

พิษณุ ดวงสุทธา 2554: ทักษะคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาอุตสาหกรรมที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี, กศ.ม. 144 หน้า

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง 5) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างทักษะคติในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็น พนักงานประจำของบริษัทประกันชีวิต แห่งหนึ่ง ในปี พ.ศ.2553 จำนวนทั้งสิ้น 152 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ทักษะคติในการทำงาน 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 4) พฤติกรรมการทำงาน ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทประกันชีวิตที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ทักษะคติในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะภายในงาน ด้านการกำกับดูแลงาน ด้านลักษณะสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 0.1 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น ด้านความสามารถในการพูด โน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะคติในการทำงานด้านผลตอบแทน การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการประเมินความสามารถในการทำงานและด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น เท่านั้น ที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 70.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลายมือชื่อนิติ

ลายมือชื่อประธานกรรมการ