

ทุนทางจิตวิทยาทางบวก และบุคลิกภาพเชิงรุก ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ :
กรณีศึกษา พนักงานขายในกลุ่มธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม
Positive Psychological Capital, Proactive Personality, and
Performance With Work Engagement as Mediator: a Case
Study of Sale Persons in Telecommunication Company

ศุภชัย วิชชาวุธ (Supachai Wichawut)¹

ศรีเรือน แก้วกังวาล (Siruen Kaewkangwan)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาทางบวก และบุคลิกภาพเชิงรุก ที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาทางบวก ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ความผูกพันในงาน และแบบสอบถามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอย และสถิติทดสอบ ของไชเบล ผลการวิจัยพบว่าทุนทางจิตวิทยาทางบวกโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r = .368, r = .326, r = .330, r = .351$, และ $r = .359$ ตามลำดับ) บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r = .330$) และความผูกพันในงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r = .437, r = .431, r = .449$, และ $r = .389$ ตามลำดับ) ผลการวิจัยการเป็นตัวแปรสื่อ พบว่าความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวก

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Corresponding author. E-mail address: supachai@ptstesting.com

²ศาสตราจารย์ ดร. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กับผลการปฏิบัติงาน ($Z = 4.223$) และ ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์
ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงาน ($Z = 4.746$)

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยาทางบวก บุคลิกภาพเชิงรุก ความผูกพันในงาน ผลการ
ปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to study Psychological Capital, Proactive Personality, and Work Performance with Work Engagement as a mediator variable. The research tools consisted of questionnaire of Positive Psychological Capital, Proactive Personality, Work Engagement, and Work Performance. Statistical data analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, Regression analysis, and the Sobel test. The result found that overall Positive Psychological Capital and its factors were positively and significantly correlated with Work Performance. ($r = .368$, $r = .326$, $r = .330$, $r = .351$, and $r = .359$ respectively). Proactive Personality was positively and significantly correlated with Work Performance. ($r = .330$). Overall Work Engagement and its factors were positively and significantly correlated with Work Performance. ($r = .437$, $r = .431$, $r = .449$, and $r = .389$ respectively). Work Engagement was a complete mediator variable of overall Positive Psychological Capital and its factors correlated with Work Performance. ($Z = 4.223$). And Work Engagement was a complete mediator variable of Proactive Personality, correlated with Work Performance. ($Z = 4.746$).

Keywords : Positive Psychological Capital, Proactive Personality, Work Engagement, Work Performance.

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรที่มีธุรกิจด้านการสื่อสารและโทรคมนาคมมีการแข่งขันสูง อีกทั้งสินค้าและบริการยังเป็นสินค้าที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangible assets) การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น พนักงานจะต้องมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่องค์กรกำหนด พนักงานจึงจัดเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กร เพราะพนักงานเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและเป็นแรงสนับสนุนสำคัญในการผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ (Luthans, Luthans & Luthans, 2004) ทั้งนี้การบริหารจัดการในทุนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเริ่มต้นจากพนักงานในองค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อน ทุนมนุษย์จึงเป็นต้นทุนที่สำคัญและไม่สามารถที่จะปล่อยปละละเลยไปได้ พนักงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ นอกจากต้องมีความสามารถในการทำงานแล้วยังจะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในทางต่าง ๆ

แคมเบลล์ (Campbell, 1990) ให้คำนิยามของผลการปฏิบัติงาน (Performance) คือ สิ่งที่เกิดจากพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงโดยองค์กรเป็นผู้นำให้บรรลุสู่เป้าหมายที่สำคัญขององค์กร ผลการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงและเป็นเป้าหมายหลักที่บุคคลต้องทำ พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่องค์กรต้องการได้ พนักงานจะต้องมีทักษะความสามารถและแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ (Campbell et al., 1993) เมื่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำเร็จตามมุ่งหมายย่อมเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและพยากรณ์แนวโน้มของผลประกอบการและการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจขององค์กรในอนาคตได้ด้วย

การที่พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น นอกจากการคัดเลือกสรรหาพนักงานที่มีทักษะความสามารถของฝ่ายบุคคลแล้ว พนักงานจำเป็นต้องได้รับการอบรม การฝึกสอนเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพื่อพนักงานจะมีความรู้ ความเข้าใจในงานเพิ่มมากขึ้น และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ (Bakker & Leiter, 2010) อีกทั้งพนักงานยังจะต้อง

มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน และพัฒนาเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นไปตามที่องค์การต้องการ (Bakker & Leiter, 2010)

จากการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในงานแล้ว คุณลักษณะของบุคคลสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ คือ พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาทางบวกจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Yang et. al., 2016, Polatci et. al., 2014, Dave & Asma, 2013) พนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นไปตามที่องค์การต้องการ (Antoine, 2016, Paul et al, 2016, Curcuruto et al., 2015) นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน ยังสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ (Bakker et al., 2012, Schaufeli et al., 2015, Bradley et al., 2016) ในปัจจุบัน คุณลักษณะของบุคคลที่กำลังได้รับความสนใจในกลุ่มนักวิชาการทางพฤติกรรมองค์การในขณะนี้ คือ ทุนทางจิตวิทยาทางบวก (Positive Psychological Capital) (Luthans et. al., 2007) เป็นแนวคิดที่มองว่าสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของพนักงาน นั้นเป็นต้นทุนประเภทหนึ่งที่สามารถเป็นแรงจูงใจ ช่วยในการบริหารจัดการ และพัฒนาให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

พนักงานขายทางโทรศัพท์ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคมขององค์การ ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ในการติดต่อ การแสวงหาลูกค้า การกระตุ้นให้ลูกค้าเกิดความตั้งใจและตัดสินใจซื้อ การให้บริการก่อนและหลังการขาย รวมถึงติดตามลูกค้าเพื่อให้เกิดการซื้อสินค้าในครั้งถัดไป โดยที่ไม่มีการพบปะลูกค้า ทำให้มีโอกาสที่ลูกค้าจะปฏิเสธสูงกว่าการได้พบปะลูกค้า ดังนั้นทุนทางจิตวิทยาทางบวก และบุคลิกภาพเชิงรุก จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานขายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทุนทางจิตวิทยาทางบวก (Positive psychological capital) ที่เสนอโดย ลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2007) เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีการพัฒนาขึ้นโดยใช้ตัวแปรของจิตวิทยาทางบวก (Positive psychology) ประกอบด้วย การรับรู้ว่าตนมีความสามารถที่จะแก้ไข

ปัญหาได้ (Self-efficacy) ความคาดหวังในการทำงาน (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และการพลิกฟื้นจิตใจ (Resilience) จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อพนักงานขายทางโทรศัพท์ คือ ถ้าพนักงานเป็นคนที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะสามารถทำงานที่มอบหมายได้ การมีความหวัง และการมองโลกในแง่ดีต่องาน จะทำให้พนักงานขายที่ได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้น้อย ก็จะไม่หมดกำลังใจ รวมทั้งมองเห็นโอกาสในการประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และแม้ว่าจะเกิดการผิดหวัง หรือล้มเหลวต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ พนักงานก็ยังสามารถพลิกฟื้นจิตใจจากความผิดหวังให้มีกำลังใจในการทำงานได้นอกจากนี้ พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาทางบวกจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่องานและต่อองค์กร (Larson & Luthans, 2006) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Avey, Luthans & Youssef, 2009) และไม่มีพฤติกรรมการขาดงานบ่อย (Karatepe & Karadas, 2014)

นอกจากทุนทางจิตวิทยาทางบวกแล้ว คุณลักษณะหนึ่งของบุคคล โดยเฉพาะพนักงานขายทางโทรศัพท์ที่จะต้อง มี คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นผู้เริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวของเขาเอง จะแสวงหาโอกาสที่จะปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ มีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่การงานและองค์กร และมีการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้พวกเขาประสบความสำเร็จในอาชีพ (Seibert et al., 2001) และมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Paul et. al., 2016, Min Qui et. al., 2015, Antoine, 2016)

ความผูกพันในงาน เป็นความเต็มใจในการทำงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความตั้งใจ รู้สึกว่างานของตนมีความสำคัญ มีส่วนรวมในงาน มีสมาธิจดจ่อหมกหมุ่นอยู่กับงาน มีความภาคภูมิใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นตัวแปรสื่อระหว่างทรัพยากรในตัวบุคคล เช่น ทุนทางจิตวิทยาทางบวก และบุคลิกภาพเชิงรุก กับผลการปฏิบัติงาน ตามรูปแบบทรัพยากรที่ต้องการในงาน (Job Demand-Resource หรือ JD-R) หากพนักงานมีความผูกพันในงานจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานดีและสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้น จะส่งผลย้อนกลับ

ให้ความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้นตามกาลเวลา (Bakker & Demerouti, 2007) ยิ่งความผูกพันในงานสูง ยิ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานดี ยิ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานมากยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษา ทุนทางจิตวิทยาทางบวกและบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยคาดว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรได้ เพราะผลการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการระบุนิสัยหรือคัดเลือกพนักงานที่มี คุณลักษณะที่เป็นทุนทางจิตวิทยาบวกของบุคคล มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความผูกพันในงานจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดี ผลงานวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานปัจจุบันอย่างเหมาะสม อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาทางบวก และบุคลิกภาพเชิงรุก ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาทางบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกโดยรวมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทกลุ่มธุรกิจการสื่อสารและโทรคมนาคมแห่งหนึ่งโดยมีอายุงานเกิน 6 เดือนขึ้นไป ซึ่งมีพนักงานขายทางโทรศัพท์ทั้งหมด 370 คน จากนั้นใช้วิธีประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีคำนวณสูตรของยามาเน (Yamane, 1973) และใช้การเลือกตัวอย่างความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 193 คน แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ขนาดตัวอย่างในการสำรวจ 250 คน เพื่อป้องกันการได้แบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ หรือไม่สามารถใช้งานได้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1 พุนทางจิตวิทยาทางบวก (Positive psychological capital) ตามแนวคิดของ ลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2007) โดยประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ว่าตนมีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ การมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการพลิกฟื้นจิตใจ

2.2 บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ตามแนวคิดโคเวี (Covey, 1989)

ตัวแปรตาม ได้แก่

ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทกลุ่มธุรกิจการสื่อสารและโทรคมนาคมแห่งหนึ่งตามการรับรู้ของหัวหน้างาน

ตัวแปรสื่อ ได้แก่

ความผูกพันในงาน (Work engagement) ตามแนวคิดของชูเฟลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2003) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านพลังในการทำงาน (Vigor) การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Absorption)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยแบบสอบถาม 2 ชุด

แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับพนักงานขายทางโทรศัพท์ระดับปฏิบัติการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตนเอง โดยแบบสอบถามมี 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 1 นี้เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบตรวจรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านทุนทางจิตวิทยาทางบวก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย ลูธานส์ โยเซฟ และอวอลิโอ (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .952 มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ แบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการรับรู้ตัวตน มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .865 มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ 2. ด้านความคาดหวัง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .890 มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ 3. ด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .856 มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ 4. ด้านความยืดหยุ่นทางด้านอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .888 มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย เบทแมน และ ครานท์ (Bateman & Crant, 1993) ตามแนวความคิดของโควี (Covey, 1989) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เท่ากับ .889 มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความผูกพันในงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ตามแนวคิดของ ชูฟิเลีย และแบคเคอร์ (Schaufeli & Bakker, 2003) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ .934 มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ แบ่งการวัดออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านพลังในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .876 มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ 2. ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .859

มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ 3. ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .790 มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ

แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าของพนักงานขายทางโทรศัพท์ระดับปฏิบัติการตอบแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นตามค่านิยามผลการปฏิบัติงานของพนักงานของแคมเบลล์ (Campbell, 1990) ระบุขึ้นคะแนน 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เท่ากับ .897 มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานจะได้รับแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 – 4 โดยแต่ละคนจะมีรหัสหรือตัวเลขกำกับในแบบสอบถามนั้นๆ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มหัวหน้าของพนักงานจะได้รับแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 เพื่อให้หัวหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างถูกต้อง แบบสอบถามจะมีรหัสและตัวเลขกำกับ

หัวหน้างานจะได้แบบสอบถามโดยที่มีเลขรหัสเหมือนกับที่พนักงานได้รับ โดยหัวหน้างานจะทราบว่าพนักงานแต่ละคนได้รับแบบสอบถามในเลขรหัสใด เพื่อที่หัวหน้าจะได้ทราบว่าแบบสอบถามแต่ละรหัสที่หัวหน้าจะตอบเป็นของพนักงานคนใด เพื่อความถูกต้องในการประเมินของพนักงานแต่ละคน หลังจากนั้นตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และแบบสอบถามที่สมบูรณ์จะนำไปตรวจตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอย และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และสถิติทดสอบ Z ตามวิธีของโซเบล (Sobel, 1982)

ผลการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมี เพศหญิง ร้อยละ 79.9 และเพศชาย ร้อยละ 20.1 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 35.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 – 25 ปี ร้อยละ 33.2 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี ร้อยละ 23.0 และอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.1 ในส่วนของอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1.1 – 3 ปี ร้อยละ 54.5 รองลงมาคืออายุงาน 6 เดือน – 1 ปี ร้อยละ 41.4 อายุงาน 3.1 - 6 ปี ร้อยละ 2.9 และอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.2 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.3 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 26.2 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมามีการศึกษาระดับปวช. หรือ มัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 26.6 ปวส. หรือ อนุปริญญา ร้อยละ 18.4 ต่ำกว่ามัธยมปลาย ร้อยละ 2.9 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.9

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีผลการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาทางบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่าทุนทางจิตวิทยาทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .368, p < .01$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้, ความคาดหวัง, การมองโลกในแง่ดี และ การพลิกฟื้นจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .326, r = .330, r = .351$, และ $r = .359, p < .01$ ตามลำดับ) ดังที่แสดงในตารางที่ 1

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .330, p < .01$) ดังที่แสดงในตารางที่ 2

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .330, p < .01$)

เมื่อพิจารณาในรายด้านพลังในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน, และ ความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัย สำคัญทางสถิติ ($r = .431$, $r = .449$ และ $r = .389$, $p < .01$ ตามลำดับ) ดังที่แสดง ในตารางที่ 3

การศึกษาความผูกพันในงานโดยรวมในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทาง จิตวิทยาทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทาง จิตวิทยาทางบวกโดยรวมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาย พบว่า ค่า Z ของทุน ทางจิตวิทยาทางบวกเท่ากับ 4.223 มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัย สำคัญทางสถิติที่ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัย ที่ 1 นั่นคือ ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่แสดงในตารางที่ 4

นอกจากนี้เมื่อควบคุมความผูกพันในงานซึ่งเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกโดยรวม (ตัวแปรต้น) ส่งผลไปสู่ผลการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม) มีค่า c' เท่ากับ .138 และมีค่า p -value เท่ากับ .113 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หมายความว่า ความผูกพัน ในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

การศึกษาความผูกพันในงานโดยรวมในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่าง บุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาย มีผลการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่าง บุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาย พบว่าค่า Z ของบุคลิกภาพ เชิงรุกเท่ากับ 4.746 มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5 นั่นคือ ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่แสดงในตารางที่ 5

นอกจากนี้เมื่อควบคุมความผูกพันในงานซึ่งเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า จากการ วิเคราะห์การถดถอยระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก (ตัวแปรต้น) และความผูกพันในงาน

(ตัวแปรสื่อ) ส่งผลไปสู่ผลการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม) มีค่า c' เท่ากับ .082 และมีค่า p -value เท่ากับ .361 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หมายความว่าความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1, 2 และ 3 คือ ทุนทางจิตวิทยาทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดฟ และ เอเชียมา (Dave & Asma, 2013) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการมีเป้าหมายร่วมกัน โพลเลทซี และคณะ (Polatci et. al., 2014) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและการมีสุขภาพจิตที่ดี บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย สอดคล้องกับที่ เบทแมน และครานท์ (Bateman & Crant, 1999) ที่ศึกษาวิจัยลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกและความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านภาวะผู้นำความสำเร็จ ผลการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในอาชีพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแอนโทนี (Antoine, 2016) และ เคอร์คูรูโต และคณะ (Curcuruto et al., 2015) ที่พบว่า การกระทำเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ของบุคคลและองค์การ และ ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาร์เทอร์ และคณะ (Harter et al., 2002) เบคเคอร์ และคณะ (Bakker et al., 2012) และชูเฟลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2015) ที่พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในเชิงธุรกิจ

การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4 คือ ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน หมายความว่า การมีผลการปฏิบัติงานในระดับคะแนนสูงมีอิทธิพลมาจากทุนทางจิตวิทยาทางบวกกับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิล และคณะ

(Adil et al., 2016) และสวาติ และอาร์ชานา (Swati & Archana, 2014) ที่พบว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาทางบวกจะส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านไปทางความผูกพันในงานที่เป็นตัวแปรสื่อ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ทุนทางจิตวิทยาทางบวก ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าทุนทางจิตวิทยาทางบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ว่ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขา มีศักยภาพเพียงพอ และ มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพในงานที่ตนเองทำ ด้านความคาดหวัง จะทำให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ ด้านการมองโลกในแง่ดี จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และถึงแม้จะเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน และคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ดี และด้านการพลิกฟื้นจิตใจ จะทำให้พนักงานสามารถที่จะอดทนต่อความผิดหวังและสามารถปรับอารมณ์มาสู่สภาวะปกติ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรค และความยากลำบาก ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกกว้างขวางที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่สามารถทำได้ ทำให้เกิดเป้าหมาย และเป็นงานที่ดี และยังทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานขึ้น (Luthans et al., 2007) อีกทั้งทุนทางจิตวิทยาทางบวก เป็นเสมือนคุณลักษณะที่เป็นสภาวะ (State-Like) ที่สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบริหารการจัดการ และการจูงใจ จึงทำให้องค์กรสามารถเสริมสร้างคุณลักษณะของพนักงานเพื่อสามารถทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้

ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าเมื่อพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาทางบวก จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในงาน และเมื่อพนักงานมีความผูกพันในงานจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง แต่ที่ทุนทางจิตวิทยาทางบวกไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาทางบวกส่งผลผ่านความผูกพันในงานทั้งหมด

การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5 คือ ความผูกพัน

ในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงาน หมายความว่า การมีผลการปฏิบัติงานในระดับคะแนนสูงมีอิทธิพลมาจากบุคลิกภาพเชิงรุกกับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเบคเคอร์ และคณะ (Bakker et al., 2012) และซุซี และคณะ (Zhuxi et al., 2017) ที่พบว่าความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันในงาน และเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันในงานแล้วจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีระดับคะแนนสูงขึ้น โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะทุ่มเทความพยายามทำในสิ่งที่เขาทำได้ พวกเขาจะขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้ใหญ่ขึ้น และมีขอบเขตกว้างขึ้น ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะทำงานกับผู้บังคับบัญชาแบบใดก็ได้โดยไม่เกิดปัญหา เพราะเขาจะทำงานตามกับผู้บังคับบัญชาต้องการโดยไม่มองปัญหา จุดอ่อน อุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในที่สุด (Covey, 1989)

บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความรู้สึกที่ว่า “ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีกว่านี้ได้ ฉันต้องลองหาทางเลือกที่ดีที่ฉันสามารถทำได้ หรือฉันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” จะเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน ด้านพลังในการทำงาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน ด้านการรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน

ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันในงาน และเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันในงานแล้วจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีระดับคะแนนสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

ทุนทางจิตวิทยาทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานสูงกว่าทุนทางจิตวิทยาทางบวกที่แยกแต่ละองค์ประกอบ ทุนทางจิตวิทยาทางบวก คือ คุณลักษณะทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีอยู่ในบุคคลที่มีความเฉพาะเจาะจงที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และทุนทางจิตวิทยาทางบวกยังส่งผลผ่านความผูกพันในงานไปสู่ผลการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องระดับของทุนทางจิตวิทยาทางบวกในทุกองค์ประกอบให้อยู่ในระดับสูง พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเมื่อนำทุนทางจิตวิทยาทางบวกแต่ละองค์ประกอบมารวมกันเป็นตัวแปรเดียวแล้วจะมีประสิทธิภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีกว่าแยกกันในแต่ละองค์ประกอบ โดยสามารถใช้การคัดเลือกจากผู้สมัครงาน โดยใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาเช่นแบบทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อรับพนักงานใหม่ที่มีทุนทางจิตวิทยาทางบวกที่สูงอยู่แล้วเข้ามาทำงานได้ทันที และสามารถพัฒนาทุนทางจิตวิทยาทางบวกในด้านต่างๆ ของพนักงานปัจจุบันให้มีระดับสูงขึ้นไปอีก

บุคลิกภาพเชิงรุกมีผลต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทกลุ่มธุรกิจการสื่อสารและโทรคมนาคม ด้วยอาชีพการขาย บุคลิกภาพเชิงรุกจึงเป็นทรัพยากรในบุคคลที่องค์กรต้องการ เพราะบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นบุคลิกที่เกิดขึ้นด้วยประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาของบุคคลนั้นๆ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในระดับบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานให้อยู่ในระดับสูง และใช้วิธีการคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกเข้ามาทำงาน โดยใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาเช่นแบบทดสอบทางจิตวิทยา เพื่อรับพนักงานใหม่ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกที่สูงอยู่แล้วเข้ามาทำงานได้ทันที และสร้างสิ่งเร้าที่จูงใจพนักงานให้พนักงานได้เห็นถึงสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการกระทำนั้นๆ และช่วยพนักงานตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเสนอแนะวิธีการที่จะทำให้สำเร็จสู่เป้าหมายได้ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดบุคลิกภาพเชิงรุก ที่สอดคล้องกับที่ โควี (Covey, 1989) ได้อธิบายรูปแบบของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ไว้

องค์การควรให้ความสำคัญในระดับความผูกพันในงานของพนักงานพร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการให้สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และอิสระในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและอุปกรณ์ที่สำคัญในการทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและไม่มีอุปสรรค โดยหากพนักงานมีความผูกพันในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีจะสามารถที่จะสร้างทรัพยากรในตนเองให้มากขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันในงานที่เพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แบบเคอร์ (Bakker, 2009) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรในงานจะเป็นสิ่งสำคัญและมีศักยภาพในการสร้างแรงจูงใจ เมื่อพนักงานต้องเผชิญหน้ากับงานที่มีความต้องการสูง

เอกสารอ้างอิง

- Adil, A., & Kamal, A. (2016). Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job Related Affective Well-being, *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 01-21.
- Antoine, P. (2016). The influence of proactive socialization behaviors and team socialization on individual performance in the team. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(4), 413-421.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2009). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. doi: 10.1177/0149206308329961
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp.50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness, *Journal of Vocational Behavior*, **80**, 555–564.
- Bateman, T., & Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, **14**, 103-118.
- Bateman, T., & Crant, J. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horison*, **42**(3), 63-70.
- Bradley, P. O., Wayne E. B., Dana, M. S., & Kim, S. C. (2016) Relational Energy at Work: Implications for Job Engagement and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, **101**(1), 35–49.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Simon @ Schuster UK Ltd.
- Curcuruto, M., Conchie, S. M., Mariani, M. G., & Violante, F. S. (2015). The role of prosocial and proactive safety behaviors in predicting safety performance. *Safety Science*, **80**, 317–323
- Dave, B., & Asma, Z. (2013). How Ethical Leadership Shapes Employees' Job Performance: The Mediating Roles of Goal Congruence and Psychological Capital. *J Bus Ethics*, **129**(2), 251–264. DOI: 10.1007/s10551-014-2162-3
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, **87**, 268-279.

- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, *43*, 132-143. doi: 10.1016/j.ijhm.2014.09.005
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *13*(2), 75-92.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, *47*(1), 45-50. doi: 10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541-572.
- Luthans, F. & Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Paul, E. T., Chia-Yen, C., & Bradley, P. O. (2016). Initiating and Utilizing Shared Leadership in Teams: The Role of Leader Humility, Team Proactive Personality, and Team Performance Capability. *Journal of Applied Psychology*, *101*(12), 1705–1720
- Polatci, S., & Akdogan, A. (2014). Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. *Business and Economics Research Journal*, *5*(1), pp. 1-15.
- Min Qiu, Bei Hu, Xu Zhang, & Yucai Li. (2015). EMPLOYEES' PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND SELF-EFFICACY AS MEDIATORS BETWEEN PERFORMANCE APPRAISAL PURPOSE AND PROACTIVE BEHAVIOR. *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, *43*(7), 1101–1110.

- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (2001). What do proactive people? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. **Personnel Psychology**, 54, 845-875.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). **Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual**. The Netherlands: Department of Psychology, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Alessandri, G., Borgogni, L., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. **J Happiness Stud**, 16, 767-788.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), **Sociological methodology** (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swati, C., & Archana, S. (2014). Psychological Capital, LMX, Employee Engagement & Work Role Performance. **Indian Journal of Industrial Relations**, 50(2), p. 342.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an Introductory Analysis**. Tokyo: John Weatherhill, Inc
- Yang, L. Q., Li, Y., Wang, Z., & Liu, S. (2016). The Crossover of Psychological Distress From Leaders to Subordinates in Teams: The Role of Abusive Supervision, Psychological Capital, and Team Performance. **Journal of Occupational Health Psychology**, 21(2), 142-153.
- Zhuxi W., Jing Z., Candice L. T., Jia Y., & Christiane S. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. **Journal of Vocational Behavior**. doi: 10.1016/j.jvb.2017.04.002

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกและ
ผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้น	ผลการปฏิบัติงาน	p-value
ทุนทางจิตวิทยาทางบวกโดยรวม	.368	.000**
ด้านการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะ แก้ไขปัญหาได้	.326	.000**
ด้านความคาดหวัง	.330	.000**
ด้านการมองโลกในแง่ดี	.351	.000**
ด้านการพลิกฟื้นจิตใจ	.359	.000**

หมายเหตุ : p-value คือ Sig. (2-tailed) ** p-value < 0.01

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและผลการ
ปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้น	ผลการปฏิบัติงาน	p-value
บุคลิกภาพเชิงรุก	.330	.000**

หมายเหตุ : p-value คือ Sig. (2-tailed) ** p-value < 0.01

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและผลการ
ปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้น	ผลการปฏิบัติงาน	p-value
ความผูกพันในงานโดยรวม	.437	.000**
ความผูกพันในงานด้านพลังในการทำงาน	.431	.000**
ความผูกพันในงานด้านการอุทิศตน ในการทำงาน	.449	.000**
ความผูกพันในงานด้านความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวกับงาน	.389	.000**

หมายเหตุ : p-value คือ Sig. (2-tailed) ** p-value < 0.01

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าสถิติ จากการทดสอบความผูกพัน
ในงานเป็นตัวแปรสื่อ ระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกกับผลการ
ปฏิบัติงาน

ตัวแปร	a	b	c	c'	ค่าสถิติ Z p-value
ทุนทางจิตวิทยาทางบวก	.796 (.000)**	.330 (.000)**	.404 (.000)**	.138 (.113)	4.223 (.000)**
- ทุนทางจิตวิทยาทางบวกด้านการ รับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะแก้ไข ปัญหาได้	.689 (.000)**	.357 (.000)**	.351 (.000)**	.105 (.179)	4.786 (.000)**
- ทุนทางจิตวิทยาทางบวกด้าน ความคาดหวัง	.656 (.000)**	.360 (.000)**	.322 (.000)**	.086 (.239)	4.752 (.000)**
- ทุนทางจิตวิทยาทางบวกด้าน การมองโลกในแง่ดี	.668 (.000)**	.342 (.000)**	.340 (.000)**	.112 (.129)	4.498 (.000)**
- ทุนทางจิตวิทยาทางบวกด้าน การพลิกฟื้นจิตใจ	.738 (.000)**	.337 (.000)**	.374 (.000)**	.125 (.124)	4.366 (.000)**

หมายเหตุ : p-value คือ Sig. ** p < .01

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าสถิติ จากการทดสอบความผูกพัน
ในงานเป็นตัวแปรสื่อ ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	a	b	c	c'	ค่าสถิติ Z p-value
บุคลิกภาพเชิงรุก	.817 (.000)**	.368 (.000)**	.383 (.000)**	.082 (.361)	4.746 (.000)**

หมายเหตุ : p-value คือ Sig. ** p < .01