

อิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การ และความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์¹

อัสนีภรณ์ อรรถพิธ² และศยามล เอกะกุลานันต์³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยของบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ระดับบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .616, .570, .501, .475, .453 และ .453 ตามลำดับ 3) บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 53.80

คำสำคัญ : 1. บุคลิกภาพเชิงรุก 2. วัฒนธรรมองค์การ 3. ความยึดมั่นผูกพันในงาน
4. ผลการปฏิบัติงาน 5. เจเนอเรชันวาย

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

² นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อีเมล : imaiim9@gmail.com โทร : 08 7671 9359

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีเมล : fsocsm@ku.ac.th โทร : 0 2561 3480 ต่อ 171

The influence of proactive personality, organizational culture and work engagement on job performance of Generation-Y operational employees at automobile parts manufacturing company⁴

Asaneephorn Arthapit⁵ and Sayamon Akakulanant⁶

Abstract

The objective of this research is to study the level and relation among proactive personality, organizational culture, work engagement and job performance. This research also studies how the factors of proactive personality, organizational and work engagement influence job performance. 191 Generation Y operational employees who working in automobile parts manufacturing company were the samples. The research instrument for collecting the data was questionnaires. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and multiple regression analysis. The results showed that: 1) The level of proactive personality, organizational culture, work engagement and job performance were at a high level; 2) Proactive personality, organizational culture of involvement, consistency, adaptability, mission-focus, and work engagement had a positive relationship with job performance at .01 level of significance ($r = .616, .570, .501, .475, .453$ and $.453$ respectively); 3) Proactive personality, organizational culture of involvement and work engagement predict 53.8 percent of the variance in job performance at .01 significance level.

Keywords: 1. Proactive personality 2. Organizational culture 3. Work engagement
4. Job performance 5. Generation Y

⁴ This article is part of a master's dissertation in Industrial and Organizational Psychology at the Department of Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University, Bang Khen Campus.

⁵ Master's student in Industrial and Organizational Psychology at the Department of Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University, Bang Khen Campus, Bangkok, Thailand. Email address: imaiim9@gmail.com Tel: 08 7671 9359

⁶ Assistant Professor at the Department of Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University as thesis advisor. Email address: fsocsm@ku.ac.th Tel: 0 2561 3480 ext. 171

ความสำคัญของปัญหา

จากแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574 ระบุว่า อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งประเทศไทยได้รับการยอมรับให้เป็นประเทศฐานผลิตที่มีคุณภาพและมีความสำคัญในภูมิภาคอาเซียน (Ministry of Industry, 2011) ในปี พ.ศ. 2558 มีการคาดการณ์ว่าการผลิตจะขยายตัว และตลาดส่งออกหลักมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น ตามเศรษฐกิจโลก (Office of Industrial Economics, 2014) นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องสร้างความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียรวมถึงประเทศไทย สิ่งเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยต้องพิจารณาความพร้อมและเสริมสร้างฝีมือแรงงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาสร้างโอกาส และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมไทย จากสถานการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์กรต่างๆ นั้นมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจนั้น คือ ผลการปฏิบัติงานของบุคคล องค์กรจึงต้องยกระดับขีดความสามารถของพนักงานให้เพิ่มขึ้นด้วยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และผลิตภาพ จึงจะสามารถขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ของภูมิภาคเอเชีย และก้าวสู่การแข่งขันในระดับโลกได้อย่างแข็งแกร่ง (Thailand Automotive Institute and Ministry of Industry, 2012)

ในปัจจุบันกลุ่มเจเนอเรชันวายถือเป็นกลุ่มบุคคลที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Robbins & Judge, 2010) จากข้อมูลสถิติแรงงานปี พ.ศ. 2557 และปี พ.ศ. 2558 มีกลุ่มเจเนอเรชันวายเข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวน 16,656 และ 16,474 คน ตามลำดับ (Office of the Permanent Secretary, 2015) นอกจากนี้ กลุ่มเจเนอเรชันวายยังเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าแทนที่กลุ่มบุคคลเจเนอเรชันก่อนหน้า ที่เริ่มเข้าสู่วัยเกษียณและกำลังจะออกจากตลาดแรงงาน ซึ่งกลุ่มบุคคลเจเนอเรชันวายมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีความเข้าใจในเรื่องของเทคโนโลยี ความเป็นโลกาภิวัตน์และความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Princeton One, n.d.) นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มบุคคลที่เติบโตขึ้นมาในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากกลุ่มเจเนอเรชันยุคก่อน ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เป็นต้น ทำให้กลุ่มบุคคลนี้จะมีลักษณะในการทำงานที่แตกต่างจากเจเนอเรชันก่อนหน้า ซึ่งกำลังเป็นประเด็นสำคัญที่สร้างความท้าทายใหม่ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องคิดและปรับแนวทางการจัดการเพื่อรองรับการทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานของทรัพยากรบุคคล

เจนเนอเรชันใหม่ (Kanpitcha Kengkarnchang, 2013) สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้องค์การต้องศึกษาและเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลเจนเนอเรชันวาย เพื่อให้องค์การสามารถหาวิธีการจัดการหรือรับมือกับกลุ่มเจนเนอเรชันดังกล่าวได้

สำหรับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนถึงการทำงานของพนักงานได้อย่างเด่นชัดมากที่สุด และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์การมีความรับผิดชอบ มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ สามารถทำตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การได้ องค์การจึงจำเป็นต้องได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (Thongfu Siri Wong, 2010; Mondy, 2010) ดังนั้น จึงมีงานวิจัยจำนวนมากที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับบุคคลนั้นคือ บุคลิกภาพเชิงรุก

บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Nuchanart Yoodee, 2005; Chatchamon Intrarapirom, 2013; Nguyen, 2013) เพราะพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกนั้นจะเป็นบุคคลที่ใช้โอกาสในการแสดงความคิดริเริ่ม แสดงการกระทำ และอดทนจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น (Robbins, 2005) อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directive) และมีการกระทำที่ก่อให้เกิดผลต่อตนเองและสภาพแวดล้อม (Dubrin, 2013) คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี และยังมีความเหมาะสมกับการทำงานในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และองค์การจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สร้างความแปลกใหม่ให้กับองค์การ ตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นคือ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการองค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของความเชื่อและค่านิยมร่วม (shared values) ที่ทำให้สมาชิกในองค์การแสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตาม (Mathis & Jackson, 2004) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีความเหมาะสมนั้นจะสามารถถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ และแบบแผนในการปฏิบัติ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายในทิศทางที่ต้องการได้ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมและทัศนคติของบุคคล ย่อมจูงใจให้บุคคลมีทัศนคติในการทำงานที่ดี มีความสุขและพึงพอใจในงาน (Chanida Jittaruttha, 2011) และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (Wipada

Kuptanond, 2008) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คุณภาพของงาน คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย (Nitipon Phutachote, 2013)

นอกจากบุคลิกภาพเชิงรุกและวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเช่นกัน (Yuthakarn Kanchuk, 2011) ทั้งนี้ เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานจะช่วยทำให้พนักงานมีพลังในการทำงาน และเกิดความรู้สึกเชื่อมโยงหรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2003) ส่งผลให้พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์เชิงบวก คือ มีความสุข มีส่วนร่วม กระตือรือร้น มีสุขภาพที่ดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างผลิตผลของงาน และมีการแบ่งปันความรู้สึกเหล่านี้กับเพื่อนร่วมงาน (Bakker & Demerouti, 2008) ตลอดจนสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้น

จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป เช่น การคัดเลือกบุคลากร การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร องค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับของบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง
- 3) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับองค์การที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ 1

ถึง ปฏิบัติการ 5 เฉพาะที่เป็นเจเนอเรชันวายของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 378 คน (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558) มี 4 แผนก ประกอบด้วยแผนกผลิตแผ่นธาตุ แผนกซาร์จไฟฟ้าแบตเตอรี่รถยนต์ แผนกผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซด์ และแผนกผลิตแบตเตอรี่รถยนต์

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มาจากการใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie และ Morgan (1970 อ้างถึงใน Wanlop Lumpai, 2008) โดยการเทียบ บัญญัติไตรยางศ์กับขนาดประชากร จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 191 คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรตาม แต่ละแผนกภายในฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีการกระจายตามแต่ละแผนก หลังจากนั้นผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (stratified random sampling) ด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ กำหนดไว้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจเนอเรชันวาย

เจเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่เกิดในช่วงปีใกล้เคียงกัน และมีการแบ่ง ประเภทของบุคคลตามปีเกิด โดยบุคคลเหล่านั้นจะถูกกำหนดรูปแบบพฤติกรรมในช่วง ระยะเวลาหนึ่งหรือมีบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกัน โดยแต่ละเจเนอเรชันนั้นมีลักษณะต่าง ๆ เช่น นิสัย การทำงาน การดำรงชีวิต เป็นต้น ที่แตกต่างกันเพราะเติบโตมาต่างยุคสมัย โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มเจเนอเรชันวายมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพราะลักษณะของบุคคล กลุ่มเจเนอเรชันวายเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานและมีบทบาทในการทำงาน แทนที่คน กลุ่มเจเนอเรชันก่อน และจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนช่วยในการทำให้องค์กรก้าวหน้า โดยลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้จะมีเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี ชอบความท้าทาย เรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว เปิดกว้างยอมรับความแตกต่าง รักอิสระ และมีความทะเยอทะยาน เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มเจเนอเรชันตาม McCrindel Research (2006) ที่กล่าวถึงเจเนอเรชันวายว่าเป็นบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2537

ผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่นักวิชาการมีการศึกษาอย่างแพร่หลาย ซึ่งผล การปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมของพนักงานทั้งทางบวกและทางลบ รวมถึงพฤติกรรมที่ ช่วยให้เกิดความสำเร็จ ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จะช่วยนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ช่วยในการวางแผนอาชีพ เพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคลากร ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา ใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ใช้ในการวางแผนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ สามารถใช้ในการเลิกจ้างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด (Mondy, 2010; Schultz & Schultz, 2010) โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 10 ด้าน คือ 1) คุณภาพและผลงาน 2) ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ 3) การปฏิบัติงานตามคำสั่ง 4) การตัดสินใจ 5) ความเป็นผู้นำ 6) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 7) การติดตามหรือการรายงาน 8) การใช้เวลาทำงาน 9) กิจกรรมของบริษัทฯ และ 10) การประพฤติตนตามระเบียบวินัย

บุคลิกภาพเชิงรุก

บุคลิกภาพเป็นแบบแผนของพฤติกรรมการแสดงออกและลักษณะเฉพาะตัวที่มีความคงเส้นคงวาจนเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล โดยลักษณะของแบบแผนพฤติกรรมและแนวความคิดต่างๆ ของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ทำให้บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันไป เพราะมนุษย์มีลักษณะเฉพาะตัวของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูและการเรียนรู้ทางสังคมของแต่ละบุคคล (Siriorn Wichawut, 2006; Nitipon Phutachote, 2013) โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุกคล้ายกันว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่มีข้อจำกัดในการแสดงความสามารถ แม้ว่าสถานการณ์จะบีบบังคับ และเป็นบุคคลที่สามารถจัดการหรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัว (Bateman & Crant, 1993; Schermerhorn, 2010) เช่นเดียวกับ Robbins และ Judge (2013) ที่ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถระบุหรือจัดการกับโอกาส มีการแสดงออกถึงความริเริ่มสร้างสรรค์หรือการแสดงออก และมีความพยายามอดทนจนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างเกิดขึ้น กล่าวโดยสรุปแล้ว บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่มีความคิดริเริ่มในการควบคุมหรือสร้างสถานการณ์ใหม่ และมีความอดทนจนกว่าจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มากกว่าอยู่กับสถานการณ์แบบเดิมๆ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดบุคลิกภาพเชิงรุก ของ Bateman และ Crant (1993) มาใช้ในการวัด

วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร และยังกล่าวเพิ่มเติมว่าเกี่ยวข้องกับความเข้าใจ และความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ที่เป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกภายในองค์กรปฏิบัติ

สืบเนื่องกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ (Nitipon Phutachote, 2013) เช่นเดียวกับ Chanida Jittaruttha (2011) ที่กล่าวว่าเป็นแบบแผนที่กำหนดโดยสมาชิกทั้งหมดขององค์การ มีการยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน และเป็นแบบแผนการกระทำขององค์การและแบบแผนการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ ส่วน Kreitner และ Kinicki (2010) และ Schermerhorn (2010) กล่าวคล้ายกันว่าเป็นการแบ่งปันค่านิยม ความเชื่อ เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การและความเชื่อนั้นเป็นพื้นฐานที่มีเอกลักษณ์ขององค์การ เช่นเดียวกับ Robbins และ Judge (2011) ที่กล่าวว่า เป็นระบบที่มีการยึดถือปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และมีความแตกต่างจากองค์การอื่น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบแบบแผนขององค์การที่สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน รวมถึงเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์และแตกต่างจากองค์การอื่นๆ โดยเป็นระบบแบบแผนที่กำหนดขึ้นโดยสมาชิกทั้งหมดขององค์การและมีการปฏิบัติสืบเนื่องกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Denison และ Neal (1997) มาใช้ในการวัด ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประการ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน 3) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ

ความยึดมั่นผูกพันในงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นความรู้สึกทางบวกที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน แสดงออกถึงพลังในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และการเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Schaufeli et al., 2002a) เช่นเดียวกับ Bakker et al. (2008) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกทางบวก รู้สึกได้เต็มเต็ม และความรู้สึกถูกกระตุ้นจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกของการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องตรงข้ามกับความเบื่อหน่ายในงาน Schaufeli et al. (2002b) กล่าวเพิ่มเติมว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความรู้สึกมีพลังและรู้สึกมีความเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างมาก ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานหมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงพลังในการทำงาน การมีส่วนร่วม การอุทิศตนเพื่องานการเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ตลอดจนมีความสุขในการทำงาน โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli และ Bakker (2003) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) พลังในการทำงาน 2) การอุทิศตนเพื่องาน และ 3) การเป็นหนึ่งเดียวกับงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน
สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกันมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล
การปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล
การปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 7 บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรม
องค์การแบบสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้น
พันธกิจ และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน

วิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่
1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถาม
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การที่ศึกษา
จำนวน 34 ข้อ ตัวอย่างของข้อคำถาม เช่น “ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามที่องค์กร
กำหนด” 3) แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจาก
แบบสอบถามของ Chatchamon Intrarapirom (2013) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Bateman
และ Crant (1999) จำนวน 13 ข้อ ตัวอย่างของข้อคำถาม เช่น “ท่านมักมองหาสิ่งใหม่ๆ
ให้กับชีวิตเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเสมอ” 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรม
องค์การ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ
Denison และ Neale (1997) จำนวน 40 ข้อ ตัวอย่างของข้อคำถาม เช่น “พนักงานใน
องค์การสามารถจัดการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างอิสระ” และ
5) แบบสอบถามวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลจากแนวคิด
ความยืดหยุ่นผูกพันในงานของ Schaufeli และ Bakker (2003) จำนวน 17 ข้อ ตัวอย่าง
ของข้อคำถาม เช่น “ท่านรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังกำลังในการปฏิบัติงาน” โดยแบบวัด

แต่ละตัวแปรเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 5 คือ มากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามวัดมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 33 คน แล้ววิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่า Item-total Correlation

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากพนักงานฝ่ายบุคคลเป็นผู้แจกแบบสอบถาม (ตัวอย่างแบบสอบถามและติดตามเก็บรวบรวมกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 250 ชุด เนื่องจากป้องกันเอกสารสูญหายหรือไม่ได้รับคืน โดยใช้เวลาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 8 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา 212 ชุด และนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดไว้จำนวน 191 ชุด เพื่อนำข้อมูลไปลงรหัส ก่อนจะทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการทดสอบการพยากรณ์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในช่วง 27-31 ปี มากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในแผนกผลิตแผ่นธาตุมากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-4 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 นอกจากนี้พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานเงินออเรชั่นนายมีระดับ

ผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพเชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับสูง
วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกันอยู่
ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวอยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้น
พันธกิจอยู่ในระดับสูง และความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรม
องค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบ
ปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ผลการปฏิบัติงาน	3.92	.372	สูง
บุคลิกภาพเชิงรุก	3.73	.490	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม	3.92	.498	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน	3.85	.550	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.00	.537	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ	3.91	.570	สูง
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	3.85	.495	สูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .616, .570, .501, .475, .453$ และ .603) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	PRO	CUL1	CUL2	CUL3	CUL4	WORK	PER
PRO	1						
CUL1	.401**	1					
CUL2	.441**	.655**	1				
CUL3	.251**	.635**	.644**	1			
CUL4	.316**	.647**	.686**	.773**	1		
WORK	.555**	.498**	.509**	.504**	.499**	1	
PER	.616**	.570**	.501**	.475**	.453**	.603**	1

หมายเหตุ : **	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
PRO	หมายถึง บุคลิกภาพเชิงรุก
CUL1	หมายถึง วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม
CUL 2	หมายถึง วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน
CUL 3	หมายถึง วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว
CUL 4	หมายถึง วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ
WORK	หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันในงาน
PER	หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อกำหนดทางการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยจาก ตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันน้อย (ไม่เกิน .80) ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานเจนเนอเรชั่นวาย ได้ร้อยละ 53.8 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter เพื่อหาตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน

สรุปผลและข้อวิจารณ์

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย			t	p
	b	Std.Error	Beta		
บุคลิกภาพเชิงรุก	.282	.047	.371	5.953	.000
วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม	.184	.055	.246	3.373	.001
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.169	.051	.224	3.335	.001
ค่าคงที่ (Constant) = 1.209 R = .744 R ² = .553 R ² _{adj} = .538 F = 37.925 p = .001					

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีลักษณะที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความต้องการที่จะมุ่งเน้น

ให้เกิดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม (Bateman & Crant, 1999) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ Crant (2000) ที่ศึกษาพบว่า การมีบุคลิกภาพเชิงรุกที่จะช่วยในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จทางอาชีพ ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วมสูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย อาจเนื่องจากองค์การที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ รู้สึกได้รับการยอมรับ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chunghtai (2008) ที่ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกันสูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย อาจเนื่องจากองค์การที่มีระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนกำหนดร่วมกัน ส่งผลทำให้พนักงานมีความเข้าใจที่สอดคล้องกันทั้งองค์การและไม่เกิดความสับสนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Denison & Mishra (1995) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวสูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย อาจเนื่องจากองค์การเป็นองค์การขนาดใหญ่ และอยู่ท่ามกลางสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง จึงมีกระบวนการที่ช่วยทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวเมื่อเข้าสู่องค์การ ทำให้พนักงานสามารถทำความเข้าใจและปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Manaf & Latif (2014) ที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงและเป็นสื่อกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจสูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย อาจเนื่องจากองค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารให้พนักงานทราบร่วมกัน ทำให้พนักงานมีทิศทางในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับการศึกษา Aghamohsenifashami et al. (2013) ที่ศึกษาความชัดเจนของพันธกิจขององค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า องค์การที่มีพันธกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยความยึดมั่นผูกพันในงานที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ผลปฏิบัติงานนั้นจะสูงขึ้นด้วย อาจเนื่องจากพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความตั้งใจที่จะทำงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานจะมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจใน

การทำงานทั้งในบทบาทหน้าที่ของตนเองและนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Bakker & Demerouti, 2008; Gorgievski et al., 2014; Schaufeli & Bakker, 2003) อันส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jackson (2014) ที่ศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลกระทบโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (in-role performance) และผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ (extra-role Performance)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ 53.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย มีบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม และความยึดมั่นผูกพันในงานมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวายเพิ่มมากขึ้นด้วย อาจเนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวายที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น ต้องการพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน และหากมีอุปสรรคเกิดขึ้น พนักงานจะแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด ดังที่ Dubrin (2013) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกกว่าเป็นผู้ที่ชอบคิดริเริ่มในการปรับปรุงหรือสร้างสถานการณ์ใหม่ๆ ซึ่งจะมีความท้าทายมากกว่าอยู่ในสถานการณ์แบบเดิมๆ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodrigues และ Rebelo (2013) ที่ศึกษาเรื่อง ความเที่ยงตรงของบุคลิกภาพเชิงรุกเทียบกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของวิศวกรซอฟต์แวร์ในบริบทด้านนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของวิศวกรได้ วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยรองลงมาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ อาจเนื่องจากเมื่อองค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถร่วมกันแสดงความคิดเห็นให้กับองค์กรในเรื่องต่างๆ พนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มองว่าการปฏิบัติงานของตนเองนั้นมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร ส่งผลทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบสอดคล้องกันเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรด้านดังกล่าวเป็นลักษณะของการร่วมมือประสานงานกันปฏิบัติงาน และเป็นวัฒนธรรมที่ระบุถึงสิ่งที่พนักงานควรและไม่ควรปฏิบัติ จึงอาจไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานเช่นกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรด้านนี้จะช่วยให้พนักงานเกิดการปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ แต่อาจ

ไม่ได้ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น เนื่องจากผลการปฏิบัติงานที่ดีอาจเกิดจากความรู้ในงาน ความเข้าใจในระบบการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวไม่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ (Yuthakarn Kanchuk, 2011) และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การด้านนี้ เป็นลักษณะขององค์การที่มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จึงอาจไม่เกี่ยวข้องกับทั้งผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และไม่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ (Alawneh, 2015) เพราะผลการปฏิบัติงานที่ดีไม่เพียงแต่มีทิศทางและเป้าหมาย แต่ต้องทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมต่อทิศทางและเป้าหมายขององค์การร่วมกัน และปัจจัยสุดท้ายที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มองว่าการทำงานของตนเองนั้นเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ และมองว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ตนเองเติบโต รวมถึงต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2003) ส่งผลทำให้มีการค้นคว้าหาความรู้และวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ช่วยทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การ และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์การควรมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกเพื่อให้เข้ามาปฏิบัติงาน หรือจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สามารถดัดแปลงทางด้านบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ส่วนในด้านวัฒนธรรมองค์การนั้น องค์การควรมีการสื่อสารหรือเผยแพร่สัญลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข่าวสารต่างๆ แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การของตนเอง ส่งผลให้พนักงานทุกคนมีการประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันและยังทำให้เกิดการมีส่วนร่วมด้วย ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงาน องค์การควรมีการสร้างทีมงาน รวมถึงการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการทำงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน เกิดความท้าทายในการทำงาน

2) จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น องค์การจะต้องมีกระบวนการในการสรรหา คัดเลือก พนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดึงดูดพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกเข้ามาเป็นบุคลากรขององค์การ โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพเชิงรุก การสัมภาษณ์โดยใช้คำถามที่ทำให้ผู้สมัครแสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพเชิงรุก นอกจากนี้ องค์การอาจมีระบบการให้คำตอบแทนแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพเชิงรุกเพื่อรักษาพนักงานไว้

3) จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน โดยผ่านช่องทางต่างๆ และองค์การจะต้องมีระบบในการตอบกลับความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานทราบว่า ความคิดเห็นที่ได้เสนอนั้นได้รับการพิจารณาจริง ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ ที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานนั้น สำหรับวัฒนธรรมองค์การแบบสอดคล้องกันนั้น องค์การมีการปรับปรุงในเรื่องระบบการทำงานให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานมากขึ้น และให้สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมร่วมกัน เช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว องค์การจะต้องมีการปรับปรุงในเรื่องกระบวนการที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการส่งเสริมความรู้ และทักษะใหม่ๆ ให้กับพนักงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ องค์การจะต้องมีการตั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากขึ้น เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์การ และสามารถสื่อสารไปยังพนักงานอย่างชัดเจน

4) จากผลการวิจัยที่พบว่า ความยืดหยุ่นพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น องค์การจะต้องมีการมอบหมายงานให้พนักงานได้ปฏิบัติอย่างเต็มที่โดยไม่เข้าไปแทรกแซง เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของงานนั้น นอกจากนี้ องค์การอาจจัดโครงการที่ให้พนักงานนำเสนอแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงาน โดยองค์การเป็นผู้สนับสนุนปัจจัยต่างๆ และให้พนักงานเป็นเจ้าของโครงการนั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย เช่น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ หรือความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับครอบครัว เป็นต้น เนื่องจากยังเป็นตัวแปรที่มีการศึกษาวิจัยน้อย และอาจเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเช่นกัน

ซึ่งหากมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นๆ มากยิ่งขึ้น จะทำให้ทราบถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2) การศึกษาโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคนสองกลุ่มเจเนอเรชั่นที่มีต่อตัวแปรเดียวกัน เช่น การเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจเนอเรชั่นวาย เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างในเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงานของเจเนอเรชั่นอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3) การศึกษากับพนักงานระดับอื่นเพิ่มเติม เช่น พนักงานระดับบังคับบัญชาผู้บริหาร เป็นต้น เนื่องจากภายในองค์กรนั้นประกอบด้วยพนักงานหลายระดับ หากทำการศึกษาร่วมกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จะทำให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4) การศึกษากับองค์กรที่อยู่ในประเภทธุรกิจอื่นๆ เช่น ธุรกิจบริการ ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจการสื่อสาร กลุ่มรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เนื่องจากจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้นและมีความครบถ้วนทั้งกลุ่มภาครัฐและเอกชน



References

- Aghamohsenifashami, V. et al. (2013). Studying the clarity of organizational mission on employee performance based on denison model in Torfeh Negar Company. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 4(12), 1105-1127.
- Alawneh, A. A. (2015). The impact of mission statement on performance: an exploratory study in the Jordanian Banking Industry. **Journal of Management Policy and Practice**, 16(4), 73-87.
- Bakker, A. B. et al. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. **Career Development International**, 13(3), 209-223.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. **Journal of Organizational Behavior**, 14, 103-118.
- _____. (1999). Proactive behavior: meaning, impact, recommendations. **Business Horizons**, 42(3), 63-70.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. **Journal of Management**, 26(3), 435-462.
- Denison, D. R. & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. **Organizational Science**, 6(2), 204-223.
- Denison, D. R. & Neale, W. S. (1997). **Denison organizational culture survey**. Washington: Denison Consulting, LLC.
- Dubrin, A. J. (2013). **Proactive personality and behavior for individual and organizational productivity**. England: Edward Elgar Publishing Limited.
- Gorgievski, M. J. et al. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. **Journal of Managerial Psychology**, 29(2), 106-121.
- Intrarapirom, C. (2013). **Proactive personality, perceived psychological empowerment, decision making ability, and learning organization affecting job performance of first level supervisors in an automobile**

assembly plant (บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการตัดสินใจ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์).

Master's dissertation, Kasetsart University, Thailand.

Jackson, L. J. (2014). **The work engagement and job performance relationship: exploring the mediating effect of trait emotional intelligent**. Master's dissertation, San Jose State University, United States of America.

Jittaruttha, C. (2011). **Organizational culture** (วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน) (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.

Kanchuk, Y. (2011). **Perception of organizational culture, human resource management, work engagement and job performance of officers at port authority Thailand** (การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย). Master's dissertation, Kasetsart University, Thailand.

Kengkarnchang, K. (2013). Generation Y and a new challenge in a human resources administration (เจเนอเรชั่นวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล). **Journal of Social Sciences and Liberal Arts**, 2(1), 15-27.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2010). **Organizational behavior** (9th ed.). United States of America: McGraw-Hill Irwin.

Kuptanond, W. (2008). **Management and organizational behavior: modern management techniques** (การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่). Pathumthani: Rangsit University Printing House.

Lumpai, W. (2008). **Social science research techniques** (เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์) (3rd ed.). Bangkok: Kasetsart University Press.

Manaf, A. H. A. & Latif, L. A. (2014). Transformational leadership and job performance of SMEs technical personnel: the adaptability cultural approach as mediator. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 5(20), 648-655.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2004). **Human resource management** (10th ed.). Singapore: Thomson South-Western.

- McCrindle Research. (2006). **New generation at work: attracting, recruiting, retraining & training Generation Y** [Online]. Retrieved April 18, 2015 from http://mccrindle.com.au/resources/whitepapers/McCrindle-Research_New-Generations-At-Work-attracting-recruiting-retaining-training-generation-y.pdf
- Ministry of Industry. (2011). **National industrial development master plan (แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ.2555–2574)**. Bangkok: Ministry of Industry.
- Mondy, R. W. (2010). **Human resource management** (11th ed.). United States of America: Pearson Education.
- Nguyen, K. T. (2013). **The Relationship between proactive personality and performance: why and when?**. Doctor of Business Administration Dissertation, College of Business Louisiana Tech University, United States of America.
- Office of Industrial Economics. (2014). **Summary of industrial economic condition in 2014 and trend in 2015 (สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2557 และแนวโน้มปี 2558)**. Bangkok: Office of Industrial Economics.
- Office of the Permanent Secretary. (2015). **Labour statistics yearbook 2015 (สถิติแรงงานประจำปี 2558)**. Bangkok: Office of the Permanent Secretary.
- Princeton One. (n.d.). **Understanding Generation Y: what you need to know about the millennials** [Online]. Retrieved April 27, 2015 from <http://www.princetonone.com/news/PrincetonOne%20White%20Paper2.pdf>
- Phutachote, N. (2013). **Organizational behavior (พฤติกรรมองค์การ)**. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Robbins, S. P. (2005). **Essentials of organizational behavior** (9th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2010). **Essentials of organizational behavior** (10th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- _____. (2011). **Organizational behavior** (14th ed.). United States of America: Pearson Education.
- _____. (2013). **Organizational behavior** (15th ed.). United States of America: Pearson Education.

- Rodrigues, N. & Rebelo, T. (2013). Incremental validity of proactive personality over the big five for predicting job performance of software engineers in an innovative context. **Journal of Work and Organizational Psychology**, 29, 21-27.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). **UWES: utrecht work engagement scale** [Online]. Retrieved April 4, 2015 from http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf
- Schaufeli, W. B. et al. (2002a). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 33(5), 464-481.
- _____. (2002b). The Measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, 3, 71-92.
- Schermerhorn, J. R. (2010). **Introduction to management** (10th ed.). United States of America: John Wiley & Sons (Asia).
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2010). **Psychology and work today: an introduction to version** (10th ed.). Asia: John Wiley & Sons (Asia).
- Siriwong, T. (2010). **Human resource management (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)** (2nd ed.). Bangkok: Extension and Training Office, Kasetsart University.
- Thailand Automotive Institute and Ministry of Industry. (2012). **Master plan for automotive industry 2012–2016 (แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ พ.ศ. 2555-2559)**. Bangkok: Thailand Automotive Institute and Ministry of Industry.
- Wichawut, S. (2006). **Industrial and organizational psychology (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น)** (2nd ed.). Bangkok: Thammasat University Printing House.
- Yoodde, N. (2005). **Affects of proactive personality, need for achievement and organizational justice on work performance of the employees: a case study of an organization (ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาขององค์การเอกชนแห่งหนึ่ง)**. Master's dissertation, Thammasat University, Thailand.