

**ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง
การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**
**Relationship between Awareness of Self-Efficacy, Goal-Setting and
Proactive Personality, and Effectiveness of Employees of a
Financial Institution in Bangkok**

อรอุมา บัวทอง^{}, สมโภชน์ เคี่ยมสุภาชาติ^{**}*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง ของสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 107 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

และแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 3 ปัจจัย อันได้แก่แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก และแบบสอบถามความมีประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis)

ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนการกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยทั้งหมดสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ถูกต้อง ร้อยละ 67.3

^{*} นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

^{**} อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำสำคัญ: พนักงานสถาบันการเงิน, ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน, การรับรู้ความสามารถตนเอง, บุคลิกภาพเชิงรุก

Abstract

This research was aimed (1) to examine relationship between awareness of self-efficacy, goal-setting and proactive personality, and work effectiveness of employees for a financial institution in Bangkok, 2) to identify factors capable of determining level of work effectiveness of employees in a financial institution in Bangkok. Respondents were 107 employees in building service and general administration department of a financial institution in Bangkok. The scale-rating questionnaire technique were used in collecting data on demographic characteristics, and 3 factors correlated to work effectiveness, including self-efficacy, goal-setting, proactive personality and work effectiveness. Statistical analysis tools in use included descriptive statistical analysis, Pearson's correlation coefficient and discriminant function analysis.

Results revealed that their awareness of self-efficacy was correlated to work effectiveness of employees, while goal-setting and Proactive Personality was not, and these factors in general can be used in determination of work efficiency at 67.3% accuracy.

Keywords: Employees of a financial institution in bangkok, work effectiveness, discriminant function analysis

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีธุรกิจหรือสายงานต่าง ๆ มากมายที่ทำให้มีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้เพื่อดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างสุขสบายและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสมบูรณ์แบบตามที่ต้องการ ซึ่งหนึ่งในสายงานหรือธุรกิจนั้นก็คือ สายงานการเงินและการธนาคารที่มีหลากหลายมากมายทั้งในส่วนของรัฐวิสาหกิจและเอกชน ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าธุรกิจสายงานการเงินและการธนาคารได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมากมาย ซึ่งปัจจัยหลักสำคัญที่จะสามารถทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพที่สุดปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ บุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง (Bandura, 1996) กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีผลต่อการกระทำของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง (High Self-Efficacy) จะเป็นคนที่มีความอดทน อุตสาหะและพยายามที่จะแสดงความสามารถนั้นออกมาจนประสบความสำเร็จได้และมักจะมีความตั้งใจ ให้ความสนใจการทำงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด นอกจากการรับรู้ในความสามารถของตนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแล้ว การกำหนดเป้าหมาย ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของงาน โดยทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายซึ่งเสนอโดย Locke (1968 as cited in Latham, 1995, p. 186) ได้มีการเสนอไว้ว่า “บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายและตามความ

ตั้งใจของตัวเอง” ซึ่งตามทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่า เป้าหมายของบุคคลเป็นตัวกลางระหว่างการเรียนรู้ความสามารถตนเองกับผลการปฏิบัติงาน (สุนันทาคาเนโกะ, 2554) ซึ่งจากงานวิจัยของ Locke และ Latham (1984, pp. 18 – 19) แสดงให้เห็นว่า ผลที่ได้จากการมีเป้าหมายที่สุด คือ ทำให้ผลผลิตของงานที่เพิ่มขึ้นและมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานมากขึ้นด้วย นอกจากนั้นแล้ว ทุกสิ่งล้มเหลวแล้วแต่ต้องมีบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการงานหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งลักษณะของบุคคลที่สามารถนำมาซึ่งความประทับใจและเป็นที่ต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานที่เห็นเด่นชัดและสังเกตเห็นได้ชัดเจน คือ “บุคลิกภาพเชิงรุก” ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งนุชนารถ อยู่ดี (2548) ได้ทำการศึกษา ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาของค์การเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมายและบุคลิกภาพเชิงรุกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่สามารถแยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง ของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 125 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2558)
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - ตัวแปรทำนาย
 - 1) การรับรู้ความสามารถตนเอง
 - 2) การกำหนดเป้าหมาย
 - 3) บุคลิกภาพเชิงรุก
 - ตัวแปรเกณฑ์
 - 1) ประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ขอบเขตเวลา

ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2558 – 25 พฤษภาคม 2559

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy)

Bandura (1997) นักจิตวิทยาชาวแคนาดา กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง ถือเป็นโครงสร้างสำคัญและมีความสำคัญในทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1986, p. 24) สาเหตุของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura ซึ่งมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว หากแต่ว่าจะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลรวมด้วย และการรวมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้น จะต้องรวมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน

(Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรม และสภาพแวดล้อม

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนด เป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ได้รับอิทธิพล มาจากผลงานของ Ryan (Locke Latham, 1990, pp. 11 – 15 Citing Ryan, 1970) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการ กำหนดเป้าหมาย ต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่า มนุษย์นั้น แท้จริงแล้วแสวงหาความสุขหรือแสวงหารางวัล และ พยายามหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เป็นทุกข์และเจ็บปวด ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือการกระทำ ของบุคคลน่าจะเป็นรางวัลหรือสิ่งที่มีคุณค่ากับ เป้าหมายที่บุคคลต้องการ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่มีความ เกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึกที่ เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ในแต่ละขณะ สำหรับ เป้าหมายนั้น แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังที่ชัดเจน และมีทิศทางแน่นอน

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เชิงรุก (Proactive Personality)

เบทแมนและครานท์ (Bateman & Crant, 1993, pp. 103-118) อธิบายเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ เชิงรุกว่า เป็นองค์ประกอบพฤติกรรมหนึ่งขององค์การ และแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย ซึ่งได้ให้ คำนิยามไว้ว่า คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) จะมีอิสระต่อแรงบังคับของสถานการณ์ (situation Force) และจะปรับสภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมด้วยความสามารถของตัวเอง และยังมีความ กระตือรือร้นที่จำจะทำในสิ่งต่าง ๆ รู้จักแสวงหาโอกาส (Identify Opportunity) และใช้ทันที มุ่งมั่น พัฒนาและ ตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยตนเองด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำให้เกิดขึ้นจริง บุคคลกลุ่มนี้จะเป็นแรงขับเคลื่อน

ให้องค์กรไปข้างหน้าและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดี

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลใน การทำงาน (Work Effectiveness)

กิบสันและคณะ (Gibson and Others 1988, p. 812) ได้ให้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ว่า เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหวังเพื่อที่จะได้ผล ลัพท์ในบางสิ่ง การกระทำหรือความพยายามจะมี ประสิทธิภาพสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับ ว่า ตรงตามที่ต้องการหรือไม่ และมีคุณภาพมากน้อย เพียงใดทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ซึ่งประสิทธิผล แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล และ ประสิทธิภาพขององค์กร

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพ โภชรา (2553) ซึ่งได้ศึกษา ผลของโปรแกรมการสร้าง แรงจูงใจต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและความ คาดหวังในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ของวัยรุ่นชายตอนต้น พบว่า กลุ่มทดลองมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองในการหลีกเลี่ยงการดื่ม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ความตั้งใจต่อการหลีกเลี่ยงการ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ แตกต่างกับจากกลุ่ม เปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

ด้านการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สุนันทา คานโกะ (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การ ตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถ ของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การวิจัยคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 236 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนได้ร้อยละ 42.3

ส่วนด้านบุคลิกภาพเชิงรุก นุชนารถ อยู่ดี (2548) ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาของคณาจารย์เอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 152 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 19.4

ส่วนในด้านของประสิทธิผลในการทำงาน รติศรีเหมือน (2556) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารความสามารถในการสื่อสาร และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ความสามารถในการสื่อสารและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีม 3) เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม จากพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารในองค์กร และความสามารถในการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานในธุรกิจธนาคารสองแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ

วิจัยคือ แบบสอบถาม จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และความสามารถในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ (Correlation Study) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยที่สามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับความสามารถในการทำงานต่ำ ของพนักงานฝ่ายบริหารอาคารและงานกลาง ของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง

2. ขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ตลอดทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นมาให้ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 10 คนจากกลุ่มตัวอย่างจริง ทดสอบในเรื่องความเข้าใจของภาษา จากนั้น ผู้วิจัย ได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานที่คล้ายกันก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บตัวอย่างจริง (Try Out) นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาจำนวน 45 ชุด มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Total Correlation : CITC) โดยตัดข้อที่มีค่า CITC ต่ำกว่า .24 จากนั้นคำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (interal consistency) จากข้อคำถามต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ โดยพิจารณาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการขอจริยธรรมในคนเพื่อที่จะขอเข้าไปเก็บข้อมูลและได้ขออนุญาตผู้บริหารของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง เพื่อเก็บข้อมูลประชากรฝ่ายบริหารงานอาคารและงานกลางจำนวน 125 คน นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมในคนจากคณะกรรมการแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นจึงวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สุดท้ายจึงทำการวิเคราะห์แต่ละตัวแปรถึงความสามารถในการแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและมีความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ โดยทำการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการจำแนกกลุ่ม (stepwise)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพผลในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และใช้วิธีทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร t-test ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การกำหนดเป้าหมายกับการรับรู้ความสามารถตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .694 รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการกำหนดเป้าหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .517 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการรับรู้ความสามารถตนเองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .508 และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความมีประสิทธิภาพผลในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .227 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแต่ละตัวแปรอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน (N = 107)

ปัจจัย	ประสิทธิผลในการทำงาน	การรับรู้ความสามารถตนเอง	การกำหนดเป้าหมาย	บุคลิกภาพเชิงรุก
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

การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่แยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานสูงและควมมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ หลังจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก กับควมมีประสิทธิผลในการทำงานแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความสามารถในการแยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานสูงและควมมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

โดยนำตัวแปรมาทดสอบค่า Wilks' Lambda ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการจำแนกกลุ่ม (Stepwise) ผลการวิเคราะห์สามารถแยกแยะความมีประสิทธิผลในการทำงานสูงและควมมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ ค่าทดสอบ Wilks' Lambda พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกกลุ่มเท่ากับ .883 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ค่า Wilks' Lambda ทดสอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลในการทำงานที่มีอำนาจจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ (N=107)

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

*p < .05

จากนั้นจึงวิเคราะห์ลำดับความสำคัญในการจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งในด้านกรรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และ

บุคลิกภาพเชิงรุก สามารถเข้าสมการจำแนกกลุ่มโดยที่กรรับรู้ความสามารถตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์ Canonical เท่ากับ .854 จัดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำมากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ Canonical แสดงปัจจัยที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลในการทำงานที่มีอำนาจจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ (Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients) (N = 107)

ปัจจัย	Function 1
1. กรรับรู้ความสามารถตนเอง	.854
2. กรกำหนดเป้าหมาย	-.004
3. บุคลิกภาพเชิงรุก	.260

ในส่วนปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพเชิงรุกและการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ Canonical ต่ำมาก คือ เท่ากับ .260 และ .004 ซึ่งจัดเป็นตัวแปรที่ไม่มีอำนาจในการจำแนกหรือปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับตัวแปรทำนายซึ่งก็คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง หมายความว่า ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมายและบุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีอำนาจในการจำแนกความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับ

ความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ จึงไม่ต้องนำมาทำนาย ขณะที่อำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ตามความเป็นจริงร้อยละ 47.9 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ โดยมีความถูกต้องในการพยากรณ์อำนาจจำแนกรวมร้อยละ 67.3 ของกลุ่มตัวอย่างสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงานทั้งหมด

ตารางที่ 4 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

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และผลจากการวิเคราะห์แต่ละตัวแปรถึงความสามารถในการแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ โดยการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) จากการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การรับรู้ความสามารถ

ตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย การรับรู้ความสามารถตนเอง สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ส่วนการกำหนดเป้าหมายและบุคลิกภาพเชิงรุกไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .227 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเอง จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการรับรู้ความสามารถตนเอง ทำ

ให้พนักงานมีความใส่ใจ มุ่งมั่น ตั้งใจและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Bandura, 1986) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประสิทธิ์ โกยราช (2553) ซึ่งได้ศึกษาผลของโปรแกรมการสร้างแรงจูงใจต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของวัยรุ่นชายตอนต้น พบว่า ทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ความคาดหวังในผลของการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความตั้งใจในการหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีคะแนนเฉลี่ยดีขึ้นกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์การกำหนดเป้าหมายพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แม้ว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้น มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การทำงานหรือการปฏิบัติภารกิจตามที่มุ่งหวังไว้ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ Locke & Latham (1984) ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุันันทา คาเนโกะ (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษารื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ในด้านบุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แม้ว่าการทำงานนั้น คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จและอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า (Covey, 2004) ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของนุชนารถ อยู่ดี (2548) ที่ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกับความสามารถในการทำงานต่ำของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้

ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน จากการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งพบว่าตัวแปรทุกตัวมีอำนาจในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงหรือกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความถูกต้องในการแยกแยะพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คือ ร้อยละ 67.3 ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเอง มีการกำหนดเป้าหมาย และมีบุคลิกภาพเชิงรุก ก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คือ มีความพยายามที่เต็มไปด้วยความ

มุ่งหวังเพื่อที่จะได้ผลลัพธ์ในบางสิ่งที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gibson and Others, 1988) จะเห็นได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้ความสามารถตนเองก็จะสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งมั่นทำด้วยใจอย่างเต็มที่ แม้เจองานที่ยากหรือมีอุปสรรคก็ไม่ทอดถอย เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ (ประสิทธิ์ โภษะราช, 2553) ส่วนการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุดเช่นกันสำหรับการทำงาน เพราะการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ชัดเจน มีระยะเวลาที่กำหนด บุคคลที่มีการกำหนดเป้าหมายมีโอกาสที่จะทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุนันทา คาเนโกะ, 2554) นอกจากนั้นแล้วจะสังเกตได้ว่า ในยุคของการแข่งขันในปัจจุบันนี้ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในระดับสูงสุดในงานที่ทำ หรือแม้ในระดับขององค์กร มักจะเห็นได้ว่า ล้วนแล้วแต่มีบุคลิกภาพเชิงรุกทั้งสิ้น คือ มีความมุ่งมั่น กระฉับกระเฉง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และกล้าที่จะเสนอแนะในสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานมากกว่า (นุชนารถ อยู่ดี, 2548) ทั้งนี้ สังเกตได้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก สามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงหรือความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานครได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง เป็นเพียงตัวแปรเดียว ที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงหรือความมีประสิทธิภาพ

การทำงานต่ำ ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทางหน่วยงานหรือองค์กรควรแสดงให้เห็นและตระหนักว่า การทำงานจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่ต้องให้ความสำคัญ นั่นก็คือ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน ในระยะเวลาที่กำหนด สามารถวัดผลได้ ก็เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาในด้านบุคลิกภาพเชิงรุกนั้นก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน แม้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่ได้ศึกษาจะสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพของงานได้ แต่ถ้าพนักงานในองค์กรมีความมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือ ที่จะพัฒนาตนเองให้ครบทุกด้าน นอกจากจะเป็นผลดีต่องานที่ทำให้กับองค์กรแล้ว ยังส่งผลดีในด้านอื่นๆ ของพนักงานด้วยเช่นกัน เช่น ความก้าวหน้าสวัสดิการ ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นอีกมากมาย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานของสถาบันการเงินเพียงฝ่ายงานเดียว จึงมีความคิดเห็นว่าการศึกษารายครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาไปยังฝ่ายงานอื่น ๆ ขององค์กร หรือพนักงานในสถาบันการเงินอื่น ๆ
2. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และบุคลิกภาพเชิงรุก เท่านั้น ซึ่งยังมีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการทำงานและน่าสนใจ เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความยุติธรรมในองค์กร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่แยกแยะ
 ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์
 แยกประเภท (Discriminant Analysis) ซึ่งการศึกษา
 ครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาแยกแยะกับตัวแปรอื่นๆที่
 สามารถแยกแยะได้ เช่น แยกแยะความถี่สมดุขของ
 ชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตจรลดดา สุภานันท์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะทำได้ แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของผู้ตาม และความพึงพอใจในงาน โดยรวม : กรณีศึกษา ทำเนียบของคมนตรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรพรรณ พรเลิศประเสริฐ. (2556). บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใช้ระบบโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคล จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัชชามน แสงสุข. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทศพร เวชศิริ. (2551). การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่ม : กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธนิดา สมบูรณ์. (2550). การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณและความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาคารสมอง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธิดา ศิริ. (2551). โปรแกรมการสร้างพลังร่วมกับการตั้งเป้าหมายเพื่อปรับพฤติกรรมของตนเองของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก. ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- นทีรัช เกียรติชัยพร. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบของ คอस्ताและแมคเคอร์ ชาวน์อารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมนกับการรับรู้ประสิทธิภาพที่ทีมงาน : กรณีศึกษา : พนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภากร หนูพันธ์. (2550). อิทธิพลของปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อ ความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำของเรือนจำในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุชนารถ อยู่ดี. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ พรหมชัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทั่วไปทางสมอง บุคลิกภาพเชิงรุก กับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพิศ พาริยะชาติ. (2550). อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อ ความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล. ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรศิริ พิพัฒน์พานิช. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตาม ทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตันของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามธิบดี. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รติ ศรีเหมือน. (2556). ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รัตนา ศิริพานิช. (2533). หลักการสร้างแบบสอบถามวัดทางจิตวิทยาและการศึกษา. กรุงเทพฯ: สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ละม้าย เกิดโภคทรัพย์. (2548). การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของงานบุคลากร ทางการพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรารัตน์ บุญณสะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการ ตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย : กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วัฒน์มาศ บัณฑิต. (2550). **ผลของการรับรู้ความสามารถตนเอง และการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). **ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง**. วิทยาศาสตร์สุขภาพบัณฑิต การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2544). **ลักษณะบุคลิกภาพของนักศึกษาไทย 6 สาขาอาชีพ จากการชี้วัดของ MBTI**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2551). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา รู้เรา) (พิมพ์ครั้งที่ 15)**. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศศิวิมล เพชรอาวุธ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาผู้แทนยาในบริษัทยาแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมหทัย ภูพะเนียด. (2554). **การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา**. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สายทิพย์ ชันจันทร์. (2552-3). **ความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายและความสัมพันธ์ในครอบครัวที่มีต่อสุขภาพจิตของนักเรียนอาชีวศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาการปรึกษา, คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุนันทา คาเนโกะ. (2554). **อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภณ บุญถนอมวงศ์. (2552). **ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายและความริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานขายยา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาโควี, สตีเฟน. (2539). **7 อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง**. (สงกรานต์ จิตสุทธิภากร และ นิรันดร์ เกษาคุปต์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- อาลิสร่า รัตนกุล. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก เซาว์อารมณื ประสพการณ์การทำงานชาย เกรดเฉลี่ยสะสมกับยอดขายของเจ้าหน้าที่การตลาดสินค้าเคหะ : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- 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.
- Akinson, J.W. (1984). **An introduction to motivation**. Princeton, N.J.: Van Nostrad.
- 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.
- _____. (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.
- Cheetham, Juliet. (1992). **Evaluating social work effectiveness**, 170.
- 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.
- Pajeres, Frank & Johnson, Magaret J. (1994). Confidence and competence in writing: The role of self – efficacy, outcome expectancy and apprehension, 313-331. **Research in the Teaching of English**. 28.
- 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.
- Schultz, Duane & Schultz E. (1998). **Theories of personality**. (6 th ed). California America: Brooks/Cole Publishing Company.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), **Measures in health psychology: A user's portfolio**. Causal and control beliefs, 35-37. Windsor, England: NFERNELSON.
- Shikha Sahaia. (2012). **Goal target setting and performance assessment as tool for talent management**, 241-246.

Sven Asmusa. (2015). The impact of goal-setting on worker performance - empirical evidence from a real-effort production experiment, 127-132.

Thomson & Mabey. (1994). *Developing human resources*. Oxford: Butterworth-Heinemann.