



ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย
บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงาน
สถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวอรอุมา บัวทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย
บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงาน
สถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวอรอุมา บัวทอง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



THE RELATIONSHIP AMONG SELF-EFFICACY, GOAL-SETTING,
PROACTIVE PERSONALITY AND WORK EFFECTIVENESS OF
FINANCIAL INSTITUTION'S EMPLOYEE IN BANGKOK

BY

MISS ONUMA BUATHONG



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
IN INDUSTRIAL AND ORGANIZATION PSYCHOLOGY
DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY
FACULTY OF LIBERAL ARTS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวอรุมา บัวทอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก
กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



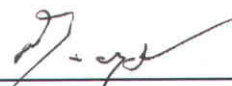
(ศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ศิริพานิช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริโชค วรรณสันติกุล)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ อุดมฤทธิกุล)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับ ประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงิน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวอรอุมา บัวทอง
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง ของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 125 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 3 ปัจจัย อันได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .832 แบบสอบถามการกำหนดเป้าหมาย มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .931 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .936 ส่วนแบบสอบถามความมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .853 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนการกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีความมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยทั้งหมดสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ถูกต้อง ร้อยละ 67.3

คำสำคัญ: พนักงานสถาบันการเงิน, ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน, การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม

Thesis Title	THE RELATIONSHIP AMONG SELF-EFFICACY, GOAL-SETTING, PROACTIVE PERSONALITY AND WORK EFFECTIVENESS OF FINANCIAL INSTITUTION'S EMPLOYEE IN BANGKOK
Author	Miss Onuma Buathong
Degree	Master of Arts
Department/Faculty/University	Industrial and Organization Psychology Faculty of Liberal Arts Thammasat University
Thesis Advisor	Associate Professor Sompoch Iamsupasit, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

This purpose of this research were 1) to see the factor that associated with work effectiveness of financial institute's employee in Bangkok 2) to identify factors that were able to discriminant between with work effectiveness of financial institute's employee in Bangkok. Participants were 125 of financial institute's employee in Bangkok. Questionnaire, Self-Efficacy Scale ($r = .832$), Goal-Setting Scale ($r = .931$), Proactive Personality Scale ($r = .936$) and work effectiveness Scale ($r = .853$) were used to collect the data. Descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and Discriminant Function Analysis were used to analyze the data. The results show that Self-Efficacy was associated with work effectiveness, but Goal-Setting and Proactive Personality was not associated with effectiveness and all those factors were be able to discriminate work effectiveness of financial institute's employee in Bangkok 67.3 percent correctly.

Keywords: Financial institute's employee in Bangkok, Work Effectiveness, Discriminant Analysis

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาและการสนับสนุนจากหลายท่าน โดยเริ่มจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ความทุ่มเทและสละเวลาให้คำปรึกษา ทั้งในด้านความรู้ทางสถิติ ระเบียบวิธีวิจัย การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในทุกขั้นตอนเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งให้ข้อคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต จนผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้สำเร็จภายในระยะเวลาตามกำหนดของหลักสูตร

ขอขอบพระคุณ คุณพรชัย ยงนพคุณ คุณศาสตรา มังกรอัสวกุล ผู้บริหารของสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่สนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยที่อนุญาตให้เก็บข้อมูล และขอขอบคุณเลขานุการของผู้บริหารฝ่ายที่ได้กรุณาช่วยแจกแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยได้ครบตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย คุณภาพแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูล อีกทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สิทธิโชค วรานุสันติกุล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา เอาใจใส่ ตรวจสอบเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คุณนภดล มังครุตระ คุณสมรรถพงศ์ ขจรมณี คุณเปรมิตา บุญเกิด คุณวราพร เจริญสมบูรณ์นิธิ คุณถาวร เนตรนันท์ คุณธัญญมาศ ปัญญา ยิ่ง และเพื่อนนักศึกษา MIOP รุ่น 24 ซึ่งคอยให้กำลังใจและช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาปริญญาโทจนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณ วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ได้ตีพิมพ์และเผยแพร่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับบุคคลทั่วไป

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัว ผู้สนับสนุนหลัก ซึ่งได้ให้ทั้งโอกาสและกำลังใจตลอดการศึกษา ขอขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และคุณธรรม ให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขออุทิศคุณประโยชน์คุณงามความดีแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้นและอีกหลายท่าน ที่ผู้วิจัยไม่สามารถเอ่ยนามได้ทั้งหมด หากการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยกราบขอภัยทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

นางสาวอรอุมา บัวทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	5
1.6 สมมติฐานการวิจัย	6
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
บทที่ 2 ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy)	8
2.1.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถตนเอง	8
2.1.2 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถตนเอง	10
2.1.3 ผลของการรับรู้ความสามารถตนเอง	12
2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถตนเอง	14

3.5.1	การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.5.2	การทดสอบความเข้าใจของภาษา	44
3.5.3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Total Correlation: CITC)	44
3.5.4	การหาค่าความเที่ยง (Reliability)	45
3.6	การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4	ผลการวิจัยและอภิปรายผล	47
4.1	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	47
4.2	การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพในการทำงาน	51
4.3	การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่แยกแยะควมมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และควมมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ	53
4.4	อภิปรายผลการวิจัย	55
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	60
5.1	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	60
5.2	กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	60
5.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
5.4	การวิเคราะห์ข้อมูล	61
5.5	สรุปผลการวิจัย	62
5.6	ข้อเสนอแนะ	62
5.7	ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	63
	รายการอ้างอิง	65

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	73
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
ภาคผนวก ค การทดสอบค่าสหสัมพันธ์	83
ประวัติผู้เขียน	86



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สมรส การศึกษา และอายุงาน	49
4.2	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน	52
4.3	คะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ t-test คะแนนการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน	53
4.4	ค่า Wilks' Lambda ทดสอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลในการทำงานที่มีอำนาจจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ	54
4.5	ค่าสัมประสิทธิ์ Canonical แสดงปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลในการทำงานที่มีอำนาจจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ (Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)	54
4.6	การวิเคราะห์การพยากรณ์อำนาจจำแนกกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2.1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวที่มีอิทธิพล ซึ่งกันและกัน	9
2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังใน ผลลัพธ์	10
2.3 แสดงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถตนเอง ต่อความคาดหวัง	11
2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังที่จะ เกิดขึ้น	12
2.5 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถตนเองและผลจากการแสดงพฤติกรรม	15
2.6 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย	18
2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล	28

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีธุรกิจหรือสายงานต่างๆ มากมายที่ทำให้เรามีอาชีพที่สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างสุขสบายและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสมบูรณ์แบบตามที่เราต้องการ ซึ่งหนึ่งในสายงานหรือธุรกิจนั้นก็คือ สายงานการเงินและการธนาคารที่มีหลากหลายมากมาย ทั้งในส่วนของรัฐวิสาหกิจและเอกชน ธุรกิจดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นธุรกิจที่ขับเคลื่อนนำพาประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศได้เป็นอย่างดี เนื่องจากธุรกิจการเงินการธนาคารนี้เปรียบเสมือนคลังสินค้าที่เก็บรวบรวมทรัพยากรที่มีคุณค่าของประชากรในประเทศที่ทำหน้าที่ในการระดมเงินออม การให้กู้ยืมเพื่อการบริโภคหรือเพื่อการลงทุนดำเนินธุรกิจ รวมถึงธุรกรรมทางการเงินอื่นๆ ตามที่ได้รับอนุญาต แก่ลูกค้าทั้งในส่วนของประชาชนทั่วไป บริษัท ห้างร้าน หรือหน่วยงานราชการต่างๆ ซึ่งประกอบธุรกิจสถาบันการเงินภายใต้พระราชบัญญัติธุรกิจสถาบันการเงิน พ.ศ. 2551 ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าธุรกิจสายงานการเงินและการธนาคารได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมากมาย ด้วยความก้าวหน้าของยุคสมัยในด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี ต่าง รวมถึงด้านบุคลากรซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ทำให้เราต้องเร่งพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้สามารถก้าวทันตามเทคโนโลยีที่ไร้ขีดจำกัด ซึ่งในฐานะของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้และมีประสิทธิผลสูงสุด ไม่เพียงแต่องค์กรหรือนายจ้างเท่านั้นที่ได้รับผลประโยชน์ แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ ความสุขในการทำงานและอื่นๆ อีกมากมาย เมื่อพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จมากมาย ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนที่ได้รับทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง โบนัส การขึ้นเงินเดือน ฯลฯ รวมไปถึงผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ อีกมากมาย เช่น สวัสดิการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ชื่อเสียงและอื่นๆ อีกมากมายก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากการมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานของเราเอง ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามความคาดหวังในส่วนของบุคคล ทีมงาน และองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้การทำงานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ปัจจัยหลักสำคัญที่จะสามารถทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ บุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง เนื่องจากธุรกิจทางด้านธุรกิจการเงินการธนาคารมีการแข่งขันสูงและต้อง

ทันสมัยตลอดเวลาเพื่อให้สามารถเป็นหนึ่งในสายธุรกิจประเภทเดียวกันและนำมาซึ่งความภาคภูมิใจทั้งในส่วนของบริษัทและองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพในงานที่ตนเองรับผิดชอบตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งและเป็นผู้นำในสายงานธุรกิจของตนเอง ด้วยเหตุผลนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักและหันมาให้ความสำคัญ ดูแลพนักงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณค่าและสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ โดยหลักการที่องค์กรนำมาพิจารณาบุคลากรของตนเองนั้นมากมายหลายคุณลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นๆ ว่าปัจจัยหลักที่องค์กรให้ความสำคัญคืออะไรบ้าง ซึ่งในส่วนของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยให้ความคิดเห็นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ คือ ด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ด้วยความสำคัญของธุรกิจประเภทนี้สำหรับบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลให้เห็นชัดว่า บุคคลประเภทนี้สามารถที่จะวิเคราะห์และมีวิธีแก้ปัญหาในการทำงานได้ดี เนื่องจากบุคคลประเภทนี้จะนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง และรู้จักการประเมินศักยภาพตามขอบเขตและความสามารถของตนเองอย่างเปิดเผย ทั้งยังมีความผูกพันกับการกำหนดเป้าหมายที่สูงและมีความเป็นไปได้ จะเห็นได้ว่ามีแนวทางมากมายที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานเมื่อบุคคลที่เชื่อมั่นในความสามารถตนเองจะแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Bandura, 1996) กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีผลต่อการกระทำของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง (High Self-Efficacy) จะเป็นคนที่มีความอดทน อุตสาหะและพยายามที่จะแสดงความสามารถนั้นออกมาจนประสบความสำเร็จได้และมักจะมีกำลังใจ ให้ความสนใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความพยายามไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก คนที่จะมีความอดทน อุตสาหะและพยายามแสดงความสามารถนั้นออกมาจนประสบความสำเร็จได้ มักจะเป็นคนที่มีความตั้งใจ มีความสนใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีความพยายามและไม่ย่อท้อ ต่อความยากลำบากเพื่อให้ทุกคนได้เห็นว่าคุณภาพและความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งเมื่องานที่ทำสำเร็จและมีประสิทธิผลย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในตนเองและเมื่อมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายขึ้นก็จะไม่ปฏิเสธเพราะตนเองมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานทุกอย่างให้สำเร็จได้และมีประสิทธิผลด้วย

นอกจากการรับรู้ในความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแล้ว การกำหนดเป้าหมาย ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของงาน โดยทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายซึ่งเสนอโดย Locke (1968, as cited in Latham, 1995, p. 186) ได้มี

การเสนอไว้ว่า “ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายและตามความตั้งใจของตัวเอง ” ซึ่งตามทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่า เป้าหมายของบุคคลเป็นตัวกลางระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลกระทำตามสัญญาที่จะทำงานให้สำเร็จ กล่าวคือ เป้าหมายเป็นตัวจูงใจที่สำคัญเนื่องจากทำให้คนสามารถเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า ถ้าเขาไปไม่ถึงเป้าหมายจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและต้องทำงานให้หนักขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้ และเมื่อพวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ ก็จะมีประสิทธิภาพความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ (สุนันทาคาเนโกะ, 2554) ซึ่งจากงานวิจัยของ Locke and Latham (1984, pp. 18-19) แสดงให้เห็นว่า ผลของการมีเป้าหมายที่มีความน่าเชื่อถือที่สุด คือ ผลผลิตของงานที่เพิ่มขึ้นและมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานมากขึ้นด้วย นอกจากนี้การกำหนดเป้าหมายยังช่วยให้มีความชัดเจนว่าสิ่งที่หัวหน้างานต้องการให้ทำสามารถช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน รวมทั้งเมื่อบรรลุเป้าหมายและผลที่ได้รับชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกชอบงานที่ตนทำมากขึ้น และพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและงานที่พวกเขารับผิดชอบอยู่ ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าการมีเป้าหมายในการทำงานจะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

นอกจากนั้น ทุกสังคมล้วนแล้วแต่ต้องมีบุคคลเข้ามามีส่วนในการดำเนินกิจการงานหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งลักษณะของบุคคลที่สามารถนำมาซึ่งความประทับใจและเป็นที่ต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานที่เห็นเด่นชัดและสังเกตเห็นได้ชัดเจน คือ “บุคลิกภาพเชิงรุก” นั่นเอง ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งนุชนารถ อยู่ดี (2548) ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 152 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 19.4 จะเห็นได้ว่าในส่วนของบุคลิกภาพเชิงรุก ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกนั้น แสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีวิธีการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และยังพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลในการทำงานจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

ด้วยความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการ

ทำงานว่า ตัวแปรใดสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ไม่ว่าจะเป็น ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนงานต้องตระหนัก ให้ความสำคัญและส่งเสริม และให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ รวมถึงการเปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาซึ่งความรู้หรือวิธีการต่างๆ เหล่านั้นมาช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรยิ่งๆ ขึ้นไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง ของสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 125 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2558)
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรทำนาย

1. การรับรู้ความสามารถตนเอง
2. การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
3. บุคลิกภาพเชิงรุก

ตัวแปรเกณฑ์

1. ประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1 Key Performance Indicator (KPI)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการที่จะพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางและนโยบายหลักขององค์กรมากยิ่งขึ้น

1.4.2 ทำให้สามารถนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการสนับสนุน วางแผน การพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.4.3 เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนากิจการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้ ซึ่งเป็นการนำไปสู่การ การรู้คิดที่จะ ดำเนินการ และเกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5.2 การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ซึ่งเป็นทฤษฎีของล็อก และ ลาแทม (Locke & Latham, 1990) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญกับเป้าหมายว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และกำหนดกรอบเวลาที่จะทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นบรรลุผลสำเร็จและมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปประเมินและพัฒนาปรับปรุงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพสูงสุดของผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และองค์กร

1.5.3 บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีความกระตือรือร้น และมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถทำความเข้าใจหรือเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ให้สำเร็จหรือกลายเป็นความจริง อีกทั้งยังมีความกล้าที่จะแสดงออก และเสนอความคิดเห็น มีความคิดเป็นของตนเองไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อำนาจใคร

1.5.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากดัชนีชี้วัดผลงาน หรือความสำเร็จของงาน หรือ KPI

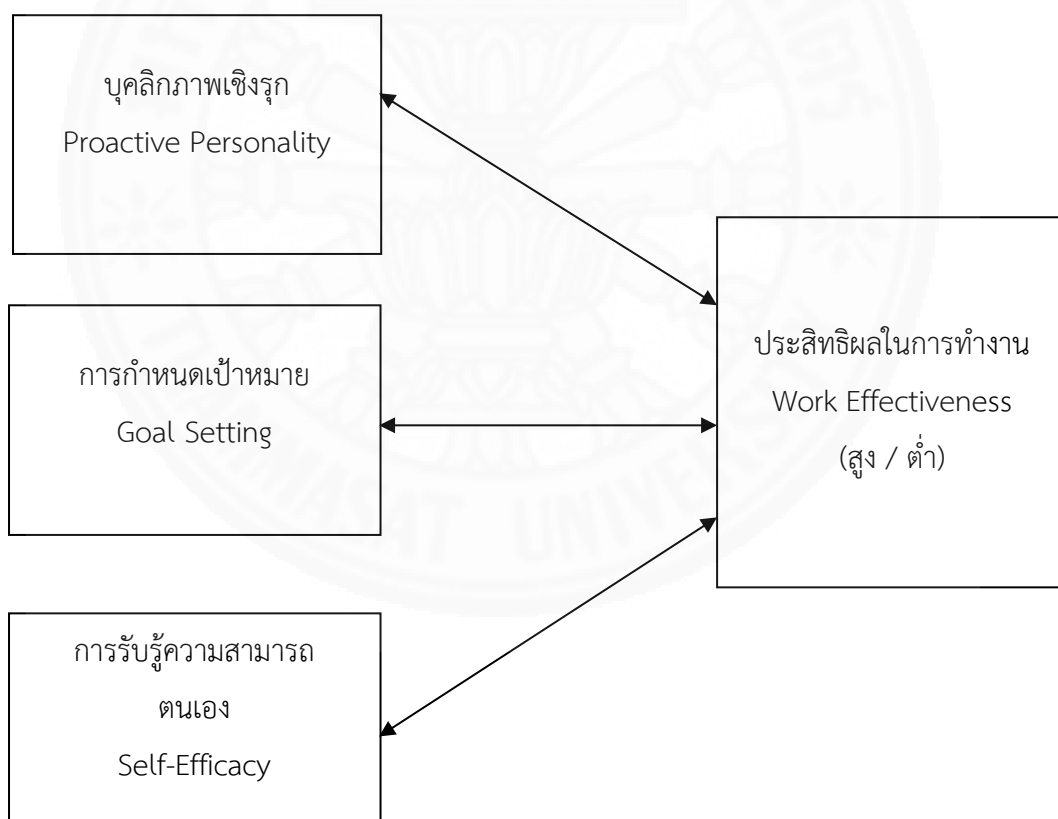
1.5.5 พนักงานของสถาบันการเงิน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการเงินที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

1.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และ บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และ บุคลิกภาพเชิงรุก สามารถแยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานสูงหรือความมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมายบุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายบริหารงานอาคารและงานกลางของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนค้นหาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy)

2.1.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถตนเอง

2.1.2 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถตนเอง

2.1.3 ผลของการรับรู้ความสามารถตนเอง

2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถตนเอง

2.2 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

2.2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย

2.2.2 ความเป็นมาของทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

2.2.3 มิติของเป้าหมาย

2.2.4 ตัวชี้วัดเป้าหมายชีวิตในการทำงาน

2.2.5 คุณลักษณะของเป้าหมายที่ดี

2.3 ทฤษฎีบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality)

2.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพเชิงรุก

2.3.3 ความหมายและแนวคิดของบุคลิกภาพเชิงรุก

2.4 ทฤษฎีและประสิทธิผลในการทำงาน (Work Effectiveness)

2.4.1 ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน

2.4.2 ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพกับประสิทธิผล

2.4.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

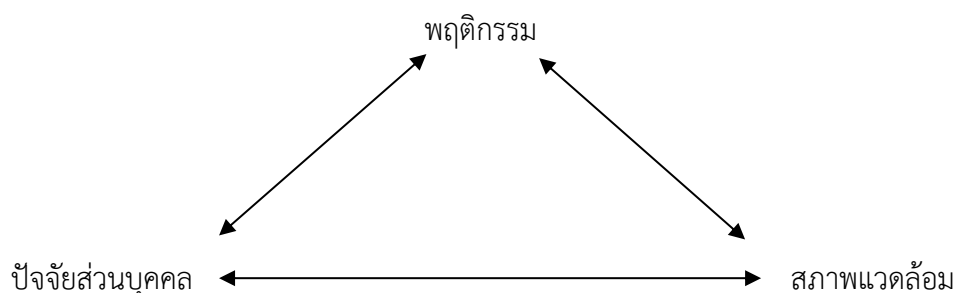
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมติฐานการวิจัย

2.1 การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy)

2.1.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถตนเอง

การรับรู้ความสามารถตนเอง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งตัดสินใจ ความสามารถตนเองในความสามารถที่จะจัดการและการดำเนินการต่างๆ ทั้งการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถตนเอง และ ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นอย่างไร จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญมากกว่าความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งตัวแปรดังกล่าวนี้มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอย่างยิ่งว่า จะเลือกกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ อย่างไร หากบุคคลใดที่มีความสามารถในการรับรู้ความสามารถตนเองสูงและมีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นสูงด้วย ก็มีแนวโน้มที่ตัดสินใจทำพฤติกรรมนั้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใดที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำและมีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น แม้ว่าผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าบุคคลนั้นเกิดความสงสัยว่าเขาจะทำพฤติกรรมดังกล่าวได้สำเร็จหรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นก็อาจไม่จูงใจให้เขาทำพฤติกรรมดังกล่าวก็ได้ ดังนั้น หากบุคคลใดมีการรับรู้ ว่าตนเองมีความสามารถย่อมจะเห็นคุณค่าในตนเองและเกิดแรงจูงใจจากภายในซึ่งส่งผลให้เกิดการกระทำที่ก่อให้เกิดความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง

Bandura (1997) นักจิตวิทยาชาวแคนาดา ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง ถือได้ว่าเป็นโครงสร้างที่สำคัญและส่งผลโดยตรงตามทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1986, p. 24) โดยสาเหตุของการกระทำพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นไปตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura ซึ่งมีความเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว หากแต่จำเป็นต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลรวมอยู่ด้วย และการรวมกันของปัจจัยส่วนบุคคลนั้น จะต้องรวมกันในลักษณะที่มีการกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทั้งทางด้านพฤติกรรมและทางด้านสภาพแวดล้อม โดยอาจจะเขียนให้เห็นชัดเจนดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน
ที่มา: *Self-efficacy: The exercise of self-control* (p. 6), by A. Bandura, 1997, New York: Freeman.

Bandura (1997) ได้กล่าวไว้อีกว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง จะเลือกทำงานที่มีความยากและท้าทาย มีความกระตือรือร้นและต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะใช้ความพยายาม มุมานะมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ และจะไม่หลีกเลี่ยง หรือย่อท้อเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งจะแตกต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำที่มักจะเลือกทำงานที่ง่าย ไม่มีความพยายาม ไม่มีความมุมานะ มักหลีกเลี่ยงงาน ท้อถอยได้ง่ายเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคและยังส่งผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม หรือปฏิกิริยาทางอารมณ์อีกด้วย เช่น มีความเครียด วิตกกังวล กลัวความล้มเหลวต่างๆ เป็นต้น

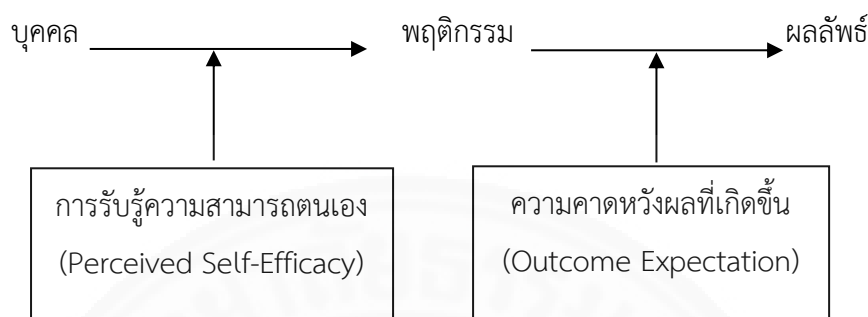
จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่เขามีอยู่เท่านั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของเขาด้วยว่าสามารถที่จะกระทำการใดได้ ภายใต้ทักษะและความสามารถที่เขามีอยู่ กล่าวคือ บุคคลที่มีทักษะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน และต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์เดียวกันก็อาจจะแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติต่อสิ่งเดียวกันนั้นแตกต่างกันไป ซึ่งการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเองของแต่ละคนนั้น จะต้องพิจารณาทั้งในด้านของทักษะและด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่จะใช้ทักษะที่ตนมีอยู่ให้มีประสิทธิภาพที่สุดได้อย่างไร และทำอย่างไรเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล

แบนดูรา (Bandura, 1997) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่า ตนเองมีความสามารถที่จะกระทำการใดๆ ก็ตามเพื่อให้ตนเองสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น หมายถึง การที่บุคคลมีการประเมินว่า หากตนเองแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ แล้วนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังในผลลัพธ์
ที่มา: *Self-efficacy: The exercise of self-control* by A. Bandura, 1997, New York: Freeman.

2.1.2 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถตนเอง

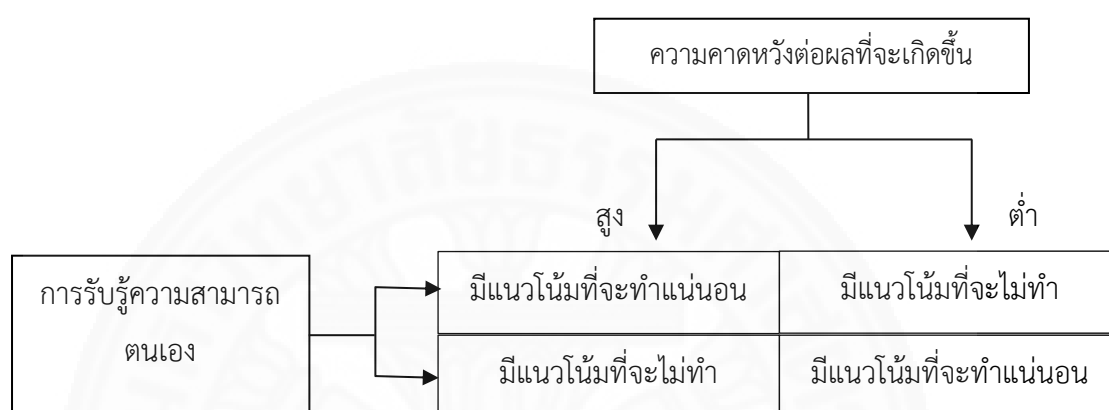
จากการศึกษาตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1986) ได้อธิบายถึง การรับรู้ความสามารถตนเองไว้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเองจะส่งผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นกระบวนการต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการคิด (Cognitive process) จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองจะส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการคิด เนื่องจาก การรับรู้ความสามารถตนเองมีส่วนช่วยในการสนับสนุนหรืออาจทำให้เกิดความบั่นทอนต่อความพยายามที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถตนเองสูง (High Self-Efficacy) มักจะมีความคิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจนั้นๆ ได้สำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ (Low Self-Efficacy) ซึ่งมักจะมีความคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะกระทำการต่างๆ ได้สำเร็จ และในที่สุดก็เกิดการบั่นทอน รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีแรงจูงใจในการกระทำใดๆ และในที่สุดก็เกิดการท้อถอยและล้มเลิกทุกครั้งไป

2. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) เมื่อบุคคลเกิดกระบวนการทางความคิดขึ้นมา ก็จะนำไปสู่ความคาดหวังที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ได้กำหนดไว้

3. กระบวนการด้านอารมณ์ (Affective process) การรับรู้ความสามารถตนเองของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ก็จะส่งผลต่ออารมณ์ที่แตกต่างกันด้วย เมื่อเกิดการเผชิญหน้า

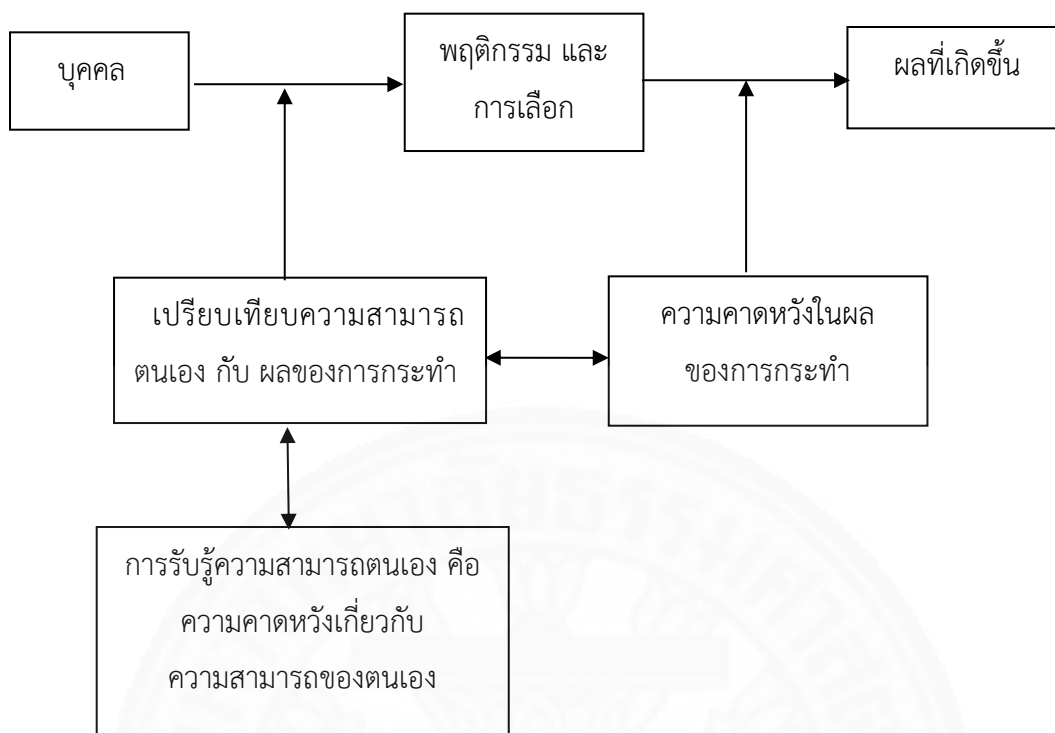
หรือต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ยุ่งยาก และซับซ้อน การแสดงออกทางอารมณ์ก็ย่อมแตกต่างกันออกไปด้วย เช่น บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองต่ำ (Low Self-Efficacy) เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยุ่งยากและซับซ้อนก็จะเกิดความเครียด มีความวิตกกังวลมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองสูง จึงส่งผลให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่างกันเช่นกัน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถตนเองต่อความคาดหวัง

ที่มา: *Self-efficacy: The exercise of self-control* by A. Bandura, 1997, New York: Freeman.

4. กระบวนการเลือก (Selection Process) ความสามารถในการรับรู้ความสามารถตนเองของแต่ละบุคคลนำไปสู่การคิดและการตัดสินใจที่จะเลือกหรือไม่เลือกที่จะกระทำหรือจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ก็ตาม ซึ่งกระบวนการคัดเลือกนี้หากบุคคลผู้นั้นมีการรับรู้ในความสามารถตนเองต่ำแล้วผลที่ตามมาคือการหลีกเลี่ยงและเกิดความกลัวที่จะกระทำการใดๆ เนื่องจากไม่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จในภารกิจนั้น ๆ ได้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น
ที่มา: *Self-efficacy: The exercise of self-control* by A. Bandura, 1997, New York: Freeman.

2.1.3 ผลของการรับรู้ความสามารถตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1986) ได้อธิบายถึงการรับรู้ความสามารถตนเองไว้ว่ามีผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรงของบุคคล เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับกระบวนการต่างๆ ทั้งในด้านการคิด การตั้งใจ อารมณ์และความรู้สึกของบุคคล ซึ่งแบนดูราได้อธิบายถึงพฤติกรรมต่างๆ ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมในการเลือก (Choice Behavior) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมใด และต้องใช้เวลาอันเท่าไรเพื่อที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น โดยอาศัยความสามารถในการรับรู้ความสามารถตนเองว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจนั้นได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถตนเองในระดับสูง (High Self-Efficacy) จะมีความมุ่งมั่นและทำหายที่จะทำในสิ่งที่ยากและจะมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ (Low Self-Efficacy) จะพยายามหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับสิ่งที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและมีความท้าทาย หากการประเมินการรับรู้ความสามารถตนเองสูงมากเกินไปจนเกินความเป็นจริง และเมื่อล้มเหลวก็จะไม่สามารถยอมรับความล้มเหลวนั้นได้ หรืออาจทำให้เกิดความเครียด ผิดหวัง

ท้อแท้ในชีวิต ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำมักจะแสวงหาหรือพยายามที่จะกระทำการใดๆ ในสิ่งที่ตนเองมองว่ายากและซับซ้อน ด้วยเหตุนี้ แนวทางที่ดีที่สุดและควรจะเป็นไปได้ดีที่สุดคือ บุคคลนั้นควรมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม คือ ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป

2. การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเองนี้ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นๆ รู้ระดับความพยายามของตนเอง ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง (High Self-Efficacy) จะมีความมุ่งมั่นและพยายามเพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้มากกว่าบุคคลผู้ซึ่งมีการรับรู้ความสามารถตนเองในระดับต่ำ (Low Self-Efficacy)

3. รูปแบบของการคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion Reaction) ซึ่งให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีผลโดยตรงต่อการคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงก็จะมี ความพยายามและให้ความใส่ใจในการกระทำต่างๆ ที่ต้องเผชิญหน้าให้ได้แม้ว่าสถานการณ์นั้นๆ จะเป็นอุปสรรคหรือไม่ก็ตาม ในทางกลับกัน บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำเมื่อต้องเผชิญหรืออยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวจะมีความเครียด ไม่พยายามที่จะฝ่าฟัน ท้อถอยหรือทำแต่ไม่ได้ทำด้วยความเต็มใจหรือยินดีที่จะทำ จึงทำให้ยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ตามที่คอลลินได้ให้ความคิดเห็นว่า “คนที่มีระดับความระดับการรับรู้ความสามารถตนเองสูง จะมองว่าความล้มเหลวเกิดจากการที่ตนเองมีความพยายามไม่มากพอที่จะกระทำการใดๆ ส่วนคนที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำจะมองปัญหาหรือความไม่สำเร็จที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดความสามารถตนเอง” (Collin, 1982, as cited in Bandura, 1986)

4. การกำหนดพฤติกรรมตนเองของมนุษย์ (Human as producers rather than simply forestallers of behavior) การรับรู้ความสามารถตนเอง มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะยอมรับผลที่เกิดขึ้นว่ามาจากกรกระทำหรือพฤติกรรมของตน และมีความมุ่งมั่น พยายามแม้ในบางครั้งอาจจะต้องใช้ความล้มเหลวเป็นแรงเสริมเพื่อที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จก็ตาม ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ จะมองทุกความยุ่งยากลำบากว่าเป็นตัวกำหนดให้ตัวเองก้าวไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายไม่มีความมั่นใจหรือพยายามและให้ความสำคัญเกี่ยวกับโชคชะตาฟ้าลิขิตว่าเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของตน

2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถตนเอง

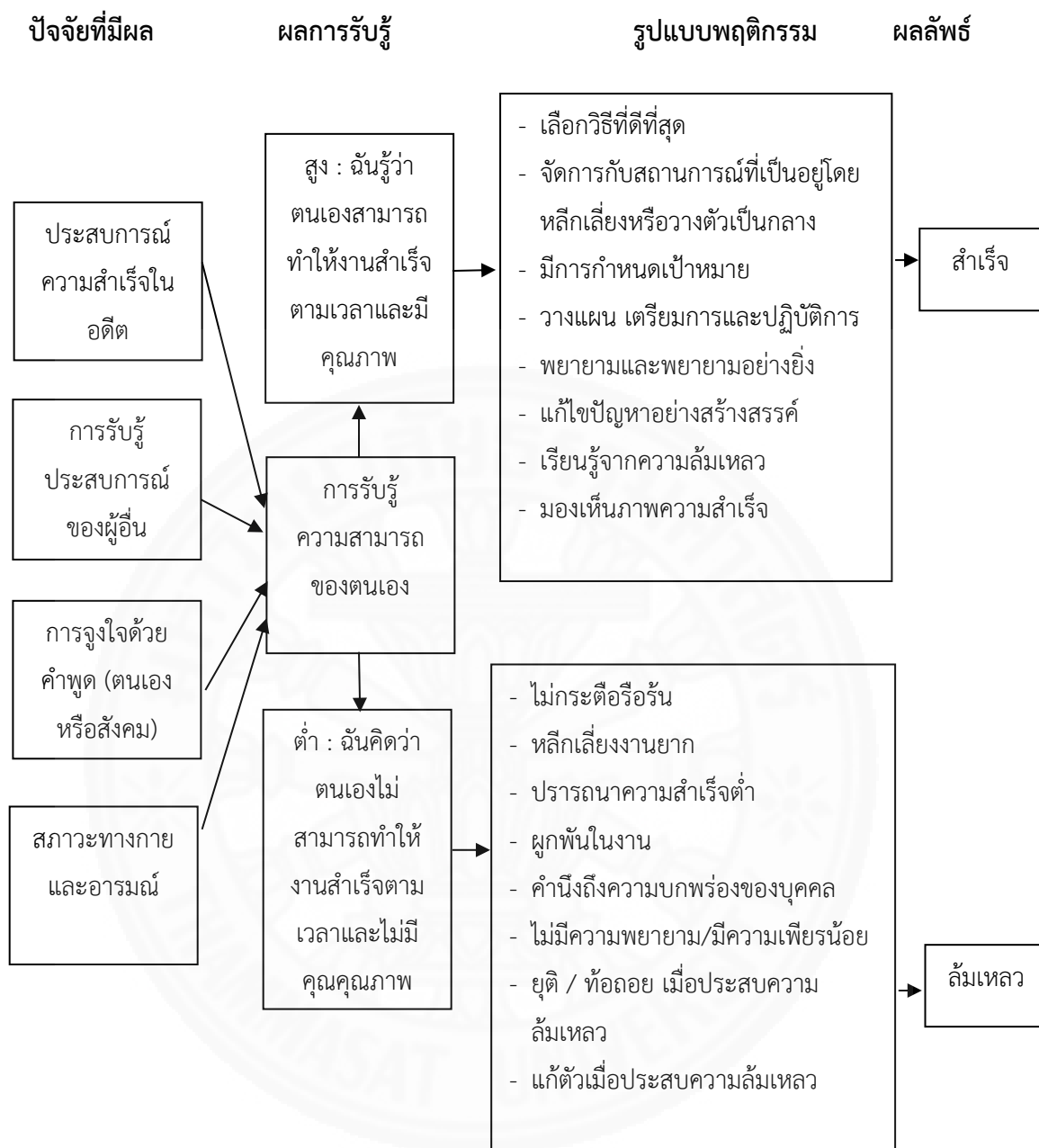
แบนดูรา (Bandura, 1986, pp. 399-401) ได้ให้คำอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ความสำเร็จในอดีต (Enactive Mastery Experience) มีความเชื่อว่า ประสบการณ์ของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในอดีตมีส่วนทำให้ตนเองมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้แม้จะต้องอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้นอีกก็ตาม ในขณะที่เดียวกัน บุคคลที่เคยมีประสบการณ์ของความล้มเหลวในอดีตก็จะส่งผลให้ตนมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อไรก็ตามที่ต้องอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้นก็จะไม่มีทางที่จะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ซึ่งปัจจัยในด้านดังกล่าวนี้ถือได้ว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากความเชื่อที่เกิดจากความการกระทำของบุคคลซึ่งถือได้ว่ามีความแม่นยำและเป็นไปได้สูงมาก และเมื่อไหร่ก็ตามที่บุคคลเชื่อมั่นว่าหากเกิดการล้มเหลวมากขึ้นก็จะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถตนเองซึ่งจะนำไปสู่สภาวะความตึงเครียด เหนื่อยล้า ไม่มีความพยายามที่จะกระทำการใดๆ เพื่อให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. การรับรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) คือ การที่บุคคลได้นำความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จมาเป็นบรรทัดฐานหรือเป็นตัวกำหนด เป็นตัวแบบในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมของตนเมื่ออยู่ในสถานการณ์หรือต้องกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายใต้ข้อจำกัดเดียวกันแล้วผู้อื่นสำเร็จได้ ก็มีความเชื่อมั่นว่าตนเองก็สามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

3. การจูงใจด้วยคำพูด (Verbal persuasion) คือ ความเชื่อมั่นและการนำคำพูดของผู้อื่นหรือของตนเองมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมใดๆ ก็ตาม ทั้งที่เป็นคำชม การให้กำลังใจ การจูงใจต่างๆ เป็นต้น ซึ่งคำพูดที่จะชักจูงได้เหล่านี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความน่าเชื่อถือและมีความเป็นไปได้ว่าจะนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ หากคำพูดนั้นไม่เป็นความจริง เมื่อบุคคลนั้นนำไปปฏิบัติแล้วไม่สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ก็จะมีผลต่อความน่าเชื่อถือในคำพูดนั้นๆ ได้ ซึ่งคำพูดเหล่านี้จะมีอิทธิพลมากขึ้นหากผู้ที่พูดเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ หรือเป็นที่เคารพจากผู้ที่ถูกชักจูงอยู่แล้ว

4. สภาวะทางกายและทางอารมณ์ (Physiological and Affective State) บุคคลมักใช้ข้อมูลทางกายภาพและทางอารมณ์ในการประเมินความสามารถของตนเอง โดยที่บุคคลที่ถูกกระตุ้นอารมณ์ในด้านลบจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถหรือศักยภาพที่จะสามารถประสบความสำเร็จได้ เมื่อมีการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาไม่ดี เนื่องจากขาดความมุ่งมั่น พยายาม ไม่มีแรงกระตุ้นหรือจูงใจที่จะทำให้ตนเองพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งถ้าบุคคลสามารถควบคุมหรือกำจัดสภาวะทางอารมณ์ในด้านลบนี้ออกไปได้ก็จะสามารถทำให้ตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้ดีขึ้นตามไปด้วย ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถตนเองแลผลจากการแสดงพฤติกรรม

ที่มา: *Organizations Behavior, structures, process* (p. 116), by J. L. Gibson, J M.

Ivancevich and J. H. Donnelly, Jr., 2000, New York: McGraw-Hill.

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเองเป็นที่นิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจาก เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาประเมินได้ว่า พนักงานในองค์กรมีการรับรู้ความสามารถของตนเองหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และ

สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อที่จะได้นำมาซึ่งความสำเร็จทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ความหมายของการกำหนดเป้าหมาย ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมายหลายท่าน ในที่นี้ขอยกตัวอย่างมาเพื่อให้ความหมายที่เป็นที่รู้จักและนำมาใช้ประกอบสำหรับการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้

Locke & Latham (1984) ได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ไว้ว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติมีความพยายามที่จะกระทำการใดๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

Covey (1984) ให้คำนิยามถึงการกำหนดเป้าหมายไว้ว่า เป็นการเริ่มต้นเพื่อที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ในใจและเป็นการเริ่มต้นที่จะเข้าใจความต้องการที่ชัดเจนของตนเองก่อนว่ามีความต้องการอะไร เพื่ออะไร และเพื่อให้รู้ว่าจะสามารถไปสู่จุดนั้นตามที่ต้องการได้อย่างไร ซึ่งการเริ่มต้นจากจุดหมายปลายทางสุดท้ายของชีวิตนี้ก็เพื่อกำหนดเป้าหมายของตนเองให้ชัดเจนและมองหาวิธีการที่จะทำและจะต้องไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ซึ่งในทุกๆ วันจะต้องมีการแสวงหาและมีความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้เข้าใกล้เป้าหมายที่ต้องการ การมีจุดมุ่งหมายในใจนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตของเรามากและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

Snyder (1994) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายไว้ว่า คือ วัตถุประสงค์ที่ บุคคลมีความต้องการที่จะได้รับหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จตามที่ปรารถนาและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

Maes & Gebhardt (2000) ได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายไว้ว่า เป็นการกำหนดความต้องการและผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการกระทำของตน

2.2.1 ความเป็นมาของทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ได้รับอิทธิพลมาจากผลงานของไรอัน (Locke & Latham, 1990, pp. 11-15) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวกับทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายแบ่งออกเป็น 2 สาย คือ สายที่ 1 สายที่เกี่ยวกับความรู้ทางด้านวิชาการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาการทดลอง ส่วนสายที่ 2 สายที่เกี่ยวกับการประยุกต์ในด้านธุรกิจ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับในด้านการจัดการ

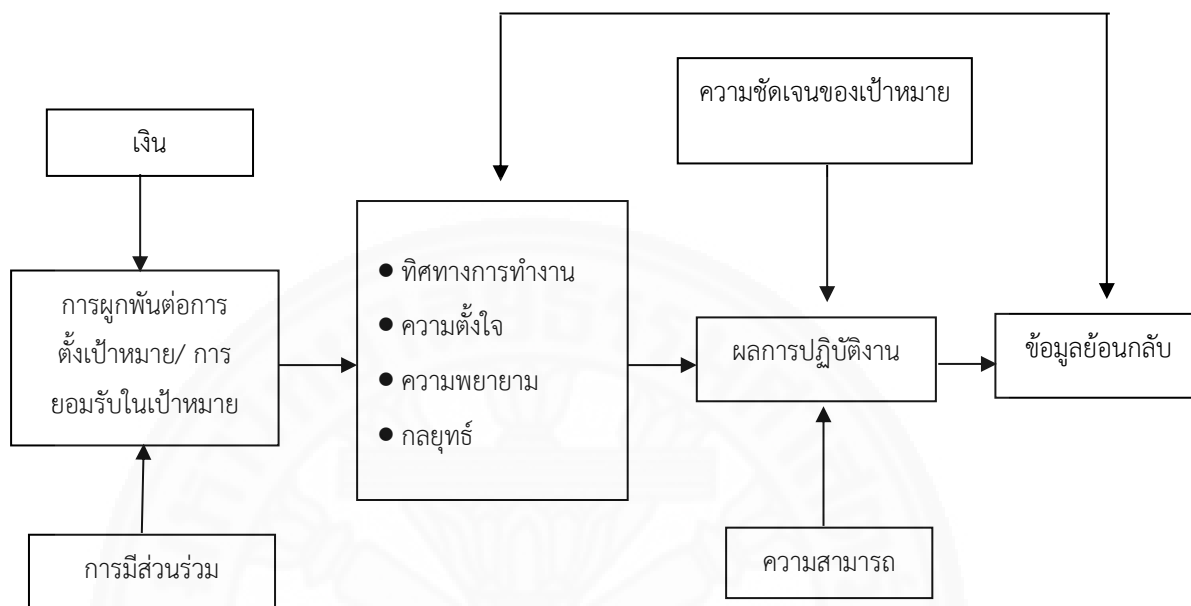
ทั้งนี้ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่า มนุษย์นั้นแท้จริงแล้วล้วนแต่มีความต้องการที่จะแสวงหาความสุขหรือแสวงหารางวัล และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงจากสิ่ง

ทำให้เป็นทุกข์และทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวด อาทิเช่น ในบางสถานการณ์บุคคลเหล่านั้นจะไม่แสดง ความอยากได้ออกมาให้เห็น หรือยอมรับความเจ็บปวดแทนที่จะหลีกเลี่ยง ก็เพราะสาเหตุคือ บุคคลมีความมุ่งหวัง (Intention) หรือมีเป้าหมาย (Goal) นั้นเอง ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนด พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลน่าจะเป็นรางวัลหรือเป็นสิ่งที่มีความคุ้มค่ากับเป้าหมายที่บุคคล ต้องการ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึกที่เปลี่ยนไปตาม สถานการณ์ในแต่ละขณะสำหรับเป้าหมายนั้น นอกจากนั้นแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังที่ ชัดเจนและมีทิศทางแน่นอน ซึ่งในแต่ละบุคคลสามารถมีเป้าหมายได้มากกว่าหนึ่งอย่าง ซึ่งในบางครั้ง เป้าหมายนั้นก็ได้เป็นตัวกำหนดให้เกิดพฤติกรรม อาจเป็นเพราะมีความขัดแย้งอยู่ในใจกับเป้าหมาย ที่มีอยู่ นอกจากนั้นแล้ว ความสามารถส่วนบุคคลก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเช่นกัน (สุพิน เกษาคุปต์, 2536, น. 82-83)

Locked et al. (1981, pp. 125-152) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนด เป้าหมายไว้ดังนี้

1. เป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง จะสามารถส่งผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากกว่าเป้าหมายที่มีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน เช่น ฉันทวยมากที่สุด คือ ไม่สามารถวัด ได้ว่าต้องมีเงินจำนวนเท่าไรจึงถือว่ารวยที่สุด
2. เป้าหมายที่ยากต่อการที่จะบรรลุได้ (แต่ก็มีความเป็นไปได้) ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานได้ผลที่ดีมากกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ง่ายเพราะจะทำให้เกิดความพยายาม มุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของผู้ร่วมงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำ ผลงานได้ดีกว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับมีผลต่อการ ปฏิบัติงานได้ดีกว่าการไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับ เพราะผู้ปฏิบัติงานจะได้ทราบว่าควรปรับปรุง แก้ไขการ ทำงานอย่างไรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. เป้าหมายที่ดี ต้องมีการกำหนดกรอบของระยะเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จ
6. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน บุคลิกภาพ การศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ กำหนดเป้าหมาย
7. การให้ผลตอบแทนในรูปของเงิน ทำให้มีการกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้นและยัง ก่อให้เกิดความผูกพันทางใจกับเป้าหมายมากขึ้นด้วย เพราะจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทำให้สำเร็จ เพื่อผลตอบแทนที่ต้องการ

ในการนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของการกำหนดเป้าหมายและนำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์และเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

ที่มา: *Psychology of work behavior*, (p. 404), by F J. Landy, 1989, California: Brookks.

Latham & Saari (1979) ได้เห็นว่า มีเงื่อนไข 2 ประการที่จำเป็นและส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความผูกพันกับเป้าหมายและแหล่งข้อมูลหรือวิธีการที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จได้ หากผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นถึงคุณค่าในงานที่ตนทำแล้วก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไปด้วย หรือแม้แต่กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานถูกกระตุ้นให้ทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้แต่ไม่มีการจัดการในเรื่องของเครื่องมือที่จำเป็นก็ยากที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

Charles ได้ทำการศึกษาและได้อธิบายถึงขั้นตอนในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานไว้ดังนี้ (Charls, 1965, p. 113)

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ทำ
2. ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และควรมีประสิทธิภาพของบุคคลมากขึ้น
3. วางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งควรวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้

4. ทราบถึงมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวัดผลซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องรู้ทั้งก่อนและหลังปฏิบัติงานเสร็จ
5. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าก่อนเสมอ เพื่อที่จะได้หาทางรับมือและแก้ไขได้ทันทีหากเกิดปัญหาขึ้น
6. ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือ หัวหน้า เนื่องจากไม่มีใครสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้เพียงลำพัง
7. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรซึ่งควรมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
8. การประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริง ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สามารถทำนายได้ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่

2.2.2 มิติของเป้าหมาย (Dimensions of Goals)

มิติของเป้าหมาย มีส่วนประกอบสำคัญ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ เนื้อหา (Content) และความเข้ม (Intensity) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, 2004)

มิติที่ 1 เนื้อหา หมายถึง เป็นความต้องการของบุคคลซึ่งเป็นเรื่องที่มาจากการรับรู้จากภายนอก (External World) ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องของจิตใจเท่าใดนัก แต่ก็ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายทางจิตใจด้วยเช่นกัน อาทิเช่น ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในด้านของเนื้อหา กับ ความชัดเจน ปริมาณและคุณภาพ ความขัดแย้ง หรือความคงเส้นคงวาได้

มิติที่ 2 ความเข้ม หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการ อาทิเช่น การใช้ความพยายามในการกำหนดเป้าหมายที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลมีความผูกพันและให้ความสำคัญกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

จะเห็นได้ว่า ทั้ง 2 มิตินี้ ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะแยกจากกันได้ และล้วนมีความเกี่ยวเนื่องกัน อาทิเช่น ความสามารถของกระบวนการทางจิตใจที่มีความเข้มกว่ามีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนหรือไม่ชัดเจน ซึ่งในที่นี้ เป้าหมายที่มีความชัดเจนชัดเจนมากกว่าจะมีความเข้มข้นมากกว่าเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน

2.2.3 ตัวชี้วัดเป้าหมายชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเป้าหมายชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าอยู่ในระดับใด ดีหรือไม่ จำเป็นที่จะต้องทราบว่าลักษณะของเป้าหมายมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งการกำหนดเป้าหมายนี้ จะเป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับระดับของเป้าหมายในการทำงานของแต่ละบุคคล ในการนี้ ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้นำเสนอคุณลักษณะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ดังนี้

อารี พันธมณี (1998, น. 194) ได้แบ่งลักษณะของการกำหนดเป้าหมายออกเป็น

2 คุณลักษณะ คือ

1. เป้าหมายโดยรวม ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีเป้าหมายย่อยอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมเสมอ อาทิเช่น การกำหนดเป้าหมายในชีวิตว่าจะต้องเป็นนักลงทุนที่ยิ่งใหญ่และมีชื่อเสียงของประเทศ ในขณะที่อายุน้อยและยังอยู่ในวัยกำลังศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายย่อยหลายเป้าหมาย นั่นคือ จะศึกษาจากบุคคลที่สำเร็จว่ามีวิธีการอย่างไร และทำอย่างไรเป้าหมายจะสำเร็จเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลตามที่ต้องการ

2. เป้าหมายระยะไกล ซึ่ง ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญเพื่อให้ไปถึงจุดหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายในลักษณะนี้มักเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางสมองพอสมควร และจะไม่เกิดในเด็กเล็ก แต่เป้าหมายระยะไกลนี้ก็อาจมีประโยชน์สำหรับเด็กในอนาคตข้างหน้า

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2546) ได้แบ่งเป้าหมายตามลักษณะความสนใจส่วนบุคคลไว้ดังนี้ คือ

1. เป้าหมายส่วนตัว (Personal Goals) คือ เป้าหมายที่บุคคลมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ของชีวิต สามารถแบ่งออกเป็น เป้าหมายทางด้าน สุขภาพ การงาน การเงิน ครอบครัว อารมณ์ และสังคม เช่น ต้องแต่งงานภายใน 1 ปี ซึ่งเป็นเป้าหมายในด้านครอบครัว หรือ ต้องมีรายได้เดือนละ 1 ล้านบาท ซึ่งเป็นตัวอย่างของเป้าหมายทางการเงิน

2. เป้าหมายทางด้านวิชาชีพ (Professional Goals) คือ เป้าหมายในด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในด้านอาชีพทั้งในปัจจุบันและในอนาคต หรืออาจเป็นเป้าหมายทางการศึกษา เช่น เรียนจบปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภายใน 2.5 ปี

3. เป้าหมายทางด้านการพัฒนาตนเอง (Mental Goals) คือ เป้าหมายทางด้านการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะได้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถทำได้โดยการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ยังขาดหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาการทำงาน หรือการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น อาทิเช่น การเรียนภาษาญี่ปุ่น การอ่านหนังสือในแนวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

4. เป้าหมายทางด้านร่างกาย (Physical Goals) คือ ความต้องการที่จะมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยได้ง่าย เพราะสุขภาพที่แข็งแรงจะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ที่ทำ และการมีรูปร่างและบุคลิกภาพที่ดีก็นำมาซึ่งความมีสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5. เป้าหมายทางด้านจิตวิญญาณ (Spirit Goals) คือ ความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามทางด้านอารมณ์และจิตใจ เพื่อที่จะได้นำไปสู่การกระทำที่ดีและมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

Wotubra (1989, p. 25) ซึ่งแบ่งเป้าหมายส่วนบุคคลออกเป็น

1. แบ่งตามความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการ
2. แบ่งตามความเฉพาะเจาะจงและชัดเจนของเป้าหมาย

วรารัตน์ บุญผดุง (2005, น. 90-99) ซึ่งดัดแปลงลักษณะตัวชี้วัดเป้าหมายส่วนบุคคลของ Locke & Latham ในปี 1990 แล้วนำมาออกแบบคุณลักษณะของตัวชี้วัดเป้าหมายส่วนบุคคลมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

1. ความต้องการมีอิสระในการทำงาน (Professional Autonomy) หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลในด้านการแสดงความคิด และมีความเป็นอิสระในการที่จะกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ขอบเขตความสามารถของตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาคนอื่นในการทำงาน และไม่ต้องมีการตรวจสอบและควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด

2. ความต้องการด้านรายได้ (Sufficient Wage) หมายถึง ความต้องการรายได้หรือผลตอบแทนเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายและการเก็บออมของตนเอง

3. ความต้องการในการใช้เวลาว่าง (Time Off) หมายถึง การต้องการความสมดุลของระยะเวลาในการทำงานกับมีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมที่ตนชื่นชอบ เพื่อเป็นการพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการทำงาน

4. ความต้องการดำเนินชีวิตในด้านครอบครัว (Family Life) หมายถึง ความต้องการในการดำเนินชีวิตด้านครอบครัวทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีครอบครัวที่อบอุ่น สามารถใช้ชีวิตด้านครอบครัวทำกิจกรรมต่างๆ ได้โดยไม่กระทบต่อหน้าที่การงาน

5. ความมั่นคงทางอาชีพ (Job Security) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงานในปัจจุบัน รู้สึกถึงความมีคุณค่าต่อองค์กรและเชื่อมั่นว่าหากได้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและเต็มความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานดีจะไม่ถูกเลิกจ้าง

6. การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (Recognition) หมายถึง ความต้องการการยอมรับนับถือ ความให้เกียรติ และการได้รับคำชมเชยเมื่อทำสิ่งที่ดีและมีคุณค่าจากผู้ร่วมงาน

7. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) หมายถึง การได้รับโอกาสในการทำงาน ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถนำมาใช้กับการทำงานเพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต

8. การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (Trust Between Supervisor) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีและรู้สึกถึงความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ในด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.4 คุณลักษณะของเป้าหมายที่ดี (Characteristic of Goals)

1. มีความพึงพอใจที่จะกระทำ และมีแรงบันดาลใจ ทুমเท ค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
2. มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ชัดเจน
3. สามารถวัดผลได้ เช่น ด้วยปริมาณ คุณภาพ หรือระยะเวลา
4. สามารถทำให้สำเร็จได้ คือ เป้าหมายต้องไม่ไกลหรือยากจนเกินไป
5. มีความเป็นไปได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง และสามารถทำให้สำเร็จได้
6. มีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน คือ ต้องกำหนดเวลาที่จะให้เป้าหมายสำเร็จภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้มีทิศทางและจะได้ไม่เสียเวลาหรือค่าใช้จ่ายมากจนเกินไป (ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, 2546)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก

2.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คุณลักษณะของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จได้อย่างสูงสุดและรวดเร็วได้นั้น นอกจากความเก่ง ความรู้ ความสามารถเฉพาะตนแล้ว คุณลักษณะที่สำคัญและส่งผลให้เกิดความมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานอีกประการหนึ่ง คือ "บุคลิกภาพเชิงรุก" นั่นเอง

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2551) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งลักษณะภายนอก คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท รวมถึงอากัปกริยาต่างๆ ทั้งการพูด การเดิน การนั่ง การยืน เป็นต้น ส่วนลักษณะภายใน คือ ส่วนที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่รับรู้ได้จากการแสดงออกหรือพฤติกรรมที่อาจทำให้รับรู้ได้ว่า บุคคลนั้นๆ เป็นแบบใด เช่น ในด้านความรู้ความสามารถ ความเก่ง สติปัญญาหรือความมีอารมณ์สุนทรี ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งบุคลิกภาพทั้ง 2 ส่วนนี้ไม่สามารถแยกจากกันได้ อย่างเด็ดขาด เพราะล้วนแต่มีความสัมพันธ์กันลักษณะเป็นลูกโซ่ ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ ก็เกิดจากการผสมผสานกันทั้งในส่วนของพันธุกรรม สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมต่างๆ เป็นต้น ในลักษณะของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และการปรับตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจทำให้เห็นบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป บ้างก็เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะเปิดเผยในส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนก็ปิดบังไม่แสดงออก ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา ลักษณะบุคลิกภาพ

ที่แตกต่างกันนี้อาจมีส่วนที่เป็นสากลและคล้ายกันของแต่ละเชื้อชาติ แต่ก็อาจมีลักษณะที่เป็น “เฉพาะตัว” ของเชื้อชาตินั้นๆ

แคตเทลล์ (Cattell, 1973) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ ไว้ว่า หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ว่าเป็นมิตร ใจดี โดยดูได้จากประวัติ การสังเกต พฤติกรรมที่แสดงออก หรือจากการสอบถามและการทดลองต่างๆ เป็นต้น

ไอแซนค์ (Eysenck, 1987) ได้ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบรวมที่ทำให้เกิดลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างถาวรของบุคคล เช่น ความฉลาด อารมณ์ รวมถึงลักษณะต่างๆ ทางด้านร่างกายซึ่งเป็นการรวมกันเพื่อให้เกิดการปรับตัวไปตามสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพนั้นมีความหมายที่หลากหลายแต่ก็มีลักษณะที่ใกล้เคียง จึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้จากพฤติกรรม หรือการแสดงออกรวมถึงการคิดซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้เกิดขึ้นตามสภาพแวดล้อมต่างๆ

ในงานวิจัยนี้ จะเป็นการศึกษาบุคลิกภาพที่มีคุณสมบัติเฉพาะ นั่นคือ “บุคลิกภาพเชิงรุก” ซึ่งถูกจัดอยู่ในกลุ่มแนวคิดทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theories) ซึ่งได้จำแนกบุคคลออกเป็นลักษณะต่างๆ ตามปัจจัยดังต่อไปนี้

2.3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

1. อิทธิพลจากลักษณะทางพันธุกรรมที่มีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคล (Heredity) ซึ่งโดยปกติพบว่า บุคลิกภาพภายนอกเป็นผลมาจากพันธุกรรมของแต่ละบุคคล เช่น รูปร่าง หน้าตา สีผิว เส้นผม กลไกการทำงานต่างๆ ของร่างกาย รวมถึงผลที่มาจากบุคลิกภาพภายใน บางประการซึ่งเชื่อว่ามีผลมาจากพันธุกรรมเช่นกัน นั่นคือ สติปัญญา

2. อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคล (Environment) ในส่วนของสิ่งแวดล้อมนั้น นักจิตวิทยาเชื่อว่า เป็นปัจจัยหลักและมีความสำคัญและเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลได้มากกว่าพันธุกรรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งแวดล้อมทางสังคม ที่ประกอบไปด้วย ครอบครัว สถาบันการศึกษา ศาสนาต่างๆ รวมไปถึงสังคมอื่นๆ ที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วม หรือมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ด้วย ซึ่งสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ก่อให้เกิดประสบการณ์ต่างๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ

2.3.3 ความหมายและแนวคิดของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก

โควี (Covey, 2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ดังนี้ คือ

1. แรงกระตุ้นของพฤติกรรมเกิดจากการคิดอย่างรอบคอบ และการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายใน

2. แม้ว่าจะได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจภายนอกก็ตาม ในด้านการตอบสนองจะเป็นไปอย่างรอบคอบและผ่านการพิจารณาเป็นอย่างดีแล้ว และเป็นการเพิ่มอำนาจในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับตนเอง

3. พฤติกรรมและการกระทำของบุคคล ซึ่งเกิดจากการเลือกของตัวเอง โดยกำหนดพื้นฐานทางด้านคุณค่ามากกว่าความรู้สึก และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นล้วนมาจากตนเอง

4. สนใจและคิดแต่สิ่งที่ตนเองสามารถทำได้ และมุ่งมั่นพยายามจนเต็มกำลังและความสามารถของตนเองเพื่อประสิทธิภาพที่ดีที่สุด

5. รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่โทษสภาพแวดล้อมหรือสิ่งใดๆ แต่เรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นและจะไม่ให้เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นอีก

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพยายามทำให้ความคิดนั้นเป็นความจริง

7. มีความกล้าหาญ และกล้าที่จะเผชิญกับความจริงหรือสิ่งที่เกิดขึ้น

8. มีความซื่อสัตย์และรักษาสัญญาที่ให้ไว้

9. การใช้ภาษา หรือความคิดใดๆ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเสมอ เช่น ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ฉันมีทางเลือกที่ดีและเหมาะสมกว่าทางเลือกนั้น หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมใดๆ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานก็ไม่มีผลกระทบ

โควี (Covey, 2004) ได้อธิบายความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก ในด้านการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้ คือ

1. บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ซึ่งมีลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเป็นจริงและสามารถเลือกที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในทางที่ดีได้ และตนเองเป็นผู้กำหนดให้เกิดเหตุการณ์นั้น โดยการสร้างสรรค์ ดำเนินการในสิ่งที่ให้คุณประโยชน์โดยไม่ต้องมีการสั่งการหรือมีกฎระเบียบใดๆ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกนี้ จะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถหาทางเลือกที่ดีและสร้างสรรค์ อีกทั้งยังสามารถทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกรูปแบบตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการและจะมองข้ามปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด

2. บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรับ (Reactive Personality) มีลักษณะที่มักจะยอมแพ้อะไรง่ายๆ และการกระทำเป็นไปตามสภาพแวดล้อม หากผู้บังคับบัญชาดูแลและควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด จะรู้สึกเครียด กัดดัน และพยายามปล่อยให้อะไรจะเกิดก็เกิด เวลาเท่านั้นที่จะช่วยคลี่คลายสถานการณ์ต่างๆ ได้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักจะมีความรู้สึกว่า “ฉันก็เป็นของฉันแบบนี้ ฉันมีความจำเป็นที่จะต้องทำ.....”

เบทแมน และ แครนท์ (Bateman & Crant, 1993, pp. 103-118) อธิบายเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกว่า เป็นองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมอย่างหนึ่งขององค์การ และ

แนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย ซึ่งได้ให้คำนิยามไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) จะมีอิสระต่อแรงบังคับของสถานการณ์ (situation Force) และจะปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมด้วยความสามารถของตนเอง และยังมีความกระตือรือร้นที่จะทำในสิ่งต่างๆ รู้จักแสวงหาโอกาส (Identify Opportunity) และลงมือทำทันทีด้วยใจที่มีความมุ่งมั่น พัฒนาตนเองอยู่เสมอและยังสามารถที่จะตัดสินใจต่างๆ ด้วยตนเอง ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และสามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นจริง บุคคลกลุ่มนี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปข้างหน้าและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ซึ่งมีความแตกต่างบุคคลที่ไม่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Non Active) โดยจะมีลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกในทุกๆ ด้าน ไม่แสวงหาโอกาส (Fail to Identify) และปล่อยให้ทุกอย่างเป็นไปตามทางที่มันจะเป็นไป

แครนท์ (Crant, 1995, pp. 532-537) ได้ให้คำนิยามถึง บุคลิกภาพเชิงรุกไว้ว่า มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ด้วยบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และจะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวเองโดยที่ไม่ให้เกิดการกระทบรอบข้างใดๆ ซึ่งคำนิยามดังกล่าว มีความสอดคล้องกับงานวิจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมองค์กร คือ การกระทำหรือพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลจะเกิดขึ้นโดยได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของตัวบุคคลนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรม เช่น สิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลต่างกันแม้ว่าจะเป็นบุคคลเดียวกันก็ตาม และในขณะเดียวกันพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลก็ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมได้เช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ เมื่อพฤติกรรมของบุคคลมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อมให้ เป็นไปตามที่เราต้องการได้จึงเป็นผลนำไปสู่ความคาดหวังในตัวบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกก็จะสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะนำมาซึ่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากยิ่งขึ้น

เบทแมน และแครนท์ (Bateman & Crant, 1999, pp. 63-70) ได้ทำการศึกษา และวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในด้านอาชีพต่างๆ และภาวะผู้นำ ซึ่งได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น พนักงานขาย พนักงานธนาคาร และนักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ อีกทั้งยังได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้ก่อตั้งบริษัท ผู้ประกอบการต่างๆ และประธานกรรมการบริษัทต่างๆ ในหลายๆ ประเทศ ซึ่งได้ข้อมูลว่า การแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำเชิงรุกส่งผลทางบวกกับผลลัพธ์ของทั้งในส่วนบุคคลและองค์กรตามประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น รวมถึงการสัมภาษณ์และการสำรวจในกลุ่มนักธุรกิจระดับสูงขององค์กรต่างๆ และผู้ประกอบการหลากหลายธุรกิจในประเทศแถบอเมริกาเหนือ ยุโรปกลาง และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อประเมินบุคคลผู้ซึ่งมีบุคลิกภาพเชิงรุกเพื่อให้ได้ความหมายที่แท้จริงของบุคลิกภาพเชิงรุก ได้ข้อมูลว่า ผู้ที่ถูกสำรวจและสัมภาษณ์ล้วนแต่มีคุณลักษณะของบุคลิกภาพเชิงรุกทั้งสิ้น ซึ่งโดยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ใกล้เคียงกันหรือคล้ายกันดังต่อไปนี้

1. แสวงหาโอกาสและการเปลี่ยนแปลง (Scan for Change Opportunities)
2. มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
3. เข้าถึงปัญหาและพยายามหาทางป้องกัน (Anticipate and Prevent Problems) และทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ (Do Difference Things, or Do Things Differently)

4. ลงมือปฏิบัติ (Take Action) แม้ว่าเป็นคนแรกที่จะต้องทำสิ่งใหม่ก็ตาม
5. มีความมานะ อดทน (Persevere) แม้จะต้องเจออุปสรรคก็ยังไม่ยอมแพ้
6. มีความต้องการความสำเร็จ (Achieve Results) และต้องมีผลที่ดีต่อองค์กร

ไซเบิร์ตและแครนท์ (Seibert & Crant, 2001, pp. 845-874) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก คือบุคคลที่มีลักษณะที่มองหาโอกาสใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถตัดสินใจต่างๆ ด้วยตัวเอง มีความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ อยู่เสมอ มีความพยายามและการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะพยายามหาทางแก้ไขเมื่อประสบปัญหาหรืออุปสรรค และมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกต่ำ กล่าวคือ จะมีคุณลักษณะที่ตรงข้ามกับดังกล่าวข้างต้น ไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมแต่จะยอมปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแทน

จากการศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับนิยามและแนวความคิดในด้านบุคลิกภาพเชิงรุกดังกล่าว จึงขอสรุปและให้ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ได้ใจความว่า คือ ลักษณะของบุคคลที่ไม่ได้จำกัดตัวเองภายใต้กรอบของสภาพแวดล้อม แต่มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เข้ากับตนเอง และมองหาโอกาสใหม่ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งกล้าคิดและกล้าที่จะตัดสินใจด้วยตนเองและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ มุ่งมั่น พยายามและทำให้ความคิดนั้นกลายมาเป็นความจริงได้ในที่สุด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others 1988: 812) ได้ให้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ว่า เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือ ความพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหวังเพื่อที่จะได้ผลลัพธ์ในบางสิ่ง การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าตรงตามที่ต้องการหรือไม่ และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

ประสิทธิผลแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมใดๆ แล้วนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีคุณภาพทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงตามที่คาดหวัง และตรงตามความต้องการของทีมงานที่เกี่ยวข้องหรือสังคม และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและใช้เวลาอย่างน้อยที่สุดแต่ได้ผลมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 1.) การผลิต (Production) องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณตรงตามที่ต้องการหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร 2.) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้ามีความสมดุลระหว่างปัจจัยทางด้านทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมและใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า 3.) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อ ผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จที่สอดคล้องกับความต้องการและตามความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร 4.) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร 5.) การพัฒนา (Development) องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อ องค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพ (Potential) และความสามารถ (Capacity) ขององค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปและให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์กรมีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และพนักงานในองค์กรมีความพอใจและสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในอนาคต

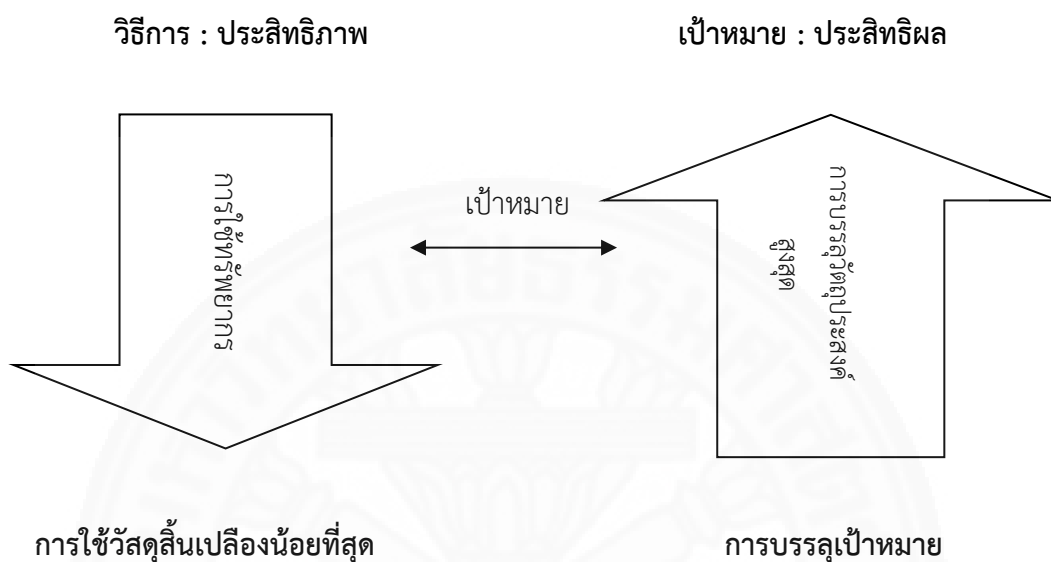
2.4.2 ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)

روبินส์ และ โคเดอร์ (Robbins & Coulter, 1999, p. 6) ได้ให้ความหมายระหว่างสองคำนี้ซึ่งให้เห็นว่ามีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนไว้ดังนี้คือ

- ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้น้อยหรือประหยัดที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

- ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ตามที่ได้กำหนดไว้

ในการนี้ รอบบินส์ และ โคเตอร์ ให้เหตุผลและความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ การที่องค์การสามารถใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นก็คือ ความมีประสิทธิภาพนั่นเอง ซึ่งพิจารณาความสัมพันธ์ได้จากรูปดังนี้



ภาพที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

2.4.3.1 การประเมินผลตามเป้าหมายที่กำหนด (The Goal-Attainment Approach)

ซึ่งเป็นการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิผล ซึ่งเป็นการประเมินผลจากความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ในด้านของ Georgopoulis and Tannenbaum ได้แสดงความคิดเห็นว่า องค์การส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การโดยอาศัยเครื่องมือหลายส่วนเข้าด้วยกัน ทั้งที่เป็นสิ่งที่มีชีวิต นั่นก็คือ ทรัพยากรบุคคล และสิ่งที่ไม่มีชีวิต คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ได้ผลงานตามที่องค์การต้องการ ซึ่ง Georgopoulis and Tannenbaum ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การรวมถึงการค้นหาวิธีการหรือการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยทั่วไป องค์การได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายหลักขององค์การ นั่นก็คือ ผลผลิตตามที่ต้องการหรือผลงานที่คาดหวังไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดอย่างชัดเจน ทั้งในด้านคุณภาพ รวมถึงความสามารถในการที่จะปรับตัวให้

เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม และจะไม่กระทบต่อความมั่นคงและยังคงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรขององค์กรทั้งที่เป็นมนุษย์หรือแม้แต่อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ โดยอาศัยตัวแปรที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์กร (ภรณ์ มหามนต์, 2529 หน้า 64-65) ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity)
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ที่ใช้ในการปรับตัวขององค์กรต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. ความตึงเครียด (Strain) ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งทั้งภายในองค์กรเอง หรือระหว่างหน่วยงานขององค์กร

ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กรสามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity)ขวัญและกำลังใจ (Morale) การปฏิบัติงานตามแบบอย่าง (Conformity) การปรับตัว (Adaptive Ness) รวมถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน หรือการเป็นสถาบันขององค์กร ซึ่งเห็นได้ว่า ความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสอดคล้องกันนั้นอาจมีได้มากกว่าหนึ่งเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเลือกเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จให้ชัดเจนเป็นอันดับแรก และนอกจากนี้ ด้วยลักษณะที่แตกต่างกันขององค์กร เช่น การแบ่งงานตามความสามารถหรือตามความถนัดของบุคคล รวมถึง ขั้นตอนและกระบวนการต่างๆ ในด้านการผลิตต่างก็มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความมีประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน

ในการนี้ ทางด้านแนวความคิดในการนำเป้าหมายไปใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรนั้น มีข้อจำกัดมากมายหลายประการด้วยกัน ดังนี้ 1. การกำหนดเป้าหมายตามที่ต้องการ 2. สามารถวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน 3. มีกรอบระยะเวลา 4. ต้องมีความสอดคล้องและความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ โดยทั่วไปในแต่ละองค์กรจะกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้มากกว่าหนึ่งเป้าหมายเสมอ ซึ่งในแต่ละเป้าหมายอาจมีความขัดแย้งกันเองหรือการได้รับการยอมรับจากสมาชิกภายในองค์กรเองก็มีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน

2.4.3.2 การประเมินประสิทธิภาพเชิงระบบ (The System Approach)

จากการศึกษาซึ่งจะเน้นที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลหรือปัจจัยที่ได้มาจากการกำหนดเป้าหมายดังกล่าว (Output) การพิจารณาปัจจัยที่เป็นตัวนำเข้า (Input) รวมถึงกระบวนการผลิต (Process) ที่ก่อให้เกิดข้อจำกัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรมากมายหลายประการด้วยกัน ทั้งนี้ ในส่วนของทฤษฎีการประเมินประสิทธิภาพเชิงระบบ ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการประเมินในด้านประสิทธิภาพที่ได้พยายามแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ

รวมถึงผลผลิตและกระบวนการต่างๆ แต่ยังคงให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อที่จะสามารถปรับตัวและองค์กรยังคงดำเนินต่อไปได้

การประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามหลักการและทฤษฎีระบบ ซึ่งมีหลักเกณฑ์เป็นตัวกำหนดในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์ของการประเมินประสิทธิผล ที่จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงถึงวงจรการผลิต (Input-Process-Output Cycle) ทุกขั้นตอน
2. หลักเกณฑ์การประเมินทางด้านประสิทธิผลจำเป็นที่จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อมนั้นๆ

ในการนี้ นักวิชาการได้ทำการศึกษาในด้านประสิทธิผลขององค์กรตามหลักแนวคิดของ John A. Seiler, Theodore Caplow, Richard M. Steers, Gibson Ivanceich and Donnelly ซึ่งทฤษฎีระบบนี้ มีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์ในด้านประสิทธิผลขององค์กร 3 ด้านด้วยกัน คือ

1. ด้านความสามารถในการผลิต (Productivity) คือ การผลิตที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือ ใช้ให้น้อยที่สุดแต่สามารถให้ผลผลิตมากที่สุด
2. ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ กิจกรรมในด้านการตอบสนองความสนใจของตัวสมาชิกขององค์กร
3. ด้านการพัฒนา (Development) คือ การจัดกิจกรรมที่เน้นในด้านการลงทุนในด้านต่างๆ ซึ่งการมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาและการลงทุนในด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในด้านการวัดประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเรียนรู้จากตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- ความมั่นคงในระยะยาว
- ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ขององค์กร
- ความเต็มใจและการให้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร
- การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

Steers (1975, p. 5) ได้เสนอกรอบและแนวทางในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อช่วยในการประเมินบุคลากรในด้านประสิทธิผล โดยการพิจารณาจากตัวแปรในส่วนของกระบวนการ (Process Model) ซึ่งได้สรุปความสำคัญของแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กันตามปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านการบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Goal Optimization) ซึ่งเป็นการยอมรับในด้านของข้อจำกัดที่ว่า การที่จะสามารถดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใดๆ ได้นั้น ต้องใช้ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งในด้านการประเมินประสิทธิผลจึงเน้น

การวิเคราะห์ที่ชี้ให้เห็นว่า การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จนั้น สามารถเป็นไปได้ (Feasible Goal) มากน้อยและดีเพียงใด

2. แนวความคิดในด้านระบบ (System Perspective) เป็นการยอมรับในด้านของความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและการปฏิบัติงานขององค์กรในระยะยาวเพื่อประสิทธิผลสูงสุด

3. แนวคิดในด้านพฤติกรรม (Behavioral Emphasis) เป็นการได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันในด้านของความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น เป็นผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่ต้องมีความสามัคคี ช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้นั้นสามารถจำแนกออกได้ 4 ประเภทด้วยกันคือ

1. ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ ลักษณะหรือข้อกำหนดต่างๆ ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรทั้งในด้านของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และในด้านของสมาชิกด้วยกันเอง เป็นต้น

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ระยะทางและความสะดวกในการเดินทาง สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของครอบครัวต่างๆ เป็นต้น

3. ความรู้สึกผูกพันในองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้

4. นโยบายในการดำเนินการขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมาย พันธกิจหลัก รวมไปถึงแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันทั้งในส่วนเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร และอาจรวมไปถึงเป้าหมายของประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุกและประสิทธิผลในการทำงานซึ่งมีผลงานวิจัยมากมาย ในที่นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของตนเองบางส่วนดังนี้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถตนเอง

สุนทรี ศักดิ์ศรี (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่ทำงานในองค์กรเสมือนจริง จากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเสมือนจริงจำนวน 454 คน การศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 7 และ 8 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิง

ทดลอง คือ นักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ยินดีเข้าร่วมการวิจัย สวมบทบาทสมมติให้ตนเองเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเสมือนจริง จำนวน 50 คน และ 20 คน ตามลำดับผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้องค์กรมีการทำงานแบบองค์กรเสมือนจริง คือ องค์กรมีความต้องการที่จะลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเช่าพื้นที่สำนักงานซึ่งค่อนข้างสูงและต้องการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยลักษณะการปฏิบัติงานแบบองค์กรเสมือนจริง คือ พนักงานปฏิบัติงาน ได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยไม่ต้องเดินทางหรือมาทำงานที่ออฟฟิศ ซึ่งทางองค์กรมีระบบ เทคโนโลยีรองรับในการสื่อสารข้อมูล นอกจากนี้ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญต้องมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ในการที่จะมุ่งมั่นพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองให้กับพนักงาน กล่าวคือ ควรให้พนักงาน ได้รับทราบเป้าหมายการปฏิบัติงานก่อน จากนั้นควรมีการสอนงานให้พนักงานได้มีประสบการณ์ใน การทำงาน มีพี่เลี้ยงซึ่งก็คือหัวหน้างาน สามารถให้คำแนะนำวิธีในการปฏิบัติงาน การพูดให้กำลังใจ พร้อมกันให้ข้อมูลป้อนกลับกับพนักงานหลังจากประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) โมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเพื่อยืนยันการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาค่าสถิติ Chi-Square Goodness of Fit = 165.45 (df = 138, p = .055) GFI = 0.97 AGFI = 0.94 และ RMSEA = 0.055 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเองจะมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุและอายุการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ 5) โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาค่าสถิติ Chi-Square Goodness of Fit = 164.62 (df = 139, p = .068) GFI = 0.97 AGFI = 0.93 และ RMSEA = 0.020 6) การรับรู้ความสามารถของตนเองได้รับ อิทธิพลทางตรงจากประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จมีค่าอิทธิพลทางตรง 1.00 ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ นอกจากนี้การเห็นคุณค่าในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากความวิตกกังวล มีค่าอิทธิพล - 0.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 7) การรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานกลุ่มได้รับ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานกลุ่มได้รับตัวแบบในการปฏิบัติงาน กลุ่มได้รับ คำพูดชักจูงทางบวกในการปฏิบัติงาน และกลุ่มได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวก มีคะแนนเฉลี่ยหลังทำ การทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 8) การรับรู้ความสามารถของตนเองต่องาน ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่ได้รับประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับ ตัวแบบในการปฏิบัติงาน การได้รับคำพูดชักจูงทางบวกในการปฏิบัติงานและการได้รับข้อมูล ป้อนกลับทางบวกในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยหลังทำการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนั้นแล้ว ประสิทธิ์ โภยราช (2553) ซึ่งได้ศึกษา ผลของโปรแกรมการ สร้างแรงจูงใจต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่ม

แอลกอฮอล์ของวัยรุ่นชายตอนต้น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ไม่เคยดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เลยหรือเคย ทดลองดื่มไม่เกิน 1 แก้วเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 ราย กลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมจำนวน 5 ครั้ง แต่ครั้งห่างกัน 1 สัปดาห์ เก็บข้อมูลก่อนทดลอง หลังทดลองและติดตามผลอีก 4 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Repeated Measures ANOVA และ Post Hoc Analysis (LSD) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มทดลองมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ความตั้งใจต่อการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ แตกต่างกับจากกลุ่ม เปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ส่วนความคาดหวังในผลของการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติระหว่างกลุ่ม แต่ในกลุ่มทดลองภายหลังการทดลองและในระยะติดตามผล พบว่าทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ความคาดหวังในผลของการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความตั้งใจในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีคะแนนเฉลี่ยดีขึ้นกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โปรแกรมการสร้างแรงจูงใจเพื่อป้องกันการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในเด็กวัยรุ่นตอนต้นควรเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการสร้างทักษะเชิงบวกและสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มเพื่อน ที่สำคัญควรเป็นโปรแกรมที่มีทำอย่างต่อเนื่อง

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

ธนิศา สมบูรณ์ (2553) ได้ศึกษาการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาคารสมอง ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาคารสมองอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพก่อนเกษียณ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาวะสุขภาพ ระยะเวลาของการเกษียณ ลักษณะการอยู่อาศัย ความสัมพันธ์ในครอบครัวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน ในด้านการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาคารสมอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาคารสมอง ได้ร้อยละ 44.2

นอกจากนั้นแล้วในส่วนของ สมหทัย ภูพะเนียด (2554) ได้ทำการศึกษา การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับความสำเร็จในงาน ศึกษาการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และศึกษาการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายในการทำงานกับ ความสำเร็จในงานของบุคลากร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความสำเร็จ ในงานของบุคลากร และ 4) พยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ อาหารและยา ด้วยการตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสำเร็จในงาน ระดับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และระดับการรับรู้วัฒนธรรม องค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การตั้งเป้าหมายใน การทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของบุคลากรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 33.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ .05

ในส่วนของวิธการ สบายยิ่ง (2541) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายตรง ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบจำลองของล็อก (Locke, 1990) ในความสัมพันธ์ระหว่าง 1) การตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง กับ ผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรงและ 2) การตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง กับ ผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรงเมื่อเพิ่มตัว แปรบุคลิกภาพ และประสบการณ์ ในการทำงาน กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ทฤษฎีการ ตั้งเป้าหมายของล็อก โดยที่ การรับรู้ความสามารถของตนเองและ การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่งผล ต่อการปฏิบัติ งานของผู้จำหน่ายตรง การตั้งเป้าหมายองค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้เพิ่ม ตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งพบความสัมพันธ์จาก การทบทวนงานวิจัยใน กรอบแนวคิดในการวิจัยโดยที่บุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อการรับรู้ ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยเป็นผู้จำหน่ายตรงที่ทำธุรกิจขายตรงกับบริษัท ที่จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค และเป็นสมาชิก สมาคมขายตรง (ไทย) และมีผลงานย้อน หลัง 3 เดือน จากบริษัท 3 บริษัทจำนวน 443 คน การเก็บ รวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ให้ผู้ตอบกรอกเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS PC+ ในการ วิเคราะห์สถิติ เชิงพรรณนา หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการตรวจสอบความตรง

ของ แบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL 8.10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของลือค มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายขององค์การมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้ง เป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลทางตรงต่อการตั้งเป้าหมาย ส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 2) พบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของลือค กล่าวคือการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานแต่การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ การตั้งเป้าหมายองค์การมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของลือค เมื่อเพิ่มตัวแปร บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านทาง การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงานและเป้าหมายองค์การส่งผลทางอ้อมต่อผล การปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมาย ส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง และ ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของลือคเมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายองค์การ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณโดยผ่าน ทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแก่วงการธุรกิจขายตรงและสมาคม ขายตรง (ไทย) ในการที่จะฝึกอบรมผู้จำหน่ายตรง โดยให้พิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจในการขาย ให้ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและสามารถตั้งเป้าหมาย ของตนเองได้อย่างเฉพาะเจาะจง รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านแสดงตัวแบบมีสติ แบบ เปิดกว้างและแบบอ่อนโยน ตลอดจนทั้งประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้องค์การด้านการขายตรงจะต้องส่งเสริมปัจจัยที่จะสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานทั้งปริมาณและ คุณภาพเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง นอกจากนั้นยังเป็นยังเสนอแนะแก่บุคลากรที่จะก้าวเข้าสู่อาชีพการขายตรงในการสำรวจความมั่นใจหรือความเชื่อมั่นใน การรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน กระบวนการขาย และการตั้งเป้าหมายของตนเองในการที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ ดังกล่าวนี้นี้

ในส่วนของสุนันทา คาเนโกะ (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ 2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 236 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบแสดงออกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง และมีบุคลิกภาพแบบหว่นไหวอยู่ในระดับต่ำ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนโดยรวมและรายด้าน (ด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการสอน) อยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมและรายด้าน (ด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการสอน) อยู่ในระดับดี 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุนสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมได้ร้อยละ 48.6 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุนสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนได้ร้อยละ 42.3 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนได้ร้อยละ 40.3 และ 5) การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ในการสอน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดย สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ร้อยละ 35.3

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุก

แครนท์ (Crant, 1995, pp. 532-537) ซึ่งได้มาทำการทดสอบตรงตามเกณฑ์ (Criterion Validity) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของตัวแทนขายบ้านและ ที่ดินจำนวน 131 คน พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน โดยวัดข้อมูลจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ คือ 1) จำนวนบ้านที่สามารถขายได้ 2) จำนวนรายชื่อ ลูกค้าที่เพิ่มขึ้น 3) ค่านายหน้าที่ได้รับจากการขาย ซึ่ง แครนท์ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะของการเป็น ตัวแทนขายบ้านและที่ดินนั้น ต้องเร่งดำเนินการจัดการกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน ของตนเองมีประสิทธิภาพ เช่น หาแหล่งโฆษณาเพื่อให้เจ้าของบ้านติดต่อให้เป็นตัวแทนขายและต้อง พิจารณาลูกค้าให้รอบคอบและมั่นใจได้ว่าจะสามารถปิดการขายได้ หรือแม้แต่เปลี่ยนแปลงตลาดหรือ กลุ่มลูกค้าจนกระทั่งยอมเสียค่าใช้จ่ายในการโฆษณาที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงและติดต่อขอ ใช้บริการมากขึ้น จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกนั้นส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานขายเป็นอย่างมาก

ในส่วนงานวิจัยของ สเตนแคมป์ (Steinkamp, 1970) ซึ่งได้นำเสนองานวิจัย ของสมาคมการบริหารการขายและการตลาดแห่งลอสแอนเจลิส บริษัทที่ปรึกษาทางด้านจิตวิทยา และคณะกรรมการวิจัยด้านการวางแผนและทางด้านการบริหาร ในด้านพนักงานขายดีเด่น (Star Salesman) ซึ่งในการศึกษาครั้งนั้นใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานขายเป็นจำนวนทั้งสิ้น 97 คนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจาก 60 บริษัท พบว่า ลักษณะของพนักงานขายที่ประสบความสำเร็จจะมีความ คล่องแคล่วและจะไม่ยอมให้ใครมีอำนาจเหนือกว่า และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในส่วนของ นุชนารถ อยู่ดี (2548) ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 152 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กรและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้ร้อยละ 19.4

นอกจากนั้นแล้ว จิรพรรณ พรเลิศประเสริฐ (2556) การศึกษาเรื่อง “บุคลิกภาพ เชิงรุก” การรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทขนส่ง

สินค้าระหว่างประเทศใช้ระบบโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใช้ระบบโลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้สมรรถนะแห่งตนและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง เพศที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ไม่แตกต่างกันลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเอง ($r=.457, p < .01$) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม ($r=.360, p < .01$) การรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม ($r=.399, p < .01$) ตัวแปรที่สามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ คือ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้สมรรถนะแห่งตน มีอำนาจในการทำนายร้อยละ 15.7

ผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาและพัฒนา ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้สมรรถนะแห่งตนเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเพิ่มขึ้น

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงาน

รติ ศรีเหมือน (2556) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร ความสามารถในการสื่อสาร และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ความสามารถในการสื่อสารและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีม 3) เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม จากพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารในองค์กร และความสามารถในการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในธุรกิจธนาคารสองแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ความสามารถในการสื่อสารและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรม การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและความสามารถในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรพยากรณ์

จำนวน 2 ด้านย่อย ของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร และ 3 ด้านย่อยของความสามารถในการสื่อสารสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 28.50

ในส่วนของ อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง (2548) ได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานและประสิทธิผลการทำงานขององค์การระหว่างองค์การที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) และองค์การที่ไม่ได้รับการรับรอง มาตรฐานการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานของ พนักงาน และประสิทธิผลการทำงานขององค์การที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ ในงานของพนักงาน และประสิทธิผลการทำงาน ระหว่างองค์การที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) และองค์การที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในองค์การที่ได้รับการและไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) ซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 255 คน และพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 81 คนของ องค์การที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 268 คน และพนักงาน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 80 คน ขององค์การที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test ในการทดสอบสมมติฐานได้กำหนดนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การทั้งที่ได้รับการและไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมี ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนประสิทธิผลการทำงานขององค์การ พบว่า องค์การที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีประสิทธิผลการทำงานใน ระดับปานกลาง และองค์การที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีประสิทธิผลการทำงานในระดับสูง 2) พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างจากพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในองค์การที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) แต่พบว่า ประสิทธิผลการทำงานขององค์การที่ได้รับการและไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย องค์การที่ไม่ได้รับการ

รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (SA 8000) มีประสิทธิผล การทำงานสูงกว่าองค์การที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (SA 8000)

นอกจากนั้นแล้ว นทีรีย เกรียงชัยพร (2552) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ เซวาร์นอาร์มณตามแนวคิดของโกลแมน กับการรับรู้ประสิทธิผลของทีมงาน กรณีศึกษา : พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เซวาร์นอาร์มณ และการรับรู้ประสิทธิผลทีมงานของพนักงาน กปภ.

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประชาสัมพันธ์ ที่ทำงาน ณ สำนักงานใหญ่ เขตหลักสี่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม คือแบบสอบถามบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับเท่ากับ .90 แบบสอบถามเซวาร์นอาร์มณ มีค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับเท่ากับ .80 และแบบทดสอบวัดการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน มีค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับบุคลิกภาพ ตามแนวคิดห้าองค์ประกอบทุกด้านในระดับปานกลาง และมีระดับเซวาร์นอาร์มณ การรับรู้ประสิทธิภาพทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์, การแสดงตัว การเห็นด้วยกับผู้อื่น และการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน ส่วนบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน เซวาร์นอาร์มณด้านการตระหนักรู้ในตนเอง, การจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง, การจูงใจตนเอง และการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน ส่วนเซวาร์นอาร์มณด้านการเห็นใจผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงานบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์, การแสดงตัวการเปิดรับประสบการณ์ และการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเซวาร์นอาร์มณ ส่วนบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบด้านเห็นด้วยกับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเซวาร์นอาร์มณ

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบทดสอบในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในองค์กร และการฝึกอบรมให้พนักงานมีบุคลิกภาพและเซวาร์นอาร์มณที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องประสิทธิภาพทีมงานต่อไปด้วย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ (Correlation Study) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยที่สามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ของพนักงานฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง ของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งองค์กร ระดับพนักงานชั้นกลางขึ้นไปปฏิบัติงานอยู่ที่สถาบันการเงินแห่งนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือและแนวทางที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ได้ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายบริหารงานอาคารและงานกลางของสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 125 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2558)

เนื่องจากจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนน้อยเพียง 125 คน ผู้วิจัยจึงได้ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1. การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy)
2. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)
3. บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality)

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent)

1. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Effectiveness)

- 1) ประสิทธิภาพในการทำงานสูง
- 2) ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

3.3 เครื่องมือและแนวทางในการวิจัยและการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden (2001) มาแปลเป็นภาษาไทยและให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องของการแปลเนื้อหาของแบบวัด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามการตั้งเป้าหมายของ สุนันทา คานโกะ (2554) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Locke and Latham (1984)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกของ นุชนารถ อยู่ดี (2548) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของแบทแมนและแกรนท์ (Bateman & Crant, 1993) และโควี (Covey, 1989)

ส่วนที่ 5 แบบประเมินประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ผู้วิจัยได้ใช้คะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานของปี 2558 เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ลักษณะของการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นแบบเลือกตอบ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนตามลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

3.5 แนวทางการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและอายุงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden (2001) มาแปลเป็นภาษาไทย และให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตรวจสอบความถูกต้องของการแปลเนื้อหาของแบบวัดและแปลกลับเพื่อดูว่า การแปลข้อคำถามตรงตามแบบวัดต้นฉบับ (ภาษาอังกฤษ) มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามการตั้งเป้าหมายของ สุนันทา คานโกะ (2554) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Locke and Latham (1984) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกของ นุชนารถ อยู่ดี (2548) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ แบตแมนและแกรนท์ (Bateman & Crant, 1993) และโควี (Covey, 1989) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้คะแนนผลการปฏิบัติงานประจำปี 2558 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แต่เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งมีผู้ประเมินทั้งหมด 4 ท่าน ซึ่งผู้ประเมินอาจขาดซึ่งความเที่ยงได้ ผู้วิจัยจึงได้

ตรวจสอบความเที่ยงของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2558 ของผู้ประเมินทั้ง 4 ท่าน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามวัดขึ้นมาอีก 1 ชุด โดยใช้โครงสร้างข้อคำถามจากเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท

จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ประเมินทั้ง 4 คน ประเมินผู้บังคับบัญชาทีมละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำคะแนนของการประเมินประสิทธิผลของปี 2558 ซึ่งประเมินโดยหัวหน้างานแต่ละคน จากนั้นนำมาหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) กับคะแนนที่ได้จากการประเมินเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของปี 2558 กับผลการปฏิบัติงานที่หัวหน้าได้ทำการประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการประเมินนั้น มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .853 แสดงว่า การประเมินของหัวหน้างานมีความเที่ยงสูง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของปี 2558 มาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการทำงานสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

3.5.2 การทดสอบความเข้าใจของภาษา

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านบุคลิกภาพเชิงรุกมาทดสอบเพื่อดูความเข้าใจด้านภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามกับระยะเวลาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานฝ่ายบริหารอาคารและงานกลางโดยใช้เทคนิค Focus Group จำนวน 10 คน พบว่า ทุกคนมีความเข้าใจภาษาที่ใช้เป็นอย่างดี

3.5.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Total Correlation: CITC)

หลังจากผู้วิจัย ได้ตรวจสอบความเข้าใจในภาษาของแบบสอบถาม ด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านบุคลิกภาพเชิงรุกแล้วนำมาแบบทดสอบทั้ง 3 ชุด มาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน โดยขอความร่วมมือจากเลขานุการฝ่ายเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้เป็นจำนวน 70 ชุด และได้คืนกลับมาเป็นจำนวน 64 ชุด ซึ่งมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบจำนวน 45 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Total Correlation: CITC) พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง จำนวน 8 ข้อ มีการคัดออก 1 ข้อ ซึ่งมีค่า CITC คือ -.111 (ข้อ 1) จึงเหลือข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งมีค่า CITC ต่ำสุดที่ .476 และสูงสุดที่ .688 (ดูรายละเอียดภาคผนวก ข)
2. แบบสอบถามการกำหนดเป้าหมาย 14 ข้อ ซึ่งมีค่า CITC ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าต่ำสุดที่ .537 และสูงสุดที่ .817 (ดูรายละเอียดภาคผนวก ข)

3. แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่า CITC ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าต่ำสุดที่ .510 และสูงสุดที่ .814 (ดูรายละเอียดภาคผนวก ข)

3.5.4 การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้ทำการวิจัย ได้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) จากข้อคำถามต่างๆ ที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่า

1. แบบสอบถามด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง จำนวน 7 ข้อ ซึ่งทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ .832 (ดูรายละเอียดภาคผนวก ข)
2. แบบสอบถามด้านการกำหนดเป้าหมาย จำนวน 14 ข้อ ซึ่งทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ .931 (ดูรายละเอียดภาคผนวก ข)
3. แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 15 ข้อ ซึ่งทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ .936 (ดูรายละเอียดภาคผนวก ข)

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขออนุญาตผู้บริหารของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูลประชากรในฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง จำนวน 125 คน
2. ผู้วิจัยทำการขอจริยธรรมในคนเพื่อที่จะขอเข้าไปเก็บข้อมูล
3. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมในคนจากคณะกรรมการแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการอนุเคราะห์จากเลขานุการ ซึ่งได้ชี้แจงว่า ข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อทำการวิจัยเท่านั้นและไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแต่อย่างใด
4. ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์ นำแบบสอบถามทั้งหมดและจะคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในทางสถิติต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบคะแนนและทำการประเมินผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS: Statistical Package for the Social Sciences เพื่อหาค่าข้อมูลทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และใช้วิธีทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร t-test

2. การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) โดยการทดสอบค่า Wilk's Lambda ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการจำแนกกลุ่ม (Stepwise)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1). เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง 2). เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตแบบสอบถามไปจำนวน 125 ฉบับ ได้รับกลับคืนกลับมา จำนวน 125 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดตอบครบถ้วน สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 125 ฉบับ โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสถานภาพการสมรส อายุงาน โดยแสดงในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และใช้วิธีทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร t-test
3. การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) โดยการทดสอบค่า Wilks' Lambda ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการจำแนกกลุ่ม (Stepwise)

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อแสดงข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage)

จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำนวน 125 คน แต่เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่สามารถแยกแยะกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ผู้วิจัยจึงนำเสนอการประเมิน

ประสิทธิผลของการทำงานขององค์กรในปี 2558 มาแบ่งเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงกับกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ แต่เนื่องจากเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินพนักงานในองค์กร ใช้คะแนนการประเมินตั้งแต่ 1-5 คือ 1 หมายถึง มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำสุด และ 5 หมายถึง มีประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด โดยที่คะแนนการประเมิน 3 หมายถึง มีประสิทธิผลในการทำงานปานกลาง และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงกับกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ ผู้วิจัยจึงตัดผู้ที่ได้คะแนนการประเมินประสิทธิผลระดับกลาง คือ กลุ่มที่ได้คะแนนการประเมิน 3 ออกไป เพื่อแบ่งกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงกับกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำอย่างชัดเจน

จากการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว จึงได้กลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า 3.1 เป็นต้นไปและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ คือ มีคะแนนต่ำกว่า 2.9 เป็นต้นไป พบว่า จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 125 คน มีจำนวนพนักงานที่มีคะแนนสูงกว่า 3.1 ขึ้นไป มีจำนวน 59 คน และจำนวนพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่า 2.9 มีจำนวน 48 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 107 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 107 คน เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถแยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุกกับประสิทธิผลในการทำงานพบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรทำนาย คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมายและบุคลิกภาพเชิงรุก แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายด้วยกัน พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองสัมพันธ์อย่างสูงกับการกำหนดเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในขณะเดียวกันมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อแสดงข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และ
อายุงาน (N = 107)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิผลในการทำงานสูง		ประสิทธิผลในการทำงานต่ำ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	45	76.27	37	77.08
หญิง	14	23.73	11	22.92
รวม	59	100	48	100
2. อายุ				
20-25 ปี	2	3.39	0	0.00
26-30 ปี	4	6.78	1	2.08
31-35 ปี	14	23.73	13	27.08
36-40 ปี	19	32.20	17	35.42
41 ปีขึ้นไป	20	33.90	17	35.42
รวม	59	100	48	100
3. สถานภาพสมรส				
โสด	20	33.90	17	35.42
สมรส	37	62.71	31	64.58
หม้าย/หย่าร้าง	2	3.39	0	0.00
รวม	59	100	48	100
4. ระดับการศึกษาสูงสุด				
ปริญญาตรี	29	49.15	32	66.67
ปริญญาโท	30	50.85	16	33.33
รวม	59	100	48	100
5. อายุงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	1	1.69	0	0.00
1-5 ปี	17	28.81	10	20.83
6-10 ปี	15	25.42	20	41.67
มากกว่า 10 ปี	26	44.08	18	37.50
รวม	59	100	48	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งที่มีประสิทธิผลในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 76.27 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และเพศหญิงมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ จำนวนเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ และเพศหญิงมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ ในส่วนของอายุพบว่า กลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และอายุระหว่าง 20-25 ปี มีจำนวนน้อยสุด คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำส่วนใหญ่มีจำนวนเท่ากัน 2 กลุ่ม คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน และอายุระหว่าง 36-40 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ และอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ และอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำปรากฏในกลุ่มอายุระหว่าง 20-25 ปี ในส่วนสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 62.71 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง สถานภาพโสด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง ในส่วนสถานภาพเป็นหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 64.58 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ สถานภาพโสด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ และไม่ปรากฏกลุ่มคนที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำในส่วนของสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ในส่วนของการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.85 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 49.15 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับ

ปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ และระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ ในส่วนของอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 44.08 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง รองลงมา คือ อายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.42 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง สุดท้ายกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ และอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ และไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลในการทำงาน

หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง โดยตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และใช้วิธีทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำของคะแนนการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก ได้แสดงในตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3 ดังนี้

ในขั้นตอนแรกผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ($N = 107$)

ปัจจัย	ประสิทธิผล ในการทำงาน	การรับรู้ ความสามารถ ตนเอง	การกำหนด เป้าหมาย	บุคลิกภาพ เชิงรุก
1. ประสิทธิผลในการทำงาน	1.00			
2. การรับรู้ความสามารถตนเอง	.227*	1.00		
3. การกำหนดเป้าหมาย	.138	.694**	1.00	
4. บุคลิกภาพเชิงรุก	.079	.508**	.517**	1.00

* $p < .05$

** $P < .01$

จากตารางที่ 4.2 พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายกับการรับรู้ความสามารถตนเองสูงที่สุด เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด เท่ากับ .694 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .517 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการรับรู้ความสามารถตนเองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .508 และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความสำเร็จในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .227 จากผลการวิเคราะห์ พบว่ามีการรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .227 โดยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุกกับความสำเร็จในการทำงาน

ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานและความสำเร็จไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยการหาค่า t-test ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

คะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ t-test คะแนนการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน (N = 107)

ปัจจัย	ประสิทธิผลในการทำงานสูง (n = 59)		ประสิทธิผลในการทำงานต่ำ (n = 48)		ค่าทดสอบ t
	M	S.D.	M	S.D.	
1. การรับรู้ความสามารถ ตนเอง	4.1283	.45307	3.7946	.49829	3.623*
2. การกำหนดเป้าหมาย	4.2736	.43065	4.0268	.55654	2.586
3. บุคลิกภาพเชิงรุก	3.9955	.39901	3.7653	.56935	2.368

*P < .05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คะแนนการรับรู้ความสามารถตนเองของกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.623$, $df = 105$) นั้นแสดงว่า บุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงก็จะมี การรับรู้ความสามารถตนเองสูง ซึ่งทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานสูง ในขณะเดียวกัน พบว่า คะแนนของการกำหนดเป้าหมายและคะแนนของบุคลิกภาพเชิงรุกของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน จากข้อมูลการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูง ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำก็จะมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่แยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานสูงและความมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

หลังจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก กับความมีประสิทธิผลในการทำงานแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความสามารถในการแยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานสูงและความมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ โดยตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก นำมาทดสอบค่า Wilks' Lambda ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการจำแนกกลุ่ม (Stepwise) ผลการวิเคราะห์สามารถแยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานสูงและความมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ แสดงดังตารางที่ 4.4-4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.4

ค่า Wilks' Lambda ทดสอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพในการทำงานที่มีอำนาจจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ (N=107)

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df
1	.883	12.826*	3

*p < .05

ตารางที่ 4.4 ค่าทดสอบ Wilks' Lambda พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกกลุ่มเท่ากับ .883 และเมื่อทดสอบค่า Chi-square พบว่าคะแนนของปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพในการทำงานมีอำนาจการจำแนกความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นจึงวิเคราะห์ลำดับความสำคัญในการจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

ค่าสัมประสิทธิ์ Canonical แสดงปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพในการทำงานที่มีอำนาจจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ (Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients) (N = 107)

ปัจจัย	Function 1
1. การรับรู้ความสามารถตนเอง	.854
2. การกำหนดเป้าหมาย	-.004
3. บุคลิกภาพเชิงรุก	.260

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก สามารถเข้าสมการจำแนกกลุ่มโดยที่การรับรู้ความสามารถตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์ Canonical เท่ากับ .854 จัดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำมากที่สุด ในส่วนปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพเชิงรุกและการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมีค่า

สัมประสิทธิ์ Canonical ต่ำมาก คือ เท่ากับ .260 และ -.004 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับตัวแปรทำนายซึ่งก็คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง จึงทำให้มีอำนาจในการจำแนกความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ จากนั้นผู้วิจัย จึงวิเคราะห์การพยากรณ์อำนาจจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำของกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

การวิเคราะห์การพยากรณ์อำนาจจำแนกกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ (N=107)

กลุ่มที่เป็นจริงปัจจัย	ประสิทธิภาพในการทำงานสูง		ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ		รวม
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
กลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง	49	83.1	10	16.9	59
กลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ	25	52.1	23	47.9	48
ความถูกต้องในการพยากรณ์อำนาจจำแนกรวม ร้อยละ 67.3					

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก มีอำนาจการจำแนกกลุ่มตัวอย่างความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ถูกต้องตามความเป็นจริง ร้อยละ 83.1 ของ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ขณะที่อำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ตามความเป็นจริงร้อยละ 47.9 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ โดยมีความถูกต้องในการพยากรณ์อำนาจจำแนกรวมร้อยละ 67.3 ของกลุ่มตัวอย่างสำหรับปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งหมด

4.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' s product moment correlation coefficient) และผลจาก

การวิเคราะห์แต่ละตัวแปรถึงความสามารถในการแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและ ความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ โดยการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) จาก การวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และ บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงิน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก ไม่พบความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .227 แสดงว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง จากข้อมูลการ วิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพใน การทำงานสูง ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเองนี้ จะทำให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถในการ กระทำพฤติกรรมต่างๆ ได้ ผู้ที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถในตนเองสูงจะมีความเอาใจใส่ มุ่งมั่น ความพยายามในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ และความเชื่อในความสามารถของตนเองในบุคคลนี้ เป็น พื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรม (Bandura, 1997) บุคคลที่มีความเชื่อ ว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเองแล้วนั้น ยังสามารถที่จะเผชิญหน้า กับปัญหาและอุปสรรคและมุ่งหวังความสำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ ทำให้มีการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเองจนสามารถประสบความสำเร็จได้ (Bandura, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของ สุนทรี ศักดิ์ศรี (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่ ทำงานในองค์กรเสมือนจริง จากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเสมือนจริงจำนวน 454 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายมีผลให้คะแนนประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานสูง

จากการทดสอบสมมติฐานด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพบว่า มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .138 ซึ่งแสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างเฉพาะส่วนงานหนึ่งในสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเท่านั้น มีความเป็นไปได้ว่า ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย และต้องทำงานภายใต้คำสั่งจาก หัวหน้างานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น จึงเป็นไปได้ว่า พนักงานไม่ทราบถึง ความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายว่ามีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองเช่นกัน

ส่วนการทดสอบสมมติฐานด้านบุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน โดยพบว่า มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .079 ซึ่งแสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะส่วนงานหนึ่งในสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเท่านั้น มีความเป็นไปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพเชิงรุกต่ำ จึงทำให้มีความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์หรือการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆต่ำไปด้วย เนื่องจากวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานและไม่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก สามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับมีความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก สามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับมีความประสิทธิภาพในการทำงานต่ำของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ที่ได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งพบว่าตัวแปรทุกตัวมีอำนาจในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความถูกต้องในการแยกแยะพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คือ ร้อยละ 67.3 แต่จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์ Canonical สูงมากที่สุด .854 ในขณะที่บุคลิกภาพเชิงรุกและการกำหนดเป้าหมายและมีค่าสัมประสิทธิ์ Canonical เพียง .260 และ -.004 จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีอำนาจในการจำแนกต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันสูงกับการรับรู้ความสามารถตนเองจึงอาจทำให้มีอำนาจในการแยกแยะต่ำ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถตนเองสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ แบบดูรา (Bandura, 1997) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลเป็น 2 ประการ คือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเอง จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองว่าสามารถดำเนินการใดๆ ตามที่คาดหวังไว้ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ซึ่งความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น คือการที่บุคคลการประเมินว่า หากตนเองกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมใดๆ แล้วนำไปสู่ผลตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้ก็จะมุ่งมั่นและพยายามที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ตนเองเชื่อว่าตนเองสามารถทำได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับในสังคมของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาฏวดี จำปาดี (2554) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้

ความสามารถตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า พนักงานที่มีกรรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะมีความมุ่งมั่น พยายาม เรียนรู้ทำความเข้าใจ ผักผ่อนและพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ จึงทำให้ตนเองมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่ามีความแตกต่างจากผู้อื่นด้านไหน อย่างไร และพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้มีความโดดเด่น เป็นที่ยอมรับในศักยภาพและความสามารถของตน ในด้านการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การทำงานหรือการปฏิบัติภารกิจตามที่มุ่งหวังไว้ได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ Locke & Latham (1984) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความเป็นไปได้ยากที่จะบรรลุได้ (แต่มีความเป็นไปได้) มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนรวมถึงการให้ผลตอบแทนเมื่อทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ล้วนทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่า ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา คาเนโกะ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง ตรงตามความสามารถของบุคคลนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้ผลที่ได้จากการวิจัยในด้านการกำหนดเป้าหมายสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จและอย่างมีประสิทธิภาพ (Covey, 2004) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่นพยายามจนเต็มกำลัง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซื่อตรงและกล้าที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นแม้ว่าจะมีความยากแต่ก็มีความพยายามที่จะฝ่าฟันไปให้ได้และจะมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองเสมอและจำทำจนกว่าจะสำเร็จ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของนุชนารถ อยู่ดี (2548) ที่ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะมีลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเป็นจริงและตนเองก็จะสามารถที่จะเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และมีความเชื่อว่าตนเองเป็นผู้กำหนดให้เกิดเหตุการณ์นั้นและสามารถที่จะจะสร้างสรรค์ ดำเนินการในสิ่งที่คิดว่าเป็นผลดีโดยไม่ได้มีการสั่งการหรือมีกฎระเบียบใดๆ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกนี้ จะมีความรู้สึกว่าคุณสามารถ

หาทางเลือกที่ดีและสร้างสรรค์ และสามารถทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกรูปแบบตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ จะมองข้ามปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุดตามศักยภาพที่ตนมีและทำได้อย่างดีที่สุด

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเอง มีการกำหนดเป้าหมาย และมีบุคลิกภาพเชิงรุก ก็จะทำให้ส่งมอบผลงานที่มีประสิทธิผลสูงเช่นกัน เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้จะมี ความพยายามที่เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นเพื่อที่จะได้ผลลัพธ์ในบางสิ่งๆ ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gibson and Others, 1988) เนื่องจากในส่วนของการทำงานสำหรับสถาบันการเงินซึ่งถือได้ว่าเป็น หน่วยงานที่สำคัญ ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจและการ แข่งขันที่สูงมากขึ้นทุกวัน ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งในส่วนของผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานนั้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้อง พยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ครบทุกด้านเพื่อที่จะสามารถทำงานให้มีประสิทธิผลมากที่สุด จะเห็นได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้ความสามารถตนเองก็จะสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งมั่นทำด้วยใจอย่างเต็มที่ แม้เจองานที่ยากหรือมีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ (สุนทรี ศักดิ์ศรี, 2554) ส่วนการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุดเช่นกันสำหรับการทำงาน เพราะการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ชัดเจน มีระยะเวลาที่กำหนด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเองทราบว่า ในการทำงานนั้นของตนมีความ คืบหน้าไปถึงไหน ใกล้บรรลุเป้าหมายหรือยัง ต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือหากกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่เหมาะสม กว่าหรือไม่และต้องทำอะไรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นบุคคลที่มีการกำหนด เป้าหมายมีโอกาสที่จะทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพแน่นอน (สุนันทา คาเนโกะ, 2554) นอกจากนั้นแล้วจะเห็นได้ว่า ในยุคของการแข่งขันในปัจจุบันนี้ บุคคลที่ประสบความสำเร็จใน ระดับสูงสุดในงานที่ทำ หรือแม้ในระดับขององค์กร มักจะเห็นได้ว่า ล้วนแล้วแต่มีบุคลิกภาพเชิงรุก ทั้งสิ้น คือ มีความมุ่งมั่น กระฉับกระเฉง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และ กล้าที่จะเสนอแนะในสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานมากกว่า (นุชนารถ อยู่ดี, 2548) ทั้งนี้ เห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก สามารถแยกแยะ ความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงหรือความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำของพนักงานสถาบัน การเงินแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานครได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ ความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งตัวแปรที่นำมาศึกษา นั้นได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก เพื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน และเพื่อวิเคราะห์ อำนาจในการแยกแยะระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการ ทำงานต่ำ ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

5.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง ของ สถาบันการเงินแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 125 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2558)

เนื่องจาก ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยพิจารณาจาก คะแนนผลการปฏิบัติงานขององค์กร ประจำปี 2558 โดยเรียงจากคะแนนจากสูงไปหาต่ำ คือ จาก 5 ไปถึง 1 จากนั้นผู้วิจัยตัดกลุ่มที่มีคะแนนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ กลุ่มที่ได้คะแนน 3 ออกไปจำนวน 18 คน เพื่อให้การแบ่งกลุ่มที่ความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจากการแบ่งกลุ่มพบว่า มีจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คือ กลุ่มที่มีคะแนนตั้งแต่ 3.1 ขึ้นไป จำนวน 59 คน ของจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คือ กลุ่มที่มี คะแนนต่ำกว่า 2.9 เป็นต้นไป จำนวน 48 คนของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ รวม จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 107 คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden (2001) มาแปลเป็นภาษาไทยและให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตรวจสอบความถูกต้องของการแปลเนื้อหาของแบบวัด และแปลกลับเพื่อดูว่า การแปลข้อความตรงตามแบบวัดต้นฉบับ (ภาษาอังกฤษ)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามการตั้งเป้าหมายของ สุนันทา คาเนโกะ (2554) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Locke and Latham (1984) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกของ นุชนารถ อยู่ดี (2548) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของแบทแมนและแกรนท์ (Bateman & Crant, 1993) และโควี (Covey, 1989) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้คะแนนผลการปฏิบัติงานประจำปี 2558 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แต่เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งมีผู้ประเมินทั้งหมด 4 ท่าน ซึ่งผู้ประเมินอาจขาดซึ่งความเที่ยงได้ ผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบความเที่ยงของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2558 ของผู้ประเมินทั้ง 4 ท่าน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบวัดขึ้นมาอีก 1 ชุด โดยใช้โครงสร้างข้อคำถามจากเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ประเมินทั้ง 4 คน ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาทีมละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำคะแนนของการประเมินประสิทธิผลของปี 2558 ซึ่งประเมินโดยหัวหน้างานแต่ละคน จากนั้นนำมาหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) กับคะแนนที่ได้จากการประเมินเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของปี 2558 กับผลการปฏิบัติงานที่หัวหน้าได้ทำการประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการประเมินนั้น มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .853 แสดงว่า การประเมินของหัวหน้างานมีค่าความเที่ยงสูง ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของปี 2558 มาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการทำงานสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นจึงวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product

moment correlation coefficient) สุดท้ายจึงทำการวิเคราะห์แต่ละตัวแปรถึงความสามารถในการแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานและความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานสูง คือ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และกลุ่มที่มีคะแนนต่ำ คือกลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทำการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการจำแนกกลุ่ม (Stepwise)

5.5 สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานที่นำมาศึกษานั้น ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .227 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากการศึกษาปัจจัยที่แยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงหรือความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีอำนาจในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงหรือกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความถูกต้องในการจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คือ ร้อยละ 67.3 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

5.6 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นเพียงตัวแปรเดียว ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานสูงหรือความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทางหน่วยงานหรือองค์กรควรแสดงให้เห็นและตระหนักว่า การทำงานจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่ต้องให้ความสำคัญ นั่นก็คือ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน ในระยะเวลาที่

กำหนด สามารถวัดผลได้ ก็เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาในด้านบุคลิกภาพเชิงรุกนั้นก็จำเป็นอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเช่นกัน แม้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่ได้ศึกษาจะสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพของงานได้ แต่ถ้าพนักงานในองค์กรมีความมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือ ที่จะพัฒนาตนเองให้ครบทุกด้าน นอกจากจะเป็นผลดีต่องานที่ทำให้กับองค์กรแล้ว ยังส่งผลดีในด้านอื่นๆ ของพนักงานด้วยเช่นกัน อาทิเช่น ความก้าวหน้า สวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นอีกมากมาย เป็นต้น

การรับรู้ความสามารถตนเอง ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานดึงศักยภาพตนเองออกมาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและมีประสิทธิผลที่สุด เพราะบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงเท่านั้น ที่จะสามารถรู้ว่าตัวเองสามารถทำงานได้สำเร็จแน่นอน แม้ว่างานนั้นจะยาก จะมีอุปสรรค ก็จะไม่เกิดความท้อแท้ แต่จะยังมีความพยายามมากขึ้นเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทั้งของตนเองและขององค์กรได้

การกำหนดเป้าหมาย แม้ว่าจะยังไม่ได้ได้รับความนิยมมากมายในประเทศไทย แต่จะเห็นได้ว่าในยุคปัจจุบันสื่อต่างๆ มีการชี้ให้เห็นว่า ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม ที่สำคัญคือ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เฉพาะเจาะจง สามารถวัดผลได้ และควรมีระยะเวลาเป็นตัวกำหนดที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การเดินทางไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่หลงทาง หากเกิดปัญหาก็สามารถหาทางออก มองหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การทำภารกิจหรืองานนั้นๆ ให้สำเร็จและมีประสิทธิผลที่สุด

บุคลิกภาพเชิงรุก แม้ในสังคมไทยซึ่งเป็นสังคมที่ต้องมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ให้เกียรติผู้ที่มีวัยวุฒิและคุณวุฒิที่สูงกว่า แต่ไม่ได้หมายความว่า การแสดงออกที่ชัดเจนในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อให้งานออกมาดีกว่าจะเป็นการไม่ให้เกียรติและไม่สามารถทำได้นั้น คงจะเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้องเท่าใดนัก การมีบุคลิกภาพเชิงรุก ที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าแสดงออกหรือเสนอแนะในสิ่งที่ดีกว่าและสร้างสรรค์ย่อมเป็นการดีต่อการทำงานทั้งในภาพรวมขององค์กรและตัวเอง ซึ่งส่งผลให้การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานของสถาบันการเงินเพียงฝ่ายงานเดียว จึงมีความคิดเห็นว่าการศึกษากครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาไปยังฝ่ายงานอื่นๆ ขององค์กร หรือพนักงานในสถาบันการเงินอื่นๆ
2. การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาวัยแปรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก เท่านั้น ซึ่งยัง

มีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลในการทำงานและน่าสนใจ เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความยุติธรรมในองค์กร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่แยกแยะควมมีประสิทธิผลในการทำงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์แยกประเภท (Discriminant Analysis) ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาแยกแยะกับตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถแยกแยะได้ เช่น แยกแยะควมมีสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) เป็นต้น



รายการอ้างอิง

หนังสือ

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา ศิริพานิช. (2533). *หลักการสร้างแบบสอบวัดทางจิตวิทยาและการศึกษา*. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2544). *ลักษณะบุคลิกภาพของนักศึกษาไทย 6 สาขาอาชีพ จากการชี้วัดของ*

MBTI. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา รู้เรา)*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ:

หมอชาวบ้าน.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อาโควี, สตีเฟน. (2539). *7 อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง*. (สงกรานต์ จิตสุทธิภากร และ นิรันดร์

เกชาคุปต์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บทความ

ธงทิพย์ วัฒนชัย. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร*.

วารสาร พยาบาลสาร, 34 (2), 29-38.

วิทยานิพนธ์

กรองทอง ออมสิน. (2550). *ผลของโปรแกรมการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อ*

พฤติกรรมการจัดการกับความเครียดของวัยรุ่นตอนต้น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพยาบาลศาสตร์.

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ*

พนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการ.

- จิตรลดา สุภานันท์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะทำได้ แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของผู้ตาม และความพึงพอใจในงานโดยรวม: กรณีศึกษา ทำเนียบองคมนตรี. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- จิรพรรณ พรเลิศประเสริฐ. (2556). บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใช้ระบบโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ณัชชามน แสงสุข. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพพฤติกรรมการจัดการและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- ทศพร เวชศิริ. (2551). การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่ม: กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ธนิศา สมบูรณ์. (2550). การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณและความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาศาสนาจารย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาชุมชน.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการสาธารณะ.
- ธิดา ศิริ. (2551). โปรแกรมการสร้างพลังร่วมกับการตั้งเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมตนเองของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะพยาบาลศาสตร์.
- นทีรีย เกรียงชัยพร. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ เชวาร์อาร์มอนด์ตามแนวคิดของโกลแมนกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน: กรณีศึกษา: พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

- นิภากร หนูพันธ์. (2550). อิทธิพลของปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อ
ความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำของเรือนจำในจังหวัดนครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- นุชนารถ อยู่ดี. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ประสิทธิ์ ไกยราช. (2553). ผลของโปรแกรมการสร้างแรงจูงใจต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง
และความคาดหวังในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของวัยรุ่นชายตอนต้น.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะพยาบาลศาสตร์, สาขาวิชาการ
พยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน.
- ปาริชาติ พรหมชัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทั่วไปทางสมอง บุคลิกภาพเชิงรุก
กับผลการปฏิบัติงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- พรพิศ พาริยะชาติ. (2550). อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มี
ต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- พรศิริ พิพัฒน์พานิช. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มี
ประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิด
สร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตันของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามธิบดี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- รติ ศรีเหมือน. (2556). พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารความสามารถในการสื่อสาร ที่พยากรณ์
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานในธุรกิจธนาคาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ
- ละม้าย เกิดโกศทรัพย์. (2548). การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของงาน
บุคลากรทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคล
ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ.

- วรรัตน์ บุญผะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- วัฒนมาศ ปั่นแดง. (2550). ผลของการรับรู้ความสามารถตนเอง และ การกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.
- ศศิวิมล เพชรอาวสุ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาผู้แทนขายในบริษัทแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ.
- สมหทัย ภูพะเนียด. (2554). การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่พยากรณ์ ความสำเร็จในงานของบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ อาหารและยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ นครเหนือ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สายทิพย์ ชันจันทร์. (2553). ความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ของการรับรู้ความสามารถของ ตนเองการตั้งเป้าหมายและความสัมพันธ์ในครอบครัวที่มีต่อสุขภาพจิตของนักเรียน อาชีวศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะวิทยาศาสตร์, สาขาจิตวิทยาการศึกษา.
- สุนทรี ศักดิ์ศรี. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่ทำงาน ในองค์การเสมือนจริง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าพระนครเหนือ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สุนทรี ศักดิ์ศรี. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่ทำงาน ในองค์การเสมือนจริง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าพระนครเหนือ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

- สุนันทา คานโกะ. (2554). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สุภาพันธุ์ สายทองอินทร์. (2554). การพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานของผู้ทำบัญชี หลังจากเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ.
- โสภณ บุญถนอมวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายและความริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานขายยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- อมรรัตน์ บุบผาโชติ. (2546). ผลของการใช้บันทึกการเรียนรู้ในการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, สาขาการศึกษา.
- อาลิสร่า รัตนกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก เชื้ออารมณื ประสิทธิภาพการทำงานขาย เกรดเฉลี่ยสะสมกับยอดขายของเจ้าหน้าที่การตลาดสินค้าเชื้อเคหะ: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

เอกสารอื่น ๆ

- ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล. (2546). การตั้งเป้าหมาย. เอกสารประกอบการฝึกอบรมทักษะชีวิต 2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล (2558). สืบค้นจาก <http://watpon.com/spss/>
- ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient). (2558). สืบค้นจาก <http://watpon.com/table/pearson.pdf>

ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLIS). (2558). สืบค้นจาก tdc.thailis.or.th/tdc/basic.php

Books

- Akinson, J. W. (1984). *An introduction to motivation*. Princeton, N.J.: Van Nostrad.
- Allen, B. P. (1986). *Personality theories: Development, growth and diversity*.
New York: Pearson
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Halt, Rinehart and
Winson.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. New
York, NY: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive
theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman
and Company.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds).
Handbook of personality. New York: Guildford.
- Covey, S. R. (1980). Powerful lessons in personal change. In *The seven habits of
highly effective people*. New York: Simon & Schuster.
- Covey, S. R. (1989). *The seven habits of high effective people*. New York: Simon &
Schuster
- Eysenck, H. J., & Eysenck, M. W. (1987). *Personality and individual differences*.
Plenum. New York: Simon & Schuster.
- Gibson, J. L., Ivancevich J M., & Donnelly, J. H. Jr., (2000). *Organizations behavior,
structures, process*. New York: McGraw-Hill.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior*. California: Brooks/Cole.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill Inc.
- MacClelland, D. C. (1961). *The achievement society*. New York: Free Press.
- MacClelland, D. C. (1969). *Motivation economic achievement*. New York: Free Press.
- Maes, S., & Gebhardt, W. (2000). *Self-regulation and health behavior: The health
behavior goal model*. New York: McGraw-Hill.

- Ryan, T. A. (1970). *Intentional behavior: An approach to human motivation*. New York: Prentice Hall.
- Schultz, D., & Schultz E. (1998). *Theories of personality* (6th ed). California America: Brooks/Cole Publishing Company.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. Simon and Schuster.
- Thomson & Mabey. (1994). *Developing human resources*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (1998). *Organizational behavior: Securing competitive advantage* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Articles

- Barrett, P., & Kline, P. (1982). An item and radial parcel factor analysis of the 16PF questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 3(3), 259-270.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business horizons*, 42, 63-70.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Canning, C. (1991). What teachers say about reflection. *Educational leadership*, 48 (6), 18-21.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scales and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizational scales and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537.
- Gibson, D. V., & Smilor, R. W. (1991). Key variables in technology transfer: A field-study based empirical analysis. *Journal of Engineering and Technology management*, 8(3), 287-312.

- Latham, G. P., & Saari, L. M. (1979). Importance of supportive relationships in goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 64(2), 151.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the big five to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927-935.
- Manion, J. (2003). Joy at work! creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35-60.
- Mitchell, T. R. et al. (1994). Predicting self-efficacy and performance during skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 506-517.
- Murray, R. B., Michale, K. M., & Judy P. S. (1993). Conscientiousness and performance of sales representative: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78, 715-722.
- Pajeres, F., & Miller, M. D. (1994). The role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem-solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.
- Parker, S.K. Williams, H.M., & Nick, T.R. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251-266.
- Strecher, V. J., Seijts, G. H., Kok, G. J., Latham, G. P., Glasgow, R., DeVellis, B., ... & Bulger, D. W. (1995). Goal setting as a strategy for health behavior change. *Health Education & Behavior*, 22(2), 190-200.

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถามด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง และ
ประสิทธิผลในการทำงาน

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. นายพรชัย ยงนพคุณ | ผู้บริหารฝ่ายบริหารงานอาคารและงานกลาง
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) |
| 2. ดร.รณน โขติพงษ์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) |
| 3. นายณัฐพัชร สุนทรเสรีกุล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรอุมา บัวทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความสนใจและกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การตั้งเป้าหมายในการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร”

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาแบบสอบถามและตอบข้อคำถามให้ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ข้าพเจ้าขอยืนยันว่า คำตอบของท่านจะเก็บรักษาเป็นความลับ และนำมาเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือด้วยดีของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรอุมา บัวทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ทำเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การตั้งเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล รวมข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง รวมข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย รวมข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก รวมข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

3. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับสำหรับการศึกษาร้านี้เท่านั้นและข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านหรือองค์กรแต่อย่างใด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ เพียง 1 คำตอบในแต่ละข้อที่ตรงกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

- | | | |
|------------------------|--|--|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง |
| 2. สถานภาพสมรส | ☐ โสด | ☐ สมรส |
| | ☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | |
| 3. อายุ | ☐ 20-25 | ☐ 26-30 |
| | ☐ 31-35 | ☐ 36-40 |
| | ☐ 41 ปีขึ้นไป | |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุด | ☐ ปริญญาตรี | ☐ ปริญญาโท |
| | ☐ ปริญญาเอก | |
| 5. อายุงาน | ☐ น้อยกว่า 1 ปี | ☐ 1- 5 ปี |
| | ☐ 6-10 ปี | ☐ มากกว่า 10 ปี |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง

ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความต่อไปนี้ ในระดับใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่อง ☐ ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ฉันสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ที่ฉันตั้งไว้ได้					
2. เมื่อฉันต้องเผชิญกับความยากลำบาก ฉันมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับมันได้					
3. โดยทั่วไปฉันคิดว่า ฉันสามารถที่จะทำงานเพื่อให้ได้บรรลุผลที่สำคัญสำหรับฉันได้					
4. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานส่วนใหญ่ที่ฉันพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้					
5. ฉันสามารถเอาชนะสิ่งที่ท้าทายความสามารถของฉันได้					
6. ฉันมั่นใจว่า ฉันสามารถทำงานที่ยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. เมื่อเทียบกับผู้อื่น ฉันคิดว่า ฉันสามารถทำงานส่วนใหญ่ได้ดี					
8. แม้ว่าจะงานนั้นจะยาก ฉันก็สามารถทำมันได้อย่างดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการกำหนดเป้าหมาย

ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความต่อไปนี้ ในระดับใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่อง ☐ ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ฉันคิดว่าเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
2. ฉันคิดว่าทุกคนจำเป็นต้องมีเป้าหมายในการทำงาน					
3. ฉันคิดว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
4. ฉันคิดว่าเป้าหมายในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน					
5. หากฉันไม่กำหนดเป้าหมายในการทำงานจะทำให้การทำงานของฉันเป็นไปอย่างยากลำบาก					
6. การกำหนดเป้าหมายทำให้ฉันมีทิศทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น					
7. ฉันกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
8. ฉันคิดว่าการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น					
9. ฉันสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่จะให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้					
10. ฉันมีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ฉันพบว่า การทำงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้แม้ว่าจะมีอุปสรรคบ้างก็ตาม					
12. ฉันนำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาหรือปรับปรุงการตั้งเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
13. ฉันกำหนดระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เช่น 1 ชั่วโมง หรือ 1 สัปดาห์ เป็นต้น					
14. ฉันนำผลจากการทำงานมาประเมินว่าเข้าใกล้เป้าหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการตั้งเป้าหมายในครั้งต่อไป					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก

ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความต่อไปนี้ ในระดับใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่อง ☐ ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ฉันจะมองหาหนทางใหม่ๆ เสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของฉันให้ดีขึ้น					
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันจะมีพลังผลักดันเพื่อเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ					
3. ถ้าพบกับสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะรีบลงมือแก้ไขให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการโดยเร็ว					
4. ไม่มีอะไรที่น่าตื่นเต้นมากกว่าการได้เห็นความคิดเห็นของฉันกลายเป็นความจริงขึ้นมา					
5. ถึงจะเป็นเรื่องที่แปลกใหม่ แต่หากฉันเชื่อมั่นแล้วฉันจะทำสิ่งนั้นให้เกิดขึ้นให้ได้					
6. ฉันชอบที่จะเป็นผู้นำทางความคิด ถึงแม้ว่าจะต้องมีการขัดแย้งกับผู้อื่น					
7. ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมทุกครั้ง เมื่อลงมือทำสิ่งต่างๆ					
8. ฉันมั่นใจว่าสามารถที่จะแสวงหาโอกาสที่ดีได้มากกว่าผู้อื่น					
9. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขัดขวางฉันได้					

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ฉันชอบการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางความคิดของฉัน					
11. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่างๆ ก่อนแล้วโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย/เข้าร่วมด้วย					
12. ฉันพยายามที่จะหาโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถใหม่ๆ เสมอ					
13. ฉันชอบลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้					
14. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในสังคม					
15. ไม่ว่าผลลัพธ์จากการทำงานของฉันจะออกมาเป็นเช่นไร ฉันก็พร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต					

แบบสอบถามด้านประสิทธิผลในการทำงาน รวมข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ (หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน)

ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความต่อไปนี้ ในระดับใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่อง ☐ ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ					
2. ท่านนำความคิดเห็นที่ได้รับมาปรับปรุงให้การทำงานดีขึ้น					
3. ท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
4. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
5. ท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอจึงทำให้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
6. ท่านได้รับคำแนะนำที่ดีเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
7. ท่านมักจะขอคำแนะนำจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหา					
8. ท่านมักจะพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ					
9. ท่านนำข้อเสนอแนะจากผู้อื่นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ท่านมักจะให้คำแนะนำที่ดีให้แก่ผู้อื่นอยู่เสมอเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือ					
11. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ					
12. ท่านมักจะติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จภายในระยะเวลาที่ต้องการ					
13. ท่านมีการวางแผนในการทำงาน เพื่อที่จะได้ตรวจสอบความคืบหน้าของงานได้อยู่เสมอ					
14. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากหัวหน้างาน					
15. ท่านมีวิธีการใหม่ๆ เพื่อที่จะทำให้การทำงานสำเร็จได้เร็วขึ้น					
16. ท่านใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
17. ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร					
18. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
19. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้					
20. ท่านทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง และนำมาพัฒนาเพื่อให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ					

ภาคผนวก ค
การทดสอบค่าสหสัมพันธ์

ตารางที่ ค.1

ผลการทดสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ($N = 45$) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง (Cronbach's Coefficient Alpha = .832)

ข้อคำถาม	CITC
1. ฉันสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ที่ฉันตั้งไว้ได้	-.111
2. เมื่อฉันต้องเผชิญกับความยากลำบาก ฉันมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับมันได้	.378
3. โดยทั่วไปฉันคิดว่า ฉันสามารถที่จะทำงานเพื่อให้ได้บรรลุผลที่สำคัญสำหรับฉันได้	.485
4. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานส่วนใหญ่ที่ฉันพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้	.681
5. ฉันสามารถเอาชนะสิ่งที่ท้าทายความสามารถของฉันได้	.582
6. ฉันมั่นใจว่า ฉันสามารถทำงานที่ยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.494
7. เมื่อเทียบกับผู้อื่น ฉันคิดว่า ฉันสามารถทำงานส่วนใหญ่ได้ดี	.499
8. แม้ว่าจะงานนั้นจะยาก ฉันก็สามารถทำมันได้อย่างดี	.702

ตารางที่ ค.2

ผลการทดสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ($N = 45$) ของแบบสอบถามการกำหนดเป้าหมาย (Cronbach's Coefficient Alpha = .931)

ข้อคำถาม	CITC
1. ฉันคิดว่าเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ	.652
2. ฉันคิดว่าทุกคนจำเป็นต้องมีเป้าหมายในการทำงาน	.604
3. ฉันคิดว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	.756
4. ฉันคิดว่าเป้าหมายในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	.702
5. หากฉันไม่กำหนดเป้าหมายในการทำงาน จะทำให้การทำงานของฉันเป็นไปอย่างยากลำบาก	.552
6. การกำหนดเป้าหมายทำให้ฉันมีทิศทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น	.689
7. ฉันกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	.720
8. ฉันคิดว่าการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น	.649
9. ฉันสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่จะให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้	.628
10. ฉันมีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	.591
11. ฉันพบว่า การทำงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้แม้ว่าจะมีอุปสรรคบ้างก็ตาม	.563
12. ฉันนำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาหรือปรับปรุงการตั้งเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	.703
13. ฉันกำหนดระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เช่น 1 ชั่วโมง หรือ 1 สัปดาห์ เป็นต้น	.696
14. ฉันนำผลจากการทำงานมาประเมินว่าเข้าใกล้เป้าหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการตั้งเป้าหมายในครั้งต่อไป	.751

ตารางที่ ค.3

ผลการทดสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ($N = 45$) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก (Cronbach's Coefficient Alpha = .936)

ข้อคำถาม	CITC
1. ฉันจะมองหาหนทางใหม่ๆ เสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของฉันให้ดีขึ้น	.510
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันจะมีพลังผลักดันเพื่อเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ	.721
3. ถ้าพบกับสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะรีบลงมือแก้ไขให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการโดยเร็ว	.763
4. ไม่มีอะไรที่น่าตื่นเต้นมากกว่าการได้เห็นความคิดเห็นของฉันกลายเป็นความจริงขึ้นมา	.527
5. ถึงแม้จะเป็นเรื่องแปลกใหม่ แต่หากฉันเชื่อมั่นแล้วฉันจะทำสิ่งนั้นให้เกิดขึ้นให้ได้	.724
6. ฉันชอบที่จะเป็นผู้นำทางความคิด ถึงแม้ว่าจะต้องมีการขัดแย้งกับผู้อื่น	.663
7. ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมทุกครั้ง เมื่อลงมือทำสิ่งต่างๆ	.814
8. ฉันมั่นใจว่าสามารถที่จะแสวงหาโอกาสที่ดีได้มากกว่าผู้อื่น	.660
9. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขัดขวางฉันได้	.704
10. ฉันชอบการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางความคิดของฉัน	.676
11. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่างๆ ก่อนแล้วโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย/เข้าร่วมด้วย	.765
12. ฉันพยายามที่จะหาโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถใหม่ๆ เสมอ	.687
13. ฉันชอบลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้	.753
14. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในสังคม	.665
15. ไม่ว่าผลลัพธ์จากการทำงานของฉันจะออกมาเป็นเช่นไร ฉันก็พร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	.653

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวอรุมา บัวทอง
วันเดือนปีเกิด	28 มีนาคม 2522
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2546: บริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารพื้นที่สำนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

