

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงงูใจภายใน และพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงงูใจภายในที่แตกต่างกัน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ แรงงูใจภายใน กับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (4) เพื่อสร้างสมการทำนายพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงงูใจภายใน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) ที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจำนวน 205 คน ตำแหน่งตั้งแต่ พนักงานระดับปฏิบัติการถึงผู้จัดการระดับอาวุโส

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดแรงงูใจภายใน 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจ-ผลิตเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ ความมุ่งมั่น และแบบวัดพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้ (1) พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) พนักงานที่มีแรงงูใจภายในสูง มีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่า พนักงานที่มีแรงงูใจภายในต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (4) แรงงูใจภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (5) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงงูใจภายใน สามารถร่วมกัน ทำนายพฤติกรรมกาปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25