น 349 คน (ฐานข้อมูลแผนกทรัพยากรบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง, 2564)

ตัวอย่างวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ ตามแนวคิดของ Kline (1998, as cited in Wang & Wang, 2019) ที่ได้เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์พหุตัวแปรควรมีจำนวนอย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ในการศึกษาวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีอย่างน้อย 110 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ประชากรทั้งหมด และได้ข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนมา 176 ชุด โดยเป็นข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.59 ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวน 170 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) ได้แก่
 - 1.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง
 - 1.1.2 มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน
 - 1.1.3 การประมวลผลที่สมดุล
 - 1.1.4 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) ได้แก่
 - 2.1 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 2.1.1 ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน
 - 2.1.2 ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่
 - 2.2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 3.1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - 3.1.2 ความหวัง
 - 3.1.3 การมองโลกในแง่ดี
 - 3.1.4 ความยืดหยุ่นตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ หมายถึง พนักงานในบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งที่เป็นพนักงานประจำในทุกตำแหน่งงานที่ประจำอยู่ในสำนักงาน และ คลังสินค้าตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ไปจนถึงระดับผู้จัดการ โดยมีอายุการทำงานในบริษัทแห่งนี้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

2. บริษัทขนส่งโลจิสติกส์ หมายถึง บริษัทที่มีการให้บริการทางด้านการจัดส่งสินค้าไปยังลูกค้าที่ต้องการโดยมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง อาทิเช่น การขนส่ง การจัดการสินค้าคงคลัง การจัดการเกี่ยวกับหีบห่อ รวมถึงจัดการเรื่องวัตถุดิบ

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อของพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง ในด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บังคับบัญชา ในด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนของผู้บังคับบัญชา ในด้านการประมวลผลข้อมูลที่สมดุลของผู้บังคับบัญชา และ ในด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ตามแนวคิดของ Walumbwa et al. (2008)

1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บังคับบัญชา (Self-Awareness) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง ในด้านการแสดงออกถึงความเข้าใจในตนเอง รวมไปถึง การเข้าใจในจุดแข็ง จุดอ่อน และ ธรรมชาติในหลากหลายด้านของตนเอง รวมถึงความเข้าใจในตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการรับรู้ถึงอิทธิพลของการกระทำของตนเองต่อผู้อื่น

1.2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนของผู้บังคับบัญชา (Internalized Moral Perspective) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง ในพฤติกรรมควบคุมตนเองภายใน การยึดมั่นตามมาตรฐานจริยธรรมภายในตน การตัดสินใจและพฤติกรรมแสดงออกใดๆ จะสอดคล้องกับค่านิยมภายในของตน โดยไม่ยอมตามจากระแสหรือแรงกดดันภายนอก

1.3 ด้านการประมวลผลข้อมูลที่สมดุลของผู้บังคับบัญชา (Balanced Processing) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง ในการดำรงความเป็นกลางเมื่อได้รับข้อมูล โดยจะประมวลผลข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบในรูปแบบที่สมดุล การแสดงว่าตนได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยปราศจากอคติ รวมถึงการที่ผู้นำสามารถที่จะรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้

1.4 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (Relational Transparency) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง ในการแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเองต่อผู้อื่น ซึ่งไม่ใช่การแสดงออกที่บิดเบือนตนเอง โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมความไว้วางใจผ่านการแบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย การแสดงความคิดเห็น และ ความรู้สึกที่จริงใจ ในขณะที่พยายามลดการแสดงออกถึงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมของตนเองต่อผู้อื่น

2. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ที่สามารถวัดและพัฒนาได้ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – efficacy) 2. ความหวัง (Hope) 3. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 4. ความยืดหยุ่น (Resiliency) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ (Luthans, Youssef, et al., 2007)

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ที่จะรวบรวมแรงจูงใจทรัพยากรทางปัญญาและแนวทางที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในงานที่ท้าทายที่ได้กำหนดไว้

2.2 ความหวัง (Hope) หมายถึง สภาวะการสร้างแรงจูงใจทางบวก ความมุ่งมั่นเพียรพยายามไปสู่เป้าหมายของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง และเมื่อจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายก็จะมี ความมุ่งมั่น และ คิดหาแนวทางที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้

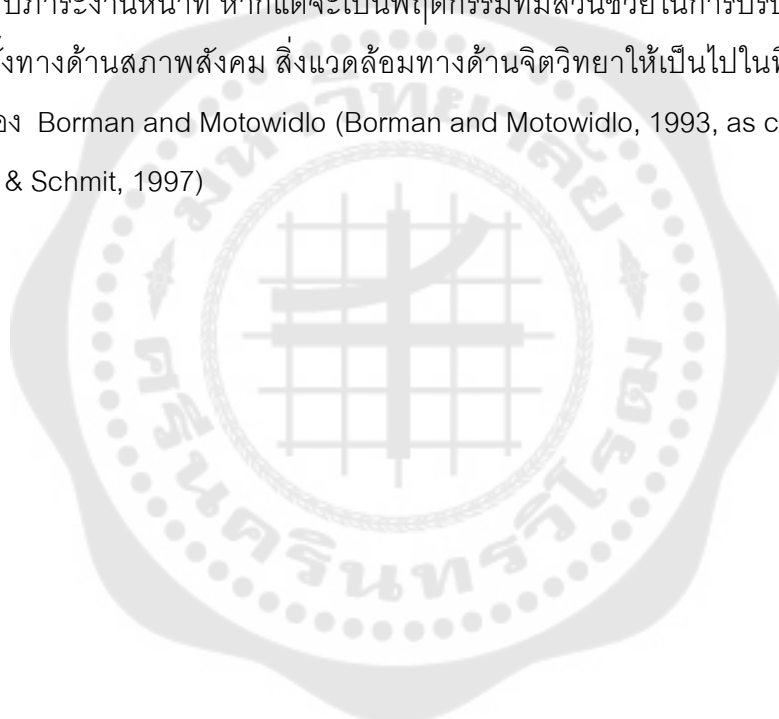
2.3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง มุมมองของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ต่อการอธิบาย การตีความเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนในเชิงบวก เป็นมุมมองของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต รวมไปถึงเกี่ยวข้องกับรูปแบบการอธิบาย การตีความเหตุการณ์ในเชิงลบที่เกิดขึ้นว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวมีลักษณะเป็นสถานการณ์เฉพาะไม่ได้คงอยู่ถาวร

2.4 ความยืดหยุ่น (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการยืนหยัดและสามารถกลับตัวคืนสู่ภาวะปกติของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง เมื่อถูกรุมเร้าด้วยปัญหา ความทุกข์ยาก ความไม่แน่นอน ความล้มเหลว หรือ แม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกที่มากเกินไป

3. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน และ ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

3.1 ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน (Task Performance) หมายถึง พฤติกรรม ความเชี่ยวชาญของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งที่ต้องใช้ทำงานหลักหรือความเชี่ยวชาญในเทคนิคที่สำคัญต่องานหลัก ตามแนวคิดของ Campbell (Campbell, 1990, as cited in Koopmans et al., 2013)

3.2 ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual Performance) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับภาระงานหน้าที่ หากแต่จะเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยในการปรับเปลี่ยนบริบทขององค์กร ทั้งทางด้านสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตามแนวคิดของ Borman and Motowidlo (Borman and Motowidlo, 1993, as cited in Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.2 แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.3 องค์ประกอบและการวัดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง
 - 2.2 แนวคิดของภาวะผู้นำที่แท้จริง
 - 2.3 องค์ประกอบและการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 แนวคิดของผลการปฏิบัติงาน
 - 3.3 องค์ประกอบและการวัดของผลการปฏิบัติงาน
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

การนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ความรู้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยนำเสนอประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 2) แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 3) องค์ประกอบและการวัดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดที่ประยุกต์ใช้ตัวแปรของจิตวิทยาเชิงบวกมาอธิบาย ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology Capital) ไว้หลากหลายท่าน อาทิเช่น Luthans, Youssef, et al. (2007) ได้ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ไว้ว่าหมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่สามารถวัดและพัฒนาได้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคล ที่จะรวบรวมแรงจูงใจ ทรัพยากรทางปัญญา และแนวทางที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในงานที่ทำภายใต้ที่กำหนดไว้ 2) ความหวัง (Hope) หมายถึง สภาวะการสร้างแรงจูงใจทางบวก ความมุ่งมั่นเพียรพยายามไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นเพียรพยายาม และเมื่อจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย ก็จะมี ความมุ่งมั่น และคิดหาแนวทางที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง มุมมองของบุคคลต่อการอธิบาย การตีความเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนในเชิงบวก เป็นมุมมองของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต และเกี่ยวข้องกับรูปแบบการอธิบาย การตีความเหตุการณ์ในเชิงลบที่เกิดขึ้นว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวมีลักษณะเป็นสถานการณ์เฉพาะไม่ได้คงอยู่ถาวร 4) ความยืดหยุ่นตัว (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการยืนหยัดและสามารถกลับตัวคืนสู่ภาวะปกติของบุคคล เมื่อถูกรุมเร้าด้วยปัญหา ความทุกข์ยาก ความไม่แน่นอน ความล้มเหลว หรือ แม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกที่มากเกินไป หรือในงานของ Avey, Luthans, and Youssef (2010) ได้ให้ความหมาย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่าหมายถึง การที่บุคคลมีมุมมองต่อสิ่งต่างๆ ในทางบวก เข้าใจในการจัดการในสิ่งต่างๆ ได้ เช่นเดียวกับ Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, and Zhang (2011) ที่ได้ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็น ความสามารถพื้นฐานทั่วไปที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจของมนุษย์ กระบวนการประมวลผลความรู้ ความเข้าใจ การมุ่งมั่นเพื่อไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในประเทศไทย นักวิจัยไทยได้ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกับ Avey et al. (2010); Luthans,

Youssef, et al. (2007); Peterson et al. (2011) เช่น สายสมร เฉลยกิตติ (2554) ที่ได้สรุปไว้ว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาสภาวะจิตใจในทางบวกซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็น จุดเด่นหรือจุดแข็ง เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในทางที่ดี ซึ่งนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ หรือในงานวิจัยของ ธัญญามาศ ปัญญาธิง (2559) ได้สรุป ความหมายทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ไว้ว่า หมายถึง แนวคิดของบุคคลในทางบวกในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนา ศักยภาพของบุคคลที่ช่วยทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมี พฤติกรรมทางบวกในการดำเนินชีวิตทั้งในการปฏิบัติงานในองค์กรและการดำเนินชีวิตใน ประจำวัน

จากความหมายที่ศึกษามาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะทางจิตด้านบวกที่มีความจำเพาะของแต่ละบุคคลที่สามารถพัฒนาได้จนเกิดเป็นการ กำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ในทางบวก นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิตในประจำวัน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกตาม นิยามที่ (Luthans, Youssef, et al., 2007) ได้ให้ไว้ เนื่องจากเป็นความหมายที่นิยมใช้อ้างอิง ทั้ง ยังมีความเหมาะสมกับบริบทกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กร

1.2 แนวคิดของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก

ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า PsyCap มีพื้นฐานมาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยศาสตราจารย์ Martin Seligman นักจิตวิทยาชาวอเมริกันซึ่งเป็นผู้ผลักดันเสนอแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกนี้ขึ้นมา โดย ศาสตราจารย์ Seligman ได้ต่อยอดองค์ความรู้มาจากนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม (Humanist psychologists) (Luthans & Youssef, 2004) แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดทาง วิทยาศาสตร์ที่มุ่งศึกษาและสำรวจพฤติกรรม ความเป็นอยู่ หรือจุดแข็งของมนุษย์อย่างเป็น วิทยาศาสตร์ ซึ่งแต่เดิมศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาจะเน้นศึกษาในสภาวะทางลบของบุคคล เช่น การ บำบัดผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยทางจิต หรือผู้ที่มีโรคซึมเศร้า และให้ความสนใจในการศึกษาสภาวะเชิง บวกของบุคคลไม่เท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นด้านการเจริญเติบโต (Growth) การพัฒนา (Development) หรือการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) (Luthans, Youssef, et al., 2007) ต่อมา ศาสตราจารย์ Seligman และนักจิตวิทยาเชิงบวกท่านอื่นๆ ที่มุ่งเน้นการวิจัย เช่น Diener, Peterson และ Snyder ได้เสนอมุมมองใหม่ โดยได้เปลี่ยนจุดมุ่งเน้นของจิตวิทยาจาก

การศึกษาค้นคว้าความผิดปกติของบุคคลไปสู่การศึกษาจุดแข็งของบุคคล (Strength) (Luthans & Youssef, 2004)

จิตวิทยาเชิงบวกได้กระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหวที่สำคัญสองประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ในการจัดการทางบวก และการจัดการจุดแข็งในองค์กร โดย Luthans, Youssef, et al. (2007) ได้สังเคราะห์แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นสาขาวิชาหนึ่งที่พยายามศึกษาค้นคว้าหาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบุคคล กลุ่มบุคคล และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อนำความรู้ที่ได้ดังกล่าวมาปรับปรุงการทำงานในการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประการแรก คือ การกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในแนวคิดทุนเชิงบวกขององค์กร (Positive Organizational Scholarship: POS) โดยแนวคิดนี้มุ่งเน้นถึงการศึกษาลักษณะขององค์กรในเชิงบวกที่สามารถเพิ่มความอยู่รอด และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในช่วงเหตุการณ์วิกฤต และสภาวะการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการศึกษาดังกล่าวมุ่งเน้นไปยังการศึกษานักวิชาการด้านองค์กรของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

ประการที่สอง คือ พฤติกรรมขององค์กรเชิงบวกหรือที่รู้จักกันในนาม Positive Organizational Behavior : POB) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการใช้จุดแข็งของทรัพยากรมนุษย์ในเชิงบวกและความสามารถทางจิตวิทยาที่สามารถวัด พัฒนา และจัดการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กรรวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง/ความมั่นใจ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยิ่งตัว รวมเรียกสิ่งเหล่านี้ว่า “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” (Luthans, Luthans, et al., 2004)

แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการศึกษาที่ประยุกต์ใช้คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคคลเชิงบวก โดยที่คุณลักษณะดังกล่าวสามารถวัดได้หรือพัฒนาได้ แนวคิดนี้เป็นการรวมกันของตัวแปร 4 ตัวแปร (การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยิ่งตัว) ซึ่งนำไปสู่แนวคิดใหม่นี้ก็คือ แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หรือ PsyCap โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีลักษณะเป็นสภาวะ (PsyCap is State - like) ที่สามารถเรียนรู้ พัฒนาได้ และเป็นสิ่งที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตน โดยได้มีการสร้างกรอบแนวคิด สร้างทฤษฎีองค์ประกอบ การวัด หรือแม้กระทั่งโปรแกรมการพัฒนาบุคคลขึ้นมาใหม่สำหรับแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่ง Luthans, Youssef, et al. (2007) ได้อธิบายว่า แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นแนวคิดที่ต่างจาก แนวคิดทุนมนุษย์ กล่าวคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่ใช่แค่เพียงการแสดงให้เห็นว่าคุณคนจะมีความรู้ ทักษะ และความสามารถจากการศึกษา การเรียน การฝึกอบรม

หรือเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงกระบวนการที่บุคคลถูกปลูกฝัง ขัดเกลา ถ่ายทอดทางสังคมมาอย่างเฉพาะเจาะจง หรือที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง หัวหน้างานและลูกน้องในการทำงาน ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวของบุคคล (Tacit Knowledge) โดยทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีและการวิจัย กล่าวคือ ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก อยู่บนพื้นฐานจากทฤษฎีหลายแนวคิด เช่น Social Cognitive Theory ของ Bandura หรือ Hope Theory ของ Synder เป็นต้น ซึ่งแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบุคคลทั่วไป ไม่จำกัดแต่ในกลุ่มผู้ป่วยหรือบุคคลที่มีพยาธิสภาพทางจิตเหมือนแนวคิดดั้งเดิมทางจิตวิทยาเพียงเท่านั้น (Luthans, Youssef, et al., 2007) อีกทั้ง ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกยังเป็นแนวคิดที่ใช้ประโยชน์จากการฝังตัวของพฤติกรรมทางสังคมโดยการขยายขีดความสามารถและอิทธิพลที่มีมากกว่าระดับบุคคล ผ่านวงจรจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบนของการแพร่กระจายพฤติกรรมเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่ได้พัฒนาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกนั้น แต่เดิมจะเน้นไปที่การพยายามจะแก้ไขปัญหา หรือ หาคำตอบของบุคคลโดยที่ไม่ได้เริ่มต้นจากศักยภาพเดิมที่บุคคลมีอยู่แล้ว ทำให้ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมองค์การ เกิดการบริหารจัดการกับศักยภาพของมนุษย์ในองค์การได้ และ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Luthans, Youssef, et al., 2007) และ ยังพบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพเพียงพอที่จะจัดการหรือรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญที่กลุ่มผู้บริหารองค์การหันมาให้ความสนใจเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การและนำไปสู่การมีประสิทธิภาพขององค์การได้ (Luthans & Youssef, 2004)

โดยมีงานวิจัยที่พบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถสร้างผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ ทั้งยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Avey et al., 2011; Luthans, Avolio, et al., 2007; Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; Nafei, 2015) จากงาน การศึกษาที่สนับสนุนข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก (การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว) จึงมีความสำคัญต่อการนำไปใช้เพื่อนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์ทางบวกของผลการปฏิบัติงานในองค์การได้

1.3 องค์ประกอบและการวัดของทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans & Youssef (2004) ได้อธิบายถึงลักษณะของตัวแปรทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกว่า มีลักษณะที่สามารถเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมได้ มีลักษณะตรงข้ามกับ Trait ซึ่ง Trait มี

ลักษณะคงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเรียนรู้ได้ โดยตัวแปรทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรทางบวก มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กร หนึ่งในแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกที่เป็นที่ยอมรับ และมักถูกนำมาใช้งานทางด้านผลปฏิบัติงานนั้นคือแนวคิดของ Luthans, Youssef, et al. (2007) ที่ได้ศึกษาและเสนอองค์ประกอบย่อยของทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกไว้ 4 ประการดังนี้ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การมองโลกในแง่ดี 4) ความหยิ่งตัว โดย Luthans, Youssef, et al. (2007) ยังได้พบว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากกว่าการแยกองค์ประกอบแต่ละส่วน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nafei (2015) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับการใช้อิทธิพลของทฤษฎีทางจิตวิทยา โดยเฉพาะ 4 องค์ประกอบ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การมองโลกในแง่ดี และ 4) ความหยิ่งตัว มาใช้ในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยองค์ประกอบย่อยของทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, et al. (2007) มีดังนี้

1.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – efficacy) จากทฤษฎีและงานวิจัยของ Albert Bandura หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ที่จะรวบรวมแรงจูงใจ ทักษะทางปัญญาและแนวทางที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในงานที่ทำ ทายที่ได้กำหนดไว้ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถในตนเอง (มั่นใจในตัวเอง) จะเลือกงานที่ทำ ทาย มีความพยายามเพิ่มแรงจูงใจ มีความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถอดทน และมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญให้ลุล่วงเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคได้มากกว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

Luthans, Youssef, et al. (2007) ยังได้อธิบายเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไว้ว่า เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้นำและผู้ตามสามารถที่จะพัฒนาได้ แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้อาจมีความยากง่ายแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล และหากบุคคลมีโอกาสได้ผ่านประสบการณ์ ความสำเร็จ การเรียนรู้ การศึกษาผ่านต้นแบบ การชกแจงทางสังคม การให้ความคิดเห็นเชิงบวก การกระตุ้นการตื่นตัวทางจิตใจและสรีรวิทยา หรือ ความเป็นอยู่ที่ดี จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองได้อีกด้วย (Luthans, Luthans, et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Bandura, 1997, 2000; Hannah, 2006; Luthans, et al., 2001; Maddux, 2002, as cited in Luthans, Youssef, et al., 2007; Stajkovic & Luthans, 1998)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง กับ ผลปฏิบัติงาน โดยมีการพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับ ผลปฏิบัติงาน จากงานค้นคว้าวิจัย อาทิเช่น จากงานวิจัยอภิมาน (Meta Analytic) ของ Stajkovic and Luthans (1998) ที่มีการศึกษางาน 114 งานวิจัย พบว่าความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานได้ถึงร้อยละ 38 นอกจากการศึกษา Stajkovic and Luthans (1998) แล้ว ยังมีการวิจัยอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลปฏิบัติงาน (Bandura & Locke, 2003, as cited in Luthans, Youssef, et al., 2007; Zamahani et al., 2011) และจากผลการวิจัยที่หลากหลายนี้ได้สนับสนุนว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ตรงตามเกณฑ์ของทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก จะมีผลอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงานอย่างสูง จากการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการถ่ายโอนการรับรู้ความสามารถของตนเองจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง อาจสามารถเร่งการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในอีกคนได้ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง อาจมุ่งเน้นไปที่การช่วยให้บุคคลระบุจุดสำคัญที่สามารถถ่ายโอนความสำเร็จในคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง โดยความสามารถในการถ่ายโอนดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับ การรับรู้ความสามารถของตนเองของแต่ละบุคคล (Luthans, Youssef, et al., 2007)

1.3.2 ความหวัง (Hope) หมายถึง สภาวะการสร้างแรงจูงใจทางบวก ความมุ่งมั่นเพียรพยายามไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นเพียรพยายาม และเมื่อจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย ก็มีความมุ่งมั่น และคิดหาแนวทางที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้จากงานวิจัยของนักจิตวิทยาเชิงบวก Rick Snyder ที่ได้อธิบายว่า ความหวัง เป็นสภาวะการสร้างแรงจูงใจทางบวกที่ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย คือ เป้าหมาย พลังใจความเพียรพยายามที่มุ่งมั่นเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้นๆ และมีเส้นทางในการไปสู่เป้าหมาย (Snyder, Irving, & Anderson, 1991) บุคคลที่ได้รับแรงผลักดันให้บรรลุเป้าหมายด้วยแรงจูงใจที่มุ่งมั่นเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้นๆ จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความมุ่งมั่น มีอำนาจในด้านจิตใจในการตั้งพลังที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่เต็มไปด้วยความหวังจะได้รับการกระตุ้นจากความรู้สึกที่ตนมีความสามารถในการพัฒนาวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่พวกเขาต้องการ ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความสามารถในการสร้างวิถีทางหรือทางเลือกอื่นๆ ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของตนเองได้

จากการศึกษาของ Snyder et al. (1991) ได้สนับสนุนแนวที่อธิบายว่า ความหวังเป็นการรู้คิด หรือเป็นสภาวะการคิด กล่าวคือ บุคคลสามารถกำหนดเป้าหมายและมีความ

คาดหวังต่อสิ่งที่ท้าทายแต่สามารถทำให้เกิดขึ้นจริงได้ ต่อจากนั้นจึงเข้าถึงเป้าหมายเหล่านั้นด้วยความมุ่งมั่น พลังใจ และการรับรู้ถึงการควบคุมภายในของตนเอง ซึ่ง Snyder et al. (1991) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าเป็น “พลังขับเคลื่อน (Agency)” หรือ “พลังใจ (Willpower)” อย่างไรก็ตามคำนิยามนี้มักถูกมองข้ามในการใช้โดยทั่วไป แต่ตามนิยามของ Snyder et al. (1991) อีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญและสำคัญเท่าเทียมกันของ ความหวัง คือ “วิธีหรือเส้นทาง (Pathways)” หรือ “ความสามารถทางจิตใจของแต่ละบุคคลในการสร้างแผนงานเพื่อนำทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Waypower)” โดย “วิธีหรือเส้นทาง (Pathways)” หรือ “ความสามารถทางจิตใจของแต่ละบุคคลในการสร้างแผนงานเพื่อนำทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Waypower)” ในเรื่องขององค์ประกอบของความหวัง ได้อธิบายถึงว่าเป็น การที่บุคคลสามารถสร้างเส้นทางอื่นๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หากเส้นทางเดิมที่จะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ถูกปิดกั้น

ความหวัง กับ ผลปฏิบัติงาน มีข้อสนับสนุนจากงานวิจัยและการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความหวัง กับ ผลปฏิบัติงานในที่ทำงาน โดยพบว่า ความหวัง กับ ผลปฏิบัติงานในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Luthans, Van Wyk, & Walumbwa, 2004; Luthans & Youssef, 2004; Adams, et al., 2003; Jensen & Luthans, 2002; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Jensen, 2002; Peterson & Luthans, 2003; Snyder, 1995b; Youssef & Luthans, 2003, 2006, as cited in Luthans, Youssef, et al., 2007; Zamahani et al., 2011) ทั้งยังพบว่า ผู้จัดการ ผู้นำ พนักงาน และองค์กรที่มีความหวัง มีเป้าหมาย และมีไหวพริบ บุคคลเหล่านี้จะสามารถกำหนด และสามารถบรรลุเป้าหมาย ด้วยพลังใจ ความมุ่งมั่น และความสามารถทางจิตใจของแต่ละบุคคลในการสร้างแผนงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

1.3.3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ได้รับการศึกษาและประยุกต์ใช้จาก Seligman และ นักจิตวิทยาเชิงบวกท่านอื่นๆ โดยการมองโลกในแง่ดีเป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับ มุมมองของบุคคลต่อการอธิบาย การตีความเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในเชิงบวก เป็นมุมมองของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต และ เกี่ยวข้องกับรูปแบบการอธิบาย การตีความเหตุการณ์ในเชิงลบที่เกิดขึ้นว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวมีลักษณะเป็นสถานการณ์เฉพาะไม่ได้คงอยู่ถาวร การมองโลกในแง่ดีช่วยให้บุคคลเชื่อถือเหตุการณ์ที่ดีในชีวิตของตนเอง สามารถเพิ่มความนับถือและขวัญกำลังใจให้ตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลเหล่านั้นห่างไกลจากชีวิตที่ไม่พึงประสงค์ ปกป้องจากภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกผิด การตำหนิตนเอง และความสิ้นหวังได้

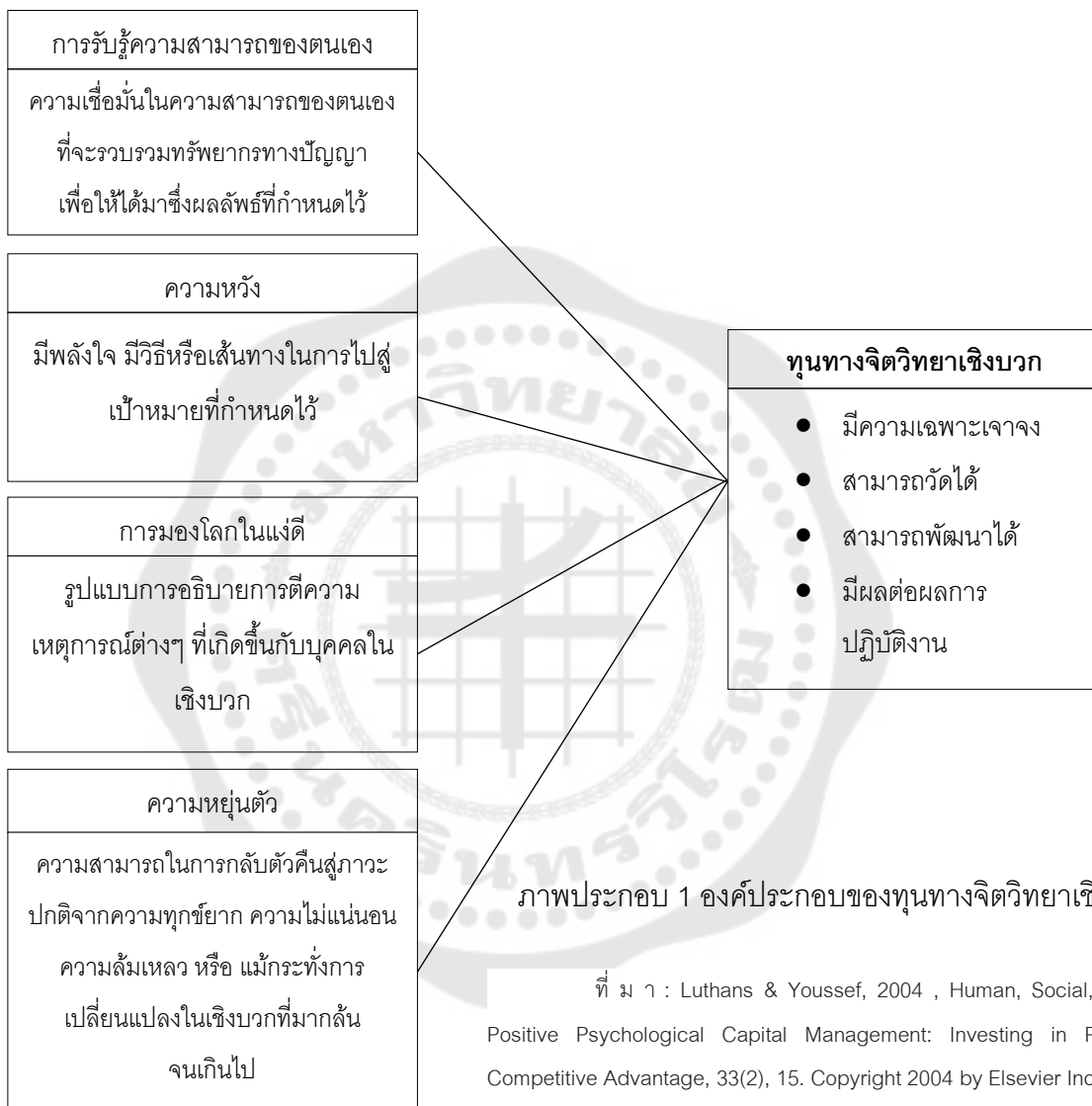
การมองโลกในแง่ดี กับ ผลปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยและการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี กับ ผลปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่า การพัฒนาการมองโลกในแง่ดีให้แก่พนักงานสามารถปรับปรุงผลปฏิบัติงานรายบุคคลและผลปฏิบัติงานทั้งองค์กรได้ (Green, Medlin, & Whitten, 2004) ทั้งยังพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Chan, 2002; Mishra, Patnaik, & Mishra, 2016; Zamahani et al., 2011)

1.3.4 ความยืดหยุ่นตัว (Resilience) ถูกเสนอโดยโดยนักจิตวิทยาเชิงบวก Ann Masten ความยืดหยุ่นตัว คือ ความสามารถในการกลับตัวคืนสู่ภาวะปกติจากความทุกข์ยาก ความไม่แน่นอน ความล้มเหลว หรือ แม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกที่มากเกินไป เช่น การมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นแต่ก็มาพร้อมกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความยืดหยุ่นตัวช่วยให้กลไกการป้องกันตัวส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมสามารถดำเนินการได้โดยการเสริมสร้างและ/หรือลดปัจจัยเสี่ยงภายในบุคคล และ/หรือปัจจัยเสี่ยงจากสิ่งแวดล้อม มีการประยุกต์ใช้ความยืดหยุ่นตัวในองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น การวิจัยล่าสุดของนักวิชาการในองค์กรชี้ให้เห็นว่าคนที่มีความยืดหยุ่นตัว สามารถเติบโตได้จากเหตุการณ์เชิงบวก และ สามารถเติบโตได้จากความพ่ายแพ้ ความยากลำบาก หรือ เหตุการณ์เชิงลบบุคคลไม่เพียงแต่กลับตัวคืนสู่ภาวะปกติได้แต่ยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ทั้งยังสามารถค้นหาความหมายและคุณค่าในชีวิตของแต่ละบุคคลจากกระบวนการกลับคืนสู่ภาวะปกติ องค์กรประกอบที่ได้รับการยอมรับสามประการของความยืดหยุ่นตัว ได้แก่ การยอมรับความเป็นจริงอย่างเด็ดเดี่ยว ความเชื่อที่ลึกซึ้ง (มักได้รับการเสริมแรงด้วยค่านิยมที่ยึดมั่นว่าชีวิตของแต่ละบุคคลมีความหมาย) และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

ความยืดหยุ่นตัว กับ ผลปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยและการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความยืดหยุ่นตัว กับ ผลปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่า ความยืดหยุ่นตัว กับ ผลปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Murugesan & Megavannan, 2018; SURATMAN, SUHARTINI, PALUPI, DIHAN, & MUHLISON, 2021; Zamahani et al., 2011)

การวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีการศึกษาลักษณะการวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกออกมาในลักษณะแบบประเมินทางจิตวิทยา (Psychological Assessment) มีลักษณะการวัดแบบสภาวะ โดยเป็นลักษณะที่สามารถวัดได้ และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้ โดยการวัดแบบสภาวะ (state-like) หมายถึง การวัดแบบรายงานความคิดเห็นของผู้ตอบ ทำให้

ทราบผลคะแนนเป็นรายบุคคล จึงทำให้สามารถนำเอาผลการรายงานความคิดเห็นของผู้ตอบมา เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลได้ จึงเหมาะแก่การนำมาใช้ พัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Luthans et al., 2007)



1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จากผลการวิเคราะห์ อภิमान (Meta-analysis) ของ Kong et al. (2018) ที่ได้ทำการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับทุนจิตวิทยาเชิงบวก จากผลการวิเคราะห์อภิमान 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงผล

ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Consequence factor) และปัจจัยเชิงเหตุของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Antecedents factor)

ในส่วนของผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผลการวิจัยของ Kong et al. (2018) ได้แสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อตัวแปรหลากหลายตัวแปร อาทิเช่น ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction), ทศนคติ (Attitude), พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior), พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Undesirable behaviors) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance) ทั้งยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ถึงร้อยละ 33 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey et al. (2011); Luthans, Avolio, et al. (2007); Zamahani et al. (2011); ดลปัทฏ์ ทรงเลิศ และคนอื่น ๆ (2560) ที่ได้มีการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจากการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และจากผลการศึกษาของ Luthans, Avolio, et al. (2007); Nafei (2015) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากกว่าการแยกองค์ประกอบแต่ละส่วน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลขององค์ประกอบโดยรวม 4 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อผลปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวก หรือบุคคลที่มีความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว กล่าวคือ บุคคลใดที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกย่อมช่วยให้บุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำงาน มีการรับรู้ศักยภาพของตน มีศักยภาพเพียงพอที่จะจัดการ หรือ รับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ (Luthans & Youssef, 2004) ด้วยเหตุนี้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการอธิบายผลปฏิบัติงานของพนักงาน และนำไปสู่ผลดำเนินการที่ดีแก่องค์กร ทั้งยังสามารถพยากรณ์แนวโน้มของผลปฏิบัติงานของพนักงานในอนาคตได้อีกด้วย

ในส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงเหตุของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก Kong et al. (2018) ได้เสนอในมุมมองทางด้านปัจจัยเชิงเหตุ (Antecedents factor) โดยจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรหลากหลายตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุ ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อาทิเช่น บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) ความยุติธรรมในองค์การ (Organization Justice) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader Member Exchange) ความเครียดจากการทำงาน (Occupational stress) และ ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) โดยKong et al.

(2018) ได้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ถึงร้อยละ 64 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang et al. (2018) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลอย่างสูงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นๆ เนื่องจากว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะเข้าใจทุกอย่างที่อยู่รอบตัว และ มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกันกับ Avolio et al. (2004) ได้ยืนยันว่าวิธีที่บุคคลรับรู้ถึงสภาพจิตใจของภาวะผู้นำที่แท้จริง จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับความหวัง ความมุ่งมั่น การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนเอง กล่าวคือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้าง และพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะช่วยเพิ่มทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตามได้ (Kong et al., 2018)

ในส่วนของการความสามารถในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จากการศึกษาก่อนหน้านี้ได้พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำ กับ ผลปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิเช่น ในงานของ Gooty, Gavin, Johnson, Frazier, and Snow (2009) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวส่งผ่านระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับผลปฏิบัติงาน หรือ ในงานของ Supriyadi et al. (2020) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวส่งผ่านระหว่าง ภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และจากงานของ Daraba et al. (2021) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นผู้ตาม เมื่อมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวส่งผ่าน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Jang (2022) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของพนักงานประจำ ซึ่งได้พบอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงกับผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของพนักงานผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จึงสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานที่เป็นผู้ตาม ที่เกิดจากปัจจัยของภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากข้อค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะผู้นำที่แท้จริง จึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยเชิงเหตุ เป็นภาวะผู้นำที่แท้จริง และผลที่ตามมาเป็น ผลการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรง และ ทางอ้อมต่อผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งจะนำเสนอในหัวข้อต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง

การนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ความรู้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยนำเสนอประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง 2) แนวคิดของภาวะผู้นำที่แท้จริง 3) องค์ประกอบและการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง

ในงานทางด้านองค์การได้มีผู้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ไว้หลายท่าน อาทิเช่น Luthans and Avolio (2003) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ กระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริบทขององค์กร โดยบุคคลที่เป็นผู้นำที่แท้จริงจะต้องมีความตระหนักในตนเองสูง มีความสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนช่วยกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ ในส่วนของ Shamir and Eilam (2005) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ บุคคลที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ ก) บทบาทผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของอัตมโนทัศน์ (ตอนที่ตนมองเห็น) Self-concept ของบุคคลเหล่านั้น ข) บุคคลที่มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการแก้ไขตนเอง หรือ มีความชัดเจนในแนวคิดตนเองในระดับสูง ค) เป้าหมาย มีความสอดคล้องกับตน (Self) ง) พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเป็นการอธิบายถึงตัวตนของบุคคลเหล่านั้นได้ สอดคล้องกับ Avolio and Gardner (2005) ที่ได้นิยามภาวะผู้นำที่แท้จริง ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความตระหนักรู้ในวิถีคิด และการประพฤติตน และบุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้ถึงความตระหนักในค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความเข้มแข็ง รวมทั้งตระหนักถึงบริบทในที่ทำงาน มีความมั่นใจ ความหวังดี มีความหยุ่นตัว และเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในทางด้านของ Ilies et al. (2005) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ บุคคลที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ มีสติสัมปชัญญะ (Self-Consciousness) มีกระบวนการที่ปราศจากอคติ (Unbiased Processing) มีพฤติกรรม/การปฏิบัติที่แท้จริง (Authentic Behavior) และ มีการมุ่งความสัมพันธ์ที่แท้จริง (Authentic Relational Orientation) มาจนถึงในช่วงปี 2008 Walumbwa et al. (2008) ได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง และได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำที่แท้จริง ว่าหมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของผู้นำ ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมความสามารถในเชิงบวก ทั้งในด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมทางจริยธรรมเชิงบวก ที่เข้ามาเสริมสร้างการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective) การประมวลผลข้อมูลที่สมดุล (Balanced processing) และ

ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational transparency) ของผู้ตามให้มากขึ้น ในส่วนของผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ตามจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาดตนเองในเชิงบวกได้ Banks, McCauley, Gardner, and Guler (2016) ได้ให้ความหมายของผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้ที่มีความเข้าใจในตนเอง มีความจริงใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อของตน

ส่วนในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงในประเทศไทย นักวิจัยไทยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงไปในทิศทางเดียวกับ Avolio and Gardner (2005); Luthans and Avolio (2003); Shamir and Eilam (2005); Walumbwa et al. (2008) อาทิเช่น ธีรภัทร กุโลภาส (2560) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำที่แท้จริง ไว้ว่าคือ ผู้นำที่แท้จริงเป็นบุคคลที่เข้าใจตนเอง แสดงความจริงใจ ตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และความเชื่อของตน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคล ที่มีความตระหนักรู้ในวิถีคิด และการประพฤติตนที่สอดคล้องกับค่านิยม และความเชื่อของตน มีรูปแบบพฤติกรรมที่เข้ามาเสริมสร้างการตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน การประมวลผลที่สมดุล และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ของผู้ตามให้มากขึ้น โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่ Walumbwa et al. (2008) ได้ให้ความหมายไว้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจาก ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่ Walumbwa et al. (2008) ได้ให้ความหมายไว้ มีความหมายครอบคลุม สอดคล้องกับบริบทที่ต้องการศึกษาและสามารถนำความหมายมาประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กรได้

2.2 แนวคิดของภาวะผู้นำที่แท้จริง

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเริ่มจากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบวกหลากหลายแนวคิดทฤษฎีเกิดขึ้น ซึ่ง Luthans and Avolio (2003) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงบวกมีหลายทฤษฎี แต่ยังไม่ได้มีการให้ความสำคัญอย่างเพียงพอเกี่ยวกับองค์ประกอบทางจริยธรรม และ ศีลธรรมของความเป็นผู้นำ แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง จึงเกิดขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 โดยจุดเริ่มต้นของภาวะผู้นำที่แท้จริง เกิดจากการตีพิมพ์หนังสือของ George (2003) ชื่อหนังสือว่า Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value โดย George (2003) ได้เสนอแนวคิด “ภาวะผู้นำที่แท้จริงเชิงปฏิบัติ” ที่อธิบายว่าธุรกิจในปัจจุบันมักจะมองข้ามการที่จะทำให้บริษัทหรือองค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืนจากการมีผู้นำที่ดี โดยมักจะมุ่งหวังเพียงแค่ผลกำไรและกระทำใน

สิ่งที่ถูกใจมากกว่าสิ่งที่ถูกต้อง เขาจึงได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จที่ อาทิเช่น ผู้บริหารที่ต่างเชื้อชาติ ต่างศาสนา และต่างพื้นฐานทางสังคม โดยให้กลุ่มตัวอย่างได้แบ่งปันเหตุการณ์ชีวิต อุปสรรคส่วนบุคคล ความผิดหวังและความสำเร็จในชีวิต การศึกษาพบว่า ผู้นำจะเรียนรู้และทดสอบตนเองผ่านทางประสบการณ์จริง และรู้จักวางกรอบให้ชีวิต เพื่อทำความเข้าใจในจุดยืนของตนเอง พัฒนาการตระหนักรู้ ในตนเอง มีการเรียนรู้ ค่านิยมและหลักการ รักษาสมดุลในแรงจูงใจ โดยผู้นำจะผลักดันค่านิยมภายใน เพื่อได้รับรางวัลภายนอก หรือ การยอมรับจากผู้อื่น โดยงานของ George (2003) ถูกตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับผู้นำที่แท้จริงไม่ได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ หรือรูปแบบวิธีการที่นำมาสู่ความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่าง

แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้ถูกพัฒนาจากพื้นฐานทัศนคติและพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผู้ตาม ซึ่งรวมไปถึงพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (POB) ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริงได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทางจริยธรรม และ ศีลธรรมของความเป็นผู้นำอีกด้วย ดังที่ Luthans and Avolio (2003) ได้เสนอไว้ว่า ผู้นำที่แท้จริงให้ความสำคัญกับผู้อื่นก่อนผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งรวมกับความสามารถในการจัดการปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรม สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้นำที่แท้จริงจัดอยู่ในระดับสูงสุดของความเป็นผู้นำแบบครบวงจร โดย Luthans and Avolio (2003) ได้เริ่มทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริงบนพื้นฐานของจิตวิทยาเชิงบวกที่สนใจในการเพิ่มความสุขของครัวเรือนและเพิ่มพูนความแข็งแกร่งในตัวบุคคลให้มากขึ้น เป็นการศึกษาและการประยุกต์ใช้จุดเด่นของความสามารถทางจิตใจในการทำงาน การจัดการ การวัด และพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเสนอนักวิจัยควรสร้างกรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงขึ้นมาเพื่อการพัฒนาทฤษฎีในอนาคตเนื่องด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นมีความหมายที่กว้าง และ ยังขาดงานวิจัยเชิงประจักษ์

ต่อมา Avolio et al. (2004) ได้ใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาอธิบายกระบวนการที่ผู้นำที่แท้จริงส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ทั้งยังได้เสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำรูปแบบอื่นๆ ได้ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากผู้นำที่แท้จริงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และความเชื่อภายในของตน อันจะสร้างความเชื่อถือ ความเคารพ และความไว้วางใจจากผู้ตาม โดยผู้นำที่แท้จริงจะมีพฤติกรรมมุ่งเน้นให้ผู้ตามสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความโปร่งใส และสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ Avolio and Gardner (2005) ได้เสนอว่า ผู้นำที่แท้จริงจะสามารถรวบรวมมุมมองที่แตกต่างจากบุคคลแล้วใช้ประโยชน์จากมุมมองเหล่านั้นเพื่อ

ผลลัพธ์ขององค์กรที่ดีขึ้นได้ ทั้งยังได้เสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนเอง และการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้ตาม โดยเน้นการตระหนักรู้ในตนเองและการกำกับตนเอง ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำที่แท้จริง โดย Avolio and Gardner (2005) พบว่าผู้นำจะแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง และมีผลทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตาม โดยเสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะเสริมสร้างความมุ่งมั่นในตนเองให้ผู้ตาม (Self Determination) ทำให้เกิดควมมีอิสระ เกิดสมรรถนะในการทำงาน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ตาม ต่อมา Ilies et al. (2005) ได้พัฒนากรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง และนำเสนอรูปแบบความเป็นผู้นำที่แท้จริงด้วยสี่มิติดังนี้ 1) การมีสติสัมปชัญญะ (Self-Consciousness) 2) กระบวนการที่ปราศจากอคติ (Unbiased Processing) 3) พฤติกรรม/การปฏิบัติที่แท้จริง (Authentic Behavior) และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์ที่แท้จริง (Authentic Relational Orientation)

การพัฒนาแนวคิดทางทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้มีการมีการพัฒนามาตลอดจนในช่วงปี 2008 เมื่อ Walumbwa et al. (2008) ได้พัฒนาและประยุกต์แนวคิดของ Gardner, Avolio, Luthans, May, and Walumbwa (2005); Ilies et al. (2005); Luthans and Avolio (2003) มาใช้เป็นรากฐานแนวคิดในการพัฒนากรอบแนวคิดที่ชัดเจนขึ้น และพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงขึ้นมาจนเป็นที่ยอมรับ และ นำงานวิจัยดังกล่าวมาเป็นฐานแนวคิดในการศึกษาจำนวนมาก การวิจัยและพัฒนา แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงาน มีผลการศึกษา และ งานวิจัยเชิงประจักษ์ อาทิเช่น การศึกษา ของ Walumbwa et al. (2008) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเกี่ยวข้องกับเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้ตามรายบุคคล และภาวะผู้นำที่แท้จริง มีความสัมพันธ์ต่อทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก เช่นเดียวกับการศึกษาของ Wang et al. (2018) ได้เสนอว่าเพื่อให้ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกแข็งแกร่งขึ้นพนักงานจะต้องได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ในการเป็นผู้นำ พนักงานที่ได้รายล้อมไปด้วยผู้นำที่แท้จริง หรือ การเป็นผู้นำที่แท้จริงเองจะช่วยให้พนักงานเหล่านั้นเติบโตและช่วยเหลือบริษัทให้เติบโตไปพร้อมกันได้ เช่นเดียวกับ Ilies et al. (2005) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เนื่องจากว่า ผู้นำประเภทนี้จะมีการสนับสนุนการตัดสินใจต่างๆ ของผู้ตาม และงานวิจัยยังได้พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงยังมีผลต่อผลการปฏิบัติงานอีกด้วย ทั้งนี้ยังพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะสร้างความสมดุล การสนับสนุน สิทธิ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างหลากหลาย และภาวะผู้นำที่แท้จริง สามารถมีส่วนร่วมในการรักษาวิสัยทัศน์องค์กร เสริมสร้างชื่อเสียงระยะยาวให้แก่องค์กรได้อย่างแท้จริง และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างผลปฏิบัติงาน

ที่ยั่งยืนได้ (Luthans & Youssef, 2004; Avolio & Luthans, 2006, as cited in Walumbwa et al., 2008)

2.3 องค์ประกอบและการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้ถูกเสนอโดย Walumbwa et al. (2008) เป็นการศึกษาขององค์ประกอบย่อย 4 ประการ ได้แก่

2.3.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจในตนเอง รวมไปถึง การเข้าใจในจุดแข็ง จุดอ่อน และธรรมชาติในหลากหลายด้านของตนเอง รวมถึงความเข้าใจในตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการรับรู้ถึงอิทธิพลของการกระทำของตนเองต่อผู้อื่น

2.3.2 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) หมายถึง การแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเองต่อผู้อื่น ซึ่งไม่ใช่การแสดงออกที่ปิดเป็นตนเอง โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมความไว้วางใจผ่านการแบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย การแสดงความคิดเห็น และ ความรู้สึกที่จริงใจ ในขณะที่พยายามลดการแสดงออกถึงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมของตนเองต่อผู้อื่น

2.3.3 การประมวลผลที่สมดุล (Balanced Processing) หมายถึง การดำรงความเป็นกลางเมื่อได้รับข้อมูล โดยผู้นำที่แท้จริงจะประมวลผลข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบในรูปแบบที่สมดุล การแสดงว่าตนได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดโดยปราศจากอคติ รวมถึงการที่ผู้นำสามารถที่จะรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้

2.3.4 มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized Moral Perspective) หมายถึง รูปแบบการควบคุมตนเองภายใน การยึดมั่นตามมาตรฐานจริยธรรมภายในตน การตัดสินใจและพฤติกรรมแสดงออกใดๆ จะสอดคล้องกับค่านิยมภายในของตน โดยไม่ยอมตามจากกระแสหรือแรงกดดันภายนอก

โดยสรุปผู้วิจัยได้เลือกใช้อำนาจองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ได้ถูกเสนอโดย Walumbwa et al. (2008) เนื่องจากเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ได้รับความนิยม และ พบว่าแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Hwang & Lee, 2015) และ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม (Zamahani et al., 2011) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้อำนาจองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ได้ถูกเสนอโดย Walumbwa et al. (2008) มาใช้ศึกษาและอธิบายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ ผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม

การวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง

ในด้านของแบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยแบบวัดที่ได้รับความนิยมในการใช้มากที่สุด คือ แบบวัดที่ชื่อว่า Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) ของ Walumbwa et al. (2008) โดยแบบวัดนี้ได้รับการพัฒนา และนำไปใช้จริงจนได้รับการยอมรับโดยทั่วไปและผลที่ได้จากแบบวัดได้รับการยอมรับว่ามีความน่าเชื่อถือเนื่องจากมีการทดสอบจากกลุ่มทดลองที่แตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม โดยแบบวัด Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ การประมวลผลที่สมดุล และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตั้งแต่ ไม่เคย (0) จนถึง บ่อยครั้ง (4) ค่าความเที่ยงตรง (Cronbach's alpha) ขององค์ประกอบทุกตัวอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้และปรับปรุงข้อคำถามของแบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของ Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) ของ Walumbwa et al. (2008) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 4 ข้อ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ การประมวลผลที่สมดุล จำนวน 4 ข้อ และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน จำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคย (0) จนถึง บ่อยครั้ง (4)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การมีภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ ผลการปฏิบัติงาน ดังเช่นงานวิจัยของ Wang et al. (2018) พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลอย่างสูงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเหมือนเทียบกับตัวแปรอื่นๆ เนื่องจากว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะเข้าใจทุกอย่างที่อยู่รอบตัว และ มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Kong et al. (2018) ที่พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะช่วยเพิ่มทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตามได้ สอดคล้องกับงานของ Supriyadi et al. (2020) ที่พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ และ มีการศึกษาที่ได้ยืนยันว่าวิธีที่บุคคลรับรู้สภาพจิตใจของภาวะผู้นำที่แท้จริง จะมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว (Avolio & Gardner, 2005; Avolio et al., 2004; Gojny-Zbierowska, 2018; Ilies et al., 2005; Norman et al., 2005; A. Rego, Sousa, Marques, & e Cunha, 2012; P. Rego et al., 2016)

สอดคล้องกับ Avolio and Luthans (2006) ได้พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ นำสามารถซึมซับไปยังผู้ตามได้ ซึ่งการที่องค์กรจะลงทุนในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง รวมไปถึงการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ นำมีแนวโน้มที่จะให้ผลตอบแทนต่อองค์กรแบบทวีคูณซึ่งเป็นผลตอบแทนที่มากกว่าจากการประมาณการแบบอนุรักษ์นิยมได้

งานวิจัยของ Banks et al. (2016) พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และผลปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร เช่นเดียวกับ Alilyyani et al. (2018) พบว่า การมีภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวบ่งชี้ในการทำงานในเชิงบวก ทั้งยังรวมไปถึง ผลงานการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน และการรักษาพนักงานให้คงอยู่ และ Walumbwa et al. (2008) พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล สอดคล้องกับ ข้อเสนอของ Zamahani et al. (2011) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงานของพนักงาน และจากการศึกษาการส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับผลปฏิบัติงาน ได้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นผู้ตาม เมื่อมีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวส่งผ่าน (Daraba et al., 2021) จึงเป็นข้อสนับสนุนให้เห็นความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานที่เป็นผู้ตาม ที่เกิดจากปัจจัยของภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษาข้างต้นจึงนำไปสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวส่งผ่าน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

การนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ความรู้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความหมายของผลการปฏิบัติงาน 2) แนวคิดของผลการปฏิบัติงาน 3) องค์ประกอบและการวัดของผลการปฏิบัติงาน 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมอย่างมากในการศึกษาก่อนหน้านี้ ทั้งยังมีการศึกษาอย่างกว้างขวางที่สุดในด้านพฤติกรรมองค์กรและงานวิจัยทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Welbourne, Johnson, & Erez, 1998) และยังพบว่ามีผู้ทำการศึกษาผลการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง หนึ่งในนั้นก็คือ (Campbell (1990 as cited in Koopmans et al., 2013) ได้อธิบาย ผลการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร Motowidlo et al. (1997) ได้กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็น ความคาดหวังโดยรวมขององค์กรต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ โดยมีการประเมินผลในลักษณะหลายมิติ ทั้งยังได้อธิบายว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นผลรวมขององค์กรจากพฤติกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง โดยที่แต่ละบุคคลได้ดำเนินงานภายในช่วงเวลาที่กำหนด ทางด้านของ Borman and Motowidlo (Borman and Motowidlo, 1997 อ้างถึงใน กอแก้ว จันทรวงศ์ทอง, 2559) ได้อธิบายว่า ผลการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมทุกด้านของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานและมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลขององค์กร ทางด้าน Welbourne et al. (1998) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา ประกอบด้วย การประเมินบทบาท 5 มิติ ได้แก่ บทบาทด้านงานที่รับผิดชอบ บทบาทด้านอาชีพ บทบาทด้านการคิดค้นและพัฒนา นวัตกรรม บทบาทด้านทีมงาน และบทบาทด้านองค์กร ในส่วนของ Schermerhorn (2003) ได้ให้ความหมาย ผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้ผลิตออกมาหรือการให้บริการจากพนักงานโดยรวม ทางด้านของ Campbell and Wiernik (2015) ได้อธิบายว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พนักงานได้กระทำจริง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นต้องได้รับการระบุว่า ว่าจะมีความเกี่ยวข้อง หรือ มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร

ในส่วนของงานวิจัยของไทยได้มีผู้ให้ความหมายของ ผลการปฏิบัติงาน ไว้เช่นกัน ดังเช่น รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) ได้ให้ความหมาย ผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่องค์กรกำหนด ทางด้านของ ดนตรีทวี ไทรวิจิตร และคนอื่น ๆ (2555) ได้อธิบายถึงผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคคล ทั้งยังสะท้อนถึงคุณภาพโดยรวมขององค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้อง หรือ มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้กระทำขึ้นจริง และ เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพโดยรวมขององค์กร

3.2 แนวคิดของผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย แนวคิดที่เป็นที่ยอมรับและถูกนำมาใช้ศึกษาในการศึกษาทางด้านผลการปฏิบัติงาน แนวคิดหนึ่งได้ถูกเสนอโดย Campbell (Campbell, 1990, as cited in Motowidlo & Kell, 2012) ซึ่งได้เสนอแบบจำลองหลายปัจจัย (Campbell's Multifactor Model) โดยแบ่งพฤติกรรมของผลการปฏิบัติงานออกเป็น 8 มิติ ได้แก่ 1) ความชำนาญในงานที่เฉพาะเจาะจง 2) ความชำนาญในงานที่ไม่เฉพาะเจาะจง 3) ความชำนาญในการเขียนและการสื่อสาร 4) ความพยายามและทุ่มเท 5) การรักษากฎระเบียบวินัยส่วนตัว 6) การเกื้อหนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและทีม 7) การบังคับบัญชา และ 8) การจัดการและการบริหารงาน ซึ่ง Campbell ได้อธิบายว่ามีมิติเหล่านี้เพียงพอที่จะอธิบายถึงลำดับชั้นที่แฝงอยู่ในงานของแต่ละอาชีพ แต่อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมของผลการปฏิบัติงานทั้ง 8 มิติไม่ได้มีรูปแบบที่เหมือนกัน โดยจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันในปัจจัยย่อยของแต่ละมิติ และมีเนื้อหาแต่ละมิติแตกต่างกันไปตามแต่ละงาน นอกจากนี้เขายังได้เสนอไว้ว่าในแต่ละหน้าที่ แต่ละตำแหน่งงานอาจจะไม่ได้มีองค์ประกอบครบทั้ง 8 มิติ

แบบจำลองหลายปัจจัยของ Campbell (Campbell's Multifactor Model)

1) ความชำนาญในงานที่เฉพาะเจาะจง (Job-specific task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ เชี่ยวชาญในเทคนิคที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้นๆ ที่ทำให้งานๆ หนึ่งแตกต่างไปจากอีกงานหนึ่ง

2) ความชำนาญในงานที่ไม่เฉพาะเจาะจง (Non-job-specific task proficiency) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ได้จำเพาะต่อตำแหน่งงานนั้นๆ เท่านั้น แต่เป็นความเชี่ยวชาญที่เป็นที่ต้องการส่วนใหญ่ของทุกตำแหน่งงานภายในองค์กร

3) ความชำนาญในการเขียนและการสื่อสาร (Written and oral communications) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในการเขียนและการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ ไปถึงผู้รับสารในทุกระดับชั้น

4) ความพยายามและทุ่มเท (Demonstrating effort) หมายถึง ระดับของความมุ่งมั่น พยายาม และทุ่มเทของบุคคลต่องาน

5) การรักษากฎระเบียบวินัยส่วนบุคคล (Maintaining personal discipline) หมายถึง ระดับการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อกฎระเบียบในที่ทำงาน เช่น การดื่มสุรา การประพฤติผิดวินัย การขาดงาน เป็นต้น

6) การเกื้อหนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและทีม (Facilitating team and peer performance) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้กำลังใจ การพัฒนา หรือ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและทีม เป็นต้น

7) ความสามารถในการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ระดับการโน้มน้าวจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการปฏิสัมพันธ์

8) ความสามารถในการจัดการและการบริหารงาน (Management and administration) หมายถึง ระดับการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เช่น การจัดตั้งเป้าหมายองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรภายในองค์กร การควบคุมติดตามความก้าวหน้า การควบคุมค่าใช้จ่าย หรือ การมองหาทรัพยากรเพิ่มเติม เป็นต้น

ในส่วนแนวคิด ผลการปฏิบัติงาน อีกแนวคิดหนึ่งที่มีความน่าสนใจ คือ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual work performance) ได้ถูกเสนอโดย Koopmans et al. (2014) ได้อธิบายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสำหรับผลการปฏิบัติงานของทีม และผลการปฏิบัติงานบริษัท ด้วยเหตุนี้ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล จึงมีส่วนช่วยในการส่งเสริมประสิทธิผลและความสามารถในการแข่งขันของบริษัทได้

ในส่วนแนวคิด ผลการปฏิบัติงาน อีกแนวคิดหนึ่งที่มีความน่าสนใจ ได้ถูกเสนอโดย Borman and Motowidlo (Borman and Motowidlo, 1993, as cited in Motowidlo et al., 1997) ได้อธิบายถึงผลการปฏิบัติงานว่า สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน และ 2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

1) **ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน (Task Performance)** คือ การปฏิบัติงานของบุคคลตามภาระหน้าที่งานที่ได้มีการกำหนดไว้ในเอกสารบรรยายลักษณะงานโดยใช้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผลการปฏิบัติงานตามภาระงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบดังนี้ รูปแบบแรก คือ กิจกรรมที่เปลี่ยนวัตถุดิบให้เป็นสินค้าและบริการซึ่งกลายมาเป็นผลิตภัณฑ์ขององค์กร ซึ่งรวมไปถึงการขายสินค้าในร้านค้าปลีก การดำเนินงานเครื่องผลิตในโรงงานผลิต การเรียนการสอนในโรงเรียน การผ่าตัดในโรงพยาบาล และ การทำธุรกรรมเช็คเงินสดในธนาคาร ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการผลิตสินค้า บริการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานหลักขององค์กร และใน

ส่วน รูปแบบที่สอง คือ กิจกรรมในการให้บริการแต่ยังคงรักษาเทคนิคหลักโดยการจัดหาวัตถุดิบ การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป หรือการจัดเตรียมแผนงานที่สำคัญ การประสานงาน การกำกับดูแลหน้าที่ของพนักงานที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานรูปแบบนี้จึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแกนหลักขององค์กร ไม่ว่าจะโดยการดำเนินการตามกระบวนการทางเทคนิคหรือโดยผ่านการรักษาและให้บริการตามข้อกำหนดทางเทคนิค

2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual Performance)

คือ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับภาระงานหน้าที่ หากแต่จะเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยในการปรับเปลี่ยนบริบทขององค์กร ทั้งทางด้านสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม ทางด้านจิตวิทยาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งรวมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมเครือข่ายขององค์กรและสังคม การปรับปรุงบรรยากาศทางจิตวิทยา ซึ่งผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่มีความแตกต่างจากผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน โดยผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกระบุไว้ในเอกสารบรรยายลักษณะงาน

โดย Motowildo et al. (1997) ได้จำแนกพฤติกรรมกรปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การให้ความช่วยเหลือและการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านการสอนงาน หรือการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 2) การปฏิบัติตามกฎขององค์กรหรือปฏิบัติตามขั้นตอนแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย
- 3) การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ เพื่อรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 4) การมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง
- 5) การอาสาดำเนินการในงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในบทบาทหน้าที่ตนเองด้วยความเต็มใจ

ในเวลาต่อมาได้มีนักวิชาการทำการศึกษาลักษณะของผลการปฏิบัติงานเพิ่มเติม และได้พบลักษณะของผลการปฏิบัติงานอีกลักษณะหนึ่งนั่นก็คือ ผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัวได้ (Adaptive performance) โดย Griffin, Neal, and Parker (2007) ได้อธิบาย ผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัวได้ (Adaptive performance) ไว้ว่า คือ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานได้ ทั้งยังได้เสนอว่า ผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัวได้ สามารถเกิดพฤติกรรมในระดับบุคคลได้

เป็นพฤติกรรมที่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างง่ายดาย มีพฤติกรรมพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งความสามารถหรือทักษะเพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยจะทำให้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพได้เพิ่มขึ้น

3.3 องค์ประกอบและการวัดของผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน พบว่านิยาม หรือ แนวคิดของตัวแปรที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ทั้งยังมีความแตกต่างกันในทางด้านขององค์ประกอบที่จะเลือกใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของ Dalasile (2020); Koopmans et al. (2013); Moagi (2021); Sultana (2020) พบว่า ได้มีการแบ่งองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual work performance) ออกมาได้เป็น 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน 2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และ 3) พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไป

3.3.1 ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน (Task Performance) ตามแนวคิดของ Campbell (Campbell, 1990, as cited in Koopmans et al., 2013) หมายถึง พฤติกรรมความเชี่ยวชาญที่บุคคลต้องใช้ทำงานหลักหรือความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคที่สำคัญต่องานหลัก โดยจากแบบจำลองหลายปัจจัยของ Campbell 8 มิติสามารถแบ่งผลการปฏิบัติงานตามภาระงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความชำนาญในงานที่เฉพาะเจาะจง 2) ความชำนาญในงานที่ไม่เฉพาะเจาะจง 3) ความชำนาญในการเขียนและการสื่อสาร 4) ความสามารถในการบังคับบัญชา และ 5) ความสามารถในการจัดการและการบริหารงาน

3.3.2 ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual Performance) ตามแนวคิดของ Borman and Motowidlo (Borman and Motowidlo, 1993 as cited in Motowidlo et al., 1997) คือ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับภาระงานหน้าที่ หากแต่จะเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยในการปรับเปลี่ยนบริบทขององค์กร ทั้งทางด้านสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

3.3.3 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive Work Behavior : CWB) ตามมุมมองของ Rotundo and Sackett (2002) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาผลการปฏิบัติงาน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน (Task Performance) ตามแนวคิดของ Campbell (Campbell, 1990, as cited in Koopmans et al., 2013) และ 2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual Performance) ตามแนวคิดของ Borman and

Motowidlo (Borman and Motowidlo, 1993 as cited in Motowidlo et al., 1997) ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเชิงบวก มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดของผลการปฏิบัติงาน พบว่า 2 องค์ประกอบข้างต้น เป็นพฤติกรรมที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กร โดยเป็นทั้งพฤติกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานหลักขององค์กรโดยตรง และ พฤติกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานหลักขององค์กรโดยอ้อม ซึ่งผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual work performance) ตามการศึกษาของ Koopmans et al. (2013) มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน และทางด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ทั้งยังพบว่า การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Koopmans et al. (2013) มุ่งเน้นการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหลากหลายสาขาอาชีพ สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาซึ่งมีความหลากหลายทางด้านสาขาอาชีพ ผู้วิจัยจึงใช้ผลการปฏิบัติงาน ตามการทบทวนวรรณกรรมของ Koopmans et al. (2013) มาใช้ในการศึกษาผลการปฏิบัติงานในการศึกษาคั้งนี้

การวัดผลการปฏิบัติงาน

ในด้านของแบบวัดผลการปฏิบัติงานมีผู้พัฒนาและคิดค้นแบบวัดผลการปฏิบัติงานไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ Koopmans et al. (2013) ได้พัฒนาแบบวัดที่มีชื่อว่า Individual Work Performance Questionnaire ขึ้นมา โดยแบบวัด Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 มิติ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน 2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และ 3) พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน โดย Individual Work Performance Questionnaire มีการแบ่งข้อคำถามในทุกๆ องค์ประกอบออกเป็นข้อคำถามสำหรับแต่ละสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็นข้อคำถามสำหรับ 1) White collar หรือ ผู้ที่ทำงานในออฟฟิศ ผู้บริหาร นักออกแบบ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น 2) Pink collar หรือ ผู้ที่ทำงานในสายงานที่ให้บริการ เช่น พนักงานขาย พยาบาล ครู เลขานุการ เป็นต้น 3) Blue collar หรือ ผู้ที่ไม่ได้ทำงานในออฟฟิศ พนักงานในโรงงาน คนขับรถ คนงาน เป็นต้น และ 4) ข้อคำถามสำหรับทุกสาขาอาชีพ

โดยองค์ประกอบ 1) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน 2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ 1 = น้อยมากหรือนาน ๆ ครั้ง ไปจนถึง 5 = เป็นประจำ ซึ่งจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา

โดย Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ) ของ Koopmans et al. (2013) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานขึ้นเพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหลากหลายสาขาอาชีพ มีการวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ข้อความอย่างเหมาะสม ทั้งยังสามารถนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านอายุ ระดับการศึกษา เพศ และ สาขาอาชีพ

โดยสรุปแบบวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เลือกทำการแปลเป็นภาษาไทยและปรับปรุงข้อความจากแบบวัด Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ) ของ Koopmans et al. (2013) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานขึ้นเพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกสาขาอาชีพ โดยผู้วิจัยจะเลือกใช้ข้อความสำหรับทุกสาขาอาชีพ ซึ่งเลือกศึกษาข้อความเพียง 2 มิติ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน และ 2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 9 ข้อ และจากการศึกษาข้างต้นที่พบว่า Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ) ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหลากหลายสาขาอาชีพ ทั้งยังสามารถนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านอายุ ระดับการศึกษา เพศ ซึ่งมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านอายุ ระดับการศึกษา เพศ และ สาขาอาชีพ เช่นกัน

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในตัวแปรเชิงผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Kong et al., 2018) ดังเช่น การศึกษาของ Luthans, Avolio, et al. (2007) ที่ได้มีการศึกษาแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการนำมาใช้วัดและศึกษาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ผลรวมในตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว ที่เรียกว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ Peterson et al. (2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางจิตในทีมผู้บริหารระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการปฏิบัติงานขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมของกลุ่มในทีมผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของทีม การศึกษาของ Luthans et al. (2005) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศจีน ผลการศึกษา พบว่า สภาวะทางบวกของพนักงานอันได้แก่ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว เมื่อทั้งสามองค์ประกอบรวมตัวกันเป็นโครงสร้างหลักของ

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกพบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ การศึกษาของ Walumbwa et al. (2008) พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และยังพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกถูกนำมาใช้ในการ จัดการเพื่อเปลี่ยนการรับรู้ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประกอบกับผลการศึกษางานวิจัยในแต่ละองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับ ผลต่อผลการ ปฏิบัติงานที่ได้นำเสนอไปในหัวข้อ 1.3 องค์ประกอบพื้นฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Bandura & Locke, 2003, as cited in Luthans, Youssef, et al., 2007; Stajkovic & Luthans, 1998; Zamahani et al., 2011) ในด้านความหวัง กับ ผลปฏิบัติงานในที่ทำงาน พบว่ามีงานวิจัยที่ได้ อธิบายถึงการมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระหว่าง ความหวัง กับ ผลปฏิบัติงาน (Luthans, Van Wyk, et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Adams, et al., 2003; Jensen & Luthans, 2002; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Jensen, 2002; Peterson & Luthans, 2003; Snyder, 1995b; Youssef & Luthans, 2003, 2006, as cited in Luthans, Youssef, et al., 2007; Zamahani et al., 2011) ในส่วนของการมองโลกในแง่ดี ก็ได้มีงานวิจัยที่มาสสนับสนุน ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Chan, 2002; Mishra et al., 2016; Zamahani et al., 2011) และองค์ประกอบสุดท้าย ความยืดหยุ่น พบว่ามีการศึกษาที่สนับสนุนว่า ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลปฏิบัติงานของพนักงานเช่นเดียวกัน (Murugesan & Megavannan, 2018; SURATMAN et al., 2021; Zamahani et al., 2011)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ แท้จริงที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ได้เสนอไปในส่วนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่ แท้จริงข้างต้น (หัวข้อ 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง) ทำให้ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำ ที่แท้จริงมีอิทธิพลทางบวกต่อผลปฏิบัติงานของพนักงานเช่นเดียวกัน (Alilyyani et al., 2018; Banks et al., 2016; Walumbwa et al., 2008; Zamahani et al., 2011)

จากการศึกษาข้างต้นจึงนำไปสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

4. การพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดการวิจัยจากผลการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) ของ Kong et al. (2018) ที่ได้ทำการศึกษาทบทวนงานวิจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก 77 งานวิจัย โดยผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดการวิจัยจากผลการวิเคราะห์อภิมาน 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Consequence factor) และ ปัจจัยเชิงเหตุของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Antecedents factor) กล่าวคือ ในส่วนของผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผลการวิจัยของ Kong et al. (2018) ได้แสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อตัวแปรหลากหลายตัวแปร อาทิเช่น ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction), ทศนคติ (Attitude), พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior), พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Undesirable behaviors) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance) ทั้งยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ถึงร้อยละ 33 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey et al. (2011); Luthans, Avolio, et al. (2007); Zamahani et al. (2011); ดลปภัฏ ทรงเลิศ และคนอื่น ๆ (2560) ที่ได้มีการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจากการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งยังพบว่าในการศึกษา Luthans, Avolio, et al. (2007) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากกว่าการแยกองค์ประกอบแต่ละส่วน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลขององค์ประกอบโดยรวม 4 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อผลปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับความนิยมและถูกนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน นั่นก็คือ องค์ประกอบย่อยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของ Luthans et al. (2007) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความหวัง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การมองโลกในแง่ดี และ 4) ความหยุ่นตัว เช่นในงานวิจัยของ Avey et al. (2011); Kong et al. (2018); Luthans, Avolio, et al. (2007); Zamahani et al. (2011) สอดคล้องกับงานของ Nafei (2015) ที่ได้สนับสนุนมุมมองที่ว่าควรให้ความสำคัญกับการใช้อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาทั้ง 4 องค์ประกอบในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบกับงานวิจัยที่ได้นำเสนอในหัวข้อ 1.3 องค์ประกอบพื้นฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลขององค์ประกอบ

ย่อยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของ Luthans, Avolio, et al. (2007) ต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม

ในส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงเหตุของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก Kong et al. (2018) ได้เสนอในมุมมองทางด้านปัจจัยเชิงเหตุ (Antecedents factor) โดยจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรหลากหลายตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุ ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อาทิเช่น บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) ความยุติธรรมในองค์การ (Organization Justice) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader Member Exchange) ความเครียดจากการทำงาน (Occupational stress) และ ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) โดย Kong et al. (2018) ได้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ถึงร้อยละ 64 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang et al. (2018) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลอย่างสูงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นๆ เนื่องจากว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะเข้าใจทุกอย่างที่อยู่รอบตัว และ มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกันกับ Avolio et al. (2004) ได้ยืนยันว่าวิธีที่บุคคลรับรู้ถึงสภาพจิตใจของภาวะผู้นำที่แท้จริง จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับความหวัง ความมุ่งมั่น การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนเอง กล่าวคือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้าง และพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะช่วยเพิ่มทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตามได้ (Kong et al., 2018)

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่มีผลต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตาม โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ได้รับความนิยมและถูกนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตาม นั้นก็คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่ได้ถูกเสนอโดย Walumbwa et al. (2008) ซึ่งประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) การประมวลผลที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน เช่น ในงานวิจัยของ Banks et al. (2016); Gojny-Zbierowska (2018); Kong et al. (2018); Wang et al. (2018) ประกอบกับงานวิจัยที่ได้นำเสนอในหัวข้อ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของ ภาวะผู้นำที่แท้จริงตามแนวคิดของ Walumbwa et al. (2008) ต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตาม

ส่วนในด้านของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ได้รับความนิยมและถูกนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม นั้นก็คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่ได้ถูกเสนอโดย Walumbwa et al. (2008) ซึ่งประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ 3) การประมวลผลที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน เช่น ในงานวิจัยของ Banks et al. (2016); Zamahani et al. (2011) ประกอบกับงานวิจัยที่ได้นำเสนอในหัวข้อ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของ ภาวะผู้นำที่แท้จริงตามแนวคิดของ Walumbwa et al. (2008) ต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม

ในส่วนของความสามารถในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านระหว่าง ภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน จึงเกิดเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นผู้ตาม ที่เกิดจากปัจจัยของภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ดังเช่น ในงานวิจัยของ Daraba et al. (2021) และแม้ว่าการศึกษากำหนดหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระหว่าง ภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงานจะยังไม่แพร่หลายนัก แต่สามารถพบผลการศึกษายืนยันว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Alilyyani et al., 2018; Banks et al., 2016; Walumbwa et al., 2008; Zamahani et al., 2011)

จากข้อค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะผู้นำที่แท้จริง จึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานที่เป็นผู้ตาม ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นสมมติฐานที่ 1-4 ที่ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสันนิษฐานไว้ว่า

สมมติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

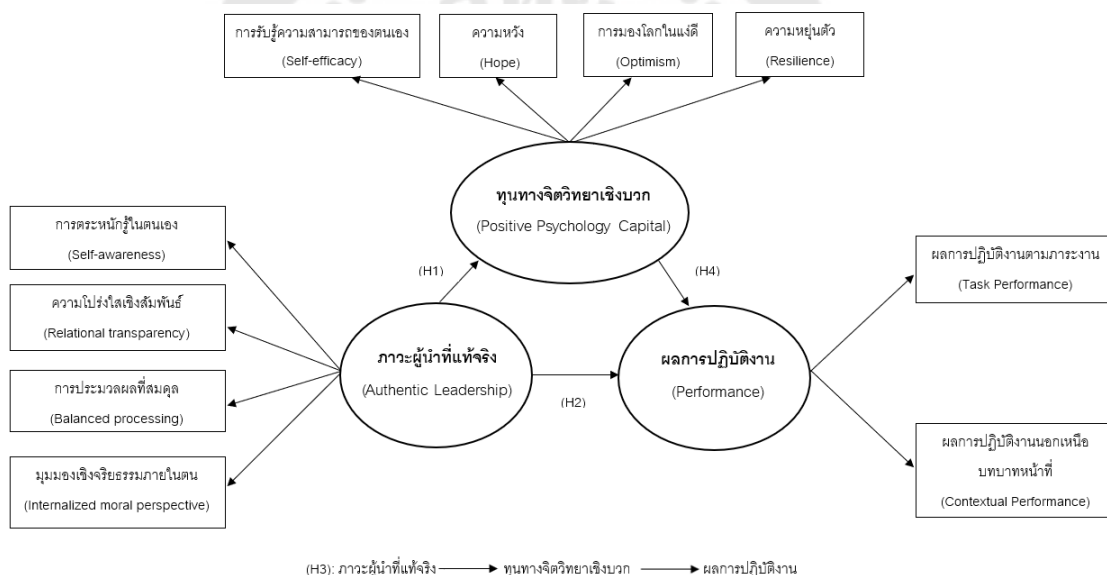
สมมติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3: ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 4: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยเชิงเหตุในการศึกษาเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริง และผลที่ตามมา เป็นผลการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง และ ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรง และ ทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดยสรุป กรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ตัวแปรผล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ส่งผลต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และตัวแปรผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ดังภาพประกอบ 2.



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ

(H1): Banks et al. (2016); Gojny-Zbierowska (2018); Kong et al. (2018); Wang et al. (2018)

(H2): Banks et al. (2016); Zamahani et al. (2011)

(H3): Daraba et al. (2021); Kong et al. (2018); Wang et al. (2018)

(H4): Avey et al. (2011); Kong et al. (2018); Wang et al. (2018); Zamahani et al. (2011)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มีความมุ่งหมายของงานวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ตามฐานข้อมูลแผนกทรัพยากร ๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564 จำนวนทั้งสิ้น 349 คน (ฐานข้อมูลแผนกทรัพยากรบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ ตามแนวคิดของ Kline (1998, as cited in Wang & Wang, 2019) ที่ได้เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์พหุตัวแปรควรมีจำนวนอย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ในการศึกษาวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีอย่างน้อย 110 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ประชากรทั้งหมด และได้ข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนมา 176 ชุด โดยเป็นข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.59 ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวน 170 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 สัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวน (คน)	
	ประชากร	ตัวอย่าง
บริหารทั่วไป	72	40
Ocean and Sales	33	19
พิธีการศุลกากร	79	41
Household Goods	27	13
บริการขนส่งสินค้าที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง	15	7
ส่งออก	11	7
คลังสินค้าและขนส่ง	112	43
รวม	349	170

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำที่แท้จริง ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ โดยผู้ทำแบบสอบถามจะเป็นผู้ให้คะแนนผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ทำแบบสอบถามในส่วนของแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง ให้คะแนนตัวผู้ทำแบบสอบถามเองในส่วนของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ แบบสอบถามด้านผลปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามแบ่งได้เป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน แผนก และ ระดับตำแหน่งงาน

2.2 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ สิริพร ทรัพย์ะประภา (2555) ที่มีการแปลเป็นภาษาไทยและพัฒนามาจากแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans et al. (2007) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 23 ข้อ มี 4 ด้าน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดีมีข้อ ด้านความหยุนตัว ข้อคำถามได้นำเสนอไว้ในภาคผนวก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปจนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 5 ตัวเลือก

นั้น ผู้ตอบสามารถตอบได้เพียง 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบมากที่สุดได้ 5 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึงน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best Best and Kahn (1998) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51 - 5.00	พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/สูงมาก
3.51 - 4.50	พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับมาก/ดี/สูง
2.51 - 3.50	พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง/พอใช้
1.51 - 2.50	พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี
1.00 - 1.50	พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก/ไม่ดี

ตาราง 2 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลำดับ	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง						
1.	ฉันรู้สึกมั่นใจหากฉันต้องวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาในระยะยาว					
2.	ฉันรู้สึกมั่นใจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อหาหรือวิเคราะห์ปัญหา					
ความหวัง						
1.	ฉันมีหลายวิธีที่จะทำให้เป้าหมายในการทำงานสำเร็จ					
2.	ฉันรู้สึกมีพลังที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
การมองโลกในแง่ดี						
1.	ฉันมีมุมมองทางบวกต่ออนาคตการทำงานของฉัน					
2.	ในการทำงานฉันมักพบว่าทุกๆ ปัญหา มีทางแก้ไข					
ความหยุนตัว						
1.	ฉันไม่ท้อและพร้อมที่จะเผชิญกับเรื่องที่ยากของการทำงาน					
2.	แม้ว่างานของฉันจะล้ามเหลว ฉันจะพยายามทำให้สำเร็จอีกครั้ง					

2.3 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามของแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของ Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) ของ Walumbwa et al. (2008) โดยขออนุญาตการใช้จากบริษัท มายด์ การ์เด้น (Mind Garden) ที่เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 4 ข้อ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ การประมวลผลที่สมดุลจำนวน 4 ข้อ และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนเอง จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคย (0) นานๆ ครั้ง (1) บางครั้ง (2) ค่อนข้างบ่อย (3) จนถึง เสมอเป็นประจำ (4) สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกนั้น ผู้ตอบสามารถตอบได้เพียง 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบมากที่สุดได้ 4 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึงน้อยที่สุดได้ 0 คะแนน โดยในการตอบแบบสอบถามจะให้ผู้ตอบประเมินผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรงของผู้ตอบ กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best and Kahn (1998) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

3.51 – 4.00	พนักงานมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/สูงมาก
2.51 - 3.50	พนักงานมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง อยู่ในระดับมาก/ดี/สูง
1.51 - 2.50	พนักงานมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง/พอใช้
0.51 - 1.50	พนักงานมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง อยู่ในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี
0.00 - 0.50	พนักงานมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก/ไม่ดี

ตาราง 3 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง

ลำดับ	ภาวะผู้นำที่แท้จริง	ประเมินหัวหน้าโดยตรงของตนเอง				
		สม่ำเสมอเป็นประจำ	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
การรับรู้ต่อการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บังคับบัญชาโดยตรง						
1.	หัวหน้าของท่านของท่านสอบถามข้อมูล					

ตาราง 4 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง (ต่อ)

ลำดับ	ภาวะผู้นำที่แท้จริง	ประเมินหัวหน้าโดยตรงของตนเอง				
		สม่ำเสมอเป็นประจำ	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
	ย้อนกลับเพื่อปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น					
การรับรู้ต่อความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง						
1.	หัวหน้าของท่านพูดอย่างตรงไปตรงมากับพนักงาน					
การรับรู้ต่อการดำเนินการได้อย่างสมคูลกับข้อมูลของผู้บังคับบัญชาโดยตรง						
1.	หัวหน้าของท่านแสดงความเชื่อที่สอดคล้องกับการกระทำ					
การรับรู้ต่อมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนของผู้บังคับบัญชาโดยตรง						
1.	หัวหน้าของท่านขอให้ทำตามมาตรฐานจริยธรรมที่ยึดถือ					

2.4 แบบสอบถามด้านผลปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามด้านผลปฏิบัติงานของ Koopmans et al. (2013) ที่มีชื่อว่า Individual Work Performance Questionnaire (IWQP) โดยจะทำการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาไทยโดยแบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 1) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน และ 2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ รายละเอียดของข้อคำถามได้นำเสนอไว้ในภาคผนวก โดยลักษณะ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 1 = น้อยมากหรือนาน ๆ ครั้ง ไปจนถึง 5 = ทุกครั้งหรือเป็นประจำ ซึ่งในการตอบแบบวัดจะให้ผู้ตอบประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา กำหนดเกณฑ์การแปรผลคะแนน ตามแนวทางของ Best and Kahn (1998) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

- 4.51 - 5.00 พนักงานมีผลปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/สูงมาก
- 3.51 - 4.50 พนักงานมีผลปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก/ดี/สูง
- 2.51 - 3.50 พนักงานมีผลปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง/พอใช้
- 1.51 - 2.50 พนักงานมีผลปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี
- 1.00 - 1.50 พนักงานมีผลปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก/ไม่ดี

ตาราง 5 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามผลปฏิบัติงาน

ลำดับ	ผลการปฏิบัติงาน	การประเมินตนเอง				
		ทุกครั้ง	เกือบทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง
ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน (Task Performance)						
1.	ฉันวางแผนในการทำงานจึงทำให้ทำงานได้เสร็จทันเวลา					
2.	ฉันสามารถแยกแยะระหว่างปัญหาหลักและปัญหารองในการทำงานได้					
ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual Performance)						
1.	ฉันเริ่มทำงานใหม่ด้วยตัวเองเมื่อทำงานเก่าของตนเสร็จสิ้น					
2.	เมื่อมีเวลารว่างฉันจะลงมือทำงานที่ท้าทายตนเอง					

2.5. การพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แล้วจึงกำหนดนิยามของตัวแปรและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 2 นำนิยามตัวแปรที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 6 โครงสร้างเนื้อหาแบบวัดทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก	1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	6	1-6
	1.2 ความหวัง	6	7-12
	1.3 การมองโลกในแง่ดี	5	13-17

ตาราง 7 โครงสร้างเนื้อหาแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
	1.4 ความหยิ่งตัว	6	18-23
	รวม	23	
2) ภาวะผู้นำที่แท้จริง	2.1 การตระหนักรู้ในตนเอง	4	1-4
	2.2 มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	4	5-8
	2.3 การประมวลผลข้อมูลที่สมดุล	4	9-12
	2.4 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	5	13-17
	รวม	17	
3) ผลการปฏิบัติงาน	3.1 ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน	4	1-4
	3.2 ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่	5	5-9
	รวม	9	

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบสอบถาม โดยการปรับปรุงข้อคำถามที่มีอยู่จากเครื่องมือวิจัยเดิมให้เหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และบริบทการศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชน จากนั้นนำข้อคำถามที่มีการปรับปรุงเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว พร้อมด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด นิยามเชิงปฏิบัติการ และตารางกำหนดโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด พร้อมด้วยแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวิจัยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่า IOC (Item - Objective Congruence Index) ใช้เกณฑ์ในการตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์ ถ้าค่า IOC มากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ (วรวิณี แกมเกตุ, 2555) โดยมีเกณฑ์กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด ดังนี้ +1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และ -1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้มีการปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำมาทดลองใช้แบบสอบถาม และพิจารณาใช้ พบว่าจากข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อ มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ เนื้อหา และจุดประสงค์ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้ หลังจากผู้วิจัยได้ปรับปรุงเครื่องมือวิจัยตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนทั้ง 3 ท่านแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 ตัวอย่าง และนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha coefficient) สำหรับเกณฑ์การประเมินความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาตามเกณฑ์การประเมินตามหลักของ George and Mallery (2003) คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.90 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.80 – 0.89 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.70 – 0.79 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.60 – 0.69 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.50 – 0.59 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.50 ไม่สามารถยอมรับได้

ผลการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.85 – 0.95 และเมื่อนำมาใช้กับตัวอย่างวิจัย จำนวน 170 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.90 – 0.97 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาในแบบสอบถามของตัวแปรทุกตัวพบว่าอยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก ผ่านเกณฑ์มีคุณภาพสามารถยอมรับได้ นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาที่ได้จากแบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มทดลองใช้และตัวอย่างจริงพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาทั้งสองกลุ่มมีค่าใกล้เคียงกัน รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 8 ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม	
		ทดลองใช้ (n = 60)	ใช้จริง (n = 170)
1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก			
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	6	0.88	0.97
ความหวัง	6	0.90	0.96
การมองโลกในแง่ดี	5	0.92	0.96
ความหยุนตัว	6	0.85	0.96
2. ภาวะผู้นำที่แท้จริง			
การตระหนักรู้ในตนเอง	4	0.90	0.91
มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	4	0.91	0.90
การประมวลผลข้อมูลที่สุด	4	0.90	0.92
ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	5	0.91	0.91
3. ผลการปฏิบัติงาน			
ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน	4	0.92	0.92
ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่	5	0.95	0.94

หมายเหตุ ** $p < 0.05$

ขั้นตอนที่ 7 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้าง

7.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 0.69 ค่า df เท่ากับ 2 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.35 ค่า P-Value เท่ากับ 0.71 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ 0.05

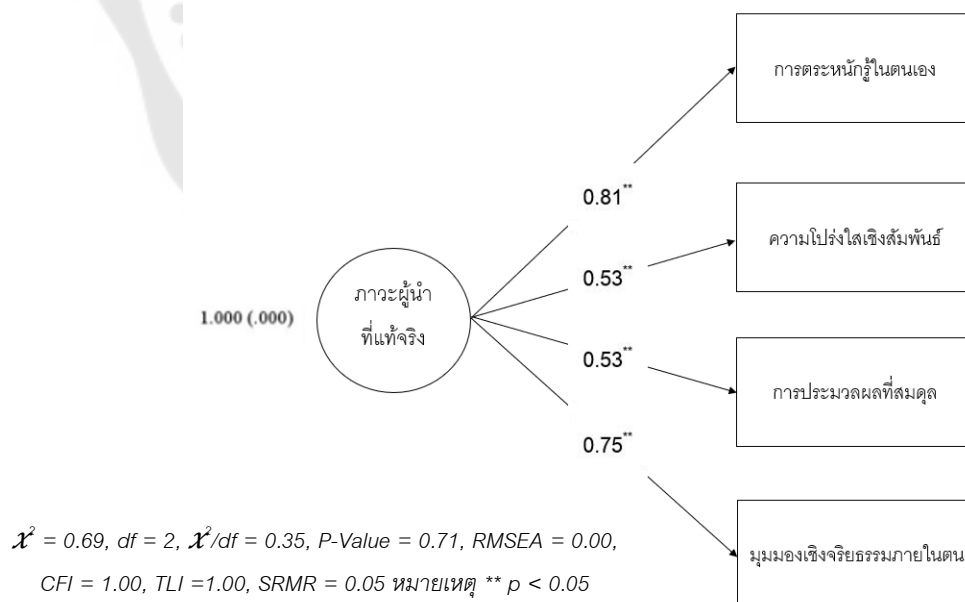
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทั้งหมดมีค่าเป็นบวกขนาดตั้งแต่ 0.53 ถึง 0.81 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) สูงที่สุดคือ การตระหนักรู้ในตนเอง ($\beta=0.81$)

ตาราง 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง

ตัวแปร ภาวะผู้นำที่แท้จริง	น้ำหนักองค์ประกอบ		R^2
	b (SE)	β	
1.การตระหนักรู้ในตนเอง	1.00 (0.00)	0.81**	0.65
2.ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	0.78 (0.23)	0.53**	0.28
3.การประมวลผลที่สมดุล	0.82 (0.25)	0.53**	0.28
4.มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	1.12 (0.27)	0.75**	0.56

$\chi^2 = 0.69$, $df = 2$, $\chi^2/df = 0.35$, P-Value = 0.71, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00, SRMR = 0.05

หมายเหตุ ** $p < 0.05$



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำที่แท้จริง

7.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 2.78 ค่า df เท่ากับ 3 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.93 ค่า P-Value เท่ากับ 0.43 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ 0.02

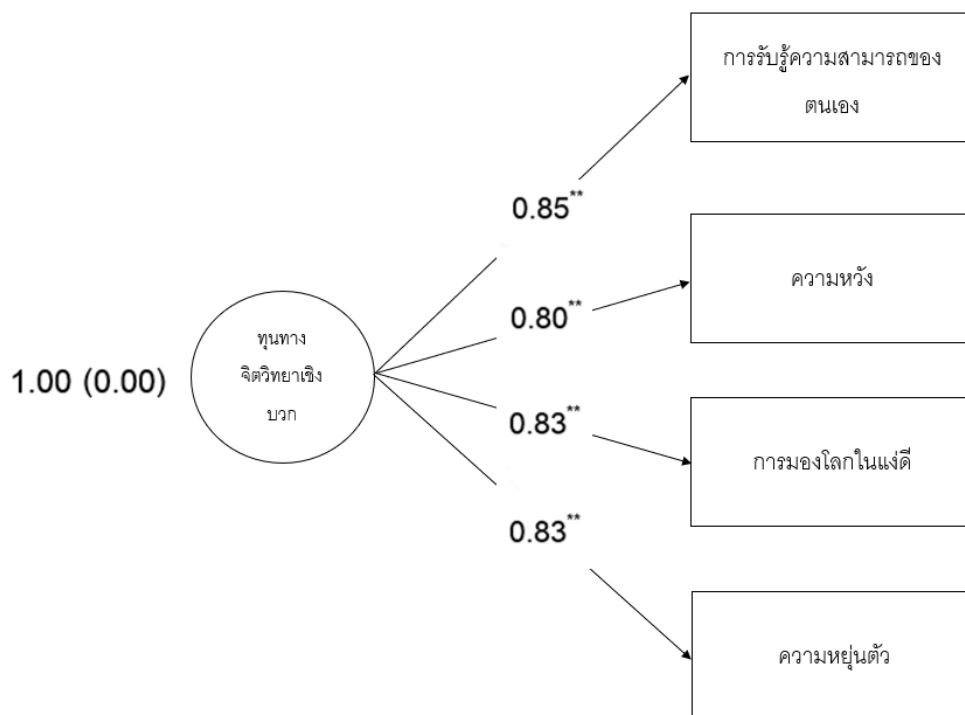
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทั้งหมดมีค่าเป็นบวกขนาดตั้งแต่ 0.80 ถึง 0.85 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta=0.85$) รองลงมาคือ การมองโลกในแง่ดี ($\beta=0.83$)

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ตัวแปร ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	น้ำหนักองค์ประกอบ		R^2
	b (SE)	β	
1.การรับรู้ความสามารถของตนเอง	1.00 (0.00)	0.85**	0.72
2.ความหวัง	0.92 (0.13)	0.80**	0.64
3.การมองโลกในแง่ดี	0.72 (0.09)	0.83**	0.70
4.ความหยุนตัว	0.91 (0.12)	0.83**	0.69

$\chi^2 = 2.78$, $df = 3$, $\chi^2/df = 0.93$, P-Value = 0.43, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00, SRMR = 0.02

หมายเหตุ ** $p < 0.05$



$\chi^2 = 2.78$, $df = 3$, $\chi^2/df = 0.93$, P-Value = 0.43, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00, SRMR = 0.02

หมายเหตุ ** $p < 0.05$

ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

7.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบผลการ

ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 0.01 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.01 ค่า P-Value เท่ากับ 0.93 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01

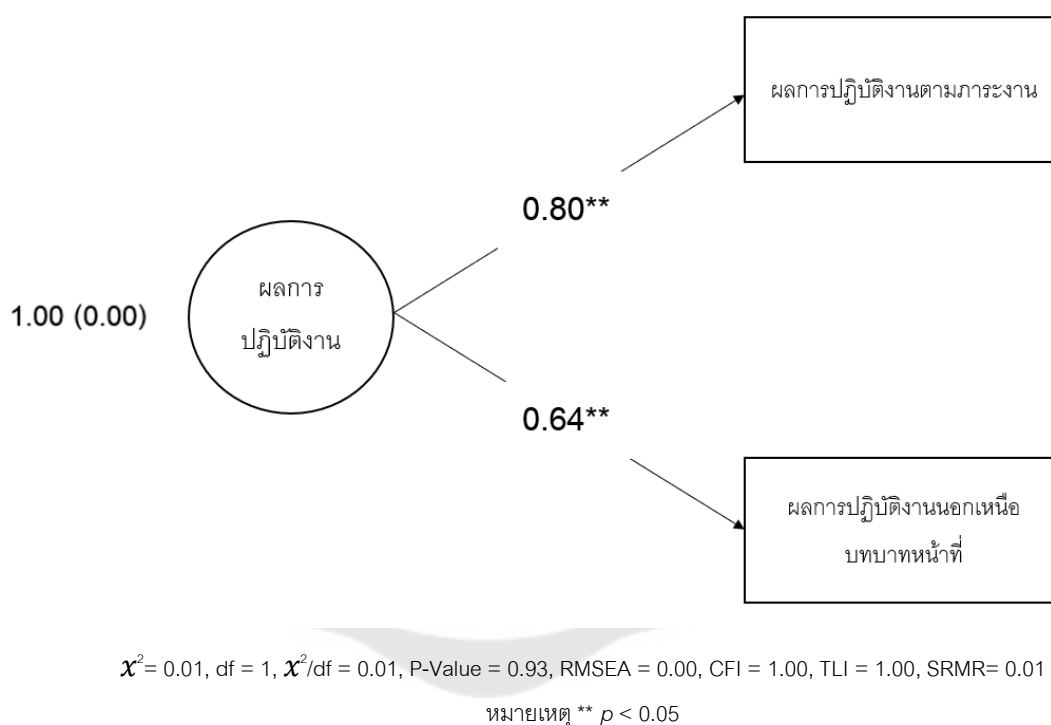
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลผลการปฏิบัติงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทั้งหมดมีค่าเป็นบวกขนาดระหว่าง 0.64-0.80 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดผลการปฏิบัติงานมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)

ตาราง 11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร ผลการปฏิบัติงาน	น้ำหนักองค์ประกอบ		R^2
	b (SE)	β	
1. ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน	0.71 (0.10)	0.80**	0.64
2. ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่	0.56 (0.12)	0.64**	0.40

$\chi^2 = 0.01$, $df = 1$, $\chi^2/df = 0.01$, P-Value = 0.93, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00, SRMR = 0.01

หมายเหตุ ** $p < 0.05$



ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันผลการปฏิบัติงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณลักษณะข้อมูลจะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ขั้นตอนการเตรียมการก่อนดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาค้นคว้า และการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทางด้านวิชาการต่างๆ และทำการทบทวนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ และ กรอบแนวคิดของการวิจัย แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสมก่อนนำไปเก็บข้อมูล

3.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลและคัดเลือกแบบสอบถาม

ผู้วิจัยกระทำภายหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในการวิจัย ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลังจากที่ได้รับขอหนังสือและจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัยส่งไปยังผู้บริหารบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 7 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ถึง 30 มีนาคม พ.ศ. 2565 โดยประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยใช้การตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Survey) ผ่านทางเว็บไซต์ โดยในแบบสอบถามจะมีข้อมูลชี้แจงเพื่อเชิญชวนผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยจะมีการแจ้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม รวมไปถึงแจ้งการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย และมีการขอความยินยอมจากอาสาสมัครในการทำแบบสอบถาม โดยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 170 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามกลับไปตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป โดยงานวิจัยนี้ได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยที่ทำในมนุษย์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2564 รหัสโครงการ SWUEC-G-488/2564

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ และจัดการกับข้อมูลที่ขาดหายก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ผล จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะการแจกแจงข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย และค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของงานวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์และตรวจสอบโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ ประมวลผลวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) โดยโปรแกรม Mplus

2.2 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปร ด้วยวิธี Bootstrapping



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปร เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลง่ายต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ไว้ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

AL	หมายถึง	ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำที่แท้จริง
SA	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การตระหนักรู้ในตนเอง
IMP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน
BP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การประมวลผลข้อมูลที่สมดุล
RT	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
PSYC	หมายถึง	ตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยาเชิง
SE	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถของตนเอง
Ho	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความหวัง
OP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การมองโลกในแง่ดี
Re	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความหยุนตัว
PERF	หมายถึง	ตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงาน
PERFT	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน
PERFC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loadings)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
P-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared Multiple Correlation: R-square)
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation)
RMR	หมายถึง	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
SRMR	หมายถึง	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total Effect)
TLI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (Tucker-Lewis Index)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
χ^2/df	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน แผนก และ ระดับตำแหน่งงาน (2) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) เพื่อศึกษาการกระจายและการแจกแจงของข้อมูล รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งที่เป็นพนักงานประจำในทุกตำแหน่งงานที่ประจำอยู่ในสำนักงาน และ คลังสินค้า ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ไปจนถึงระดับผู้จัดการ โดยมีอายุการทำงานในบริษัทแห่งนี้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 170 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.8 ($n=88$) เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.2 ($n=82$) ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 25 ปีขึ้นไป – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.9 ($n=107$) รองลงมาอายุ 35 ปีขึ้นไป – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 ($n=42$) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.5 ($n=130$) รองลงมาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.5 ($n=28$) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ 1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 ($n=53$) รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ 6 เดือน – 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 ($n=39$) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน 1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.1 ($n=97$) รองลงมา มีระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน 6 เดือน – 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 ($n=50$) ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกคลังสินค้าและขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 25.3 ($n=43$) รองลงมาทำงานอยู่ในแผนกพิธีการศุลกากร คิดเป็นร้อยละ 24.1 ($n=41$) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งงาน Officer คิดเป็นร้อยละ 83.5 ($n=142$) รองลงมาอยู่ในระดับตำแหน่งงาน Assistant Manager คิดเป็นร้อยละ 7.6 ($n=13$) รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	82	48.2
หญิง	88	51.8
รวม	170	100

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
25 ปีขึ้นไป – 35 ปี	107	62.9
35 ปีขึ้นไป – 45 ปี	42	24.7
45 ปีขึ้นไป	21	12.4
รวม	170	100
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี	28	16.5
ระดับปริญญาตรี	130	76.5
ระดับปริญญาโท	12	7.1
รวม	170	100
4.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
6 เดือน – 1 ปี	39	22.9
1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี	53	31.2
3 ปี ขึ้นไป – 6 ปี	39	22.9
6 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	35	20.6
มากกว่า 10 ปี	4	2.4
รวม	170	100
5. ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน		
6 เดือน – 1 ปี	50	29.4
1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี	97	57.1
3 ปี ขึ้นไป – 6 ปี	19	11.2
6 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	3	1.8
มากกว่า 10 ปี	1	0.6
รวม	170	100
6. แผนก		
บริหารทั่วไป	40	23.5
Ocean and Sales	19	11.2
พิธีการศุลกากร	41	24.1
Household Goods	13	7.6
ส่งออก	7	4.1

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริการขนส่งสินค้าที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง	7	4.1
คลังสินค้าและขนส่ง	43	25.3
รวม	170	100
7.ระดับตำแหน่งงาน		
Officer	142	83.5
Supervisor	3	1.8
Assistant Manager	13	7.6
Manager	12	7.1
รวม	170	100

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) เพื่อให้เห็นลักษณะของการแจกแจงและการกระจายของของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้เกณฑ์การตัดสินค้าเฉลี่ยจากมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงาน ตามแนวทางของ Best & Kahn (1998)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร (1) ตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการประมวลผลที่สมดุล ($M = 2.58, SD = 0.82$) และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ($M = 2.58, SD = 0.76$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การตระหนักรู้ในตนเอง ($M = 2.57, SD = 0.80$) และ มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ($M = 2.57, SD = 0.81$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดพบว่าพนักงานมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการประมวลผลที่สมดุล มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (C.V. = 31.78) แสดงว่าพนักงานมีการรับรู้ต่อรูปแบบพฤติกรรมด้านการประมวลผลข้อมูลที่สุดของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนแตกต่างกันมากกว่าตัวแปรสังเกตได้อื่นๆ รองลงมาคือ มุมมองเชิง

จริยธรรมภายในตน (C.V.= 31.52) การตระหนักรู้ในตนเอง (C.V.= 31.13) และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีสัมประสิทธิ์การกระจายตัวน้อยที่สุด (C.V.= 29.46) เมื่อพิจารณาจากความเบ้ (SK) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง มีค่าความเบ้ในช่วง -0.35 ถึง -0.08 ส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งความเบ้มีค่าไม่เกิน ± 3 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Kline, 2015) ในส่วนของการพิจารณาความโด่ง (Ku) พบว่ามีความโด่งอยู่ในช่วง -0.42 ถึง -0.14 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริงส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลแบบโด่งต่ำกว่าปกติ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมากกว่าการแจกแจงปกติเล็กน้อย ซึ่งความโด่งมีค่าไม่เกิน ± 2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005)

(2) ตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($M = 3.37, SD = 0.93$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความหวัง ($M = 3.32, SD = 0.88$) ความหยุนตัว ($M = 3.32, SD = 0.88$) และ การมองโลกในแง่ดี ($M = 3.29, SD = 0.89$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดพบว่าพนักงานมีการรับรู้และพฤติกรรมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรสังเกตได้ของทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (C.V.= 27.60) แสดงว่าพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมากกว่าตัวแปรสังเกตได้อื่นๆ รองลงมาคือ การมองโลกในแง่ดี (C.V.= 27.05) และ ความหวัง (C.V.= 26.51) ความหยุนตัว (C.V.= 26.51) มีสัมประสิทธิ์การกระจายตัวน้อยที่สุด แสดงว่าพนักงานมีความหวัง และ ความหยุนตัวแตกต่างกันน้อยกว่าตัวแปรอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากความเบ้ (SK) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีค่าความเบ้ในช่วง -0.29 ถึง -0.19 ส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งความเบ้มีค่าไม่เกิน ± 3 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Kline, 2015) ในส่วนของการพิจารณาความโด่ง (Ku) พบว่ามีความโด่งอยู่ในช่วง -0.28 ถึง -0.11 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลแบบโด่งต่ำกว่าปกติ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมากกว่าการแจกแจงปกติเล็กน้อย ซึ่งความโด่งมีค่าไม่เกิน ± 2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005)

(3) ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ($M = 3.27, SD = 0.85$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน ($M = 3.22, SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดพบว่า

พนักงานมีพฤติกรรมด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในต่ำจนถึงระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรสังเกตได้ของผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (C.V.= 27.02) แสดงว่าพนักงานมีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามภาระงาน แตกต่างกันอย่างมากกว่าตัวแปรผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (C.V.= 25.99) ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การกระจายตัวที่น้อยกว่า แสดงว่าพนักงานมีผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่แตกต่างกันน้อยกว่า เมื่อพิจารณาจากความเบ้ (Sk) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเบ้อยู่ในช่วง -0.19 ถึง -0.14 ส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ของผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งความเบ้มีค่าไม่เกิน ± 3 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Kline, 2015) ในส่วนของการพิจารณาความโด่ง (Ku) พบว่ามีความโด่งอยู่ในช่วง -0.42 ถึง -0.11 ตัวแปรสังเกตได้ของผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลแบบโด่งต่ำกว่าปกติ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมากกว่าการแจกแจงปกติเล็กน้อย ซึ่งความโด่งมีค่าไม่เกิน ± 2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005) รายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 15 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยของตัวอย่าง

ตัวแปร	ค่าสถิติของตัวอย่าง				
	Mean	S.D.	C.V.(%)	Sk	Ku
ภาวะผู้นำที่แท้จริง					
การตระหนักรู้ในตนเอง	2.57	0.80	31.13	-0.35	-0.14
มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	2.57	0.81	31.52	-0.13	-0.35
การประมวลผลข้อมูลที่สมดุล	2.58	0.82	31.78	-0.35	-0.17
ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	2.58	0.76	29.46	-0.08	-0.42
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก					
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.37	0.93	27.60	-0.29	-0.20
ความหวัง	3.32	0.88	26.51	-0.19	-0.28
การมองโลกในแง่ดี	3.29	0.89	27.05	-0.23	-0.19
ความหยุนตัว	3.32	0.88	26.51	-0.25	-0.11
ผลการปฏิบัติงาน					
ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน	3.22	0.87	27.02	-0.19	-0.42
ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่	3.27	0.85	25.99	-0.14	-0.11

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในโมเดล จำแนกตามภูมิภาค

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก และ ผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ และ ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test แบบสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบตัวอย่างในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จะทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนของตัวอย่างวิจัย (Homogeneity of Variance) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Comparisons) แบบ Games - Howell และในกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Comparisons) แบบ Scheffe ซึ่งผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในโมเดลจำแนกตามภูมิดังแสดงในภาพที่ผลการวิเคราะห์พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปร จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรงด้านการตระหนักรู้ในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรงด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($M = 2.69$, $SD = 0.84$) สูงกว่า เพศชาย ($M = 2.44$, $SD = 0.74$), $t(168) = 2.02$, $p < .05$ และพบว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรทักษะจิตวิทยาเชิงบวก และ ค่าเฉลี่ยตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ในพนักงานเพศชายและพนักงานหญิง พบว่ามีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปร จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง และ ค่าเฉลี่ยตัวแปรผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามช่วงอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุ 25 ปี ขึ้นไป - 35 ปี พนักงานที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป - 45 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป พบว่ามีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกตามช่วงอายุพบว่า พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, $F(2, 167) = 5.24, p < 0.05$ โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($M = 3.92, SD = 0.90$) สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่มีอายุ 25 ปี ขึ้นไป - 35 ปี ($M = 3.36, SD = 0.90$) และสูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป - 45 ปี ($M = 3.14, SD = 0.94$)

ทั้งยังพบว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, $F(2, 167) = 3.44, p < 0.05$ โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง ($M = 3.77, SD = 0.92$) สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป - 45 ปี ($M = 3.17, SD = 0.83$)

2.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปร จำแนกตามแผนก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง ค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ ค่าเฉลี่ยตัวแปรผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามแผนก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง ค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ ค่าเฉลี่ยตัวแปรผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร	ภาวะผู้นำที่แท้จริง							
	SA		IMP		BP		RT	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
เพศ								
ชาย	2.44	0.74	2.53	0.84	2.51	0.82	2.51	0.82
หญิง	2.69	0.84	2.61	0.78	2.65	0.81	2.65	0.77

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิภาค (ต่อ)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำที่แท้จริง							
	SA		IMP		BP		RT	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
อายุ								
25 ปี ขึ้นไป – 35 ปี	2.40	0.88	2.59	0.82	2.64	0.81	2.65	0.75
35 ปี ขึ้นไป – 45 ปี	2.61	0.80	2.51	0.80	2.38	0.83	2.36	0.80
45 ปี ขึ้นไป	2.48	0.95	2.62	0.80	2.68	0.77	2.70	0.64
ระดับการศึกษา								
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2.63	0.95	2.67	0.63	2.59	0.93	2.56	0.70
ปริญญาตรี	2.46	0.84	2.57	0.81	2.60	0.77	2.59	0.75
ปริญญาโท	2.10	0.91	2.42	1.10	2.33	1.00	2.57	0.97
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
6 เดือน – 1 ปี	2.57	0.87	2.62	0.86	2.72	0.69	2.50	0.76
1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี	2.45	0.85	2.48	0.78	2.52	0.95	2.65	0.77
3 ปี ขึ้นไป – 6 ปี	2.31	0.90	2.73	0.73	2.60	0.78	2.65	0.77
6 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	2.50	0.89	2.56	0.81	2.53	0.81	2.52	0.74
มากกว่า 10 ปี	2.75	0.89	2.00	1.27	2.25	0.65	2.30	0.74
ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน								
6 เดือน – 1 ปี	2.56	0.85	2.66	0.84	2.71	0.69	2.50	0.71
1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี	2.44	0.90	2.53	0.77	2.52	0.88	2.64	0.75
3 ปี ขึ้นไป – 6 ปี	2.22	0.76	2.74	0.62	2.59	0.74	2.60	0.87
6 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	3.13	0.83	2.25	1.80	2.33	1.15	2.33	1.15
แผนก								
บริหารทั่วไป	2.41	0.92	2.41	0.89	2.59	0.88	2.52	0.69
Ocean and Sales	2.33	0.84	2.76	0.68	2.74	0.79	2.68	0.82
พิธีการศุลกากร	2.37	0.75	2.59	0.93	2.44	0.85	2.72	0.80
Household Goods	2.48	1.19	2.48	0.68	2.42	0.77	2.69	0.80
ส่งออก	2.63	1.00	2.61	0.85	2.64	1.23	2.77	0.78
บริการขนส่งสินค้าที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง	2.69	0.79	2.71	0.82	3.04	0.44	2.69	0.62
คลังสินค้าและขนส่ง	2.60	0.86	2.62	0.68	2.59	0.72	2.39	0.75
ระดับตำแหน่งงาน								
Officer	2.46	0.84	2.58	0.82	2.61	0.82	2.60	0.74
Supervisor	3.60	1.93	3.08	0.80	3.00	0.66	3.20	0.92
Assistant Manager	2.51	0.80	2.46	0.79	2.56	0.54	2.32	0.81
Manager	2.12	0.91	2.44	0.64	2.15	0.97	2.50	0.88

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิภาค (ต่อ)

ตัวแปร	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก							
	SE		Ho		OP		Re	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
เพศ								
ชาย	3.38	0.98	3.32	0.91	3.29	0.89	3.29	0.89
หญิง	3.36	0.89	3.32	0.86	3.28	0.89	3.34	0.87
อายุ								
25 ปี ขึ้นไป – 35 ปี	3.36	0.90	3.29	0.87	3.27	0.93	3.29	0.87
35 ปี ขึ้นไป – 45 ปี	3.14	0.94	3.18	0.83	3.13	0.74	3.16	0.85
45 ปี ขึ้นไป	3.92	0.90	3.77	0.92	3.66	0.93	3.65	0.91
ระดับการศึกษา								
ต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี	3.68	0.99	3.60	0.85	3.43	1.01	3.45	0.96
ปริญญาตรี	3.28	0.91	3.24	0.89	3.25	0.86	3.28	0.86
ปริญญาโท	3.65	0.94	3.56	0.78	3.32	0.97	3.28	0.88
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
6 เดือน – 1 ปี	3.44	0.90	3.37	0.81	3.44	0.84	3.46	0.89
1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี	3.41	0.81	3.38	0.80	3.33	0.79	3.35	0.77
3 ปี ขึ้นไป – 6 ปี	3.30	1.09	3.19	1.03	3.21	0.85	3.26	0.84
6 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	3.43	0.94	3.42	0.86	3.35	0.98	3.29	0.97
มากกว่า 10 ปี	2.29	0.96	2.42	1.06	1.45	0.30	1.84	0.52
ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน								
6 เดือน – 1 ปี	3.43	0.94	3.37	0.86	3.41	0.89	3.40	0.92
1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี	3.34	0.97	3.31	0.92	3.23	0.90	3.26	0.83
3 ปี ขึ้นไป – 6 ปี	3.33	0.77	3.22	0.80	3.35	0.63	3.43	0.83
6 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	3.89	0.54	4.00	0.17	3.40	1.51	2.95	1.44
แผนก								
บริหารทั่วไป	3.38	1.05	3.28	0.87	3.38	0.84	3.42	0.92
Ocean and Sales	3.44	1.09	3.34	1.01	3.46	0.92	3.26	0.97
พิธีการศุลกากร	3.25	0.74	3.24	0.86	3.14	0.79	3.17	0.71
Household Goods	3.46	0.91	3.32	0.88	3.25	1.05	3.13	1.03
ส่งออก	2.69	1.10	2.81	1.01	2.31	0.82	2.72	1.00
บริการขนส่งสินค้าที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง	3.74	0.79	3.72	0.53	3.69	0.89	4.10	0.77
คลังสินค้าและขนส่ง	3.47	0.91	3.44	0.89	3.37	0.92	3.36	0.83
ระดับตำแหน่งงาน								
Officer	3.39	0.93	3.34	0.91	3.30	0.90	3.33	0.88
Supervisor	4.17	0.44	3.61	0.59	4.13	0.61	3.67	0.34

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิภาค (ต่อ)

ตัวแปร	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก							
	SE		Ho		OP		Re	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Assistant Manager	3.14	1.04	3.27	0.73	3.18	0.70	3.00	1.01
Manager	3.18	0.88	3.11	0.83	3.02	0.96	3.20	0.81
ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน							
	PERFT		PERFC					
	M	SD	M	SD				
เพศ								
ชาย	3.18	0.91	3.35	0.85				
หญิง	3.25	0.84	3.20	0.85				
อายุ								
25 ปีขึ้นไป – 35 ปี	3.27	0.85	3.26	0.79				
35 ปีขึ้นไป – 45 ปี	3.01	0.88	3.14	0.85				
45 ปีขึ้นไป	3.39	0.97	3.57	1.08				
ระดับการศึกษา								
ต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี	3.32	0.69	3.26	0.77				
ระดับปริญญาตรี	3.25	0.88	3.29	0.86				
ระดับปริญญาโท	2.67	1.03	3.03	1.01				
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
6 เดือน – 1 ปี	3.17	0.93	3.21	0.70				
1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี	3.15	0.80	3.33	0.90				
3 ปี ขึ้นไป – 6 ปี	3.25	0.89	3.30	0.91				
6 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	3.43	0.91	3.23	0.88				
มากกว่า 10 ปี	2.50	0.46	3.05	1.04				
ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน								
6 เดือน – 1 ปี	3.10	0.91	3.22	0.83				
1 ปี ขึ้นไป – 3 ปี	3.27	0.87	3.27	0.90				
3 ปี ขึ้นไป – 6 ปี	3.38	0.83	3.32	0.64				
6 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	2.83	0.38	3.87	0.81				
แผนก								
บริหารทั่วไป	3.06	0.90	3.12	0.72				
Ocean and Sales	3.17	0.92	3.38	0.88				
พิธีการศุลกากร	3.34	0.87	3.35	0.94				
Household Goods	3.12	1.12	3.25	1.03				
ส่งออก	3.36	0.78	2.97	0.60				

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามภูมิหลัง (ต่อ)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน			
	PERFT		PERFC	
	M	SD	M	SD
บริการขนส่งสินค้าที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง	3.39	0.76	3.69	0.67
คลังสินค้าและขนส่ง	3.25	0.81	3.28	0.87
ระดับตำแหน่งงาน				
Officer	3.23	0.88	3.27	0.86
Supervisor	3.67	0.58	3.07	0.70
Assistant Manager	3.00	0.91	3.15	0.91
Manager	3.21	0.85	3.42	0.77

หมายเหตุ: ** $p < 0.05$

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน เพื่อตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิจัย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 45 คู่ พบว่า ไม่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใดที่มีค่ามากกว่า 0.90 ดังนั้นจึงไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของภาวะร่วมเส้นตรงพหุ และพบตัวแปร 44 คู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.17 ถึง 0.82 ตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางบวก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำที่แท้จริง (AL) ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (SA) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (IMP) การประมวลผลที่สมดุล (BP) และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (RT) มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.41-0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYC) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) ความหวัง (Ho) การมองโลกในแง่ดี (OP) และ ความหยุ่นตัว (Re) มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมากทางบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.68-0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของผลการปฏิบัติงาน (PERF) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน (PERFT) และ ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (PERFC) มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งยังพบว่าตัวแปรสังเกตได้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การมองโลกในแง่ดี (OP) กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีค่าเท่ากับ 0.82 ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การประมวลผลที่สมดุล (BP) กับ ความหวัง (Ho) และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (RT) กับ ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (PERFC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.17 ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 21 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลวิจัย (n=170)

ตัวแปร	SA	IMP	BP	RT	SE	Ho	OP	Re	PERFT	PERFC
SA	1									
IMP	.47**	1								
BP	.45**	.54**	1							
RT	.60**	.41**	.46**	1						
SE	.24**	.18**	.15	.25**	1					
Ho	.25**	.18**	.17**	.20**	.82**	1				
OP	.19**	.23**	.23**	.21**	.73**	.70**	1			
Re	.26**	.20**	.19**	.25**	.69**	.68**	.81**	1		
PERFT	.28**	.29**	.20**	.19**	.23**	.25**	.27**	.28**	1	
PERFC	.24**	.26**	.28**	.17**	.31**	.38**	.27**	.25**	.56**	1
mean	2.57	2.57	2.58	2.58	3.37	3.32	3.29	3.32	3.22	3.27
S.D.	0.80	0.81	0.82	0.76	0.93	0.88	0.89	0.88	0.87	0.85

หมายเหตุ: ** $p < 0.05$

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก

ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 38.20 ค่า df เท่ากับ 31 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.23 ค่า P-Value เท่ากับ 0.18 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 0.99 และค่า SRMR เท่ากับ 0.03 โดยมีผลการวิเคราะห์แสดงตามค่ามาตรฐานผ่านเกณฑ์ของ Hu & Bentler (1999) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปร พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.29 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 29 ดังภาพประกอบ 6

เมื่อพิจารณาความสำคัญจากองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ ผลการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแยกตามตัวแปรแฝงพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.67 – 0.75 โดยตัวแปรสังเกตได้การตระหนักรู้ในตนเอง (SA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ($\beta=0.75$) รองลงมาคือ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (RT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ($\beta=0.71$) การประมวลผลที่สมดุล (BP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ($\beta=0.67$) และ มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (IMP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด ($\beta=0.67$) จากผลการวิเคราะห์แสดงว่า การตระหนักรู้ในตนเอง (SA) และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (RT) สามารถอธิบายภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาได้มากกว่า การประมวลผลที่สมดุล (BP) และ มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (IMP)

ส่วนตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (β) อยู่ระหว่าง 0.76 – 0.92 โดยตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ($\beta=0.92$) รองลงมาคือความหวัง (Ho) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ($\beta=0.90$) การมองโลกในแง่ดี (OP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ($\beta=0.79$) และ ความหยิ่งตัว (Re) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด ($\beta=0.76$) แสดงว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) และ ความหวัง (Ho) สามารถอธิบายทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานในบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งนี้ได้มากกว่า การมองโลกในแง่ดี (OP) และ ความหยิ่งตัว (Re)

และตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (β) อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.79 โดยตัวแปรสังเกตได้ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (PERFC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ($\beta=0.79$) และ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด ($\beta=0.71$) แสดงว่า ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน สามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งนี้ได้ใกล้เคียงกัน

ตาราง 22 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและร้อยละการแปรผันร่วมของตัวแปรในโมเดล (n=170)

องค์ประกอบ โมเดลในการ วัด	น้ำหนักองค์ประกอบ		R^2
	b (SE)	β	
ภาวะผู้นำที่แท้จริง (AL)			
SA	1.00 (0.00)	0.75	0.57
IMP	0.89 (0.14)	0.66	0.44
BP	0.91 (0.14)	0.67	0.45
RT	0.89 (0.11)	0.71	0.50
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYC)			
SE	1.00 (0.00)	0.92	0.84
Ho	0.93 (0.05)	0.90	0.81
OP	0.83 (0.06)	0.79	0.63
Re	0.78 (0.06)	0.76	0.57
ผลการปฏิบัติงาน (PERF)			
PERFT	1.00 (0.00)	0.71	0.50
PERFC	1.08 (0.25)	0.79	0.62

$\chi^2 = 38.20$, $df = 31$, $\chi^2/df = 1.23$, P-Value = 0.18, RMSEA = 0.04, CFI = 1.00, TLI = 0.99, SRMR = 0.03

หมายเหตุ: ** $p < 0.05$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม (Total Effect) อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ระหว่างตัวแปรวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.44$, $p < 0.05$) โดยมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ทิศทางบวกต่อ

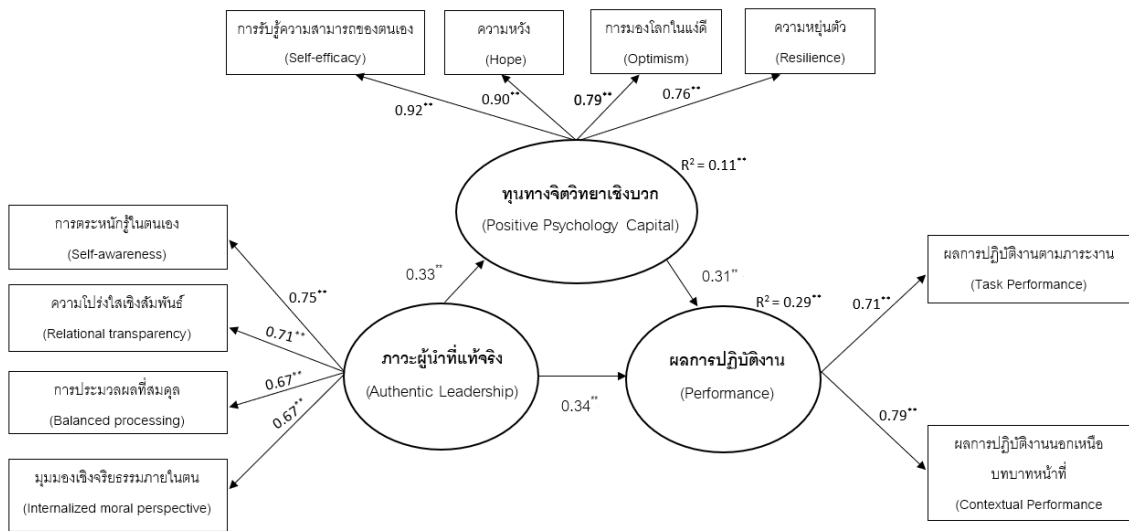
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.34, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2) และภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางบวก ผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.10, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3) โดยอิทธิพลทางอ้อมที่เกิดขึ้น พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.33, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1) และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.31, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าทางอ้อมที่ผ่านทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานประมาณ 3.1 เท่า

ในส่วนของ การทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก วิธี Bootstrapping เพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีบทบาทการส่งผ่านที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน แบบบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (coeff = 0.10, CI = [0.02, 0.18]) แสดงว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง กับผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ผลรวมอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน (n = 170)

ตัวแปร	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก			ผลการปฏิบัติงาน		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ภาวะผู้นำที่แท้จริง	0.33**	0.33**	-	0.44**	0.34**	0.10**
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	-	-	-	0.31**	0.31**	-

หมายเหตุ: ** $p < 0.05$, DE หมายถึงอิทธิพลทางตรง IE หมายถึงอิทธิพลทางอ้อม TE หมายถึงอิทธิพลรวม



$\chi^2 = 38.20$, $df = 31$, $\chi^2/df = 1.23$, P-Value = 0.18, RMSEA = 0.04, CFI = 1.00, TLI = 0.99, SRMR = 0.03

หมายเหตุ: ** $p < 0.05$

ภาพประกอบ 6 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ระเบียบวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน การประมวลผลที่สมดุล และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (2) ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุ่นตัว (3) ผลการปฏิบัติงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน และ ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

ประชากร คือ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ตามฐานข้อมูลแผนกทรัพยากร ๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564 จำนวนทั้งสิ้น 349 คน (ฐานข้อมูลแผนกทรัพยากรบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง, 2564) ตัวอย่างวิจัย คือ พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ ตามแนวคิดของ Kline (1998, as cited in Wang & Wang, 2019) ที่ได้เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์พหุตัวแปรควรมีจำนวนอย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ในการศึกษาวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีอย่างน้อย 110 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ประชากรทั้งหมด และได้ข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนมา 176 ชุด โดยเป็นข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.59 ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวน 170 คน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยใช้การตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Survey) ผ่านทางเว็บ Google Forms

เครื่องมือในการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน แผนก และ ระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ สิริพร ทรัพย์ะประภา (2555) ที่มีการแปลเป็นภาษาไทย ปรับปรุง และพัฒนามาจากแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans et al. (2007) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 23 ข้อ 4 องค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 และคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้างพบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ พบว่า ค่า $\chi^2 = 2.78$, $df = 3$, $\chi^2/df = 0.93$, P-Value = 0.43, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00 และ ค่า SRMR = 0.02 แต่ ละ องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.80 – 0.85 ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอทั้งความตรงและความเที่ยงในการวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยปรับใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีชื่อว่า Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) ของ Walumbwa et al. (2008) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93 และคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้างพบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีผ่าน $\chi^2 = 0.69$, $df = 2$, $\chi^2/df = 0.35$, P-Value = 0.71, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.06 และค่า SRMR = 0.05 แต่ ละ องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.53 – 0.81 ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอทั้งความตรงและความเที่ยงในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้และปรับปรุงแบบสอบถามด้านผลปฏิบัติงานของ Koopmans et al. (2013) ที่มีชื่อว่า Individual Work Performance Questionnaire (IWQP) โดยจะทำการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาไทยโดยแบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งหมด 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 9 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93 และคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้างพบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ $\chi^2 = 0.01$, $df = 1$, $\chi^2/df = 0.01$, P-Value = 0.93, RMSEA = 0.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00, และค่า SRMR =

0.01 แต่ละองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.64 - 0.80 ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอทั้งความตรงและความเที่ยงในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติเชิงบรรยาย ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป IBM SPSS Statistics การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของงานวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์และตรวจสอบโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ ประมวลผลวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) โดยโปรแกรม Mplus และ การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปร ด้วยวิธี Bootstrapping

ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.8 ($n=88$) เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.2 ($n=82$) ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 25 ปีขึ้นไป - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.9 ($n=107$) รองลงมาอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 ($n=42$) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.5 ($n=130$) รองลงมา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.5 ($n=28$) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ 1 ปี ขึ้นไป - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 ($n=53$) รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ 6 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 ($n=39$) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน 1 ปี ขึ้นไป - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.1 ($n=97$) รองลงมา มีระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน 6 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 ($n=50$) ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกคลังสินค้าและขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 25.3 ($n=43$) รองลงมาทำงานอยู่ในแผนกพิธีการศุลกากร คิดเป็นร้อยละ 24.1 ($n=41$) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งงาน Officer คิดเป็นร้อยละ 83.5 ($n=142$) รองลงมาอยู่ในระดับตำแหน่งงาน Assistant Manager คิดเป็นร้อยละ 7.6 ($n=13$)

ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรวิจัย

(1) ตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการประมวลผลที่สมดุล ($M = 2.58, SD = 0.82$) และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ($M = 2.58, SD = 0.76$) มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด รองลงมาคือ การตระหนักรู้ในตนเอง ($M = 2.57, SD = 0.80$) และ มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ($M = 2.57, SD = 0.81$)

(2) ตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($M = 3.37, SD = 0.93$) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความหวัง ($M = 3.32, SD = 0.88$) ความหยุนตัว ($M = 3.32, SD = 0.88$) และการมองโลกในแง่ดี ($M = 3.29, SD = 0.89$)

(3) ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ($M = 3.27, SD = 0.85$) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน ($M = 3.22, SD = 0.87$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 38.20 ค่า df เท่ากับ 31 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.23 ค่า P-Value เท่ากับ 0.18 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 0.99 และค่า SRMR เท่ากับ 0.03 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝง ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ ผลการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 29

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม (Total Effect) อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ระหว่างตัวแปรวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.44, p < 0.05$) โดยมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ทิศทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.34, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2) และภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางบวก ผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.10, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3) โดยอิทธิพลทางอ้อมที่เกิดขึ้น พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.33, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1) และทุนทาง

จิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.31$, $p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าทางอ้อมที่ผ่านทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานประมาณ 3.1 เท่า

ในส่วนของ การทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก วิธี Bootstrapping เพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีบทบาทการส่งผ่านที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน แบบบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (coeff = 0.10, CI = [0.02, 0.18]) แสดงว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง กับผลการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในกระบวนการที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นผู้ตาม จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ว่า

สมมติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3: ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 4: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่นำเสนอไปในข้างต้น ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ทั้งยังพบว่าผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

เป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากผลการวิจัยที่นำเสนอไป มีประเด็นที่น่าสนใจ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.44, p < 0.05$) โดยมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ทิศทางบวก ต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.34, p < 0.05$) จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของพนักงานมีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองเชิงจริยธรรม ภายในตน การประมวลผลที่สมดุล และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์สูง จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Alilyyani et al. (2018); Banks et al. (2016); Duarte, Ribeiro, Semedo, and Gomes (2021); Ilies et al. (2005); Walumbwa et al. (2008); Yasmin, Santoso, and Setiawan (2021) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตามรายบุคคล และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่แท้จริงแยกตามตัวแปรสังเกตได้ของผลการปฏิบัติงาน มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน (Task performance) จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีบทบาทสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Jang (2022) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชน ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งได้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของพนักงาน อาจเนื่องมาจากผู้นำที่แท้จริงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อภายในตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดก่อนที่จะทำการตัดสินใจ มีการเปิดใจรับฟังผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนนำมาสู่การสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่ผู้ตามได้ (Avolio & Mhatre, 2012; George, 2003, as cited in Ribeiro, Gomes, & Kurian, 2018) และเมื่อผู้ตามมีความเชื่อถือและไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของตนอาจมีส่วนทำให้ผู้ตามสามารถทำงานตามหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และยังพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีส่วนช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นในตัวเองของผู้ตาม มีส่วนเพิ่มพลังให้ผู้ตามสามารถที่จะบรรลุตามความต้องการของตนเองในด้าน

สมรรถนะได้ (Gardner et al., 2005) นำมาสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของพนักงานที่เป็นผู้ตาม

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual Performance) จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นอกเหนือจากผลการปฏิบัติงานตามภาระงานแล้ว ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Malik (2018) ที่ได้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามในด้านการเลียนแบบพฤติกรรม และ เลียนแบบลักษณะบุคลิกภาพ (Wood, 2003, as cited in Liu, 2012) กล่าวคือ หากผู้บังคับบัญชา มีการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เช่น ผู้บังคับบัญชามี พฤติกรรมการพัฒนาทักษะความสามารถ และ พัฒนาความรู้ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานให้ ทันสมัยอยู่เสมอ ก็จะมีส่วนสนับสนุนให้พนักงานที่เป็นผู้ตามเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมจนเกิด เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ เช่นเดียวกับ Ilies et al. (2005) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เนื่องจากว่าผู้นำ ประเภทนี้จะมีการสนับสนุนการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้ตาม โดยผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำที่ แท้จริงจะสนับสนุนให้พนักงานที่เป็นผู้ตามปฏิบัติตามค่านิยมหลักของตัวพนักงานเอง ทั้งยัง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงออกถึงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามสามารถที่จะคิดวิธีการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งยังพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีส่วนช่วยสร้าง ความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจและการอุทิศตนจากผู้ตามได้ ดังนั้นพนักงานจึงมีผลการ ปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองเพิ่มสูงขึ้น

2. บทบาทตัวแปรส่งผ่านของของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

จากผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีอิทธิพล ทางอ้อมผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.10, p < 0.05$) (ยอมรับ สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3) โดยอิทธิพลทางอ้อมที่เกิดขึ้น พบว่าการรับรู้ของพนักงานบริษัท ขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่งต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ของตนเอง มีอิทธิพลต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.33, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1) และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.31, p < 0.05$) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4) ในส่วนของการ ทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก วิธี Bootstrapping เพื่อยืนยันค่า

อิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีบทบาทการส่งผ่านที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน แบบบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง กับ ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (coeff = 0.10, CI = [0.02, 0.18]) แสดงว่าทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง กับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชานอกจากจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรงตามที่กล่าวไปในหัวข้อที่ผ่านมาแล้ว ลักษณะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชายังมีบทบาทสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับพนักงานทั้งด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี ตลอดจนความหยุนตัว ดังเช่นงานวิจัยของ Kong et al. (2018) ที่พบว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะช่วยเพิ่มทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตามได้ เนื่องจากว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะเข้าใจทุกอย่างที่อยู่รอบตัว และ มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (Wang et al., 2018) และ ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความไว้วางใจต่อกันจึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ตามในทางบวกได้

ทั้งยังมีการศึกษาที่ได้ยืนยันว่าบุคคลที่รับรู้สภาพจิตใจของภาวะผู้นำที่แท้จริง จะมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว สอดคล้องกับงานของ Supriyadi et al. (2020) ที่พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ และ การศึกษา ของ Walumbwa et al. (2008) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก กล่าวคือ หากพนักงานที่เป็นผู้ตามสามารถนำการรับรู้ที่ตนเองมีต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรงทั้งด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน การประมวลผลที่สมดุล และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มาประยุกต์และเสริมสร้างให้เกิดทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกภายในตนได้นั้น ก็จะเป็นการช่วยเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Daraba et al. (2021) ที่มีการศึกษาและพบอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นผู้ตาม

และจากผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะมีส่วนส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย เนื่องจากว่า พนักงานจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (มั่นใจในตัวเอง) จะเลือกทำงานที่ทำทลายความสามารถของตน มีความ

พยายามเพิ่มแรงจูงใจในตนเอง มีความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถอดทนพยายามในการแก้ไขปัญหาในงานที่กำลังเผชิญให้ลุล่วงไปได้เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ (Luthans et al. 2007) พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีความหวัง มีแรงจูงใจทางบวก มีความเพียรพยายาม และเมื่อจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายก็สามารถคิดหาแนวทางต่าง ๆ จึงทำให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ พนักงานจะมีการมองโลกในแง่ดี โดยมีมุมมอง ต่อการอธิบาย การตีความเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนในเชิงบวก มีมุมมองต่อความสำเร็จที่กำลังเกิดขึ้นเกี่ยวกับงานในปัจจุบันและในอนาคต ทั้งยังมีการตีความเหตุการณ์ในเชิงลบในงานที่เกิดขึ้นว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และพนักงานจะมีความมุ่งมั่น มีความสามารถเพียงพอที่จะจัดการ หรือ รับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ (Luthans & Youssef, 2004) ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2005; Nafei, 2015) เมื่อพิจารณาคะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะรวบรวมแรงจูงใจทรัพยากรทางปัญญาและแนวทางที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในงานที่ทำภายใต้กำหนดไว้ จะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยอภิมาน (Meta Analytic) ของ Stajkovic and Luthans (1998) ที่มีการศึกษางานวิจัย 114 วิจัย พบว่าความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานในการทำงานได้ถึงร้อยละ 38

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีคุณสมบัติและมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวบุคคล ซึ่งกระบวนการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีกระบวนการที่ครอบคลุมไปถึงการที่บุคคลถูกปลูกฝัง ชัดเจน ถ้ายทอดทางสังคมมาอย่างเฉพาะเจาะจง (Luthans, Youssef, et al. (2007) นอกเหนือจากการปลูกฝัง ชัดเจนหรือการถ่ายทอดทางสังคมแล้ว นั้น ปัจจัยเฉพาะตัวบุคคลก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระบวนการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นมุมมอง การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จึงอาจเป็นผลให้อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลน้อยกว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังคงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญที่ที่ผู้บริหาร

องค์การควรหันมาให้ความสนใจเพื่อพัฒนาผลปฏิบัติงานบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพขององค์การ (Luthans & Youssef, 2004)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็นประเด็นในการเสนอ 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และ (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญต่อ ผลการปฏิบัติงาน คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง หรือ พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเองที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงสูง มีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือ พนักงานที่ได้รายละเอียดไปด้วยผู้นำที่แท้จริงจะช่วยให้พนักงานเหล่านั้นเติบโตและช่วยเหลือบริษัทให้เติบโตไปพร้อมกันได้ หากองค์การหันมาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริง ทั้งทางด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน การประมวลผลที่สมดุล และ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ โดยที่องค์การควรได้ทราบถึงระดับการรับรู้ของพนักงานต่อรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนำมาพิจารณา วางแผน จัดฝึกอบรม หรือ จัดบรรยาย เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริง เช่น การมีตัวอย่างผู้ที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานมาแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นกรณีศึกษาให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง อายุ หรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน พบว่า การตระหนักรู้ในตนเอง มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด องค์การจึงควรพิจารณา วางแผน จัดฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์มีการตระหนักในความสำคัญ และคำนึงประโยชน์ของภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านการตระหนักรู้ในตนเอง พบว่าแผนก Ocean and Sales มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านการตระหนักรู้ในตนเองน้อยที่สุด พนักงานในแผนกนี้จึงควรได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านการตระหนักรู้ในตนเองเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน พบว่าแผนก บริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนน้อยที่สุด พนักงานในแผนกนี้จึงควรได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านการประมวลผลที่สมดุล พบว่าแผนก Household Goods มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านการประมวลผลข้อมูลที่สมดุลน้อยที่สุด พนักงานในแผนกนี้จึงควรได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านการประมวลผลข้อมูลที่สมดุลเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แท้จริงด้าน

ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ พบว่าแผนก คลังสินค้าและขนส่ง มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์น้อยที่สุด พนักงานในแผนกนี้จึงควรได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงให้แก่พนักงานพร้อมกันในทุก 4 ด้าน จากที่กล่าวมาข้างต้นจะมีส่วนส่งเสริมและเสริมสร้างให้พนักงานมีผลปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้นได้

1.2 ผลการวิจัยพบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านของภาวะผู้นำที่แท้จริงกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สามารถช่วยส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ได้ ดังนั้น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนโยบาย หรือฝ่ายบุคคล จึงควรนำผลการวิเคราะห์หรืออิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก มาเป็นข้อมูลในการวางแผน ออกแบบโครงการ หรือ จัดการฝึกอบรม ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน พบว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด จึงควรจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองให้แก่พนักงาน และ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงาน พบว่า แผนกส่งออก มีค่าเฉลี่ยทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกเกือบทุกด้านน้อยที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการจัดฝึกอบรมเสริมสร้างทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกในทุกด้านให้แก่พนักงานในแผนกนี้ เพื่อเพิ่มระดับทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ นำไปสู่การเพิ่มผลปฏิบัติงานของพนักงานได้

(2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าทางอ้อม ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาต่อทางด้านการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยดำเนินการทดลองผลของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นด้วยกลุ่มผู้เข้ารับโปรแกรม และ กลุ่มควบคุม เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์และความแตกต่างของโปรแกรมที่ได้พัฒนาขึ้นมา อาจจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรในโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์เอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 29 ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าอาจยังมีตัวแปรเชิงเหตุ และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงควรมีการพัฒนาและศึกษาตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ

เพิ่มเติม เพื่อให้โมเดลสามารถอธิบายอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริงได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่นร่วมด้วย เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบความเป็น
ปัจเจกนิยม (Individualism) วัฒนธรรมองค์กรแบบการยอมรับความแตกต่างทางอำนาจ (Power
Distance) เป็นต้น



บรรณานุกรม

- Ahern, S., & Loh, E. (2020). Leadership during the COVID-19 pandemic: building and sustaining trust in times of uncertainty. *BMJ Leader*, leader-2020-000271.
- Alilyyani, B., Wong, C. A., & Cummings, G. (2018). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 83, 34-64.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), 315-338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The leadership quarterly*, 15(6), 801-823.
- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader: moments matter in accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw Hill.
- Avolio, B. J., & Mhatre, K. H. (2012). Advances in theory and research on authentic leadership. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 773-783.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The leadership quarterly*, 27(4), 634-652.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in Education, 8th Edition*. Boston: Allyn & Bacon.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74.

- Chan, F. M. (2002). Optimistic personality, work performance, and interpersonal relationships at Work: A field study.
- Dalasila, B. (2020). *Ethical leadership, trust and individual work performance in the South African context*. North-West University (South Africa).
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1885573.
- Duarte, A. P., Ribeiro, N., Semedo, A. S., & Gomes, D. R. (2021). Authentic leadership and improved individual performance: affective commitment and individual creativity's sequential mediation. *Frontiers in Psychology*, 12, 1660.
- Emmett, J., Schrah, G., Schrimper, M., & Wood, A. (2020). COVID-19 and the employee experience: How leaders can seize the moment. *Organization Practice*. June. *Mckinsey&Company*.
- Farhan, B. (2021). A new strategic leadership model for surviving and coping: Lessons from Canada's leadership approach to COVID-19. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1883221.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The leadership quarterly*, 16(3), 343-372.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value* (Vol. 18): John Wiley & Sons.
- Gojny-Zbierowska, M. (2018). Relationship Between Leaders'and Followers'psychological Capital And The Mediating Role Of Pos And Authentic Leadership. *Journal of Positive Management*, 9(2), 89-104.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Green, K. W., Medlin, B., & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve

- performance: an approach for the manufacturing sector. *Industrial Management & Data Systems*.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, 50(2), 327-347.
- Hwang, Y. K., & Lee, C. S. (2015). Structural Relationship between Authentic Leadership, Organizational Communication, Organizational Effectiveness, and Psychological Capital of Office Workers. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(57), 292-298.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes. *The leadership quarterly*, 16(3), 373-394.
- Intelligence, T. (2021). Total Logistics 2021. Retrieved from <https://www.ti-insight.com/product/total-logistics/>
- Jang, E. (2022). Authentic Leadership and Task Performance via Psychological Capital: The Moderated Mediation Role of Performance Pressure. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Khalique, M., Nassir Shaari, J. A., Isa, A. H. B. M., & Ageel, A. (2011). Role of intellectual capital on the organizational performance of electrical and electronic SMEs in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(9).
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (2nd ed.)*. New York: Guilford Press.
- Kong, F., Tsai, C.-H., Tsai, F.-S., Huang, W., la Cruz, D., & Malapitan, S. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10(10), 3457.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*.
- Liu, Y. (2012). *Linking authentic leadership to positive employee health, behavioral*

- engagement, and job performance.* (Doctoral dissertation). Louisiana Tech University, Louisiana.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic Leadership Development in KS Cameron, JE Dutton, RE Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship (pp. 241-261). *San Francisco: Barrett-Koehler.*
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology, 60*(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and organization review, 1*(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
- Luthans, F., Van Wyk, R., & Walumbwa, F. O. (2004). Recognition and development of hope for South African organizational leaders. *Leadership & Organization Development Journal.*
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198): Oxford University Press Oxford.
- Malik, N. (2018). Authentic leadership – An antecedent for contextual performance of Indian nurses. *Personnel Review, 47*(6), 1244-1260.
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Role of hope in job satisfaction and stress. *International Business Management, 10*(9), 1729-1736.
- Moagi, K. E. C. (2021). *Psychological capital and individual work performance of public high school teachers in the Free State Province: The role of happiness.* North-West University (South Africa).
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Chapter 5 job performance. *Handbook of*

Psychology, 91-131.

- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2), 71-83.
- Murugesan, T. K., & Megavannan, R. (2018). The Effect of Resilience, EI & Well-Being on Employee Performance – An Exploratory Study of BPO & ITES. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 8(5).
- Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: A study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249-270.
- Norman, S., Luthans, B., & Luthans, K. (2005). The proposed contagion effect of hopeful leaders on the resiliency of employees and organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(2), 55-64.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel psychology*, 64(2), 427-450.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 129-151.
- Ribeiro, N., Gomes, D., & Kurian, S. (2018). Authentic leadership and performance: the mediating role of employees' affective commitment. *Social Responsibility Journal*.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Schermerhorn, J. (2003). Hunt, JG, and Osborn, RN Organizational behavior. In: Hoboken, NJ: Wiley.
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). "What's your story?" A life-stories approach to authentic

- leadership development. *The leadership quarterly*, 16(3), 395-417.
- Snyder, C., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*, 162, 285-305.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Sultana, A. (2020). Multidimensionality of job performance: An empirical assessment through scale development. *Ilkogretim Online*, 19(4).
- Supriyadi, D., Syafitri, L. N. H., Widodo, S. F. A., Wahidi, R., Arinta, Y. N., Nabhan, F., . . . Sunarsi, D. (2020). Innovation And Authentic Leadership Of Islamic University Lectures In Faculty Pharmacy Faculty: What Is The Role Of Psychological Capital. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 383-393.
- SURATMAN, A., SUHARTINI, S., PALUPI, M., DIHAN, F. N., & MUHLISON, M. B. (2021). The Impact of Psychological Climate and Self-Resilience on Employee Performance During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1019-1029.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126.
- Wang, Y., Tsai, C.-H., Tsai, F.-S., Huang, W., la Cruz, D., & Malapitan, S. (2018). Antecedent and consequences of psychological capital of entrepreneurs. *Sustainability*, 10(10), 3717.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of management journal*, 41(5), 540-555.
- Yasmin, Z., Santoso, B., & Setiawan, Y. (2021). *Authentic Leadership and Employee Performance*. Paper presented at the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020).
- Zamahani, M., Ghorbani, V., & Rezaei, F. (2011). Impact of authentic leadership and psychological capital on followers' trust and performance. *Australian Journal of*

Basic and Applied Sciences, 5(12), 658-667.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2564). DBD DataWarehouse แหล่งค้นหาข้อมูลนิติบุคคล และประเภทธุรกิจในประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://datawarehouse.dbd.go.th/index>

กอกแก้ว จันทร์กิ่งทอง. (2559). แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 33(1), 1-24.

ดนตรีทวี ไทริจิตตร, มนตรี พิริยะกุล, & ประยงค์ มีใจชื้อ. (2555). อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 5(2).

ดลปภัฏ ทรงเลิศ, เรณุการ์ ทองคำรอด, & กฤษกร เจือดี. (2560). ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 8(2), 27-43.

ธัญญามาศ ปัญญาอิง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ

ธีรภัทร กุโลภาส. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริง: ความเป็นมาและประเด็นวิจัยในบริบทการศึกษาไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 9(2).

ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2556). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มี สมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. วารสารนักบริหาร, 32(4), 103-109.

รติพร ถึงฝั่ง, และ โกศล จิตวิรัตน์. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 7(2), 27-40.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 52(1), 101-129.

วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ = *Research methodology in behavioral sciences* (พิมพ์ครั้งที่ 3, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]). กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจัยกรุงศรี. (2564). แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทย ปี 2564-2566. สืบค้นจาก

<https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/industry-summary->

[outlook-2021-2023](#)

สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยการให้
คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครี
นทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ







ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อ.ดร.ณภัทรรัตน์ ไชยอัศรศิลป์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อ.ดร.พีรเดช ประคองพันธ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/25

วันที่ 10 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวณิชกร ชัยวิศิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ และอาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมษย์ ทนทหลัง และอาจารย์ ดร.พีรเดช ประคองพันธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 096 163 5699

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณิชกร ชัยวิศิษฐ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ลายเซ็น)

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/25

วันที่ 10 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้

เนื่องด้วย นางสาวณิชชากร ชัยวิศิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ และอาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ณภัทรรัตน์ ไชยอัศร์กลีบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 096 163 5699

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณิชชากร ชัยวิศิษฐ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม Mplus

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: SEM

DATA:

FILE IS "D:\AL-PSYC-PERF\Collect Data\Data\Model\ModelSEM.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE SA IMP BP RT SE Ho OP Re PERFT PERFC;
USEVARIABLES ARE SA IMP BP RT SE Ho OP Re PERFT PERFC;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;
ESTIMATOR IS ML;
ITERATIONS = 1000;
CONVERGENCE = 0.00005;
Bootstrap = 10000;

Model: AL by SA IMP BP RT;
PSYC by SE Ho OP Re;
PERF by PERFT PERFC;
PERF on AL;
PERF on AL PSYC;
PSYC on AL;

RE WITH OP;

Model indirect:
PERF IND PSYC AL;
PERF IND AL;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES STANDARDIZED CINTERVAL(BCBOOTSTRAP);

*** WARNING in OUTPUT command
MODINDICES option is not available with BOOTSTRAP.
Request for MODINDICES is ignored.
1 WARNING(S) FOUND IN THE INPUT INSTRUCTIONS

SEM

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	170
Number of dependent variables	10
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	3

Observed dependent variables

Continuous					
SA	IMP	BP	RT	SE	HO
OP	RE	PERFT	PERFC		

Continuous latent variables

AL	PSYC	PERF
----	------	------

Page: 1

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

Estimator ML
 Information matrix OBSERVED
 Maximum number of iterations 1000
 Convergence criterion 0.500D-04
 Maximum number of steepest descent iterations 20
 Number of bootstrap draws
 Requested 10000
 Completed 10000

Input data file(s)
 D:\AL-PSYC-PERF\Collect Data\Data\Model\ModelSEM.dat

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

	Means SA	IMP	BP	RT	SE
1	2.569	2.572	2.579	2.582	3.371

	Means HO	OP	RE	PERFT	PERFC
1	3.320	3.286	3.315	3.218	3.269

	Covariances SA	IMP	BP	RT	SE
SA	0.637				
IMP	0.304	0.645			
BP	0.295	0.352	0.661		
RT	0.359	0.248	0.283	0.568	
SE	0.181	0.137	0.112	0.174	0.867
HO	0.175	0.129	0.119	0.129	0.675
OP	0.131	0.165	0.146	0.141	0.605
RE	0.172	0.130	0.127	0.161	0.562
PERFT	0.195	0.203	0.144	0.127	0.184
PERFC	0.160	0.179	0.192	0.109	0.244

	Covariances HO	OP	RE	PERFT	PERFC
HO	0.773				
OP	0.549	0.792			
RE	0.527	0.635	0.771		
PERFT	0.189	0.207	0.214	0.759	
PERFC	0.251	0.203	0.188	0.411	0.722

	Correlations SA	IMP	BP	RT	SE
SA	1.000				

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

IMP	0.474	1.000			
BP	0.454	0.539	1.000		
RT	0.596	0.410	0.462	1.000	
SE	0.244	0.183	0.148	0.247	1.000
HO	0.249	0.182	0.167	0.195	0.824
OP	0.185	0.231	0.202	0.211	0.730
RE	0.246	0.185	0.177	0.243	0.688
PERFT	0.260	0.290	0.203	0.193	0.227
PERFC	0.235	0.263	0.277	0.171	0.308

	Correlations HO	OP	RE	PERFT	PERFC
HO	1.000				
OP	0.702	1.000			
RE	0.683	0.812	1.000		
PERFT	0.247	0.266	0.280	1.000	
PERFC	0.336	0.269	0.252	0.556	1.000

UNIVARIATE HIGHER-ORDER MOMENT DESCRIPTIVE STATISTICS

UNIVARIATE HIGHER-ORDER MOMENT DESCRIPTIVE STATISTICS							
s	Variable/ Sample Size	Mean/ Variance	Skewness/ Kurtosis	Minimum/ Maximum	% with Min/Max	Percentile 20%/60%	40%/80%
	Median						
	SA	2.569	-0.351	0.000	0.59%	1.750	2.500
	2.750						
	IMP	0.637	-0.168	4.000	5.29%	2.750	3.250
	2.500	2.572	-0.132	0.250	0.59%	2.000	2.250
	BP	0.645	-0.373	4.000	5.88%	2.750	3.250
	2.750	2.579	-0.351	0.000	0.59%	1.750	2.500
	RT	0.661	-0.196	4.000	4.71%	2.750	3.250
	2.600	2.582	-0.081	0.400	0.59%	1.800	2.400
	SE	0.568	-0.439	4.000	5.29%	2.800	3.200
	3.415	3.371	-0.284	1.000	2.35%	2.670	3.000
	HO	0.867	-0.232	5.000	6.47%	3.670	4.170
	3.330	3.320	-0.184	1.000	0.59%	2.500	3.000
	OP	0.773	-0.306	5.000	3.53%	3.500	4.170
	3.200	3.286	-0.223	1.000	1.18%	2.600	3.000
	RE	0.792	-0.223	5.000	2.94%	3.400	4.000
	3.200	3.315	-0.251	1.000	1.18%	2.800	3.000
	PERFT	0.771	-0.146	5.000	3.53%	3.600	4.000
	3.250	3.218	-0.190	1.000	0.59%	2.500	3.000
	PERFC	0.759	-0.438	5.000	2.94%	3.500	4.000
	3.200	3.269	-0.134	1.000	1.18%	2.600	3.000
		0.722	-0.139	5.000	3.53%	3.400	4.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 34

Loglikelihood

H0 Value -1709.653
H1 Value -1690.553

Information Criteria

Akaike (AIC) 3487.307
Bayesian (BIC) 3593.924
Sample-Size Adjusted BIC 3486.268
($n^* = (n + 2) / 24$)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 38.201
Degrees of Freedom 31
P-Value 0.1748

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.037
90 Percent C.I. 0.000 0.072
Probability RMSEA \leq .05 0.693

CFI/TLI

CFI 0.991
TLI 0.987

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value 871.694
Degrees of Freedom 45
P-Value 0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value 0.032

MODEL RESULTS

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
AL	BY				
	SA	1.000	0.000	999.000	999.000
	IMP	0.889	0.138	6.446	0.000
	BP	0.910	0.144	6.342	0.000
	RT	0.889	0.105	8.429	0.000
PSYC	BY				
	SE	1.000	0.000	999.000	999.000
	HO	0.926	0.047	19.776	0.000
	OP	0.826	0.063	13.212	0.000
	RE	0.780	0.063	12.439	0.000

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

PERF	BY				
PERFT		1.000	0.000	999.000	999.000
PERFC		1.081	0.252	4.295	0.000
PERF	ON				
AL		0.354	0.129	2.739	0.006
PSYC		0.224	0.075	2.970	0.003
PSYC	ON				
AL		0.474	0.136	3.480	0.001
RE	WITH				
OP		0.167	0.039	4.319	0.000
Intercepts					
SA		2.569	0.061	42.051	0.000
IMP		2.572	0.062	41.741	0.000
BP		2.579	0.062	41.635	0.000
RT		2.582	0.057	45.083	0.000
SE		3.371	0.072	46.799	0.000
HO		3.320	0.068	48.640	0.000
OP		3.286	0.069	47.320	0.000
RE		3.315	0.068	48.897	0.000
PERFT		3.218	0.068	47.643	0.000
PERFC		3.269	0.065	50.309	0.000
Variances					
AL		0.361	0.071	5.110	0.000
Residual Variances					
SA		0.276	0.055	5.016	0.000
IMP		0.360	0.053	6.829	0.000
BP		0.362	0.053	6.860	0.000
RT		0.284	0.044	6.408	0.000
SE		0.140	0.036	3.923	0.000
HO		0.149	0.027	5.511	0.000
OP		0.296	0.041	7.154	0.000
RE		0.329	0.048	6.817	0.000
PERFT		0.379	0.087	4.348	0.000
PERFC		0.277	0.098	2.822	0.005
PSYC		0.646	0.090	7.142	0.000
PERF		0.272	0.073	3.741	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

		StdYX Estimate	StdY Estimate	Std Estimate
AL	BY			
SA		0.753	0.753	0.601
IMP		0.665	0.665	0.534
BP		0.672	0.672	0.547
RT		0.708	0.708	0.534
PSYC	BY			
SE		0.916	0.916	0.853
HO		0.898	0.898	0.790
OP		0.791	0.791	0.704
RE		0.757	0.757	0.665
PERF	BY			
PERFT		0.708	0.708	0.617

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

PERFC	0.785	0.785	0.667
PERF ON			
AL	0.344	0.344	0.344
PSYC	0.310	0.310	0.310
PSYC ON			
AL	0.334	0.334	0.334
RE WITH			
OP	0.534	0.534	0.167
Intercepts			
SA	3.220	3.220	2.569
IMP	3.202	3.202	2.572
BP	3.172	3.172	2.579
RT	3.425	3.425	2.582
SE	3.620	3.620	3.371
HO	3.775	3.775	3.320
OP	3.691	3.691	3.286
RE	3.775	3.775	3.315
PERFT	3.693	3.693	3.218
PERFC	3.849	3.849	3.269
Variances			
AL	1.000	1.000	1.000
Residual Variances			
SA	0.434	0.434	0.276
IMP	0.558	0.558	0.360
BP	0.548	0.548	0.362
RT	0.499	0.499	0.284
SE	0.161	0.161	0.140
HO	0.193	0.193	0.149
OP	0.374	0.374	0.296
RE	0.427	0.427	0.329
PERFT	0.499	0.499	0.379
PERFC	0.384	0.384	0.277
PSYC	0.888	0.888	0.888
PERF	0.714	0.714	0.714

R-SQUARE

Observed Variable	Estimate
SA	0.566
IMP	0.442
BP	0.452
RT	0.501
SE	0.839
HO	0.807
OP	0.626
RE	0.573
PERFT	0.501
PERFC	0.616
Latent Variable	Estimate
PSYC	0.112
PERF	0.286

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from AL to PERF				
Total	0.460	0.125	3.682	0.000
Total indirect	0.106	0.045	2.375	0.018
Specific indirect				
PERF PSYC AL	0.106	0.045	2.375	0.018
Direct				
PERF AL	0.354	0.129	2.739	0.006

Effects from AL to PERF

Sum of indirect	0.106	0.045	2.375	0.018
Specific indirect				
PERF PSYC AL	0.106	0.045	2.375	0.018

STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from AL to PERF				
Total	0.448	0.089	5.030	0.000
Total indirect	0.103	0.041	2.500	0.012
Specific indirect				
PERF PSYC AL	0.103	0.041	2.500	0.012
Direct				
PERF AL	0.344	0.103	3.351	0.001

Effects from AL to PERF

Sum of indirect	0.103	0.041	2.500	0.012
Specific indirect				

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

PERF				
PSYC				
AL	0.103	0.041	2.500	0.012

STDY Standardization

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from AL to PERF				
Total	0.448	0.122	3.682	0.000
Total indirect	0.103	0.044	2.375	0.018
Specific indirect				
PERF				
PSYC				
AL	0.103	0.044	2.375	0.018
Direct				
PERF				
AL	0.344	0.126	2.739	0.006
Effects from AL to PERF				
Sum of indirect	0.103	0.044	2.375	0.018
Specific indirect				
PERF				
PSYC				
AL	0.103	0.044	2.375	0.018

STD Standardization

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from AL to PERF				
Total	0.448	0.089	5.030	0.000
Total indirect	0.103	0.041	2.500	0.012
Specific indirect				
PERF				
PSYC				
AL	0.103	0.041	2.500	0.012
Direct				
PERF				
AL	0.344	0.103	3.351	0.001
Effects from AL to PERF				
Sum of indirect	0.103	0.041	2.500	0.012
Specific indirect				

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

PERF							
PSYC							
AL	0.103	0.041	2.500	0.012			
CONFIDENCE INTERVALS OF MODEL RESULTS							
	Upper .5%	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
AL	BY						
SA		1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.000							
IMP		0.597	0.658	0.693	0.889	1.134	1.191
1.345							
BP		0.603	0.675	0.710	0.910	1.176	1.237
1.365							
RT		0.651	0.699	0.727	0.889	1.075	1.110
1.199							
PSYC	BY						
SE		1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.000							
HO		0.809	0.838	0.852	0.926	1.006	1.023
1.058							
OP		0.664	0.702	0.722	0.826	0.927	0.947
0.986							
RE		0.611	0.657	0.678	0.780	0.883	0.904
0.949							
PERF	BY						
PERFT		1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.000							
PERFC		0.608	0.718	0.776	1.081	1.521	1.645
1.972							
PERF	ON						
AL		0.065	0.128	0.158	0.354	0.579	0.634
0.734							
PSYC		0.037	0.083	0.107	0.224	0.353	0.379
0.434							
PSYC	ON						
AL		0.144	0.220	0.256	0.474	0.701	0.751
0.852							
RE	WITH						
OP		0.079	0.099	0.110	0.167	0.238	0.254
0.277							
Intercepts							
SA		2.410	2.447	2.468	2.569	2.666	2.688
2.726							
IMP		2.412	2.449	2.468	2.572	2.669	2.688
2.725							
BP		2.412	2.457	2.476	2.579	2.681	2.700
2.738							
RT		2.432	2.471	2.488	2.582	2.676	2.694
2.732							
SE		3.177	3.226	3.249	3.371	3.487	3.508
3.552							
HO		3.137	3.185	3.207	3.320	3.431	3.452
3.496							

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

OP	3.100	3.146	3.168	3.286	3.396	3.420
3.458						
RE	3.134	3.181	3.204	3.315	3.425	3.445
3.484						
PERFT	3.037	3.082	3.106	3.218	3.326	3.350
3.393						
PERFC	3.101	3.142	3.165	3.269	3.380	3.399
3.433						
Variances						
AL	0.191	0.232	0.252	0.361	0.484	0.507
0.556						
Residual Variances						
SA	0.156	0.183	0.199	0.276	0.382	0.404
0.445						
IMP	0.234	0.266	0.282	0.360	0.457	0.472
0.501						
BP	0.240	0.273	0.289	0.362	0.465	0.483
0.512						
RT	0.178	0.203	0.216	0.284	0.362	0.377
0.406						
SE	0.053	0.074	0.085	0.140	0.204	0.215
0.236						
HO	0.087	0.102	0.110	0.149	0.199	0.210
0.232						
OP	0.202	0.224	0.236	0.296	0.375	0.390
0.415						
RE	0.218	0.245	0.257	0.329	0.419	0.435
0.470						
PERFT	0.129	0.216	0.245	0.379	0.526	0.555
0.606						
PERFC	-0.030	0.067	0.107	0.277	0.410	0.436
0.483						
PSYC	0.431	0.486	0.512	0.646	0.810	0.842
0.904						
PERF	0.136	0.166	0.182	0.272	0.437	0.478
0.588						

CONFIDENCE INTERVALS OF TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
Upper .5%						
Effects from AL to PERF						
Total	0.176	0.234	0.270	0.460	0.675	0.727
0.830						
Total indirect	0.023	0.042	0.051	0.106	0.206	0.230
0.283						
Specific indirect						
PERF						
PSYC						
AL	0.023	0.042	0.051	0.106	0.206	0.230
0.283						
Direct						
PERF						
AL	0.065	0.128	0.158	0.354	0.579	0.634
0.734						

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

Effects from AL to PERF

Sum of indirect	0.023	0.042	0.051	0.106	0.206	0.230
0.283						
Specific indirect						
PERF						
PSYC						
AL	0.023	0.042	0.051	0.106	0.206	0.230
0.283						

CONFIDENCE INTERVALS OF STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT,
AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

Upper .5%	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
-----------	-----------	------------	----------	----------	----------	------------

Effects from AL to PERF

Total	0.218	0.273	0.301	0.448	0.594	0.622
0.677						
Total indirect	-0.003	0.022	0.035	0.103	0.171	0.184
0.210						
Specific indirect						
PERF						
PSYC						
AL	-0.003	0.022	0.035	0.103	0.171	0.184
0.210						
Direct						
PERF						
AL	0.080	0.143	0.175	0.344	0.513	0.546
0.609						

Effects from AL to PERF

Sum of indirect	-0.003	0.022	0.035	0.103	0.171	0.184
0.210						
Specific indirect						
PERF						
PSYC						
AL	-0.003	0.022	0.035	0.103	0.171	0.184
0.210						

STDY Standardization

Upper .5%	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
-----------	-----------	------------	----------	----------	----------	------------

Effects from AL to PERF

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

Total	0.134	0.209	0.248	0.448	0.648	0.686
0.761						
Total indirect	-0.009	0.018	0.032	0.103	0.175	0.189
0.216						
Specific indirect						
PERF						
PSYC						
AL	-0.009	0.018	0.032	0.103	0.175	0.189
0.216						
Direct						
PERF						
AL	0.020	0.098	0.137	0.344	0.551	0.591
0.668						
Effects from AL to PERF						
Sum of indirect	-0.009	0.018	0.032	0.103	0.175	0.189
0.216						
Specific indirect						
PERF						
PSYC						
AL	-0.009	0.018	0.032	0.103	0.175	0.189
0.216						
STD Standardization						
Upper .5%	Lower .5%	Lower 2.5%	Lower 5%	Estimate	Upper 5%	Upper 2.5%
Effects from AL to PERF						
Total	0.218	0.273	0.301	0.448	0.594	0.622
0.677						
Total indirect	-0.003	0.022	0.035	0.103	0.171	0.184
0.210						
Specific indirect						
PERF						
PSYC						
AL	-0.003	0.022	0.035	0.103	0.171	0.184
0.210						
Direct						
PERF						
AL	0.080	0.143	0.175	0.344	0.513	0.546
0.609						
Effects from AL to PERF						
Sum of indirect	-0.003	0.022	0.035	0.103	0.171	0.184
0.210						
Specific indirect						
PERF						

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.out

PSYC						
AL	-0.003	0.022	0.035	0.103	0.171	0.184
0.210						

DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram.
If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.

Diagram output

d:\al-psyc-perf\collect data\data\model\old\modelsem.dgm

Beginning Time: 19:46:59
Ending Time: 19:47:12
Elapsed Time: 00:00:13





หนังสือรับรองกิจกรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G-488/2564E-

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยนี้จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีคุณทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาว นิชากร ชัยวิเศษชัย

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารที่รับรอง: 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารแจ้งผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาพบพบ

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2_วันเดือน/ปี 17 ธันวาคม 2564 |
| 2. โครงการวิจัย | ฉบับที่ 2_วันเดือน/ปี 17 ธันวาคม 2564 |
| 3. เอกสารแจ้งผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2_วันเดือน/ปี 17 ธันวาคม 2564 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2_วันเดือน/ปี 17 ธันวาคม 2564 |

(ลงชื่อ) _____

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันศแพทย์หญิงณงา เขื่อนจิรังกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ) _____

(แพทย์หญิงสุวิพร ภักธสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-488/2564

วันที่ให้การรับรอง : 17/12/2564

วันหมดอายุใบรับรอง : 17/12/2565



ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขออนุมัติการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 488/2564E

เรียน นางสาว นิชากร ชัยวิศิษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-488/2564

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยมีขุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแทนประธาน โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 488/2564E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2564 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-488/2564

Date of Approval 17 ธันวาคม 2564 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)

Date of Expiration 17 ธันวาคม 2565

Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งที่ 17 ธันวาคม 2565)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ไรขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของกรวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-488/2564) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทธุสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430
โทรสาร 0-2259-1822

ภาคผนวก ง
การขออนุญาตการใช้แบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงจากบริษัท มายด์ การ์เด้น



For use by Nichakorn Chaiwisit only. Received from Mind Garden, Inc.



www.mindgarden.com

To Whom It May Concern,

The above-named person has made a license purchase from Mind Garden, Inc. and has permission to administer the following copyrighted instrument up to that quantity purchased:

Authentic Leadership Questionnaire

The four sample items only from this instrument as specified below may be included in your thesis or dissertation. Any other use must receive prior written permission from Mind Garden. The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material. Please understand that disclosing more than we have authorized will compromise the integrity and value of the test.

Citation of the instrument must include the applicable copyright statement listed below.

Sample Items:

As a leader I....

say exactly what I mean
demonstrate beliefs that are consistent with actions
solicit views that challenge my deeply held positions
seek feedback to improve interactions with others

My leader....

says exactly what he or she means
demonstrates beliefs that are consistent actions
solicits views that challenge his or her deeply held positions
seeks feedback to improve interactions with others

Copyright © 2007 by Bruce J. Avolio, William L. Gardner, & Fred O. Walumbwa. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc. www.mindgarden.com

Sincerely,

Robert Most
Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ในการวิจัย จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดและตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
3. ข้อมูลจากคำตอบของท่านถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งต่อตัวผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยและนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล
4. ท่านสามารถถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งต่อตัวผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ และ ท่านอาจถูกขอให้ออกจากโครงการวิจัยในกรณีที่ท่านไม่สะดวกที่จะให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบตามที่กำหนด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นิชากร ชัยวิศิษฐ์

ผู้วิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุปี
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาโท	<input type="checkbox"/> สูงกว่าระดับปริญญาโท
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 เดือน	<input type="checkbox"/> 6 เดือน – 1 ปี
---	---

- 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี 3 ปีขึ้นไป – 6 ปี
 6 ปีขึ้นไป – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

5. ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน

- น้อยกว่า 6 เดือน 6 เดือน – 1 ปี
 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี 3 ปีขึ้นไป – 6 ปี
 6 ปีขึ้นไป – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

6. แผนก

- บริหารทั่วไป Ocean and Sales
 พิธีการศุลกากร Household Goods
 ส่งออก บริการขนส่งสินค้าที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง
 คลังสินค้าและขนส่ง อื่นๆ.....

7. ระดับตำแหน่งงานของท่าน

- Officer Supervisor
 Assistant Manager Manager
 อื่นๆ.....

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องตัวเลขที่

ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ “หัวหน้าโดยตรงของท่าน” มากที่สุด

โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 0 หมายถึง หัวหน้าโดยตรงของท่านไม่เคยแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ เลย
1 หมายถึง หัวหน้าโดยตรงของท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ นาน ๆ ครั้ง
2 หมายถึง หัวหน้าโดยตรงของท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ บางครั้ง
3 หมายถึง หัวหน้าโดยตรงของท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ ค่อนข้างบ่อย
4 หมายถึง หัวหน้าโดยตรงของท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ บ่อยครั้ง

	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		0	1	2	3	4
1	หัวหน้าของท่านสอบถามข้อมูล.....					

	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		0	1	2	3	4
2					
3					
4					
5	หัวหน้าของท่านมีความเชื่อ.....					
6					
7					
8					
9	หัวหน้าของท่านขอความคิดเห็นจากท่าน.....					
10					
11					
12					
13	หัวหน้าของท่านพูดอย่าง.....					
14					
15					
16					
17					

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไป่นี้แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องตัวเลขที่

ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ “ตนเอง” มากที่สุด

โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กันกับข้อความนั้นๆ
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ

	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ฉันรู้สึกมั่นใจหากฉันต้องวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาในระยะยาว					
2	ฉันรู้สึกมั่นใจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อหาหรือวิเคราะห์ปัญหา					
3					
4					
5					
6					
7	ฉันกระตือรือร้นที่จะทำตามเป้าหมายในการทำงาน					
8	ฉันมีหลายวิธีที่จะทำให้เป้าหมายในการทำงานสำเร็จ					
9					
10					
11					
12					
13	ฉันมีมุมมองทางบวกต่ออนาคตการทำงานของฉัน					
14	ในการทำงานฉันมักพบว่าทุกๆปัญหามีทางแก้ไข					
15					
16					
17					
18	ฉันมักจะจัดการเรื่องที่ยากในการทำงานได้ ไม่ว่าจะด้วยทางใดก็ตาม					
19	แม้ว่างานของฉันจะล้นเหลือ ฉันจะพยายามทำให้สำเร็จอีกครั้ง					
20					
21					
22					
23					

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องตัวเลขที่

ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ “ตนเอง” มากที่สุด

โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ น้อยมากหรือนาน ๆ ครั้ง
- 2 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ บางครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ ป่อยครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ เกือบทุกครั้ง
- 5 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นๆ ทุกครั้งหรือเป็นประจำ

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ฉันมีการวางแผนในการทำงานจึงทำให้ฉันทำงานได้เสร็จทันเวลา					
2	ฉันสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรเป็นหน้าที่หลักของงานของฉัน					
3					
4					
5	ฉันเริ่มทำงานใหม่ด้วยตัวเองเมื่อทำงานเก่าเสร็จสิ้น					
6	เมื่อมีเวลว่างฉันลงมือทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง					
7					
8					
9					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณิชากร ชัยวิศิษฐ์
วัน เดือน ปี เกิด	06 พฤศจิกายน 2537
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2564 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพมหานคร 10260

