

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ  
ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงาน  
บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

นางสาวสลิดา ปิ่นสุวรรณ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Personality, Work value, and Organizational Climate as Factors Affecting  
Perception of Career Success of Airport Authority of  
Thailand (Public) Co., Ltd. Staff**

**Miss Salinda Pinsuwan**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Guidance  
School of Educational Studies  
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ชื่อและนามสกุล นางสาวสลิลดา ปิ่นสุวรรณ

แขนงวิชา การแนะแนว

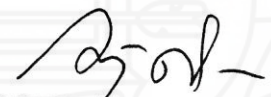
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

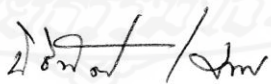
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง  
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร

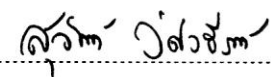

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประดิษฐ์ อุปรมย์)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร)

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์) 

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อการรับรู้  
ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

**ผู้วิจัย** นางสาวสลิลา ปิ่นสุวรรณ รหัสนักศึกษา 2522400353 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
(การแนะแนว) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์  
เมฆขจร **ปีการศึกษา** 2555

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน  
บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และ  
(2) ศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จาก  
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ

รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของ  
บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของยามานะ 363 คน ได้มาจากการสุ่มแบบ  
หลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล  
แบบวัดบุคลิกภาพ แบบสอบถามค่านิยมในงาน แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามการ  
รับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ  
วิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ กับ  
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพพบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ บรรยากาศ  
องค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .60 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับ การรับรู้  
ความสำเร็จในอาชีพ .56 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .30 ซึ่งมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 และ (2) อำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัย บุคลิกภาพ ค่านิยม  
ในงาน และบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวม พบว่าปัจจัยค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกัน  
พยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ  
44.6 แต่ปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมไม่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาทางด้านตัว  
แปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ ค่านิยมภายในงาน บุคลิกภาพแบบเปิดตัว  
บุคลิกภาพแบบมีสติ บรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมใน  
การตัดสินใจ บรรยากาศองค์การด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการ  
ทำงาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของ  
พนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.3

**คำสำคัญ** บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ  
บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

**Thesis title:** Personality, Work value, and Organizational Climate as Factors Affecting Perception of Career Success of Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd. Staff

**Researcher:** Miss Salinda Pinsuwan; **ID:** 2522400353;

**Degree:** Master of Education (Guidance);

**Thesis advisors:** (1) Dr. Wunlapa Sabaiying, Assistant Professor;

(2) Dr. Nithipat Mekkhajorn, Assistant Professor; **Academic year:** 2012

### Abstract

The objectives of this research were (1) to study the relationships among the factors of personality, work value, organizational climate, and perception of career success of the staff of Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd.; and (2) to study predictability of using personality, work value, and organizational climate as factors to predict perception of career success of the staff of Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd.

This study was a correlational research. The research sample consisted of 363 staff members of Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd., obtained by multi-stage sampling. The sample size was determined based on Yamane's method. The research instrument was a questionnaire composing of five parts, namely, questionnaire items on personal factors, a personality assessment scale, questionnaire items on work value, questionnaire items on organizational climate, and questionnaire items on perception of career success. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and multiple regression analysis.

Research findings showed that (1) each and every factor of personality, work value, and organizational climate correlated positively and significantly at the .05 level with perception of career success, with the highest correlation of .60 being that between organizational climate and perception of career success, to be followed by the correlation of .56 between work value and perception of career success, and the correlation of .30 between personality and perception of career success, respectively; and (2) the factors of work value and organization climate could be combined to predict perception of career success significantly at the .05 level with predictability of 44.6 percent; while the personality factor as a whole could not significantly predict perception of career success; when aspect factors were also considered, it was found that the factors of intrinsic work value, open personality, conscientious personality, technological aspect of organizational climate, participatory aspect of organizational climate, concern for staff aspect of organizational climate, work motivation aspect of organizational climate, and staff support aspect of organizational climate could be combined to predict perception of career success of the staff significantly at the .05 level, with predictability of 49.3 percent.

**Keywords:** Personality, Work value, Organizational climate, Perception of career success, Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่งและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และรองศาสตราจารย์ ดร. ประดิษฐ์ อุprmัย ประธานกรรมการ วิทยานิพนธ์ ที่เสียสละเวลา ให้คำแนะนำ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์ทุกท่าน มอบให้มาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ดร.ชนิษฐ์ อังคสุวรรณ, อาจารย์ ดร. นิรนาท แสนสา และ ดร. ธวัฒน์ เขตจตุรัส ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และพนักงาน ทอท.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 สายงาน ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งพนักงานในฝ่ายปฏิบัติการเขต การบิน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณ คุณเบญญาภา กุลชาชนะวัง ที่ให้คำปรึกษา แนะนำการทำวิทยานิพนธ์ คุณ ประภาวดี ชาญศรี สำหรับการช่วยเหลือค้นคว้าเอกสาร หนังสือต่าง ๆ คุณพัชราภรณ์ กุลสุทธิชัย ที่ ช่วยสอน แนะนำสถิติในการวิจัย คุณมฆวัต ปิ่นสุวรรณ ที่ช่วยรวบรวมคะแนนข้อมูลวิจัย และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ผู้ให้กำเนิด ที่ให้สติปัญญาให้ความรัก ความห่วงใยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงขอขอบพระคุณครู อาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สลิลดา ปิ่นสุวรรณ

ตุลาคม 2555

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	13
แนวความคิดเรื่องการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .....	13
แนวความคิดเรื่องบุคลิกภาพ .....	24
แนวความคิดเรื่องค่านิยมในงาน .....	34
แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์กร .....	42
ประวัติและความเป็นมาของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) .....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	52
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	63
การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	72



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล .....	73
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .....	75
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .....	77
ตอนที่ 4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน จากปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ .....	83
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	88
สรุปการวิจัย .....	89
อภิปรายผล .....	92
ข้อเสนอแนะ .....	99
บรรณานุกรม .....	102
ภาคผนวก .....	110
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ .....	111
ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย .....	113
ค ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย .....	115
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	126
ประวัติผู้วิจัย .....	133



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 รูปแบบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) .....	30
ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบค่านิยมในงานที่มาจากภายในและภายนอก .....	40
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสายงานธุรกิจ 4 สายงาน .....	63
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและสถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ) .....	73
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ .....	75
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านค่านิยมในงาน .....	76
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร .....	76
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .....	77
ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .....	77
ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .....	79
ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .....	80
ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กร กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยภาพรวม .....	82
ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กรกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวม .....	83
ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์กร เพื่อศึกษา อำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน .....	84
ตารางที่ 4.12 แสดงการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ .....	85
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานแต่ละตัวแปร .....	86

ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Iles et al .....	15
ภาพที่ 2.2 โมเดลการความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของ Judge et al. ....	15
ภาพที่ 2.3 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Lau and Shaffer .....	16
ภาพที่ 2.4 รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldham .....	17
ภาพที่ 2.5 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และปัจจัยประสิทธิภาพ .....	44



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในยุคของการแข่งขัน ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้าน เศรษฐกิจระหว่างประเทศและเทคโนโลยี การดำเนินชีวิตในปัจจุบัน จึงมีความแตกต่างไปจากเดิม มีความทันสมัย ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ในสังคมการทำงานก็เช่นกัน องค์กร ทุกแห่งย่อมมีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบการปฏิบัติงานและความสามารถในด้านอื่นๆ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนรวม ทำให้้องค์กรมีการเจริญเติบโต มีประสิทธิภาพ คือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานภายในองค์กร ซึ่ง บุคลากรเหล่านี้ ก็เปรียบเสมือนเสมือนหัวใจขององค์กร เป็นส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้ รุดหน้า ดังนั้นการที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพทำงานและร่วมงานกับองค์กร ได้นานที่สุด องค์กร จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งการมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีแล้วนั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะมีความสำเร็จในอาชีพอีกด้วย

อาชีพจึงมีความสำคัญกับบุคคลมาก เพราะการมีอาชีพที่ดีย่อมแสดงให้เห็นถึงการ ตอบสนองความต้องการของบุคคล บุคคลใดที่รู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงาน บุคคลนั้น ย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานซึ่งอาจวัดความสำเร็จได้จากหลายปัจจัย เช่น เพื่อน ร่วมงาน หัวหน้างาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รู้สึกว่าจะตนเองไม่ ประสบความสำเร็จในอาชีพของตน บุคคลนั้นก็จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้น หากองค์กร มีบุคคลประเภทนี้มาก องค์กรจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จยาก ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จใน การทำงานของบุคคลจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่งผลต่อ ความสำเร็จของประเทศชาติ ความสำเร็จในอาชีพจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่ปรารถนาสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกคน (นวลฉวี ประเสริฐสุข,254) การรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพนั้นๆ เป็นผลมาจากการเพิ่มพูนประสบการณ์จากการทำงานเดิม ของแต่ละบุคคล เป็นการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้บุคคลมองเห็นคุณค่าในตนเองและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในงานที่ปฏิบัติ รู้จักเพิ่มพูนความรู้ และความชำนาญอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับ มีความสุขใน

การทำงาน ภาคนิยมใจในอาชีพของตน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าคุณไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งในองค์การใดหากมีบุคคลประเภทนี้อยู่เป็นจำนวนมากก็จะทำให้องค์การนั้นยากที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม โดยธรรมชาติแล้วองค์กรทุกแห่งต้องประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน โดยเฉพาะบุคลิกภาพ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานมีความสอดคล้องกับงานและองค์กรแล้ว จะทำงานได้อย่างราบรื่น ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับงานและองค์กรมากนัก (Robbins, 2003: 30)

การทดสอบบุคลิกภาพเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกคนที่เหมาะกับองค์กรที่เป็นที่นิยมและใช้อย่างแพร่หลายในการวัดคนปกติด้วยผู้ใหญ่มาก คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five-Factor) ซึ่งแบ่งลักษณะแบบบุคลิกภาพของคนเป็น 5 แบบที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Openness) บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) ซึ่งถูกกล่าวถึงและใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการบริหาร และวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศมานานไม่ต่ำกว่า 20 ปีแล้ว ทั้งทฤษฎีของ Goldberg หรือของ Costa และ McCrae ซึ่งพบว่า มีลักษณะบุคลิกภาพบางองค์ประกอบที่ยืนยันว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ในระดับที่น่าพอใจ อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการคัดเลือกพนักงานและการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมเฉพาะงานแต่ละชนิดได้โดยที่บุคลิกภาพที่วัดได้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความคิดอารมณ์และทัศนคติในขณะนั้น ซึ่งความพึงพอใจในงานก็เป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีต่องาน และมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญหลายอย่างที่สามารถแสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กรได้ สอดคล้องกับที่ กันทยา เพิ่มผล (2541:19) พบว่าหนึ่งในองค์ประกอบส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพ

นอกจากบุคลิกภาพแล้ว ค่านิยมในงาน (work values) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากค่านิยมในงานเป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือเห็นว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงาน (George & Jones, 1999 อ้างใน นาฎลดา, 2551:12) ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในครอบครัว และความสำเร็จในชีวิต ฯลฯ ซึ่งไม่ว่าบุคคลจะมีค่านิยม หรือมีความคิด ความเชื่อในเชิงบวกหรือเชิงลบ จะสะท้อนออกมาในลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงพลังของค่านิยมในตัวบุคคล และยังเป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลและเป็นตัวบ่งชี้

ว่าสิ่งใดมีความสำคัญอย่างแท้จริงในชีวิต (McFarland, 1970; Cohen, Fink, Gadon & Willtis, 1980 อ้างใน นาฏลดา, 2551:13)

การที่องค์กรสามารถจูงใจพนักงานให้รักองค์กรและมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ มุ่งทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าและพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงาน องค์กรจะต้องสร้างแนวทางและหลักประกันให้แก่บุคลากรเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสามารถทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป ซึ่งที่กล่าวมาแล้วนั้น คือ บุคคลนี้มีความรู้สึกว่ามีความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ลดปัญหาการเบื่องานและลดอัตราการลาออก ช่วยปรับปรุงศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งล้วนแต่ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่นๆ บุคคลและองค์กร จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรนั่นเองนอกจากปัจจัยด้านบุคลากรแล้ว ปัจจัยด้านองค์กรต่างๆ เช่น โครงสร้างองค์กรรูปแบบการบริหารองค์กร นโยบายองค์กร และบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น ก็มีผลในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

บรรยากาศขององค์กรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงขององค์กรที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบความเป็นผู้นำ บรรยากาศจะเป็นการรับรู้หรือ “ความรู้สึก” ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน (สมยศ และสุสติ, 2520 : 597 )

องค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความรัก และความสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานในองค์กรได้ (ชาญชัย, 2531 : 17) ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดมีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี เช่น มีการบริหารแบบระบบการใช้อำนาจ การตัดสินใจอยู่เฉพาะส่วนกลาง หรือพนักงานไม่มีอำนาจตัดสินใจใดๆ นั้นอาจทำให้พนักงานขาดความเอาใจใส่ต่องาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และ ผลการปฏิบัติงานต่ำลง ดังที่ Steer (1979 : 10) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของพนักงาน และส่งผลถึงพฤติกรรมของพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บุคคลจะรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ขึ้นอยู่กับทัศนคติของตนเองเป็นหลักดังที่ Steers (1991 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข 2542:17) ได้เสนอไว้ว่าการจะตัดสินใจเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือการให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าเขาประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่การตัดสินใจโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น ซึ่งเมื่อบุคคลใดที่รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพแล้วย่อมทำให้บุคคลผู้

นั้นรู้สึกถึงความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตและมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้มีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และการเงินเกิดความไม่มั่นคง เพื่อให้องค์กรสามารถยืนอยู่ได้จึงมีการปรับปรุงการบริหารงาน มีการปรับลดขนาดขององค์กรลง มีการนำนโยบายในการลดอัตราพนักงานหลายอย่าง เช่น โครงการสมัครใจลาออก การไม่รับพนักงานใหม่ทดแทนพนักงานบางตำแหน่งที่ลาออกไป เป็นต้น เพื่อให้เหมาะสมกับขนาดของธุรกิจและศักยภาพขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้และให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีคุณภาพชีวิตที่ดีดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ขององค์กร ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้ง บรรยากาศในการทำงาน และทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก เป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) คือ แรงจูงใจอาจจะเป็นแรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและผลสำเร็จ นอกจากปัจจัยภายในก็อาจจะมีตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สภาพความสะดวกสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า นอกจากบุคลิกภาพที่แสดงลักษณะภายในของแต่ละบุคคลและค่านิยมในงาน ที่แสดงลักษณะของงานแล้ว บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้องค์กรนั้น มีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในฐานะเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการบริหารและให้บริการท่าอากาศยาน ในการแปลงสภาพบริษัทจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์กรหลายประการไม่ว่าจะเป็นเรื่องภารกิจหน้าที่ขององค์กรและทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน พฤติกรรมการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กรทำให้บริษัทท่าอากาศยานจำกัด (มหาชน) ต้องปรับตัวในทุกด้าน เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับ



นานาชาติ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) จึงตระหนักในความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรในองค์กรด้านการบินในประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อสภาพการเติบโตของธุรกิจการบิน ดังนั้น องค์กรจะต้องหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะสามารถธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลได้ก็คือการทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนเอง

จากการค้นคว้าเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทาง สำหรับการพัฒนาองค์กร การบริหารระบบจัดการทรัพยากรบุคคล การรักษาคณไว้คงอยู่กับองค์กร และเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

2.2 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กร

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

3.2 ค่านิยมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

3.3 บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

3.4 บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน



## 4. ขอบเขตของการวิจัย

### 4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด จากทั้ง 4 สายงานธุรกิจ ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 3,925 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยสุ่มตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยธุรกิจ ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย 363 คน

### 4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

- 1) บุคลิกภาพ
- 2) บรรยากาศองค์การ
- 3) ค่านิยมในงาน

#### 4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในความหมาย หรือคำจำกัดความของคำที่ควรทราบในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่างๆ ดังนี้

**5.1 บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคลตามการรับรู้ของตนเองที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ แบ่งเป็น 5 ลักษณะ คือ แบบหวั่นไหว (Neuroticism) แบบเปิดตัว (Openness) แบบแสดงตัว (Extraversion) แบบอ่อนโยน (Agreeableness) และแบบมีสติ (Conscientiousness)

**5.1.1 บุคลิกภาพ แบบหวั่นไหว (neuroticism)** หมายถึง เป็นผู้ที่มีความกังวล (worrying) ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (angry hostility) ความรู้สึกซึมเศร้า (repression) การคำนึงถึงแต่ตัวเอง (self-consciousness) การมีความอยาก (impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (vulnerable)

1) **มีความวิตกกังวล (anxiety)** หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่นหวาดกลัว มีแนวโน้มที่วิตกกังวล ตึงเครียด กระสับกระส่าย

2) **ความรู้สึกรุนแรงโกรธเคือง (angry hostility)** เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และภาวะที่เกี่ยวข้องเช่นความหงุดหงิดและความขุ่นเคือง

3) **ความรู้สึกลึกลับเศร้า (depression)** เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง และหว้าเหว่เป็นผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

4) **การคำนึงถึงแต่ตัวเอง (self-consciousness)** เป็นลักษณะผู้มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่ค่อยสบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตัวเองและมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย เป็นลักษณะที่รู้สึกอายหรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสมาคม

5) **การมีความอยาก (impulsiveness)** หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมความอยาก และความต้องการของตนเอง

6) **มีอารมณ์เปราะบาง (vulnerability)** หมายถึง ความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนที่สิ้นหวังตื่นตระหนกเมื่อประสบสถานการณ์ฉุกเฉิน

**5.1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion)** หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น (warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (positive-emotion)

1) **การเป็นผู้มีความอบอุ่น (warmth)** หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่นเป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

2) **ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness)** หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

3) **การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (assertiveness)** หมายถึง ผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

4) **การชอบมีกิจกรรม (activity)** หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไวตื่นตัวมีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

5) **ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking)** หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดลอมที่มีสีสันสดใส

6) การมีอารมณ์ด้านบวก (*positive-emotion*) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวังและมองโลกในแง่ดี

**5.1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดตัว (*openness*)** หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (*fantasy*) ความสุนทรีย์ (*aesthetics*) การเปิดเผยความรู้สึก (*feeling*) การปฏิบัติ (*actions*) การมีความคิด (*ideas*) การยอมรับค่านิยม (*values*)

1) การเป็นคนช่างฝัน (*fantasy*) หมายถึง ผู้ที่ชีวิตเต็มไปด้วยการจินตนาการ และความฝันมีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

2) ความสุนทรีย์ (*aesthetics*) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับงาน ความงดงามในงานศิลปะ บทกวี

3) การเปิดเผยความรู้สึก (*feeling*) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

4) การปฏิบัติ (*actions*) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

5) การมีความคิด (*ideas*) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ

6) การยอมรับค่านิยม (*values*) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ทางสังคมการเมืองและศาสนา

**5.1.4 บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน (*agreeableness*)** หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (*trust*) ความตรงไปตรงมา (*straightforwardness*) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (*altruism*) การยอมตามผู้อื่น (*compliance*) การถ่อมตน (*modesty*) และความมีจิตใจอ่อนโยน (*tender-mindedness*)

1) การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (*trust*) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ และมีเจตนาดี

2) ตรงไปตรงมา (*straightforwardness*) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

3) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (*altruism*) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4) การยอมตามผู้อื่น (*compliance*) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

5) การถ่อมตน (*modesty*) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ข่มขานเหนือผู้อื่น

6) **ความมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness)** หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

**5.1.5 บุคลิกภาพแบบมีสติ (conscientiousness)** หมายถึง การมีความสามารถ (competence) ความเป็นระเบียบ (order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness) การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (self-discipline) และความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (deliberation)

1) **การมีความสามารถ (competence)** หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีประสิทธิภาพในตนเอง

2) **ความเป็นระเบียบ (order)** หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

3) **การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness)** หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

4) **การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement striving)** หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบผลสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5) **ความมีวินัยต่อตนเอง (self-discipline)** หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม

6) **ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (deliberation)** หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

**5.2 บรรยากาศองค์การ** หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อรูปแบบและคุณลักษณะต่างๆ ขององค์การ ซึ่งคุณสมบัตินี้จะมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์การและพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่คุณลักษณะนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การนั้น ๆ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

**5.2.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow)** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปต่างๆ ภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการและทำงานได้ผลดี

**5.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices)** หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงาน โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

**5.2.3 การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for People)** หมายถึง องค์การเอาใจใส่ในการจัดสรรสวัสดิการ และปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อน มีขวัญและกำลังใจที่ดี และรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

**5.2.4 การสนับสนุน (Support)** คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานกับการได้รับการช่วยเหลือ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บริหารและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

**5.2.5 เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy)** หมายถึง หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานอย่างดี มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการ

**5.2.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)** หมายถึง องค์กรมีความพร้อมในการสนับสนุนพนักงานที่ขยัน ทำงานหนักให้ได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศดีในที่ทำงาน

**5.3 ค่านิยมในงาน** หมายถึง ความเชื่อส่วนบุคคลหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา แบ่งเป็น ค่านิยมภายในงาน (intrinsic work) และ ค่านิยมภายนอกงาน (extrinsic work)

**5.3.1 ค่านิยมภายในงาน (intrinsic work)** เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนา (desirability) ที่บุคคลให้กับลักษณะของงาน โดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำให้งานสำเร็จ ได้แก่

1) **ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน** คือ การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในงาน ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างเข้มงวด

2) **ความรู้สึกรับความสำเร็จ** คือ การที่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตัวเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน

3) **ความท้าทายของงาน** คือ งานที่ต้องใช้ความสามารถในงานสูง งานมีความยากและมีความหลากหลายของทักษะ ทำให้บุคคลต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน

**5.3.2 ค่านิยมภายนอกงาน (extrinsic work)** เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความน่าปรารถนาในสิ่งที่บุคคลให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่

1) **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** คือ การที่สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย ทั้งในเรื่องของ อุณหภูมิ แสงสว่าง และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

2) **โครงสร้างขององค์กร** คือ การที่องค์กรมีชื่อเสียง มีนโยบายที่ชัดเจน และมีโครงสร้างที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

3) **บรรยากาศในการทำงาน** คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงการได้รับความเอาใจใส่จากหัวหน้าทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

4) *ผลตอบแทน* คือ ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับ ในรูปแบบของ เงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพการงาน

5.4 **การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ** หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงานว่าน่าพึงพอใจ ตรงตามความคาดหวังมากน้อยเพียงใด แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

5.4.1 **ด้านบทบาทการทำงาน (Job success)** หมายถึง การได้รับความยอมรับในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5.4.2 **ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal success)** หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

5.4.3 **ด้านการเงิน (Financial success)** หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

5.4.4 **ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success)** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

5.5 **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรทุกระดับของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

5.6 **บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)** หมายถึง รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 ได้แปลงสภาพเป็นบริษัทภายใต้นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2545 มีชื่อย่อว่า “ทอท.” โดยแบ่งสายงานภายในองค์กรออกเป็น 4 หน่วยธุรกิจ ได้แก่ สำนักงานใหญ่ สายงานท่าอากาศยานภูมิภาค สายงานหน่วยธุรกิจท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และสายงานหน่วยธุรกิจท่าอากาศยานดอนเมือง

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน บุคลิกภาพ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

6.2 ทำให้ทราบอำนาจพยากรณ์ของค่านิยมในงาน บุคลิกภาพ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน



6.3 ทำให้บริษัทได้รับทราบและเข้าใจถึงความคาดหวังและพื้นฐานความคิดของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งบริษัทสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการ





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ค้นคว้าศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

**ทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย**

1. แนวความคิดเรื่องการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ
2. แนวความคิดเรื่องบุคลิกภาพ
3. แนวความคิดเรื่องค่านิยมในงาน
4. แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การ
5. ประวัติและความเป็นมาของบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวความคิดเรื่องการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

คำว่าความสำเร็จในการทำงาน (Job Success) และความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) เป็นคำที่มักใช้สลับกัน โดยมีความหมายในทำนองเดียวกัน คือ การทำงานได้อย่างน่าพึงพอใจมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากคำว่า Job, work, Career, และ Occupation เป็นคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน โดยมีจุดสำคัญคือ เป็นการกระทำที่ใช้ทั้งร่างกายและ/หรือสมองเพื่อหาเลี้ยงชีพ โดย Job และ work มีความหมายใกล้เคียงกันมากในรูปของการทำงานเพื่อหาเงิน แต่ Job จะเน้นความเป็นงานเหม่า งานจ้าง หรืองานขึ้น นั่นคืองานที่ทำในช่วงเวลาไม่ยาวนานนัก มากกว่า work ส่วน Career และ Occupation มีความหมายที่เจาะจงมากขึ้น คือนอกจากจะเป็นงานที่ทำเพื่อหาเลี้ยงชีพแล้ว งานนั้นยังเป็นอาชีพด้วย โดย Occupation เน้นความเป็นวิชาชีพ (Profession) ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ หรือการอบรมเป็นพิเศษ เช่น แพทย์ นักกฎหมาย มากกว่า Career ที่เน้นไปในด้านของช่วงชีวิตการทำงาน ซึ่งตลอดชีวิตของคนคนหนึ่งอาจทำหลายอาชีพ หลายงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่าความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) เนื่องจากต้องการเน้นความสำเร็จในการทำงานในอาชีพ ณ เวลาปัจจุบัน ไม่ใช่ตลอดระยะเวลาของช่วงชีวิต

### 1.1 ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ

Gattiker and Larwood (1986: 80) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึงการที่บุคคลพิจารณาถึงความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจในความก้าวหน้าขององค์กรและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

Melamed (1995 อ้างถึงใน ศันสนีย์, 2548: 27) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึงจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง หรือปริมาณของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มักทำการศึกษากฎตัดขวาง โดยจะวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือนและกลุ่มอาชีพ

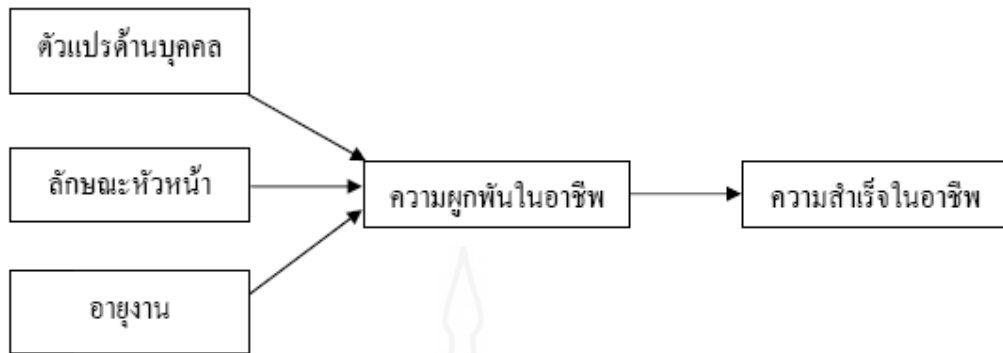
Judge et al. (1995: 485) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในอาชีพว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวกที่มีต่อจิตใจหรือการได้บรรลุผลสำเร็จจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาในช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล

สมชาย หิรัญกิตติ (2539: 209) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในอาชีพว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นลำดับขั้นของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับงานและเป็นพฤติกรรมการตรวจสอบการประเมินผลที่อยู่เหนือเส้นทางชีวิตของบุคคลให้ดำเนินไปตามประสบการณ์ในการทำงานลักษณะต่างๆ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542:15) ให้ความหมายความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึงผลทางบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของตน เมื่อประมวลผลของคำว่า ความสำเร็จในอาชีพ จึงพอสรุปได้ว่า หมายถึง ผลทางบวกทางด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานของตน โดยเกิดเป็นความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ได้รับ

### 1.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

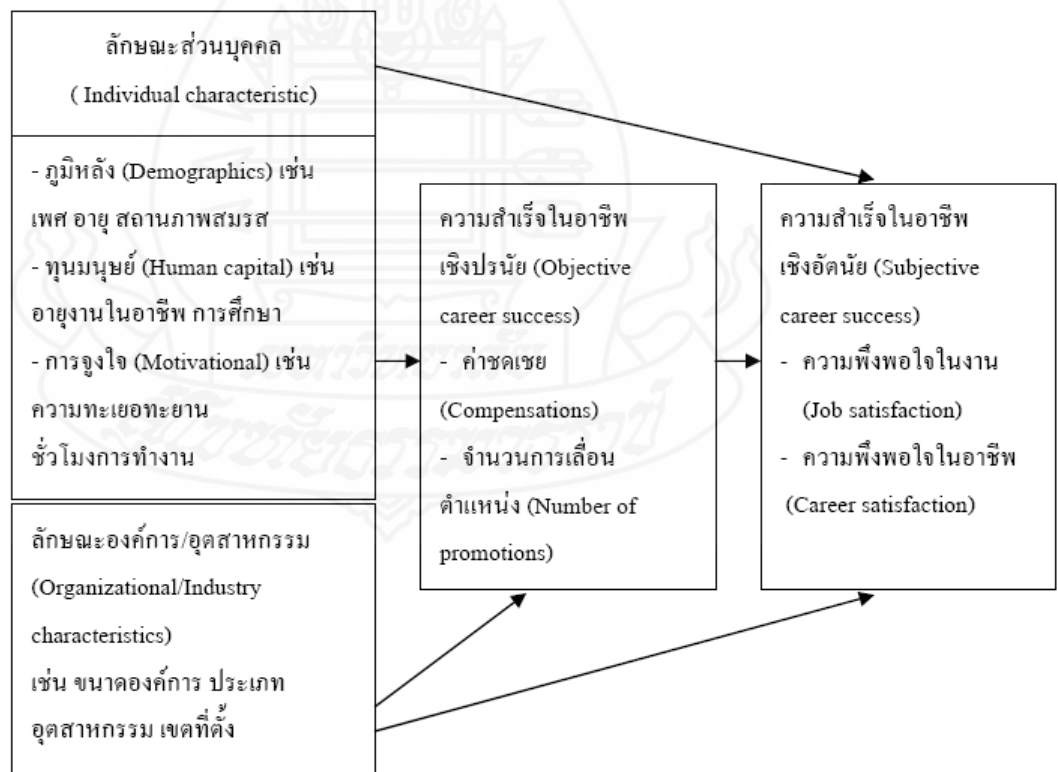
Iles et al. (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้าและอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Iles et al.

ที่มา: Iles et al. (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994: 160)

Judge et al. (1995: 485-519) ได้พัฒนาโมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังแสดงในภาพที่ 2.2

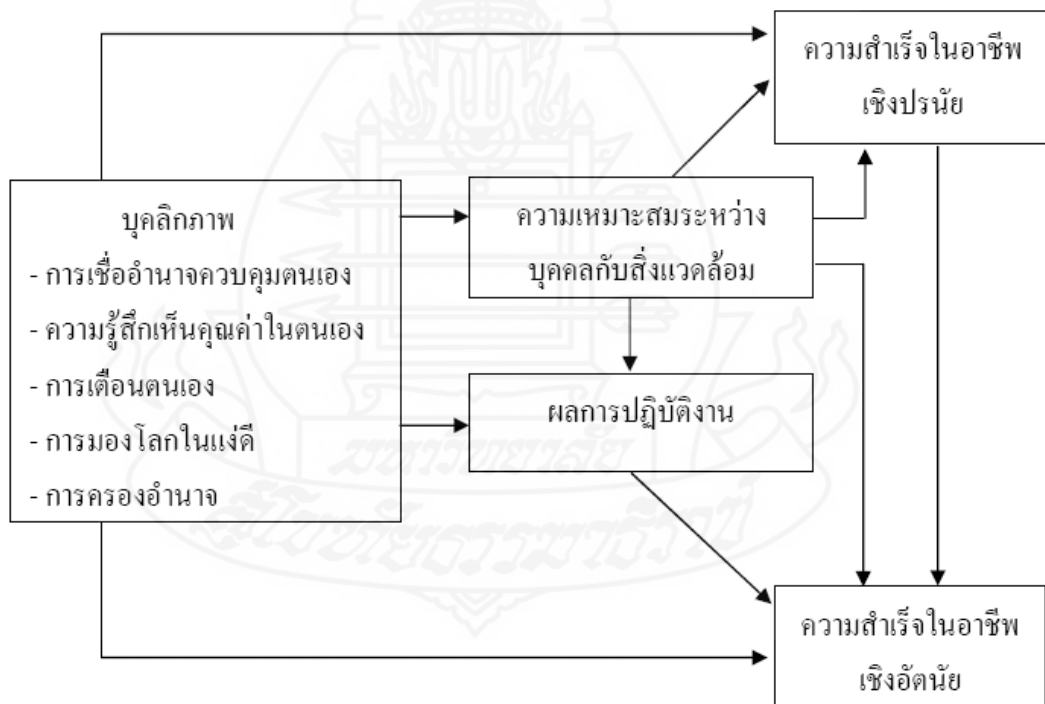


ภาพที่ 2.2 โมเดลการความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของ Judge et al.

ที่มา: Judge et al. (1995: 488)

จากภาพที่ 2.2 จะเห็นได้ว่า Judge *et al.* (1995: 485-519) ศึกษาความสำเร็จในอาชีพ ในเชิงปรนัยและอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นประเมินจากค่าชดเชยและจำนวน การเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นประเมินจากความพึงพอใจในงานและ ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นได้รับอิทธิพลจาก ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลจาก ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การและความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย สาเหตุที่จัดจ้ดและคณะ ให้ ความสำคัญในการประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัยและอัตนัย เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ ผ่านมาเสนอว่ามีบุคคลจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จในอาชีพโดยดูจากเกณฑ์ภายนอกเท่านั้น แต่บุคคลนั้นอาจไม่รู้สึกรู้ว่าประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับสัมฤทธิ์ผลของตน ดังนั้น จึงควร พิจารณาการประเมินทั้ง 2 แบบควบคู่กันไป (Judge *et al.* (1995: 487)

Lau and Shaffer (1999: 227) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพโดยนำทฤษฎีการ เรียนรู้ทางสังคมมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ โดยสร้าง เป็นโมเดลความสำเร็จในอาชีพขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2.3

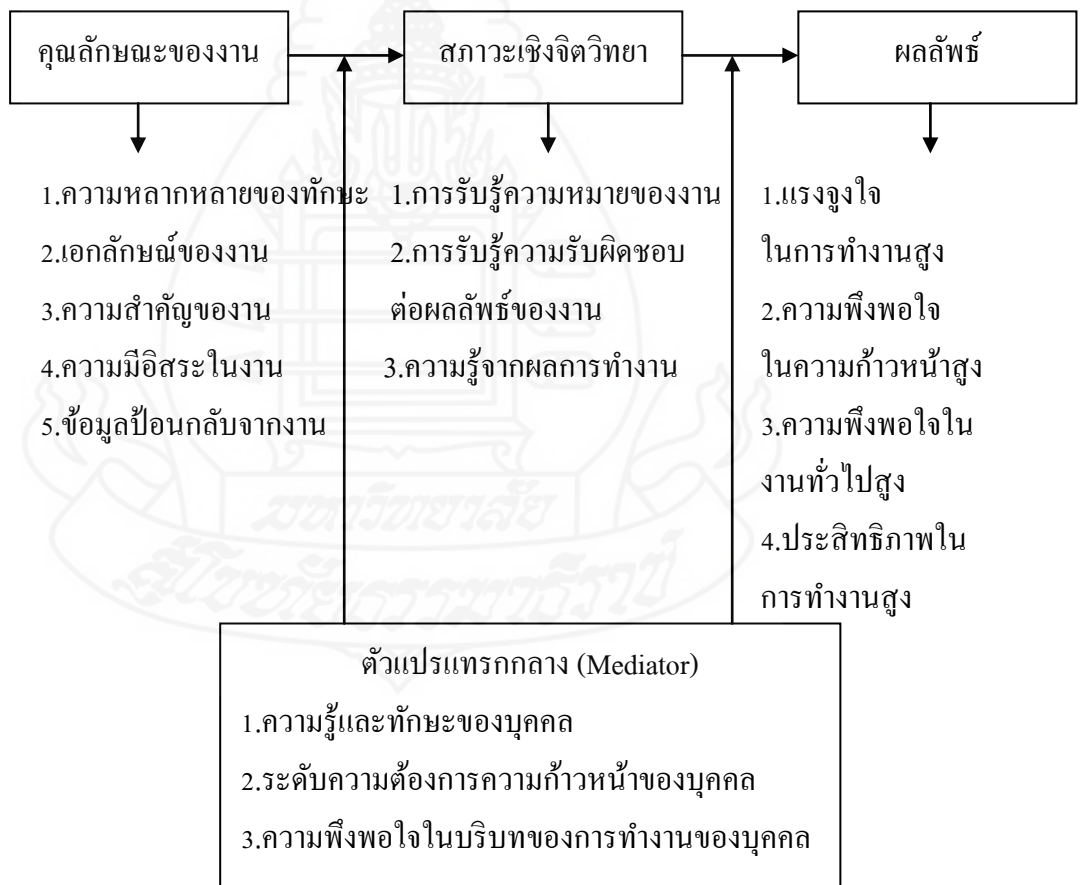


ภาพที่ 2.3 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Lau and Shaffer

ที่มา: Lau and Shaffer (1999: 227)

จากภาพที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า Lau and Shaffer (1999: 225-230) ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย โดยศึกษาตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) บุคลิกภาพซึ่งประกอบไปด้วย การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การเตือนตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการครองอำนาจ 2) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และ 3) ผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และผลการปฏิบัติงานสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ และตัวแปรด้านบุคลิกภาพและความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้นสามารถเป็นตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยได้ นอกจากนี้ยังพบว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้

Hackman and Oldham (1980 อ้างใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542:22-23) ได้อธิบายถึงโมเดลความสำเร็จเชิงอัตนัย (Subjective) กล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาพจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่มา: นวลฉวี ประเสริฐสุข.(2542).

จากภาพที่ 2.4 รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980 อ้างในนวนฉวี ประเสริฐสุข, 2542: 22-23) กล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 แบบดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถแตกต่างกัน
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ได้แก่ งานที่บุคคลสามารถทำตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์ ปรากฏผลออกมาให้เห็นได้
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น
4. ความมีอิสระในงาน (Task autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระ เสรีภาพแก่ผู้ทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจการดำเนินงาน
5. ข้อมูลป้อนกลับจากงาน (Feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะของงานมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการคือ

1. การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) ซึ่งเป็นผลมาจากผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ และมีความสำคัญ
2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of outcomes of the work) เกิดจากความมีอิสระในงานซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ
3. ความรู้จากผลการทำงาน (Knowledge of the actual of the work activities) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงาน จะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ทำให้ผู้ทำงานสามารถทราบและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้เพิ่มมากขึ้น

ส่วนตัวแปรแทรกกลาง (Mediator) 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคคล (Knowledge and skill) ระดับความต้องการความก้าวหน้าของบุคคล (Growth need strength) ได้แก่ ความต้องการที่จะเรียนรู้ ต้องการความสำเร็จ และต้องการพัฒนา และความพึงพอใจในบริบทของการทำงานของบุคคล (Context satisfactions) ทั้ง 3 ตัวแปรนี้ จะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงคุณลักษณะของงาน และสภาวะเชิงจิตวิทยา และระหว่างสภาวะเชิงจิตวิทยากับผลลัพธ์ จากความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสภาวะเชิงจิตวิทยาทำให้เกิดการจูงใจในงาน ซึ่งก็คือศักยภาพการจูงใจจากการทำงานจะสูงเมื่องานที่มีลักษณะต่างๆ อยู่ในอัตราที่สูง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความก้าวหน้าและประสิทธิผลในการทำงานสูง ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ



มากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการให้งานสำเร็จผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ทำทนายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ Eby *et al.* (2005: 367-399) ได้ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัย(Meta analysis)เกี่ยวกับตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จากการทบทวนงานเอกสารและงานวิจัยพบว่า งานวิจัยได้แบ่งประเภทของตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human capital) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational sponsorship) ข้อมูลส่วนบุคคล (Socio demographic) และตัวแปรทางจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) และจะประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งเชิงปรนัยและอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นประเมินจากระดับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นประเมินจากความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายทั้ง 4 ประเภทและความสำเร็จในอาชีพพบว่า ทุนมนุษย์ (ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระดับการศึกษา การวางแผนอาชีพ สัมพันธภาพทางสังคม) และข้อมูลส่วนบุคคล (ได้แก่สถานภาพสมรส) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร (ได้แก่ การสนับสนุนในอาชีพ โอกาสในการได้รับการฝึกทักษะหรือการฝึกอบรม)และตัวแปรทางจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการมีสติรับผิดชอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพแบบควบคุมเหตุการณ์ และการเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเอง) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

### 1.3 ความหมายของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและการวัดความสำเร็จในอาชีพ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาการรับรู้ในส่วนของการรับรู้ตนเอง (Self Perception) หรือในที่นี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอัตมโนทัศน์ (Self Concept) ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาการรับรู้ตนเองที่นักจิตวิทยานิยมศึกษา ทฤษฎีการรับรู้ตนเองเชื่อว่า บุคคลมักจะทำการตีความหมายพฤติกรรมของตนเองเช่นเดียวกับการตีความหมายพฤติกรรมของบุคคลอื่น (Bem, 1972 อ้างใน สุภาวดี ทวีพิริยะ, 2545:33)

พิมพรรณ กวางเดินดง (2542: 4) ให้ความหมายว่า การรับรู้ความสำเร็จในงาน หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

ภาสกร เทวิหพงศ์ (2544) เสนอว่า ความสำเร็จในงาน (Job Success) หมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างน่าพึงพอใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ หรือ



บรรลุผลตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การรับรู้ความสำเร็จในงาน จึงหมายถึง กระบวนการที่บุคคลรวบรวมและประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าน่าพึงพอใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ หรือบรรลุตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

กนกวรรณ กุลชาติชัย (2545: 5) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสำเร็จในงานว่า การประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็นที่ดีที่มีต่อผลผลิต ขวัญ และบูรณาการในการทำงาน การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวก โดยเปรียบเทียบกับบุคคลที่ประกอบอาชีพเดียวกัน ดังนั้น การรับรู้ความสำเร็จในงาน คือ การที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินตนเองได้ว่าตนทำงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างน่าพึงพอใจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้อาจรวมถึงการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ทำงานร่วมกันด้วย

### 1.3.1 วิธีการผู้ประเมินผลความสำเร็จในงาน

Dipboye, Smith and Howell (1994 อ้างใน นาฏลดดา 2551:8) กล่าวว่า การประเมินผลทำได้โดยบุคคลต่างๆ ดังนี้

1. การประเมินโดยหัวหน้า (supervisor) คือ การประเมินโดยผู้ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของพนักงาน โดยตรง เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมแพร่หลายเพราะองค์กรส่วนใหญ่มีรูปแบบการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
2. การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (peers) ผู้ประเมินจะอยู่ในตำแหน่งระดับเดียวกัน โดยอยู่ต่างแผนกหรือแผนกเดียวกันก็ได้ วิธีนี้ไม่ค่อยได้รับความนิยมเพราะอาจเกิดการประเมินสูงกว่าความเป็นจริงในลักษณะต่างตอบแทน และมีการศึกษาพบว่าทำให้เพื่อนร่วมงานประเมินอาจทำให้เกิดการแข่งขันและไม่ไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. การประเมินโดยตนเอง (self appraisals) อยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ปฏิบัติงานย่อมรู้เห็นและเข้าใจการทำงานของตนเองมากที่สุด ย่อมทราบผลการทำงานของตนเองมากที่สุดแต่ก็อาจเกิดการคิดเข้าข้างตนเอง
4. การประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinates) วิธีนี้นิยมใช้ในสถาบันการศึกษาคือให้นักศึกษาประเมินอาจารย์ ในองค์กรทั่วไปไม่ค่อยนิยมใช้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะกลัวที่จะประเมินหัวหน้าของตน
5. การประเมินโดยลูกค้า (customers) มักใช้ในธุรกิจภาคบริการที่มีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าทำให้ทราบว่าลูกค้าพอใจการทำงานของพนักงานหรือไม่ เพียงไร และทำให้ทราบความต้องการของลูกค้า

สำหรับงานวิจัยนี้จะยึดแนวการประเมินโดยตนเอง (self appraisals) โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินการรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของตนเอง

### 1.3.2 การวัดความสำเร็จในอาชีพ

Gattiker and Larwood (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในอาชีพ พบว่าความสำเร็จในอาชีพสามารถวัดได้จากความรู้สึกภายในหรือเป็นความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยใน 4 ด้านดังนี้คือ

1. ความสำเร็จด้านการทำงาน (Job success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความรับผิดชอบอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวก ได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ได้ทำงานที่ชอบ รวมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงาน
2. ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเคารพนับถือ เชื้อมั่นและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับของผู้ที่ร่วมงานด้วย
3. ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและมีค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้
4. ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า (Hierarchical success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับรวมทั้งคุ้มค่ากับการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่ตนตั้งเป้าหมายในอาชีพไว้

Dubrin (1990 อ้างถึงในสันสนีย์, 2548: 28) แบ่งเกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพ ออกเป็น 2 เกณฑ์หลัก คือเกณฑ์เชิงปรนัย หรือ เกณฑ์ภายนอก ซึ่งวัดได้จากการมองเห็นได้ เช่น การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน และเกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายใน ซึ่งวัดได้จากการให้บุคคลซึ่งประกอบอาชีพนั้นเป็นผู้ประเมินตนเอง เช่น การรับรู้หรือความพึงพอใจในความสำเร็จในอาชีพของตน

Judge et al. (1995: 487) ได้เสนอเกณฑ์ความสำเร็จในอาชีพไว้ว่าประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ ซึ่งนักวิจัยส่วน

ใหญ่ชอบที่จะใช้เกณฑ์นี้เนื่องจากสามารถวัดจากสิ่งที่สังเกตได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานหมายถึงความสุข หรือภาวะอารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงาน หรือประสบการณ์ทำงานของบุคคล และความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) หมายถึงความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพของตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้าง ความก้าวหน้า เป็นต้น

Sturges (1999: 244) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ โดยได้วิเคราะห์ถึงเกณฑ์ที่ผู้จัดการให้คำอธิบายถึงคำจำกัดความของความสำเร็จในอาชีพ ไว้ดังนี้

#### 1. ความสำเร็จภายใน (Internal criteria for success)

- 1.1 การบรรลุผลสำเร็จ เป็นความรู้สึกดีต่อการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- 1.2 ความสำเร็จ เป็นการประสบความสำเร็จในงานที่ทำทนาย มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน และพัฒนาประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.3 ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นการค้นพบความน่าสนใจในงาน
- 1.4 ความมั่นคงและการพัฒนาสมดุล เป็นความรู้สึกคุ้มค่าระหว่างการทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การกับสิ่งที่ยังคงกลับมา และความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งสองสิ่ง

#### 2. เกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องไม่ได้ (Intangible criteria for success)

- 2.1 การยอมรับ เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับความนิยมชมชอบ การได้รับคัดเลือกให้เข้าประชุมในเรื่องที่สำคัญ
- 2.2 การมีอิทธิพล เป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

#### 3. เกณฑ์ความสำเร็จภายนอก (External criteria for success)

- 3.1 เกณฑ์การเลื่อนขั้น เป็นความก้าวหน้าในการเลื่อนลำดับขั้นในงานที่ทำ
  - 3.2 เกณฑ์รางวัล เป็นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่บุคคลได้รับ
- นอกจากนี้ Lau and Shaffer (2002) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพไว้ว่าความสำเร็จในอาชีพสามารถวัดได้โดย 3 มิติคือ ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุ ความสำเร็จในอาชีพ ด้านจิตใจ และความสำเร็จในอาชีพด้านสังคม ดังนี้

1. ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุ ได้แก่ รายได้หรือเงินที่เทียบได้กับรางวัลและการบรรลุผลสำเร็จในงาน
2. ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ว่ารายได้มีความเพียงพอและมีความพึงพอใจในอาชีพ
3. ความสำเร็จในอาชีพด้านสังคม ได้แก่ การมีสถานภาพทางสังคม การเป็นที่รู้จักในสังคม และการได้รับการยอมรับชื่นชมจากบุคคลอื่น

งานวิจัยจำนวนมากวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย เช่น เฟฟเฟอร์ (Pfeffer.1997) วัดความสำเร็จในอาชีพจากเงินเดือน เมลามัด (Melamed.1995) วัดความสำเร็จในอาชีพจากเงินเดือนและตำแหน่งทางการจัดการ เป็นต้น แต่ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยก็มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจของบุคคล ซึ่งองค์การก็ควรใส่ใจในต่อสิ่งเหล่านี้เช่นกัน (Peluchette.1993 อ้างใน ศันสนีย์ 2548:29) สำหรับการวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้เกณฑ์ภายในนั้นสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของ สเตียร์ (Steers 1991 อ้างใน นวลฉวี 2542:17) ในประเด็นที่ว่า การจะตัดสินใจในเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือ ให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นอยู่เป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าเขาประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่เป็นการตัดสินใจโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นทั้งพนักงานปฏิบัติการและพนักงานระดับผู้บริหาร ซึ่งแต่ละระดับของตำแหน่งและช่วงอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงไม่สามารถนำเกณฑ์เชิงปรนัยมาเป็นเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพได้จากการแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แม้ว่านักวิจัยจะมีการวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้เกณฑ์การวัดที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพยังคงแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ การวัดเชิงอัตนัยและเชิงปรนัย โดยมีการใช้เกณฑ์การวัดเชิงอัตนัยเพิ่มมากขึ้นในการวิจัย เพราะความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีของบุคคล

ผู้วิจัยจึงวัดความสำเร็จในการทำงานตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986) โดยใช้เกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายในเพียงเกณฑ์เดียว โดยวัดจากการรับรู้ตนเองด้านความสำเร็จในอาชีพ (Self Perceived career success) ซึ่งในที่นี้หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของคนที่ได้รับจากประสบการณ์ โดยความสำเร็จในการทำงานจะพิจารณาในด้านของบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

## 2. แนวความคิดเรื่องบุคลิกภาพ

### 2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า บุคลิกภาพ (Personality) มาจากภาษาละตินว่า Persona. ซึ่งแปลว่าหน้ากาก ที่ตัวละครสมัยกรีกและโรมันสวมใส่เพื่อแสดงบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่บุคคลแสดงออก ซึ่งมีผลมาจากพัฒนาการในช่วงต่างๆ ของชีวิต เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปรับตัวหรือการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันเนื่องจากการเลี้ยงดูและสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ (อภิวัฒน์ 2545:12) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ในหลายทัศนะแตกต่างกันไปตามแนวคิดและทฤษฎีนั้นๆ เช่น

McCannell (1983: 610) กล่าวว่า “บุคลิกภาพ” คือ ลักษณะนิสัยทั้งที่เป็นความคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างเป็นแบบแผน เพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะนิสัยในที่นี้ หมายถึง ค่านิยม แรงจูงใจ เจตคติ อารมณ์ มโนภาพแห่งตน รวมทั้งความสามารถด้านต่างๆ และสติปัญญา

Frank (1986: 166) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นแนวคิดสากลที่มีหลายความหมาย โดยความหมายแรก หมายถึง ลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มของลักษณะนิสัยเชิงพฤติกรรมซึ่งมักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลได้รับมา สำหรับความหมายที่สอง บุคลิกภาพ หมายถึง จิตสำนึกของตนเอง หรืออัตตาของตน ส่วนความหมายที่สาม บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่เป็นเหมือนหน้ากากทางสังคมของหลายๆ คน และความหมายที่สี่ บุคลิกภาพ หมายถึง อิทธิพลโดยรวมซึ่งคน ๆ หนึ่งมีต่อคนอื่น

De Cenzo (1997, อ้างถึงในศิริพร, 2542) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การแบ่งแยกลักษณะของบุคคลตามประเภท บุคลิกภาพทางจิตวิทยา ลักษณะที่ใช้อธิบายพฤติกรรม เช่น เงียบขรึม ชอบใช้เสียงดัง ก้าวร้าว ทะเยอทะยาน ชอบแสดงออก เก็บตัว จงรักภักดี ฯลฯ

Schermerhorn และคณะ (2000: 64) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ การแสดงถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง หรือการรวมกันของคุณลักษณะที่สังเกตเห็นได้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งต่างๆ

Pervin (2005: 4-7) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นโครงร่างของลักษณะแต่ละบุคคล ซึ่งรวมลักษณะทุกอย่างที่มองเห็นตั้งแต่สภาพร่างกาย พฤติกรรม ปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความคิด ทัศนคติ ความสนใจ เป็นต้น และเป็นตัวกำหนดลักษณะการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน



ทงศ์ เกสรทรัพย์ (2544: 12) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ผลรวมของพฤติกรรม ทั้งหมดของบุคคลที่อยู่ภายในและที่แสดงออกมาเพื่อทำการโต้ตอบต่อสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งสามารถ สังเกตได้จากลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่าง หน้าตา ความรู้สึก ฯลฯ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะในแต่ ละบุคคลที่แตกต่างกันไป

อภิวัฒน์ จันกัน (2545: 13) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่ บังคับความเป็นปัจเจกบุคคล และเป็นสิ่งกำหนดลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือ สถานการณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งแต่ละคนจะมีลักษณะอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ มีแบบแผนการ แสดงออก และจะไม่แสดงพฤติกรรมแบบเดียวกันในสถานการณ์ที่ต่างกัน

จากความหมายของบุคลิกภาพที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพคือ รูปแบบความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่รวมเป็นหนึ่งเดียวของบุคคลนั้น แสดงออกซึ่งลักษณะ นิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคลและทำให้แตกต่างจากคนอื่นที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือ สภาพแวดล้อมต่าง

## 2.2 ลักษณะของบุคลิกภาพที่สามารถวัดได้

บุคลิกภาพเป็นผลของการพัฒนาการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่การประเมิน บุคลิกภาพนั้น เราศึกษาจากพฤติกรรมที่แสดงออกในปัจจุบัน ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม อันก่อให้เกิดลักษณะนิสัยในรูปแบบต่าง ๆ กัน Guilford (1959 อ้างถึงใน สถิต, 2540: 126-128) เสนอแ่งมุม ของลักษณะพฤติกรรมทั้ง 7 (7 Modalities of Traits) และชี้แจงว่าจะมองบุคลิกภาพจากแ่งมุมใด แ่งมุมหนึ่งก็ได้ ซึ่งจะเห็นว่าแ่งมุมของลักษณะพฤติกรรมทั้ง 7 นั้น มีส่วนที่เหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกันอยู่ บ้าง สามารถอธิบายพฤติกรรมแต่ละลักษณะได้ดังนี้

1. ทรวดทรงและสรีระร่างกาย (Morphology and Physiology): ร่างกายเป็นกลไก ที่มีความละเอียดอ่อน ความสมดุลของระบบต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดว่า บุคคลจะคล่องแคล่วองอาจ หรือเชื่องช้าซึมเซา ซึ่งล้วนเป็นลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพ นอกจากนั้นแล้วระดับชีพจรที่ดี ระดับการเต้นของหัวใจที่ดี ต่างเป็นตัวชี้ว่าบุคคลจะทนทานต่อความทุกข์ยากได้เพียงใด

2. เซวน์ปัญญา และความสามารถอื่น ๆ (Intellectual and Other Abilities): บุคลิกภาพครอบคลุมถึงส่วนที่แตกต่างของแต่ละบุคคล และเราจะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรม และเซวน์ปัญญาว่ามีความสำคัญต่อบุคลิกภาพ เช่น บุคคลที่มีระดับเซวน์ ปัญญาสูงย่อมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีกว่าบุคคลที่มีระดับเซวน์ปัญญาต่ำ ดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับว่าบุคลิกภาพมีความสอดคล้องสัมพันธ์อยู่กับเซวน์ปัญญาอย่างแยกไม่ออก

3. แรงจูงใจและความต้องการ (Motivational Dispositions and Needs): บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับพลังจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ พลังจูงใจใฝ่สัมพันธ์

4. ลักษณะนิสัยและท่วงท่าประจำตัว (Expressive Stylistic Traits): นักจิตวิทยา กลุ่มหนึ่งอธิบายบุคลิกภาพจากท่วงท่าแห่งการรู้-การคิด (Cognitive Style) ของบุคคลนั้นซึ่งชี้ถึง เนื้อหา 2 ประเด็น ประเด็นแรก ชี้ว่าบุคคลจะมีลักษณะอย่างไรแล้วแต่ว่าบุคคลมองโลกในแง่มุมใด และประเด็นที่สอง การมองโลกในแนวที่เลือกแล้วนี้มีภาวะคงตัวและสม่ำเสมออย่างไร

5. ความสนใจ ค่านิยม และทัศนคติเชิงสังคม (Interests, Values and Social Attitudes): ความสนใจ เป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนถึงบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งความสนใจมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพ บุคคลที่ทำ อาชีพใดก็ควรชอบวัสดุสิ่งของที่บุคคลในอาชีพนั้นชอบ ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความสนใจ บุคคลสนใจอะไรย่อมมีความนิยมเห็นคุณค่าในสิ่งนั้น หรือชอบสิ่งนั้นมากกว่าสิ่งอื่น ทั้งนี้ย่อมแสดงว่า บุคคลเห็นคุณค่าของสิ่งใดย่อมมีความสนใจและกระทำ ในสิ่งนั้นๆ ค่านิยมอาจวัดได้จากหลายๆ ด้าน เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ ศิลธรรมจรรยา สังคมการเมือง หรือศาสนา เป็นต้น

ทัศนคติเชิงสังคม บุคคลมีความจำเป็นในการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับ ประเพณีวัฒนธรรมซึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของตนว่าจะยึดถือในทางใด อธิบายในแง่ของบุคลิกภาพได้ ว่า การแสดงออกของทัศนคติต่อมุมมองต่างๆ ของชีวิต เปิดเผยให้เห็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นๆ

6. อารมณ์ (Temperament): เป็นคนมีความมั่นคงอ่อนไหวแค่ไหน

7. แนวโน้มของความผิดปกติทางจิต (Pathological Trends): โดยพิจารณาจาก จิตใจว่ามีลักษณะจิตใจแตกต่างจากบุคคลอื่นแค่ไหน เพียงไร

2.3 พัฒนาการของบุคลิกภาพเชิงทฤษฎี ซึ่งแบ่งเป็น 5 กลุ่มดังต่อไปนี้ (สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์, 2540)

2.3.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแบบ (Type theory) เป็นทฤษฎีที่แบ่งบุคลิกภาพออก ตามเกณฑ์ได้ 2 ประการดังนี้

1) รูปร่างลักษณะ (Physical: Body type) เป็นการใช้อนุศาสตร์ประกอบทาง ภายของบุคคลในการแบ่ง โดยแบ่งคนออกเป็น 3 ประเภทตามรูปร่าง เพราะรูปร่างมนุษย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งรูปร่างที่นำมาวิเคราะห์เป็นบุคลิกภาพของบุคคลแบ่ง ได้เป็น 4 แบบคือ

(1) รูปร่างประเภทอ้วนกลม อ้วนเตี้ย ลงพุง (Endomorphy) คือ กลุ่มที่มี ลักษณะการแสดงออก ในด้านชอบความสนุก เข้าสังคม อดทนเป็นพวกที่หาความสบายให้กับ ตนเอง อ่อนโยน มีปฏิริยาโต้ตอบค่อนข้างช้า น่ารัก ไม่มีอารมณ์ถึงขีดสูงสุด ไม่ช่างคิดฝันมาก



(2) รูปร่างบึกบึน ลำสัน มีกล้ามเนื้อ โครงกระดูก สมส่วน รูปร่างแบบนักกีฬา (Mesomorphy) คือ กลุ่มที่มีจิตใจเข้มแข็ง ก้าวร้าว กล้าหาญ คล่องแคล่ว ชอบผจญภัย แข่งขัน เป็นคนตรงไปตรงมา มีเหตุผล และชอบใช้อำนาจ

(3) รูปร่างประเภทผอมบาง ไร้อ่อน (Ectomorphy) คือ กลุ่มที่มีภาวะทางจิตที่เก็บกด หลบหนีสังคม ชอบอยู่คนเดียว อ่อนไหวง่าย สงบเสงี่ยม ชอบกังวล ไม่ชอบการแสดงออก หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า

ก. กลุ่มปกติ (Average) เป็นลักษณะร่างกายที่อยู่ในสัดส่วนปกติ มิได้เบี่ยงเบนไปทางใดทั้ง 3 ลักษณะข้างต้น คนทั่วไปจะมีลักษณะอยู่ในกลุ่มปกตินี้

ข. ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior: Psychological type) เป็นการแบ่งบุคลิกภาพโดยอาศัยพฤติกรรมที่แสดงออกมาตามลักษณะของจิตใจ ซึ่งวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางบุคลิกภาพจะประกอบด้วยสัดส่วนที่เหมาะสมกันในด้านต่างๆ เช่น ความสมดุลระหว่างพลังต่างๆ ในจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก ความสมดุลแห่งมิติของบุคลิกภาพด้านความเป็นชาย (Masculine) ความเป็นหญิง (Feminine) และความสมดุลระหว่างบุคลิกภาพเก็บตัว (Introversion) และบุคลิกภาพแสดงตัว (Extroversion)

**2.3.2 ทฤษฎีพิจารณาบุคลิกภาพตามลักษณะ (Trait Theory)** เป็นการแบ่งบุคลิกภาพโดยยึดลักษณะประจำตัว (Trait) ของบุคคลเป็นหลัก เช่น ทฤษฎีคุณลักษณะของ Allport (1973) กล่าวว่า ลักษณะหลายประการที่บุคคลมีเฉพาะตัวแตกต่างกันแต่แต่ละบุคคลซึ่งแฝงอยู่ บุคคลมีความคงที่ของบุคลิกภาพ การปรากฏลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างกว้างๆ ซึ่งสามารถแบ่งคุณลักษณะของบุคลิกภาพเป็น 3 แบบ คือ

1) **คุณลักษณะเด่น (Cardinal traits)** คือ คุณลักษณะหนึ่งๆที่มีอยู่ในบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแทบทุกด้าน เป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่ปรากฏชัดเจน ซึ่งเมื่อเรานึกถึงเขามักจะนึกถึงลักษณะนี้เสมอ

2) **คุณลักษณะร่วม (Central traits)** คือ คุณลักษณะที่หลายคนมีเหมือนกัน พัฒนาการมาจากประสบการณ์ชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคมซึ่งทำให้เกิดเป็นคุณลักษณะสรุปรวม เช่น ความซื่อสัตย์ ชอบเข้าสังคม มีความเมตตา เป็นต้น

3) **คุณลักษณะทุติยภูมิ (Secondary traits)** คือ คุณลักษณะที่มีอย่างผิวเผินในตัวบุคคลที่ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เจตคติ ทัศนคติ หรือความชอบ

Allport (1973) ได้กล่าวไว้ว่าการเลือกใช้ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 3 แบบของทฤษฎีนี้มาอธิบายลักษณะเฉพาะ (Unique) ของแต่ละบุคคล ควรคำนึงถึงสภาพการณ์ในการแสดงออกของบุคคลด้วย เพราะสถานการณ์แตกต่างกันอาจแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

**2.3.3 ทฤษฎีพัฒนาการแบบจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory)** เป็นการอธิบายถึงพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยผู้ใหญ่ โดยในวัยแรกของชีวิตจะเป็นผลให้เกิดโครงสร้างบุคลิกภาพเมื่อเติบโตขึ้น บุคลิกภาพของคนเกิดจากการปรับตัวเพื่อแก้ปัญหาในระยะแรก และเกิดการชะงักติดขัดมันอยู่กับที่ในพัฒนาการขั้นใดขั้นหนึ่ง จนทำให้การปฏิบัตินั้นเกิดเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ใช้ในการโต้ตอบต่อสภาพแวดล้อม การติดอยู่ในขั้นพัฒนาการนั้น อาจเกิดเฉพาะพฤติกรรมหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องเกิดทุกลักษณะของบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่าการกระทำหรือพฤติกรรมมนุษย์มีรากฐานมาจากแรงขับภายในตัวบุคคล บางครั้งพลังงานเหล่านี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันเองภายในบุคคล การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับในวัยเด็ก นั่นคือมีการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบ 3 ระบบใหญ่ คือ จิตไร้สำนึก (Id) จิตสำนึก (Ego) จิตเหนือสำนึก (Superego)

**2.3.4 ทฤษฎีมนุษยนิยมกับบุคลิกภาพ (Humanistic theory)** นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความคิดที่แตกต่างจากแนวคิดของจิตวิเคราะห์และพฤติกรรมอย่างสิ้นเชิง เพราะมนุษยนิยมเชื่อว่ามนุษย์ไม่ได้เป็นเหยื่อของสัญชาตญาณ หรือไม่ได้เป็นเพียงพฤติกรรมตอบสนองจากการได้รับรางวัลและการลงโทษ แต่มนุษย์มีอิสรภาพที่จะกำหนดชีวิตและตัดสินใจด้วยตนเอง มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง และรับผิดชอบการกระทำของตน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะตัวมากกว่าการเรียนรู้ในอดีต ในการกำหนดบุคลิกภาพเน้นโครงสร้างบุคลิกภาพมนุษย์ว่า คือ อัตตา (Self) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อตัวเอง และทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวเรา แยกออกจากสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเราอย่างชัดเจน พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่เกิดจากการที่จะพยายามรักษาความคิดรวบยอดของเราหรืออัตมโนทัศน์ (Self concept) เอาไว้

**2.3.5 ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าด้าน (The Five-factor theory)** มีการพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีพิจารณาบุคลิกภาพตามลักษณะ (Trait theory) เริ่มต้นจาก Galton ที่ได้รวบรวมคำที่ใช้อธิบายลักษณะนิสัยของบุคคล (ศิริพร ประโยค, 2542) หลังจากนั้นนักจิตวิทยาคนอื่นๆ หลายท่าน ได้ศึกษาและพัฒนาการวัดบุคลิกภาพห้าด้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่อมา Costa และ McCrae (1992) ได้ศึกษาและจัดหมวดหมู่ลักษณะความแตกต่างของบุคคลจนเป็นที่ยอมรับมาจนถึงปัจจุบัน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่ง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงานและบรรยากาศองค์กรซึ่งเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน โดยการวิจัยครั้งนี้จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัย รูปแบบความคิด ความสนใจ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร อันจะทำให้เกิดความเข้าใจบุคลิกภาพของคนในองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้น ในเรื่องความเข้าใจโครงสร้างบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กร และได้เลือกใช้แนวทฤษฎีบุคลิกภาพ

5 องค์ประกอบ (The Big Five or Five-Factor Model) ของ Costa และ McCrae (1985) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สามารถใช้วัดบุคลิกภาพได้อย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับ โดย Costa และ McCrae (1985) ได้เสนอหน่วยวัดพื้นฐานของบุคลิกภาพเป็นมิติ ห้าด้าน ดังนี้ คือ แบบหวุ่นไหว (Neuroticism) แบบเปิดกว้าง (Openness) แบบแสดงตัว (Extraversion) แบบประนีประนอม (Agreeableness) และแบบมีสติ (Conscientiousness) ดังนั้น จึงขออธิบายเฉพาะทฤษฎีนี้อันเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้

คอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1985 อ้างถึงใน วัลภา 2542) ได้ร่วมกันศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของไอแซนค (Eysenck, 1970) และนอร์แมน (Norman, 1963) และได้พัฒนาขึ้นเป็นบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยช่วงแรกมีเพียง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบหวุ่นไหว (Neuroticism) แบบแสดงตัว (Extraversion) แบบเปิดกว้าง (Openness) ต่อมาเขาพบว่า องค์ประกอบที่เขาพัฒนาขึ้นนั้นมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมาก จึงได้เพิ่มองค์ประกอบขึ้นอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบประนีประนอม (Agreeableness) และแบบมีสติ (Conscientiousness) จนกลายเป็นบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบในที่สุด จากการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานทำให้ปัจจุบันโครงสร้างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีการระบุถึงโดยการใช้เทคนิคที่หลากหลายในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) จะมีลักษณะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักจะเกิดด้วยกัน และเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมขอบเขตการพรรณนาบุคลิกภาพ การให้คำจำกัดความขององค์ประกอบทั้งห้าเป็นความพยายามที่จะอธิบายส่วนสำคัญร่วมกันของคุณลักษณะเหล่านี้

เพื่อให้เห็นภาพของรูปแบบห้าองค์ประกอบ ที่มีความแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของนักจิตวิทยาแต่ละท่าน (John, 1990: 72) ได้สรุปรูปแบบห้าองค์ประกอบที่มีผู้ศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1949-1989 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 รูปแบบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ที่ได้จากการศึกษาคำศัพท์พรรณนา ลักษณะบุคคลที่ใช้กันทั่วไปในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี ค.ศ.1949-1989

ผู้ค้นพบ	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5
Fisk (1949)	Confident Self-expression	Social Adaptability	Conformity	Emotional control	Inquiring Intellect
Tupes & Christal	Surgency	Agreeableness	Dependability	Emotional Stability	Culture
Norman (1963)	Surgency	Agreeableness	Conscientiousness	Emotional Stability	Culture
Borgatta (1964)	Assertiveness	Likeability	Task Interest	Emotionality	Intelligence
Digman & Takemoto	Extraversion	Friendly compliance	Will to Achieve	Ego Strength (Anxiety)	Intellect
Chodk (1981)					
Goldberg (1981,1989)	Surgency	Agreeableness	Conscientiousness	Emotional Stability	Intellect
*McCrae & Costa (1985)	Extraversion	Agreeableness	Conscientiousness	Neuroticism	Openness to Experience
Conley (1985)	Social Extraversion	Agreeableness	Impulse control	Neuroticism	(Intellectual Interest)
De Raad et al (1988)	Extraversion	Agreeableness VS Cold Heatedness	Conscientiousness	Emotional Instability	Culture
Botwin & Buss (1989)	Extraverted	Agreeablestable	Conscientious	Dominant Assured	Intellectance Culture
Peabody & Goldberg (1989)	Power	Love	Work	Affect	Intellect

หมายเหตุ :( Intellectual Interest) เป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ชายเท่านั้น ในงานวิจัยของ conley

ที่มา : John,O.P.(1990). “The Big Five Factor Taxonomy:Dimension of Personality in the Natural Language and in Questionnaires.(pp.72)”In L.Pervin (ed). Handbook Of Personality Theory and Research. New York: The Guilford

\*รูปแบบ The Big Five ที่ใช้ในการวิจัยนี้

จากตารางที่ 2.1 พบว่านักจิตวิทยาแต่ละคน ได้บัญญัติคำศัพท์ลักษณะบุคลิกภาพไว้แตกต่างกัน โดยที่มีลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่ใกล้เคียง โดยมีพื้นฐานรากศัพท์ภาษาอังกฤษที่คล้ายกัน ทำให้นักวิจัยหลายท่านได้นำมาแปลเป็นคำนิยามแตกต่างกันไป ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 Extraversion , Extraverted , Social Extraversion, Confident Self-expression คือ ลักษณะบุคลิกแบบแสดงตัว หรือบุคลิกภาพแบบเปิดเผย หรือบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก

องค์ประกอบที่ 2 Agreeableness, Likeability, Friendly complianace, Social Adaptability, Love คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบอ่อนโยน หรือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หรือบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 Conscientiousness, Impulse control, Task Interest, Will to Achieve, Work คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสติ หรือ บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ หรือ บุคลิกภาพมีสติผู้รับผิดชอบ หรือบุคลิกภาพมีจิตสำนึก

องค์ประกอบที่ 4 Neuroticism, Affect, Emotional Instability, Ego Strength (Anxiety), Emotional control, Emotional Stability คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หรือบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์

องค์ประกอบที่ 5 Openness to Experience, Openess, Intellectance Culture, Inquiring Intellect, Culture คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัว หรือบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ หรือบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หรือบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์

ซึ่งคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุดคือ การพัฒนาของคอสตา และแมคเคอร์ (Costa &McCrea, 1992 อ้างถึงใน วัลภา, 2542:51)

## 2.4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีลักษณะลำดับดังต่อไปนี้

**2.4.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (neuroticism)** หมายถึง เป็นผู้ที่มีความกังวล (worrying) ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (angry hostility) ความรู้สึกซึมเศร้า (repression) การคำนึงถึงแต่ตัวเอง (self-consciousness) การมีความอยาก (impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (vulnerable)

1) มีความวิตกกังวล (anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่นหวาดกลัว มีแนวโน้มที่วิตกกังวล ตั้งเครียด กระสับกระส่าย

2) ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (angry hostility) เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และภาวะที่เกี่ยวข้องเช่นความหงุดหงิดและความขุ่นเคือง

3) ความรู้สึกเศร้า (depression) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า ลึกลับ และ หว่านเหวเป็นผู้ที่มีความท้อแท้

4) การคำนึงถึงแต่ตัวเอง (self-consciousness) เป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ ความรู้สึกเป็นไปด้วยความละเอียด รู้สึกไม่ค่อยสบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ใฝ่ต่อการแสดงออก ที่ผู้อื่นมีต่อตัวเองและมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย เป็นลักษณะที่รู้สึกอายหรือรู้สึกกังวลกับการเข้า สวมคม

5) การมีความอยาก (impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุม ความอยาก และความต้องการของตนเอง

6) มีอารมณ์เปราะบาง (vulnerability) หมายถึง ความอ่อนแอต่อ ความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนที่สิ้นหวังตื่น ตระหนกเมื่อประสบสถานการณ์ฉุกเฉิน

**2.4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion)** หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) การมี อารมณ์ด้านบวก (positive-emotion)

1) การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (warmth) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็น มิตรต่อผู้อื่นเป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

2) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

3) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าที่จะ แสดงความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

4) การชอบมีกิจกรรม (activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไวตื่นตัวมีความ ต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

5) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบ สิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

6) การมีอารมณ์ด้านบวก (positive-emotion) หมายถึง ผู้ที่มีความ สนุกสนาน มีความสุข มีความหวังและมองโลกในแง่ดี

**2.4.3 บุคลิกภาพแบบเปิดตัว (openness)** หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (fantasy) ความสุนทรีย์ (aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (feeling) การปฏิบัติ (actions) การมีความคิด (ideas) การยอมรับค่านิยม (values)



- 1) การเป็นคนช่างฝัน (fantasy) หมายถึง ผู้ที่ชีวิตเต็มไปด้วยการจินตนาการ และความฝันมีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง
- 2) ความสุนทรีย์ (aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับงาน ความงดงามในงานศิลปะ บทกวี
- 3) การเปิดเผยความรู้สึก (feeling) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง
- 4) การปฏิบัติ (actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่
- 5) การมีความคิด (ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ
- 6) การยอมรับค่านิยม (values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ทางสังคมการเมืองและศาสนา

**2.4.4 บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน (agreeableness)** หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (trust) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (altruism) การยอมตามผู้อื่น (compliance) การถ่อมตน (modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness)

- 1) การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ และมีเจตนาดี
- 2) ตรงไปตรงมา (straightforwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา
- 3) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น
- 4) การยอมตามผู้อื่น (compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม
- 5) การถ่อมตน (modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ข่มขานเหนือผู้อื่น
- 6) ความมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

**2.4.5 บุคลิกภาพมีสติ (conscientiousness)** หมายถึง การมีความสามารถ (competence) ความเป็นระเบียบ (order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness) การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (self-discipline) และความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (deliberation)

- 1) การมีความสามารถ (competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีประสิทธิภาพในตนเอง
- 2) ความเป็นระเบียบ (order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 3) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้
- 4) การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบผลสำเร็จในงานตามเป้าหมาย
- 5) ความมีวินัยต่อตนเอง (self-discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม
- 6) ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

### 3. แนวความคิดเรื่องค่านิยมในงาน

#### 3.1 ความหมายของค่านิยมในงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของค่านิยมในงานไว้ดังนี้

Ginzberg และคณะ (1951 อ้างถึงใน วิไล, 2541: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมในงานเป็นค่านิยมของบุคคลที่กำหนดว่า บุคคลนั้นจะเลือกทำงานหรือประกอบอาชีพอะไร และเมื่อเขาเลือกที่จะทำงานหรือประกอบอาชีพนั้นแล้วเขาจะมีความสุขกับงานหรืออาชีพนั้นหรือไม่

Super (1970: 4) ให้ความหมายของค่านิยมในงานว่าหมายถึงความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล ความเชื่อต่างๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของบุคคล ความเชื่อที่คนเรายึดแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่ากันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างมากต่อบางคน แต่บางอย่างอาจมีความสำคัญน้อยมากต่อบุคคลอื่นๆ ก็ได้

Wollack (1971: 331) กล่าวว่า ค่านิยมในงานเป็นเจตคติต่อการทำงาน ซึ่งเจตคตินี้จะได้มาจากเจตคติต่างๆ ไป และค่านิยมในงานนั้นจะเป็นเจตคติที่บุคคลถือเป็นเรื่องที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง ดังนั้น ค่านิยมในงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเขาด้วย

George และ Jones (1999 อ้างถึงใน โชคดี, 2544: 26) ให้ความหมายของค่านิยมในงานคือ มาตรฐานในการประเมินที่บุคคลใช้ในการตีความหมายประสบการณ์ในการทำงาน

จากแนวคิด และนิยามที่เกี่ยวข้องกับ ค่านิยมในงาน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมในงาน เป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งความเชื่อต่างๆ นี้ ถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด นับตั้งแต่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกอาชีพ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ แสดงออกในการทำงานของเขาด้วย

### 3.2 ความสำคัญของค่านิยมในงาน

ค่านิยมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นแบบแผนหรือแนวทางสำหรับการประพฤติ ปฏิบัติ ตัดสินใจ ประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี และทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน บุคลากรขององค์กรก็ย่อมจะมีค่านิยมต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังนั้นค่านิยมในการทำงานในองค์กร เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความเข้าใจ ความต้องการ และความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่มีต่องานและองค์กร (นาฏลดดา ก่อเกิด ,2551:17)

กันตยา เพิ่มผล (2541:120) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากว่าค่านิยมที่มนุษย์เรามีอยู่นั้นทำหน้าที่มากมายหลายอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตของเราที่สำคัญ คือ

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของบุคคล กล่าวคือ ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลว่า ควรจะทำในสิ่งใด ค่านิยมจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และค่านิยมจะช่วยทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติการต่างๆ ทั้งของตัวบุคคลเองและของผู้อื่น

2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจและการแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ในบางกรณีบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์บางอย่างที่ขัดแย้ง ทำให้บุคคลต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง เช่น การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด กับความเป็นตัวของตัวเองหรือการรักษาความเป็นอิสระเสรีของตน การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแต่ยากจน กับ การปฏิบัติงานในทางที่ไม่สุจริตแต่ทำให้ร่ำรวย บุคคลควรเลือกทางไหน ค่านิยมหรือระบบค่านิยมที่บุคคลอยู่จะช่วยกำหนดทางเลือกให้บุคคล

3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจหรือผลักดันของบุคคลเช่น บุคคลที่มีค่านิยมในการมีอายุยาวนานหรือสุขภาพดีก็จะมีแรงผลักดันให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอตลอดจนมีความรอบคอบในการบริโภคอาหาร บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมสูงก็มักจะมี ความขยันขันแข็งและเพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้ซึ่งเงินทองและสิ่งของที่ตนพึงปรารถนาเหล่านี้เป็นต้น

### 3.3 ประเภทของค่านิยมในงาน

เนื่องจากค่านิยมในงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานจึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของค่านิยมในงาน ดังต่อไปนี้

Gribbons and Lohnes (1965: 250) ได้แบ่งค่านิยมเกี่ยวกับงานออกเป็น 12 ด้านคือ

1. ด้านความก้าวหน้า (advancememt) หมายถึง โอกาสที่จะรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการทำงานมีอนาคตดีสามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์กรและสามารถที่จะทำงานโดยไต่จากงานระดับต่ำขึ้นไปถึงงานระดับสูงได้
2. ด้านความต้องการ (demand) หมายถึงงานที่เป็นที่ต้องการของสังคม
3. สภาพทางภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว (geographic location, travel) หมายถึงงานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่างๆ และได้รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว
4. ด้านความสนใจ (interest) หมายถึงงานที่ตนสนใจจะกระทำอย่างแท้จริง
5. การแต่งงานและครอบครัว (marriage and family) หมายถึงงานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้าน และสัตว์เลี้ยง
6. การบริการสังคม (social service) คือการมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจได้
7. การเกี่ยวข้องกับบุคคล (personal contact) คือการมีโอกาสได้พบเพื่อนใหม่ๆ ชอบพบปะบุคคล และการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. ด้านความสามารถ (preparation ability) หมายถึงการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่
9. ด้านเกียรติยศ (prestige) หมายถึงงานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตนให้การยอมรับและ ยกย่อง
10. ด้านเงินเดือน (salary) หมายถึงงานที่มีรายได้ดีพอที่จะค้ำจุนครอบครัวและเหลือเก็บสะสมไว้
11. ด้านความพอใจ (satisfaction) หมายถึงงานที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจได้ทำในสิ่งที่ได้ผลคุ้มค่า
12. จุดมุ่งหมายส่วนตัว (personal goals) หมายถึงงานที่สามารถพัฒนาตนเอง และทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น

สิ่งที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมในการทำงานของบุคคลและค่านิยมขององค์กร บุคคลจะพยายามทำพฤติกรรมตามค่านิยมของตนและคาดหวังว่าจะได้รับในสิ่งที่ตนปรารถนาจากองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็คาดว่าบุคคลควรทำตามค่านิยม

ขององค์การจึงจะได้รับสิ่งที่บุคคลปรารถนาถ้าค่านิยมของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกันการทำงานร่วมกันย่อมเป็นไปได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิผล แต่ถ้าค่านิยมของทั้งสองฝ่ายไม่สอดคล้องกันปัญหา

Super (1970: 8-10) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work ValueInventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้านคือ

1. ด้านการบริการสังคม (altruism) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์บุคคลอื่นและก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นพนักงานนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

2. ด้านสุนทรีย์ (esthetic) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้ได้สร้างสิ่งที่สวยงามและเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจในงานทางศิลปะ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (creativity) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้น ออกแบบและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในพนักงานที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง

4. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (intellectual stimulation) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอิสระ เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่างๆ ของตนเองจากการเรียนรู้และสามารถค้นคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

5. ด้านความสำเร็จ (achievement) คือค่านิยมที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จจากการทำงานและก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นักคนมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วยบุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6. ด้านความมีอิสระ (independence) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งมั่นด้านความพึงพอใจของตนเอง

7. ด้านความมีศักดิ์ศรี (prestige) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายๆอาชีพ

8. ด้านการจัดการ (management) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจหรือพนักงานที่สนใจในการติดต่อกับงานหลายๆอาชีพหรือพนักงานที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (economic Returns) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดีหรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ และซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

10. ด้านความมั่นคง (security) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย เป็นงานที่ทำให้บุคคลมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป

11. ด้านสภาพแวดล้อม (surroundings) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบายตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานที่นั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้น สภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อมๆกับสนใจในการทำงาน

12. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (supervisory relations) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

13. ด้านคบหาสมาคม (associates) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

14. ด้านวิถีชีวิต (way of life) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการหรืออยากจะเป็นนอกจากการทำงาน

15. ด้านความหลากหลาย (variety) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆ ด้าน ในขณะที่เดียวกันงานที่ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานจะทำงานตามพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

Wollack (1971: 331-337) สร้างแบบเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในงาน (The survey of work value . SWV) โดยจำแนกค่านิยมในงานออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ค่านิยมในงานที่มาจากภายใน (intrinsic) ได้แก่



1.1 ความภูมิใจในงาน (pride in work) เป็นค่านิยมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่ได้รับจากการงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2 ความสนใจเกี่ยวกับงาน (job involvement) เป็นความสนใจอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมของบริษัท เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงความสนใจในธุรกิจของบริษัท มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน

1.3 ความพอใจในกิจกรรม (activity preference) เป็นค่านิยมในการทำงานที่บุคคลพอใจที่จะลงการทำงานที่กระตือรือร้นในงานนั้น

1.4 ความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (upward striving) เป็นความปรารถนาที่จะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. ค่านิยมในงานที่มาจากภายนอก (extrinsic) ได้แก่

2.1 ค่านิยมในงานด้านที่เกี่ยวกับผลตอบแทน (attitude toward earning) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งหารายได้จากการทำงาน

2.2 ค่านิยมในงานด้านสถานภาพทางสังคมของงาน (social status) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งเน้นความโดดเด่นของตำแหน่งที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน คนรู้จัก เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Mejia (1986 :6) ที่กล่าวไว้ว่า ค่านิยมในงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมภายในงาน (intrinsic work) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนา (desirability) ที่บุคคลให้กับลักษณะของงาน โดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำให้งานสำเร็จ ได้แก่

1.1 ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน คือ การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในงาน ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างเข้มงวด

1.2 ความรู้สึกแห่งความสำเร็จ คือ การที่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตัวเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกความภูมิใจในความสำเร็จของงาน

1.3 ความท้าทายของงาน คือ งานที่ต้องใช้ความสามารถในงานสูง งานมีความยากและมีความหลากหลายของทักษะ ทำให้บุคคลต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน

2. ค่านิยมภายนอกงาน (extrinsic work) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความน่าปรารถนาในสิ่งที่บุคคลให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การที่สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย ทั้งในเรื่องของ อุณหภูมิ แสงสว่าง และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

2.2 โครงสร้างขององค์กร คือ การที่องค์กรมีชื่อเสียง มีนโยบายที่ชัดเจน และมีโครงสร้างที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

2.3 บรรยากาศในการทำงาน คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ หัวหน้างาน รวมถึงการได้รับความเอาใจใส่จากหัวหน้าทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.4 ผลตอบแทน คือ ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับ ในรูปแบบของ เงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพการงาน

George และ Jones (1999 อ้างถึงใน โชคดี, 2544: 29) ได้แบ่งค่านิยมในงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ค่านิยมในงานที่มาจากภายใน (intrinsic work values) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติในการทำงาน

2. ค่านิยมในงานที่มาจากภายนอก (extrinsic work values) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลของการทำ งาน ค่านิยมในการทำงานทั้ง 2 ประเภท สามารถแบ่งเป็นประเภทย่อยๆ ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบค่านิยมในงานที่มาจากภายในและภายนอก

ค่านิยมในงานที่มาจากภายใน	ค่านิยมในงานที่มาจากภายนอก
งานน่าสนใจ	รายได้สูง
งานท้าทาย	มีความมั่นคงในการทำงาน
ได้เรียนรู้สิ่งใหม่	ได้ผลประโยชน์จากการทำงาน
ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือ	สถานภาพสูงขึ้น
ใช้ศักยภาพเต็มที่	ได้ติดต่อพบปะผู้คน
มีความรับผิดชอบและอิสระ	มีเวลาได้อยู่กับครอบครัว
ได้สร้างงานใหม่	มีเวลาทำงานอดิเรก

ที่มา: George และ Jones (1999 อ้างถึงใน โชคดี, 2544: 29)

Miller (อ้างถึงใน สมถวิล, 2537: 36) ได้ศึกษาค่านิยมในงานหรืออาชีพของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย โดยแบ่งค่านิยมในงานหรืออาชีพออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (security) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในงาน รายได้ และสวัสดิการ
2. ด้านความพอใจในอาชีพ (career satisfaction) หมายถึง องค์ประกอบของความพอใจในงานนั้นๆ ความพอใจที่ได้ทำ งานที่ตนชอบ ทำ แล้วเกิดความสุข ความสบายใจ และสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงานได้ เช่น ลักษณะของตัวงาน สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาตนเอง
3. ด้านเกียรติยศ (prestige) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการที่ผู้อื่นมีความชื่นชมในตน ให้การยอมรับและยกย่องในตน เห็นว่าตนมีความสำคัญ ทำให้รู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเกิดความภาคภูมิใจ
4. ด้านบริการสังคม (social rewards) เป็นองค์ประกอบในด้านการมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ได้เสียสละโดยปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมตลอดจนสามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมดังกล่าวแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าบุคคลมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อของแต่ละคน เมื่อรวมกันในองค์การซึ่งเป็นหน่วยย่อยทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เช่น บริษัทประเภทงานบริการ ย่อมสร้างระบบความคิด ความเชื่อให้บุคลากรมีใจรักงานบริการ ซึ่งส่งผลต่อการทำกำไรให้บริษัท ผู้วิจัยจึงสรุปคำว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อ และให้ความสำคัญต่อการทำงานและแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความคาดหวังจากสิ่งที่ปฏิบัติหรือผลจากการทำงาน นับตั้งแต่การเริ่มทำงานและหลังจากที่ได้ทำงานนั้นแล้ว และค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์ต่อการแสดงออกในพฤติกรรม ซึ่งเห็นว่าแนวคิดของ Meija เป็นแนวคิดที่น่าจะนำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง เพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในองค์การเดียวกัน แต่มีระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบแตกต่างกัน และความเชื่อความคาดหวังในงานที่ย่อมมีอยู่กับทุกคนและเกิดขึ้นจากการที่ทำงานและรู้สึกกับงานที่ทำและรับมอบหมายนั้นอยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น ค่านิยมภายในงาน (intrinsic work) ประกอบด้วย ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน ความรู้สึกแห่งความสำเร็จ ความท้าทายของงาน และค่านิยมภายนอกงาน (extrinsic work) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างขององค์การ บรรยากาศในการทำงาน และ ผลตอบแทน

## 4. แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การ

### 4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Cambell และคณะ (1970 อ้างอิงใน Schneider 1990: 295) ให้ทัศนะว่า บรรยากาศองค์การ คือกระบวนการทางจิตวิทยาซึ่งเป็นที่กลางความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงาน (วัตถุประสงค์การจัดตั้ง นโยบาย การดำเนินงาน และระเบียบวิธีการปฏิบัติขององค์การ) กับ พฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน

Gibson (1973: 316) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของ สภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เข้าใจ รับรู้ ทั้งโดยตรงและทางอ้อม บรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

Schneider (1990: 22) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การคือ การมีส่วนร่วมในการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อ นโยบาย การดำเนินงาน และระเบียบวิธีการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายขององค์การและแนวทางที่เหมาะสมที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Steer (1977:101) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งความรู้สึกต่างๆ จะอยู่ในรูปของสภาพแวดล้อมความเป็นอิสระในตนเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร และยังหมายถึงทัศนคติ ค่านิยมปทัสถาน และความรู้สึก

จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545: 29) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

ชนพล เตียสุวรรณ (2546: 44) ได้สรุปความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง กระบวนการที่พนักงานรู้สึกและตีความเกี่ยวกับองค์การ ซึ่งทำให้สามารถแบ่งแยก ระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การอื่นได้ ด้วยการบ่งชี้ถึงความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 104) ให้ความหมายว่าหมายถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้ได้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติในองค์การ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การรับรู้ และเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

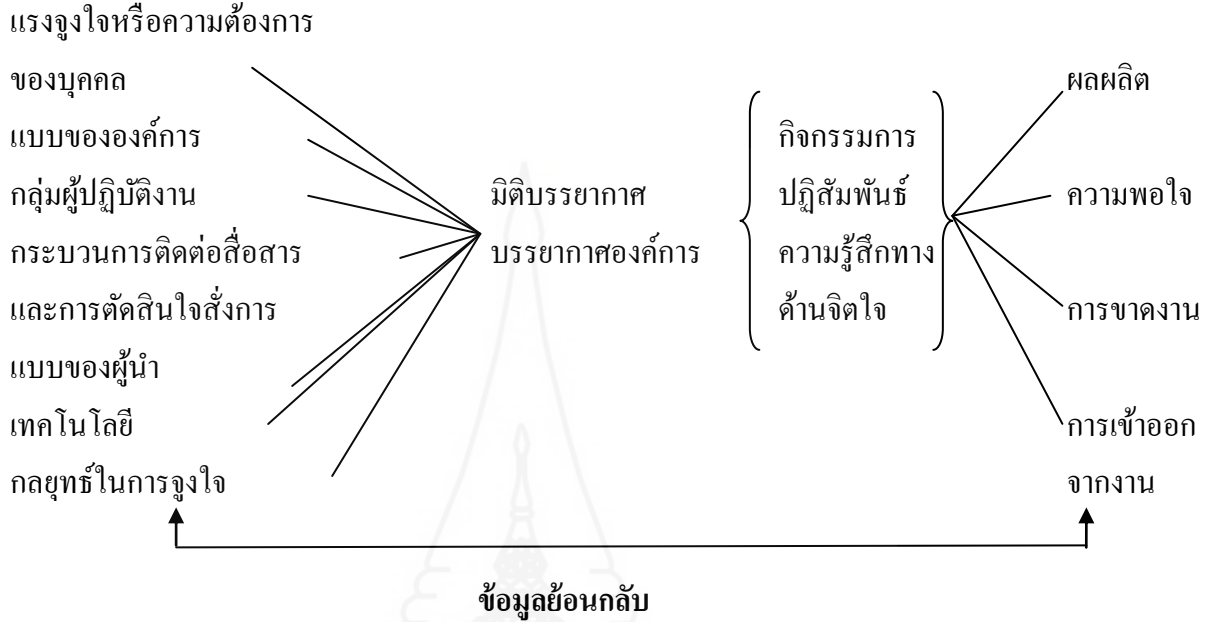
#### 4.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องความหมายของบรรยากาศองค์การซึ่งจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ ดังนี้

Steer (1977:104-109) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การ คือ

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม
2. บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การและสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบนั้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นต่อ ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก
3. แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับสมยศ นาวิการและสุสติ รุมาคม (2520: 616) ที่กล่าวถึงบรรยากาศองค์การมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์การกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพขององค์การ อันได้แก่ ผลผลิต ความพอใจ การขาดงานและการเข้าออกจากงาน ดังภาพที่ 2.5

**ปัจจัยระบบองค์การ      การรับรู้บรรยากาศองค์การ      ปัจจัยประสิทธิภาพ**



ภาพที่ 2.5 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และปัจจัยประสิทธิภาพ

**4.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ**

บรรยากาศองค์การประกอบด้วยมิติต่างๆ หลายมิติ มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

Litwin and Stringer (1968:45-65) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 9 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นความรู้สึของคนเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุม และข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในการปฏิบัติงานรวมทั้งปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร
2. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) เป็นการรับรู้ของคนต่อความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความเป็นอิสระในการทำงานและมีการตัดสินใจ



3. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัล เนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ

4. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความเสี่ยงและความท้าทายในงานและในองค์กร เป็นการวัดการรับรู้ถึงความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงานและในองค์กร การคำนวณการรับความเสี่ยงในงาน หรือการตัดสินใจหาแนวทางที่ปลอดภัยที่สุดในงาน

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี เป็นบรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม มีความเป็นมิตร และการเป็นกลุ่มสังคมแบบไม่เป็นทางการ

6. การสนับสนุน (Support) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานกับการได้รับการช่วยเหลือ การสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งจากผู้บริหารและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) เป็นการรับรู้ถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และความคาดหวังต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่ดีมีคุณภาพ

8. ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่างรวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

9. เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) เป็นความรับรู้ของบุคคลต่อความรู้สึกในการร่วมเป็นเจ้าขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าในทีมงาน

Likert and Likert (1976: 73) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปต่างๆ ภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการและทำงานได้ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) พนักงานมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

3. การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for People) หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ในการจัดสรรสวัสดิการ และปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อน มีขวัญและกำลังใจที่ดี และรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. การสนับสนุน (Support) คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานกับการได้รับการช่วยเหลือ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บริหารและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ

5. เทคโนโลยีใช้ในหน่วยงาน (Technological Adequacy) คือ หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานอย่างดี มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นที่ไปตามสถานะแวดล้อม ย่อมสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน

6. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) คือ องค์กรที่มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนพนักงานที่ขยัน ทำงานหนักให้ได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศดีในที่ทำงาน

Steers และ Porter (1979 อ้างถึงใน นงเยาว์, 2542 : 12) ได้ทำการแบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้ คือ

1. โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้ว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะเข้มงวด แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศขององค์กรก็จะยิ่งดีขึ้นเป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศ ซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่า จะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่า บรรยากาศขององค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อ บรรยากาศขององค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ

ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกประทับใจต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

จตุรรัตน์ สุคันธรรัตน์ (2541) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย เทคโนโลยีขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่างๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเทคโนโลยี
2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน
3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ และประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
5. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก รถรับส่งและสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

ธาดา บุญเกิด (2549) ได้แบ่งปัจจัยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility) เนื่องจากในบางองค์การมีความยืดหยุ่นมากเกินไป เช่น มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การบ่อยครั้ง หรือ ไม่มีโครงสร้างองค์การแบบเป็นทางการ โดยมีความเชื่อว่าธุรกิจขององค์การนั้นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในทุกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่มีประวัติศาสตร์และก่อตั้งมาเป็นระยะเวลานานแล้ว ความรับผิดชอบมักจะไม่มี ความชัดเจนตามความรับผิดชอบประจำตำแหน่งงาน เนื่องจากการมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงานจะเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงพนักงานนั้นๆ เป็นหลัก แทนที่จะคำนึงถึงความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3. มาตรฐานในการทำงาน (Standards) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการวัดประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และของพนักงานอย่างชัดเจน การกำหนดมาตรฐานในการทำงานหรือแนวทางในการวัดผลปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของผู้บังคับบัญชา จะส่งผลทำให้พนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง

4. การให้รางวัล ผลตอบแทน (Rewards) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตรง เนื่องจากกระบวนการให้รางวัล ผลตอบแทน เป็นหนึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นการให้รางวัล ผลตอบแทนต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบ และความสามารถของพนักงาน

5. ความชัดเจนในการทำงาน (Clarity) คือความชัดเจนในทิศทาง การดำเนินงานขององค์กรและความชัดเจนในความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อตำแหน่งงานนั้นๆ

6. การทำงานร่วมกัน (Team Commitment) เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่ได้รับการตระหนักถึงความสำคัญเสมอมา เนื่องจากมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม กล่าวคือ ถ้าพนักงานมุ่งหวังที่จะทำหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองให้ดีที่สุดแต่เพียงอย่างเดียว โดยขาดการคำนึงถึงความรับผิดชอบขององค์กร งานที่เกี่ยวข้องกัน หรืองานที่ต้องสัมพันธ์กับหน้าที่ของตนแล้วนั้น ผลการปฏิบัติงานขององค์กรอาจจะไม่ได้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบบรรยากาศองค์กรของ Likert and Likert (1976) เป็นแนวทางในการวิจัย เนื่องจากได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรหลากหลายมิติ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเอาใจใส่ต่อพนักงาน การสนับสนุน เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมบรรยากาศองค์กรที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา

## 5. ประวัติของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เดิมใช้ชื่อว่า การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย หรือ ทอท. เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 ทอท. ได้แปลงสภาพเป็นบริษัทภายใต้นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย

โดยได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลชื่อ “บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” และปรับตราสัญลักษณ์ใหม่ โดยชื่อย่อของบริษัทยังคงใช้ “ทอท.” เช่นเดิม ส่วนชื่อภาษาอังกฤษ คือ Airports of Thailand Public Company Limited และใช้ชื่อย่อว่า “AOT” ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ทอท. เป็นผู้บริหารงานท่าอากาศยานระหว่างประเทศรวม 6 แห่ง คือ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ท่าอากาศยานภูเก็ต ท่าอากาศยานเชียงราย และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

นับตั้งแต่กระทรวงกลาโหมได้ดำเนินการก่อสร้างสนามบินดอนเมืองขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2457 โดยสนามบินนี้ได้รับการพัฒนา และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นท่าอากาศยานกรุงเทพ ในระยะเริ่มแรก กิจกรรมส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจการการบินของประเทศอยู่ในความควบคุมและการกำกับดูแลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม การบินพลเรือนของไทยได้เริ่มเปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2483 ซึ่งเป็นช่วงเดียวกันกับที่กองทัพอากาศ ได้จัดตั้งกองการบินพลเรือนขึ้น เพื่อควบคุมและประสานงานเกี่ยวกับการบินระหว่างประเทศ ทั้งนี้ กองการบินพลเรือนดังกล่าวได้ถูกเปลี่ยนชื่อเป็นกรมการบินพลเรือนในปี พ.ศ. 2491 และได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ควบคุมกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการบินที่สนามบิน

ในปี พ.ศ. 2522 สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภาของไทยได้เห็นชอบ และตราพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้ง “ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ” ขึ้น โดยมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้สังกัดกระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2522 เพื่อประกอบและส่งเสริมกิจการทำอากาศยานรวมทั้งดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการทำอากาศยาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการทำอากาศยาน ตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายและกำหนดโดยกฎกระทรวง โดยได้เริ่มดำเนินการที่ทำอากาศยานกรุงเทพเป็นแห่งแรกเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2522 และมีหน้าที่หลักในการดำเนินการ และพัฒนาอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทย รวมทั้งการให้บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากการดำเนินการทำอากาศยานกรุงเทพแล้ว การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยยังมีอำนาจดำเนินการทำอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานนานาชาติอีก 5 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ เมื่อเดือนมีนาคม 2531, ท่าอากาศยานหาดใหญ่ เมื่อเดือนสิงหาคม 2531, ท่าอากาศยานภูเก็ต เมื่อเดือนเดือนตุลาคม 2531, ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เมื่อเดือนมิถุนายน 2536 , ท่าอากาศยานเชียงราย เดือนตุลาคม 2541

เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2545 การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย อันเป็นกฎหมายที่จัดตั้ง การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้แปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชน จำกัดภายใต้ชื่อ “บริษัท ท่าอากาศยานไทย



จำกัด (มหาชน)” หรือ ทอท. ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ทำให้ ทอท. สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

### 5.1 ลักษณะการประกอบธุรกิจ

ทอท. มีรายได้มาจาก (1) รายได้จากกิจการการบิน (aeronautical revenue) ซึ่งประกอบด้วยค่าธรรมเนียมในการขึ้น ลงของอากาศยาน (landing charge) ค่าธรรมเนียมที่เก็บอากาศยาน (parking charge) ค่าธรรมเนียมการใช้สนามบิน (passenger service charge – PSC) และค่าเครื่องอำนวยความสะดวก (aircraft service charge) (2) รายได้ที่ไม่เกี่ยวกับกิจการการบิน (non aeronautical revenue) ซึ่งประกอบด้วยรายได้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ (concession revenue) ค่าเช่าสำนักงานและค่าเช่าอสังหาริมทรัพย์ (office and real property rents) และรายได้จากการให้บริการ (service revenue) ทั้งนี้ ในการดำเนินงาน ท่าอากาศยาน ทอท. ยังมีผู้ประกอบการภายนอกเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการที่จำเป็นบางส่วน เช่น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้บริการภาคพื้นดิน รวมทั้งการให้บริการผู้โดยสารตามสัญญาอนุญาตให้ดำเนินกิจการภายในท่าอากาศยานซึ่งทำกับบริษัทดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีผู้ประกอบการรายอื่นที่ให้บริการร้านค้าปลีก สิ่งอำนวยความสะดวกในการเก็บสินค้า รถลิμουซีน บริการที่จอดรถ และสิ่งอำนวยความสะดวกประเภทต่าง ๆ โดยผู้ประกอบการต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องชำระค่าตอบแทนส่วนแบ่งผลประโยชน์ (concession fees) ค่าเช่าพื้นที่ (rent) และค่าบริการ (service charges) ส่วนผู้เช่าพื้นที่บางรายที่ไม่ได้เข้าทำสัญญาอนุญาตให้ดำเนินกิจการนั้น จะชำระเพียงค่าเช่าพื้นที่ และค่าบริการให้ ทอท. เท่านั้น

ทอท. มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการท่าอากาศยาน คณะผู้บริหารของ ทอท. มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านบริหารจัดการท่าอากาศยานเป็นอย่างดี รวมถึงมีการวางแผนพัฒนาท่าอากาศยาน และปรับปรุงท่าอากาศยาน ให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล และมีศักยภาพสามารถรองรับความต้องการของลูกค้าได้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของ ทอท. สามารถแข่งขันในระดับสากล และเป็นศูนย์กลางการบินในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทอท. จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการแข่งขัน ซึ่งประกอบด้วย

1. การพัฒนาท่าอากาศยานเพื่อการแข่งขัน การเปิดให้บริการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของชาติในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2549 ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิได้เปิดให้บริการในเชิงพาณิชย์อย่างเต็มรูปแบบ เป็นท่าอากาศยานหลักที่เป็นศูนย์กลางการบิน (hub) ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รองรับเส้นทางการบินจากทุกมุมโลก เป็นประตูสู่ประเทศในแถบเอเชียใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Gateway to the Golden Land) ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงในการพัฒนาเศรษฐกิจของภูมิภาค โดยท่าอากาศยาน



สุวรรณภูมิเป็นท่าอากาศยานนานาชาติแห่งใหม่ที่มีความทันสมัย เพียบพร้อมไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูง การรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน ระดับสากล และสามารถให้บริการสายการบิน และผู้โดยสารอย่างมีคุณภาพในระดับสากล โดยในเบื้องต้นจะมีศักยภาพในการรองรับผู้โดยสารได้ 45 ล้านคนต่อปี และเมื่อพัฒนาเต็มพื้นที่แล้วจะสามารถรองรับผู้โดยสารได้สูงถึง 100 ล้านคนต่อปี พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพและการบริการของท่าอากาศยานที่มีผู้โดยสารสูงติดอันดับ 1 ใน 10 ของโลกโดยจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การจัดอันดับท่าอากาศยานและคุณภาพการให้บริการในระดับสากล ปีงบประมาณ 2552 – 2554 เพื่อให้ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิสามารถแข่งขันกับท่าอากาศยานอื่นๆ ในระดับสากลได้

## 5.2 บทบาทของท่าอากาศยานในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ

การเปิดให้บริการของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบโลจิสติกส์ที่สำคัญของประเทศ โดยท่าอากาศยานสุวรรณภูมิได้มีการบริหารจัดการด้านการขนส่งสินค้าเป็นแบบเขตปลอดอากร (free zone) เพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งและการบริหารจัดการสินค้า มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งสินค้า ซึ่งจะช่วยเพิ่มปริมาณของสินค้าที่ขนส่งผ่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมากยิ่งขึ้น และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยในอุตสาหกรรมขนส่งทางอากาศ ในส่วนบทบาทของท่าอากาศยานภูมิภาค ทอท. จะเร่งพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนระบบโลจิสติกส์และการท่องเที่ยว ขยายเครือข่ายเส้นทางบินให้ครอบคลุมทั่วโลก เป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของสินค้าในกลุ่มของประเทศ จีเอ็มเอส และเอเชียใต้ รวมทั้งพัฒนาท่าอากาศยานเชิงใหม่และภูเก็ตเป็นประตูสู่ภูมิภาค

## 5.3 วิสัยทัศน์และภารกิจ

### วิสัยทัศน์

ท่าอากาศยานในความรับผิดชอบของ ทอท.จะเป็นท่าอากาศยานชั้นนำที่มีการให้บริการที่เป็นเลิศและสามารถรักษาความเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ภารกิจ (mission statement) ทอท.จะสร้างความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการบริหารจัดการ และการดำเนินงานท่าอากาศยานในความรับผิดชอบ ด้วยมาตรฐานด้านความปลอดภัย คุณภาพการให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับสากล เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และเพื่อสร้างผลตอบแทนในระดับที่เหมาะสมต่อผู้ถือหุ้น พันธมิตรทางธุรกิจ อุตสาหกรรมขนส่งทางอากาศ และพนักงาน

### ภารกิจของ ทอท.

คือ การประกอบ และส่งเสริมกิจการท่าอากาศยาน รวมทั้งดำเนินกิจการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการท่าอากาศยานได้แก่

1. กิจการตั้งสนามบิน หรือที่ขึ้น-ลงชั่วคราวของอากาศยาน
2. การจัดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ
3. การให้บริการช่างอากาศ
4. การบริการต่างๆ เกี่ยวกับอากาศยานสินค้า พัสดุภัณฑ์ ผู้โดยสารและลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจในการเดินอากาศรวมถึงการให้บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับ หรือต่อเนื่องกับกิจการดังกล่าว

ภารกิจด้านการบริการเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินกิจการท่าอากาศยานซึ่งหัวใจสำคัญของการบริการที่ ทอท. ยึดถือมาโดยตลอดคือความพึงพอใจของผู้ใช้บริการท่าอากาศยาน ดังนั้น ทอท. จึงได้จัดบริการหลักที่สำคัญไว้หลายประการสำหรับผู้ให้บริการ เช่น บริการโครงสร้างพื้นฐานของท่าอากาศยาน บริการสิ่งอำนวยความสะดวกภายในและภายนอกอาคารผู้โดยสาร บริการด้านการรักษาความปลอดภัย บริการรถโดยสารรับจ้างสาธารณะ เป็นต้น และตลอดเวลาที่ผ่านมามี ทอท. ได้ปรับปรุงและพัฒนาการบริการด้านต่างๆ ให้เป็นไปอย่างเพียงพอ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และได้มาตรฐานท่าอากาศยานระหว่างประเทศเนื่องจากท่าอากาศยานของ ทอท. เป็นสถานที่ซึ่งทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติ รวมทั้งเป็นห้องรับแขกของชาติในการต้อนรับผู้เดินทางจากทั่วโลก ซึ่งจะสามารถนำรายได้เข้าสู่ประเทศปีละเป็นจำนวนมาก ตลอดจนสร้างความประทับใจให้ผู้เดินทางมาเยือนตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้าสู่ประเทศไทย

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

เฮิร์ต และ โดโนแวน (Hurtz and Donovan 2000,869-879) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานที่มีผู้ศึกษาไว้ (Meta-Analysis) พบว่า องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบห้วนไหวสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริการลูกค้า นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหวและแบบแสดงตัวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขายและการจัดการได้

บูโด และคณะ (Boudreau et al. 2001) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคมของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรปนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสำเร็จในอาชีพภายใน (Intrinsic career success) ซึ่งได้แก่ ด้วงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และ บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพภายใน ส่วนบุคลิกภาพด้านความน่าเชื่อถือนั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพภายนอก (Extrinsic careersuccess) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน การมีอำนาจ ตำแหน่งงาน แต่บุคลิกภาพด้านความ น่าเชื่อถือนี้พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพภายใน ส่วนบุคลิกภาพด้านการเข้า กับผู้อื่นได้นั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพภายนอก

สินินาฏ พันธุ์ดี (2534) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวที่ประสบ ความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู เน้นแนวที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน 20 คน และครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาท หน้าที่การงาน 20 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 พบว่า ครูแนะแนวที่ประสบ ความสำเร็จส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพชอบออกสังคม มีอารมณ์มั่นคง ควบคุมตนเองได้ และ ตรงไปตรงมา ส่วนครูที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะชอบออกสังคม มีอารมณ์มั่นคง จิตใจ อ่อนแอ ใ่ว่างใจ

ศิริพร ประโยค (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการทาง บุคลิกภาพตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคอร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของ หัวหน้าระดับกลาง กรณีศึกษา : บริษัทรีท-ไรส์ (ประเทศไทย จำกัด) พบว่า องค์ประกอบความ หวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานสูง ( $r=-.219$ ) โดยผู้ที่ได้บุคลิกภาพ แบบหวั่นไหวทางอารมณ์สูงจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่ได้บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทาง อารมณ์ต่ำ สำหรับองค์ประกอบการแสดงตัว ( $r=-.431$ ) องค์ประกอบการมีจิตสำนึก ( $r=-.315$ ) และ องค์ประกอบความเห็นด้วยกับผู้อื่น ( $r=-.215$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานสูง โดยผู้ ที่ได้คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง และบุคลิกภาพแบบเห็นด้วย กับผู้อื่นสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ส่วนองค์ประกอบการเปิดรับ ประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ทนงศ์ เกสรทรัพย์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของคอสตาและแมคเคอร์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเปลี่ยนบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวเป็นความมั่นคงทางอารมณ์ พบว่าพนักงาน สินเชื่อส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงอารมณ์ ด้านการแสดงตัว และการเปิดรับ ประสบการณ์ในระดับต่ำ บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นและด้านมีจิตสำนึกปานกลางและบุคลิก ใจห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อได้

อภิวัดน์ จันกัน (2545) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำกว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงมีระดับบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ลลนา เลิศพฤกษ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะคิดต่ออาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนสินค้าอุตสาหกรรม พบว่า บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในอาชีพ ส่วนด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการรับผิดชอบ รวมถึงทักษะคิดต่ออาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบว่าบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ นอกจากนี้ บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองและด้านความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัทรญาณี จนชนะพิพัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติ ชี้แนะ : กรณีศึกษาพนักงานขายเภสัชภัณฑ์ พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ยกเว้นบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และแบบแสดงตัวสามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 14.4

จากงานวิจัยเรื่องบุคลิกภาพ แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในอาชีพ การงาน กล่าวคือ บุคคลที่เลือกอาชีพได้เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพของตนจะประสบผลสำเร็จในอาชีพ

## 6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ฟิลลิป และ ฟรีดแมน (Phillips and Freedman 1985) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อค่าจ้างที่ได้รับและความสนใจต่อปัจจัยภายในของงาน พบว่า ภายใต้

เงื่อนงำที่มีการให้ค่าจ้าง คนที่มีค่านิยมด้านปัจเจกภายนอกมากกว่าด้านปัจเจกภายในจะมีความพึงพอใจในการะงาน (task) หรือลักษณะงานน้อยกว่าผู้ที่มีการให้ค่าจ้าง ในทางตรงข้าม หากไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนงำที่มีการให้ค่าจ้าง คนที่มีค่านิยมด้านปัจเจกภายนอกมากกว่าปัจเจกภายในจะมีความพึงพอใจต่อภาระงานมากกว่าผู้ที่มีค่านิยมด้านปัจเจกภายใน นั่นคือ ค่าจ้างที่มีผลกระทบต่อค่านิยมปัจเจกภายในคือ ลักษณะงาน

พุตติ และคณะ (Putti 1989) ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยค่านิยมในการทำงานจากภายใน หมายถึง ความเชื่อที่เกิดจากแรงผลักดันจากภายในของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก หมายถึง ความเชื่อที่เกิดมาจากความต้องการหรือแรงผลักดันจากภายนอก และยังพบว่าปัจเจกส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจเจกในด้านรายได้และการศึกษา โดยปัจเจกด้านการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจเจกส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางอ้อม

เกรย์ และ เอลลอน (Gray and Eylon 1998) ได้ศึกษาถึงค่านิยมของบุคคลกับความสำเร็จและไม่สำเร็จของนักธุรกิจ โดยใช้ทฤษฎีของ Rokeach ในการทำวิจัย พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากภาวะอิสระจากงาน ความเป็นอิสระ และความกล้าหาญ มากกว่าผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ยัง และ ปาร์คเกอร์ (Young and Parker 1999) ได้ทำการศึกษาผลของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ศึกษาจากพนักงานระดับผู้บริหารระดับผู้จัดการและระดับเสมียนของบริษัททางด้านการผลิตและการขายเกี่ยวกับสินค้าอุปโภคขนาดเล็กในภาคตะวันตกของสหรัฐอเมริกาจำนวน 59 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

เบิร์ด (Burd 2003) จากรายงานการศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมในงานของบรรณารักษ์ในโรงเรียน ซึ่งจากการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม ความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน และการตั้งใจลาออกจากงาน พบว่า บรรณารักษ์ที่มีค่านิยมในองค์กร โดยที่ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีการสื่อสารอย่างเป็นอิสระ มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และมีความสัมพันธ์ภายในที่ทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และความไว้วางใจจะมีแนวโน้มที่มีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีแนวโน้มในการลาออกจากงานต่ำ



เออร์โดแกน (Erdogan; 2007) ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 520 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศตุรกี ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมภายในงานกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้การสนับสนุนจากองค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นตัวแปรควบคุมพบว่า ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนจากองค์กรและการมีปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรต่ำ ค่านิยมภายในงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกันกับในกลุ่มที่มีการสนับสนุนจากองค์กรและการมีปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรสูง ค่านิยมภายในงานจะไม่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

วิลโล จิระพรพาณิชย์ (2541) ได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี พบว่า ค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า มีความแตกต่างกันในค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานชาวไทยมีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทำการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานในด้านต่าง ๆ แต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สาริณี ไตรรุณ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 181 คน พบว่ามีค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่านิยมในการทำงาน ด้านสุนทรีย์ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านวิถีชีวิตและด้านความหลากหลายของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 57.5

นาฏลดา ก่อเกิด (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงราย เขต 1-4 พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่านิยมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากงานวิจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น พบว่า มีงานวิจัยที่ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานก่อนข้างน้อย แต่งานวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานเป็นส่วนใหญ่ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทั้งภายในและภายนอกงาน เช่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือสภาพแวดล้อมและเกียรติยศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ต่อไปว่าหากมีความพึงพอใจในงานแล้วก็จะทำให้บุคคลมีความทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนเองได้

### 6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ในการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ แต่งานวิจัยส่วนใหญ่จะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลในการทำงาน

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin and Stringer 1968 อ้างถึงใน ชวนชม, 2540) ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกัน การรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานที่องค์การคาดหวัง การรับรู้นี้เป็นสิ่งกระตุ้นและจุดใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในที่สุด

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ศึกษาผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่งมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบุคคล ระดับบังคับบัญชาจะมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีมากกว่าพนักงานบุคคลระดับปฏิบัติการแต่อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบุคคล ประเภทธุรกิจที่พนักงานบุคคลปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล และการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยที่พนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม

และบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและด้านค่าตอบแทนในทางที่ดีกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลรับรู้บรรยากาศในด้านต่างๆ ดังกล่าวในทางที่ดี น้อยกว่า แต่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ไม่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบุคคล

จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) ทำการศึกษาอัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 และพบว่าอัตมโนทัศน์ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานได้ ร้อยละ 63.6

ธนพล เตยสุวรรณ (2546) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นส่วนหนึ่งกับ งาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีดีการสนับสนุน มีดีความผูกพัน มีดีโครงสร้างมาตรฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ประณีต เทศกุล(2547) ได้ศึกษาถึงการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท มิลินเนียม ไมโครเทค (ประเทศไทย) ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้บรรยากาศของพนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้าน ลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้าน ค่าตอบแทน ตัวแปรที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานพบว่าพนักงานที่มีอายุมาก มี การศึกษาสูง และตำแหน่งงานที่สูง จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย กว่า การศึกษาต่ำกว่า และตำแหน่งงานที่มีระดับต่ำกว่า

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การจากองค์การหลายท่านพบว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่บุคคลมีต่อองค์การ ในลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ สภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการแสดง พฤติกรรมในการทำงานออกมา เมื่อได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึง เกิดขึ้น และเป็นการผูกมัดตนเองกับองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทความพยายามความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพื่อให้องค์การสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเป็นความสำเร็จในอาชีพ

#### 6.4 งานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

นาบี (Nabi 1999) ได้ศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา การให้ความสำคัญในงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีการบริหารจัดการให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การทำงาน ได้แก่ การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่ายและการแสวงหางานที่มีความสำคัญ เป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย

จัตจ์ (Judge 1995) ได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 1,388 คน พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะประชากร ด้านทุนทางสังคม ด้านการจูงใจ และด้านองค์การ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยได้แก่ เงินเดือน และจำนวนการเลื่อนขั้น และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน

ลาว และ ชัฟเฟอร์ (Lau and Shaffer 2002) ได้ทำการศึกษาถึงขีดความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจ (ได้แก่ การรับรู้ว่ารายได้มีความเพียงพอและมีความพึงพอใจในอาชีพ) ของผู้ประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศฮ่องกง ผลการศึกษาพบว่า 1) ขีดความสามารถของผู้ประกอบการในด้านผลการปฏิบัติงานและโอกาสในการก้าวหน้าของกิจการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ 2) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำธุรกิจกับความสำเร็จในอาชีพ และ 3) บุคลิกภาพด้านการมีความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลบวกสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี คือ รูปแบบความเป็นผู้นำ รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัว

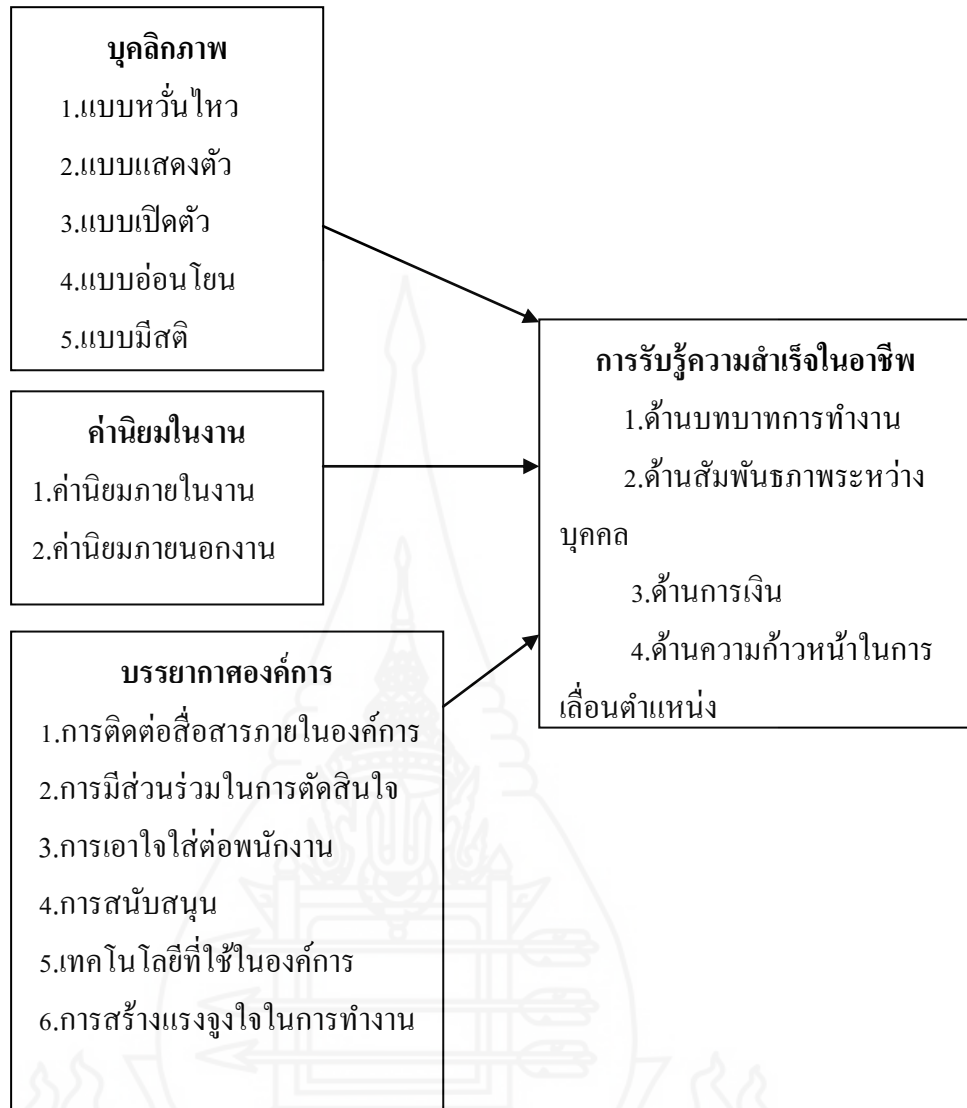
ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และความเกี่ยวข้องผูกพันกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และยังพบความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นภค คำเติม (2545) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในอาชีพ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 345 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์มีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดที่อธิบายเกี่ยวกับ ความสำเร็จในอาชีพของบุคคลหลายแนวคิด ดังต่อไปนี้ โมเดลความสำเร็จของ Judge et al.(1995) ที่เสนอว่าลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์การมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ และโมเดลของ Lau and Shaffer (1999) ที่นำทฤษฎีบุคลิกภาพเข้ามาเป็นตัวแปรเชิงจิตวิทยา ในขณะที่โมเดลคุณลักษณะ ของงานของ Hackman & Oldham (1980) ให้ความสนใจที่คุณลักษณะงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึงความสำเร็จในอาชีพนั่นเอง สำหรับโมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Iles et al.(1994) จะแตกต่างจากโมเดลความสำเร็จในอาชีพอื่นในประเด็นที่มีการนำเสนอตัวแปร ความผูกพันในอาชีพมาเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสำเร็จในอาชีพ

ดังนั้นผลการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็น ได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ดังนั้นในการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรทั้งภายในและภายนอกบุคคล ซึ่งตัวแปรภายในตัวบุคคลได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ส่วนตัวแปรภายนอกบุคคล ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ค่านิยมในการทำงานและปัจจัยด้านองค์การ คือ บรรยากาศองค์การ โดยผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการ วิจัยครั้งนี้ ดังนี้



### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
2. ค่านิยมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
3. บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
4. บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
  4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
  5. การวิเคราะห์ข้อมูล
- โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จากทั้ง 4 สายงานธุรกิจ จำนวนทั้งสิ้น 3,925 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ส่วนหนึ่งของพนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ใน 4 สายงานธุรกิจเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการกำหนดขนาด และสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณของ Yamane (อ้างถึงใน ธนพล เดียสุวรรณ 2546: 86) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร



e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง  
กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 363 คน

1.2.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมี  
สัดส่วน เพื่อให้ได้ตัวแทนในแต่ละท่าอากาศยาน

1.2.3 จัดกลุ่มประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามสายงานธุรกิจ 4 สายงาน

1.2.4 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละท่าอากาศยาน และทำการสุ่มตาม  
สัดส่วนในแต่ละท่าอากาศยาน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ขนาดของ  
กลุ่มตัวอย่างในแต่ละท่าอากาศยาน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสายงานธุรกิจ 4 สายงาน

สายงานธุรกิจ	ขนาดกลุ่มประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานใหญ่	753	70
สายงานท่าอากาศยานภูมิภาค	546	50
หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	2,271	210
หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานดอนเมือง	355	33

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น  
ประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามค่านิยมในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

### 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น  
ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

1. อายุ
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี
2. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาในการทำงาน
 

<input type="checkbox"/> 1-10 ปี	<input type="checkbox"/> 11-20 ปี
<input type="checkbox"/> 21-30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป
5. สถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ)
  - สำนักงานใหญ่
  - สายงานท่าอากาศยานภูมิภาค
  - หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
  - หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานดอนเมือง

## ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

โดยใช้แนวคิดของแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด NEO PIR เป็นที่นิยมใช้วัดบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างแพร่หลาย แบบวัดนี้เป็นของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae.1992) ซึ่ง วัลภา สบายยิ่ง (2542) ได้แปลชื่อความเป็นภาษาไทย โดยผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามบางส่วน ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 แบบ คือ แบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดตัว แบบอ่อนโยน และแบบมีสติ แบบวัดนี้มีลักษณะให้เลือกตอบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยครอบคลุม 5 ตัวแปร แต่ละตัวแปร ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ

ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนค่า 5 ระดับ การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดบุคลิกภาพ ดังนี้

กรณีที่ข้อความเป็นบวก

ถ้าตอบในช่อง ไม่เห็นด้วยเลย	ให้	1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน  
 ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน  
 ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

หากข้อความนี้เป็นลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

แบบวัดนี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยมีจำนวนข้อคำถาม  
 ด้านละ 12 ข้อ การรวมคะแนน ผู้วิจัยรวมคะแนนเป็นรายด้าน โดยแต่ละด้านจะมีคะแนน ระหว่าง  
 12-60 คะแนน ดังนี้

ลักษณะบุคลิกภาพ	ข้อคำถาม
1.บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	ข้อ 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46,51,56
2.บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ข้อ 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47,52,57
3.บุคลิกภาพแบบเปิดตัว	ข้อ 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48,53,58
4.บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน	ข้อ 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59
5.บุคลิกภาพแบบมีสติ	ข้อ 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50,55,60

ความหมายคะแนน สำหรับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดตัว อ่อนโยน และมีสติ ผู้ที่ได้  
 คะแนนที่สูงกว่าในแต่ละด้านหมายความว่าบุคคลนั้นมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนั้นสูงกว่าผู้ที่มี  
 คะแนนต่ำกว่า

ความหมายคะแนน สำหรับบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ผู้ที่ได้คะแนนที่สูงกว่า แสดงว่า  
 บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวน้อยกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

## ตัวอย่าง แบบวัดบุคลิกภาพ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
1	บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกตึงเครียดและตื่นเต้น					
2	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป					
3	บุคลิกภาพแบบเปิดตัว บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับทฤษฎีหรือความคิดที่ เป็นนามธรรม					
4	บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน ข้าพเจ้ามักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
5	บุคลิกภาพแบบมีสติ ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติผู้ เป้าหมายอย่างเป็นขั้นเป็นตอน					

สำหรับการแบ่งระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สามารถทำได้โดยใช้สูตรการ  
คำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00	}	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20		
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40	}	กำหนดให้เป็นระดับกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60		
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80		

ดังนั้น การจัดระดับคะแนนลักษณะทางบุคลิกภาพพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ เป็นดังต่อไปนี้

1. คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.60 หมายความว่า มีคะแนนระดับบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับต่ำ
2. คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับปานกลาง
3. คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับสูง

### ส่วนที่ 3 แบบวัดค่านิยมในงาน

เป็นแบบวัดค่านิยมในงานซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างจากแนวคิด Gomez-Mejia (1986) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยครอบคลุม 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

3.1 ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic work value) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อคำถาม ได้แก่ ข้อที่ 1 – 17

3.2 ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic work value) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อคำถาม ได้แก่ ข้อที่ 18 – 34

ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 30 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 และ 33 และข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 17, 25 และ 34 โดยแต่ละข้อมีข้อคำถามให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยเลย โดยลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผล จะใช้คะแนนเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมในงานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนจากการคำนวณสูตร ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวน}}$$

คะแนน	การแปลผล
1.00 – 1.80	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับสูงมาก

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างจากแนวคิดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Likert และ Likert (1976) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความ 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-4
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5-8
3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9-13
4. การสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14-17
5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 18-22
6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 23-27

ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 19 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26 และ 27 และข้อความทางลบจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 6, 12, 13, 16, 18, 24 และ 25 โดยแต่ละข้อมีข้อคำถามให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด, จริงมาก, จริงปานกลาง, จริงน้อย และไม่จริงเลย โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับดังนี้



	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
ไม่จริงเลย	1	5

การแปลผลคะแนนแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา บรรยากาศองค์การจากการคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวน}}$$

แทนค่าลงในสูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวกำหนดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การได้ดังนี้

	คะแนน	การแปลผล
ระดับต่ำ	คะแนน 1.00-2.33	พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพองค์การไม่ดี
ระดับปานกลาง	คะแนน 2.34-3.66	พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพองค์การปานกลาง
ระดับสูง	คะแนน 3.67-5.00	พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพองค์การสูง

### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากแนวความคิดความสำเร็จในอาชีพของ Gattiker and Larwood (1986) ประกอบกับผู้วิจัยคนอื่น มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลางจริงน้อย และไม่จริงเลย มีข้อคำถามทั้งสิ้น 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านบทบาทการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-8
2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9-15
3. ด้านการเงิน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16-21
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22-27

ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 24 ข้อ ได้แก่ข้อ 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25 และ 27 และข้อคำถามทางลบจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 4 และ 21 โดยแต่ละข้อมีข้อคำถามให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และไม่จริงเลย โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับดังนี้

	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
ไม่จริงเลย	1	5

การแปลผล จะใช้คะแนนเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนจากการคำนวณสูตร ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวน}}$$

คะแนน	การแปลผล
1.00 – 1.80	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก

### 3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยนำแบบวัดทุกชุดให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายนามดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อทดสอบความสามารถในการวัดของข้อความว่าวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยเลือกเฉพาะข้อที่มีการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ที่มีค่าสูงกว่า 0.5

3.2 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 40 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นคำนวณคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์ความเที่ยงได้ ในแบบวัดทุกชุด ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีค่าดังนี้

แบบวัดค่านิยมในงาน มีค่าเท่ากับ 0.84

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.91

แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.82

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีรายละเอียดในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลภายในองค์กร เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้ศึกษานำไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกให้แก่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยธุรกิจ

4.2 ติดตามการส่งเอกสารกลับคืน ทั้งหมด 3 ครั้ง จนได้ครบตามกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ตรวจสอบและนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for Windows

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

**5.1 สถิติบรรยาย (descriptive)** เพื่อหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ร้อยละ (percentage) ความถี่ (frequency) พิสัย (range) เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

**5.2 สถิติอนุมาน (inferential statistics)** เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) ใช้ในการคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ (r) โดยใช้ Pearson's correlation coefficient สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1-3 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise สำหรับสมมติฐานข้อที่ 4



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ

#### ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและสถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	161	44.4
30 – 40 ปี	129	35.5
41 – 50 ปี	61	16.8
51 – 60 ปี	12	3.3
<b>เพศ</b>		
ชาย	138	38.3
หญิง	225	61.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	9.9
ปริญญาตรี	255	70.2
ปริญญาโท	70	19.4
ปริญญาเอก	2	0.6
<b>ระยะเวลาในการทำงาน</b>		
1 – 10 ปี	221	60.9
11 – 20 ปี	48	13.2
21 – 30 ปี	48	13.2
31 ปีขึ้นไป	9	2.5
<b>สถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ)</b>		
สำนักงานใหญ่	70	19.3
สายงานท่าอากาศยานภูมิภาค	50	13.8
หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	210	57.9
หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานดอนเมือง	33	9

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและสถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ทอท. จำนวน 363 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1. อายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 ต่อมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8 และอยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี น้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 3.3

2. เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.3

3. ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 19.3 ต่อมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.9 และน้อยสุดคืออยู่ในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.6



4. ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1- 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาอยู่ในช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 ต่อมาอยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.2 และอยู่ในช่วง 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.5

5. สถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ) จากการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละท่าอากาศยานโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย คิดเป็นร้อยละดังนี้

5.1 หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ร้อยละ 57.9

5.2 สำนักงานใหญ่ ร้อยละ 19.3

5.3 หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานภูมิภาค 13.8

5.4 หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานดอนเมือง 9

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
บุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว	3.05	0.50	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.41	0.37	สูง
บุคลิกภาพแบบเปิดตัว	3.11	0.31	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน	3.34	0.4	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบมีสติ	3.49	0.42	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีสติ และแบบแสดงตัว อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.49 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพอีก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกแบบอ่อนโยน บุคลิกภาพแบบเปิดตัว และบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.34, 3.11, และ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านค่านิยมในงาน

ค่านิยมในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ค่านิยมภายในงาน	3.77	0.48	สูง
ค่านิยมภายนอกงาน	3.74	0.46	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยด้านค่านิยมในงานทั้งจากปัจจัยค่านิยมภายในงานและปัจจัยภายนอกงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.24	0.54	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.09	0.6	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อพนักงาน	3.22	0.64	ปานกลาง
การสนับสนุน	3.24	0.53	ปานกลาง
เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	3.21	0.67	ปานกลาง
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	2.94	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานมีรับรู้การมีบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 องค์ประกอบในระดับปานกลาง โดยรับรู้องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.24, 3.23, 3.22, 3.21, 3.09 และ 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านบทบาทการทำงาน	3.53	0.53	สูง
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.18	0.83	ปานกลาง
ด้านการเงิน	3.18	0.83	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	3.33	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านบทบาทการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.53 ส่วนด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและด้านการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.18

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ			
	ด้านบทบาท การทำงาน	ด้าน สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล	ด้านการเงิน	ด้าน ความก้าวหน้า ในการเลื่อน ตำแหน่ง
บุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว	.239*	.129*	.087	.113*
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.263*	.373*	.197*	.248*
บุคลิกภาพแบบเปิดตัว	-.054	-.120*	-.158*	-.040
บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน	.214*	.157*	.009	.055
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.377*	.387*	.152*	.247*

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ พบว่า บุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กับด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = .129$ ,  $.113$  และ  $.239$ ) ตามลำดับ หมายความว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหวสูงจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทการทำงานสูงหรือบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหวต่ำจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทการทำงานต่ำ และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเงิน

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .373$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .263$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .248$ ) และด้านการเงิน ( $r = .197$ ) หมายความว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงในทุกด้าน หรือบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพต่ำในทุกด้าน

บุคลิกภาพแบบเปิดตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ ด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = -.120$  และ  $r = -.158$ ) หมายความว่า บุคคลที่บุคลิกภาพแบบเปิดตัวสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในด้านการเงินหรือด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่ำ หรือบุคคลที่บุคลิกภาพแบบเปิดตัวต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในด้านการเงินหรือด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูง และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านบทบาทการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = .214$  และ  $.157$ ) ตามลำดับ หมายความว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบอ่อนโยนสูงจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูง หรือบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบอ่อนโยนต่ำจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่ำ และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .387$ )

ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .377$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .247$ ) และด้านการเงิน ( $r = .152$ ) หมายความว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติสูงจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงในทุกด้าน หรือบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติต่ำจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพต่ำในทุกด้าน

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ			
	ด้านบทบาทการทำงาน	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ด้านการเงิน	ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
ค่านิยมภายในงาน	.555*	.582*	.207*	.394*
ค่านิยมภายนอกงาน	.380*	.442*	.241*	.390*

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่านิยมภายในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .582$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .555$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .394$ ) และด้านการเงิน ( $r = .207$ ) หมายความว่า งานที่มีค่านิยมภายในงานสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านสูง หรืองานที่มีค่านิยมภายในงานต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านต่ำ

ค่านิยมภายนอกงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .442$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .390$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .380$ ) และด้านการเงิน ( $r = .241$ ) หมายความว่า งานที่มีค่านิยมภายนอกงานต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านต่ำ หรืองานที่มีค่านิยมภายนอกงานสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านสูง

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ			
	ด้านบทบาท การทำงาน	ด้าน สัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคล	ด้านการเงิน	ด้าน ความก้าวหน้าใน การเลื่อนตำแหน่ง
ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กร	.290*	.269*	.249*	.319*
ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	.348*	.336*	.343*	.410*
ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน	.291*	.291*	.405*	.322*
ด้านการสนับสนุน	.321*	.313*	.249*	.257*
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ใน องค์กร	.379*	.319*	.427*	.395*
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน	.276*	.255*	.368*	.458*

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .319$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .290$ ) ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ( $r = .269$ ) และด้านการเงิน ( $r = .249$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านสูง หรือบรรยากาศองค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านต่ำ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .410$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .348$ ) ด้านการเงิน ( $r = .343$ ) และด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ( $r = .336$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรที่มีส่วนร่วมในการ



ตัดสินใจสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านสูง หรือบรรยากาศองค์การที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านต่ำ

ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านการเงิน ( $r = .405$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .322$ ) และด้านบทบาทการทำงาน กับด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากัน ( $r = .291$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์การที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านสูง หรือบรรยากาศองค์การที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านต่ำ

ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .321$ ) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .313$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .257$ ) และด้านการเงิน ( $r = .249$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์การที่มีการสนับสนุนสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านสูง หรือบรรยากาศองค์การที่มีสนับสนุนต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านต่ำ

ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านการเงิน ( $r = .427$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .395$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .379$ ) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .319$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์การที่มีเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านสูง หรือบรรยากาศองค์การที่มีเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านต่ำ

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .458$ ) ด้านการเงิน ( $r = .368$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .276$ ) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .255$ ) บรรยากาศองค์การที่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านสูง หรือบรรยากาศองค์การที่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่ำ จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้านต่ำ

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แต่ละตัวแปรโดยรวม			
	คะแนนรวมบุคลิกภาพ	คะแนนรวมค่านิยมในงาน	คะแนนรวมบรรยากาศองค์การ	คะแนนรวมการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ
คะแนนรวมบุคลิกภาพ		.466*	.350*	.299*
คะแนนรวมค่านิยมในงาน			.501*	.558*
คะแนนรวมบรรยากาศองค์การ				.597*

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ บรรยากาศองค์การกับค่านิยมในงาน มีความสัมพันธ์ .501 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ บุคลิกภาพกับค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์ .466 และบุคลิกภาพและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ .350 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวม พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .597 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .558 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า

ตอนที่ 4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัย  
บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การด้วย การวิเคราะห์การถดถอย  
พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.1 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและวิเคราะห์ค่าอำนาจการ  
พยากรณ์ของปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ โดยภาพรวม ที่มีต่อการ  
พยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน และสร้างสมการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์  
ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ด้วยวิธีวิเคราะห์แบบปกติ (Enter Regression)

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน  
และบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยภาพรวม

ตัวแปร	b	$\beta$	$\beta$ %	อันดับที่	SE <sub>b</sub>	t	sig
บุคลิกภาพ	-0.29	-.013	-1.7	3	.098	-.296	.768
ค่านิยมในงาน	.457	.351	45.94	2	.063	7.222*	.000
บรรยากาศองค์การ	.536	.426	55.76	1	.058	9.271*	.000
รวม		0.764	100				
		R = .668	SE <sub>est</sub> = .409			F = 96.45	
		R <sup>2</sup> = .446	a = .155				

\*. Correlation is significant at the 0.05 level

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง  
บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีค่า  
เท่ากับ .668 และมีการแปรผันร่วมกันทั้ง 3 ตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 44.6 อำนาจการพยากรณ์แต่  
ละด้านของบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ ในรูปคะแนนดิบ (b) มีค่าตั้งแต่ -  
.029 ถึง .536 และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) มีค่าตั้งแต่ -.013 ถึง .426 พบว่า บรรยากาศ  
องค์การ มีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงสุดร้อยละ 55.76  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา ได้แก่ ค่านิยมในงานส่งผลร้อยละ 45.94 และ

บุคลิกภาพโดยรวมไม่สามารถร่วมพยากรณ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมได้ อย่าง  
นัยสำคัญทางสถิติ จะได้สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ =  $.155 + .457$  (ค่านิยมในงาน) +  $.536$  (บรรยากาศ  
องค์กร) -  $.029$  (บุคลิกภาพ)

และจะได้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ}} = .351 \text{ ค่านิยมในงาน} + .426 \text{ บรรยากาศองค์กร} - .013 \text{ บุคลิกภาพ}$$

4.2 หากกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จใน  
อาชีพของพนักงานจากการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้องค์ประกอบปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมใน  
งาน บรรยากาศองค์กร ทั้ง 13 ด้าน เป็นตัวแปรพยากรณ์โดยการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีส่งผลต่อ  
ตัวเกณฑ์สูง จึงใช้วิธีการเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีด้วยวิธีวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise Regression)

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากปัจจัยบุคลิกภาพ  
ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์กร เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จใน  
อาชีพของพนักงาน

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.702 <sup>h</sup>	.493	.482	.39377

หมายเหตุ h. Predictors: (Constant) คะแนนรวมค่านิยมภายในงาน คะแนนรวม  
เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร คะแนนรวมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คะแนนรวมการเอาใจใส่ต่อ  
พนักงาน คะแนนรวมบุคลิกภาพแบบเปิดตัว คะแนนรวมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คะแนน  
รวมบุคลิกภาพแบบมีสติ คะแนนรวมการสนับสนุน

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple  
Regression Analysis) พบว่าคะแนนรวมค่านิยมภายในงาน คะแนนรวมเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร  
คะแนนรวมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คะแนนรวมการเอาใจใส่ต่อพนักงาน คะแนนรวม  
บุคลิกภาพแบบเปิดตัว คะแนนรวมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คะแนนรวมบุคลิกภาพแบบ  
มีสติ คะแนนรวมการสนับสนุน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ถึงการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ ร้อยละ 49.3

ตารางที่ 4.12 แสดงการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53.460	8	6.682	43.098	.000h
Residual	54.889	354	.155		
Total	108.349	362			

หมายเหตุ h. Predictors: (Constant) คะแนนรวมค่านิยมภายในงาน คะแนนรวมเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร คะแนนรวมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คะแนนรวมการเอาใจใส่ต่อพนักงาน คะแนนรวมบุคลิกภาพแบบเปิดตัว คะแนนรวมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คะแนนรวมบุคลิกภาพแบบมีสติ คะแนนรวมการสนับสนุน

จากตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคะแนนรวมค่านิยมภายในงาน, คะแนนรวมเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร คะแนนรวมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คะแนนรวมการเอาใจใส่ต่อพนักงาน คะแนนรวมบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง คะแนนรวมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คะแนนรวมบุคลิกภาพแบบมีสติ คะแนนรวมการสนับสนุน สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานแต่ละตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. B	Beta	t	sig.
ค่านิยมภายในงาน	.345	.050	.305	6.856*	.000
เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	.091	.044	.111	2.069*	.039
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.110	.044	.120	2.479*	.014
การเอาใจใส่ต่อพนักงาน	.144	.038	.168	3.818*	.000
บุคลิกภาพแบบเปิดตัว	-.248	.067	-.142	-3.695*	.000
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	.122	.043	.144	2.864*	.004
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.125	.056	.095	2.218*	.027
การสนับสนุน	.090	.045	.087	2.014*	.045
ค่าคงที่	.759	.291		2.609*	.009

\*. Correlation is significant at the 0.05 level

R = .702 Adjusted R Square = .482

R Square = .493

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ด้วยตัวแปรค่านิยมในงาน บุคลิกภาพ และบรรยากาศองค์กร พบว่า ค่านิยมภายในงาน บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบมีสติ บรรยากาศองค์กรด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร บรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์กรด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน บรรยากาศองค์กรด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.3 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 8 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานมาจัดสมการ จะได้สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้



การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ = .759 + .345 (ค่านิยมในงาน) + .091 (เทคโนโลยีที่ใช้  
 ในองค์กร) + .110 (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ) + .144 (การเอาใจใส่ต่อพนักงาน) - .248  
 (บุคลิกภาพแบบเปิดตัว) + .122 (การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน) + .125 (บุคลิกภาพแบบมีสติ)  
 + .090 (การสนับสนุน)

และจะได้รับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$Z_{\text{การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ}} = .305_{\text{ค่านิยมในงาน}} + .111_{\text{เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร}} + .120_{\text{การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ}}$   
 $+ .168_{\text{การเอาใจใส่ต่อพนักงาน}} - .142_{\text{บุคลิกภาพแบบเปิดตัว}} + .144_{\text{การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน}} + .095_{\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}} + .087_{\text{การ}}$   
 สนับสนุน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จ ในอาชีพและศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด จากทั้ง 4 สายงานธุรกิจ ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 3,925 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยสุ่มตามสัดส่วน ในแต่ละหน่วยธุรกิจ ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งคำนวณ ได้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย 363 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและสถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ)

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ โดยใช้แนวคิดของแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด NEO PIR แบบวัดนี้เป็นของคอสตาและแมคเกร (Costa & McCrae, 1992) ซึ่ง วัลภา สบายยิ่ง (2542) ได้แปลชื่อความเป็นภาษาไทย จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามค่านิยมในงาน สร้างจากแนวคิด Gomez-Mejia (1986) จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ Likert และ Likert (1976) จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จากแนวความคิดความสำเร็จในอาชีพของ Gattiker and Larwood (1986) จำนวน 27 ข้อ

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ผู้ศึกษาทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ ไปติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลภายในองค์กร เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้ศึกษานำไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกให้แก่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยธุรกิจ และได้จำนวนเอกสารกลับมาทั้งหมด 363 ชุด

3.2 การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.2.1 สถิติบรรยาย (descriptive) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ร้อยละ (percentage) เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

3.2.2 สถิติอนุมาน (inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) ใช้ในการคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ (r) โดยใช้ Pearson's correlation coefficient สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1-3 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise สำหรับสมมติฐานข้อที่ 4

## 1. สรุปการวิจัย

1.1 บัณฑิตส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี

1.2 บัณฑิตด้านบุคลิกภาพ พนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีสติ และแบบแสดงตัว อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.49 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพอีก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกแบบอ่อนโยน บุคลิกภาพแบบเปิดตัว และบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.34, 3.11, และ 3.05 ตามลำดับ

1.3 บัณฑิตด้านค่านิยมในงานทั้งจากบัณฑิตค่านิยมภายในงานและบัณฑิตภายนอกงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.74 ตามลำดับ

1.4 พนักงานมีรับรู้การมีบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 องค์ประกอบในระดับปานกลาง โดยรับรู้องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.24, 3.23, 3.22, 3.21, 3.09 และ 2.94 ตามลำดับ

1.5 พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านบทบาทการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.53 ส่วนด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและด้านการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.18

1.6 การหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

1.6.1 บุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพกับ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = .129$ ,  $.113$  และ  $.239$ ) ตามลำดับ และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเงิน

1.6.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .373$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .263$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .248$ ) และด้านการเงิน ( $r = .197$ )

1.6.3 บุคลิกภาพแบบเปิดตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ ด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = -.120$  และ  $r = -.158$ ) และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านบทบาทการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

1.6.4 บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = .214$  และ  $.157$ ) ตามลำดับ และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

1.6.5 บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .387$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .377$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .247$ ) และด้านการเงิน ( $r = .152$ )

1.7 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.7.1 ค่านิยมภายในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .582$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .555$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .394$ ) และด้านการเงิน ( $r = .207$ )

1.7.2 ค่านิยมภายนอกงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .442$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .390$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .380$ ) และด้านการเงิน ( $r = .241$ )

1.8 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.8.1 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .319$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .290$ ) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .269$ ) และด้านการเงิน ( $r = .249$ )

1.8.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .410$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .348$ ) ด้านการเงิน ( $r = .343$ ) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .336$ )

1.8.3 ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านการเงิน ( $r = .405$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .322$ ) และด้านบทบาทการทำงาน กับด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากัน ( $r = .291$ )

1.8.4 ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .321$ ) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .313$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .257$ ) และด้านการเงิน ( $r = .249$ )

1.8.5 ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านการเงิน ( $r = .427$ ) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .395$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .379$ ) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .319$ )

1.8.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .458$ ) ด้านการเงิน ( $r = .368$ ) ด้านบทบาทการทำงาน ( $r = .276$ ) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $r = .255$ )

1.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวมพบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .597 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .558 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า

1.10 ศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวม พบว่าปัจจัยค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การเท่านั้นที่ร่วมส่งผลกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.6 และปัจจัยบุคลิกภาพ โดยรวมไม่สามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.11 ศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การแต่ละตัวแปร พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดตัวบุคลิกภาพแบบมีสติ บรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.3

## 2. อภิปรายผล

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

2.1.1 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้รับการยอมรับ ตามสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1) ปัจจัยบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว เป็นผู้ที่มีสงบ โกรธช้า ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น สามารถเผชิญความเครียดได้ดี ทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิวัฒน์ จันกัน (2545) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงาน



ธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ พบว่า พนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำกว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และงานวิจัยของ Costa and McCrae (1992) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำ จะเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนคลาย สามารถเผชิญสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความตึงเครียดได้เป็นอย่างดี

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากถ้าพนักงานที่มีลักษณะชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ชอบแสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรมแสวงหาความตื่นเต้นและมีอารมณ์ด้านบวก บุคลิกดังกล่าวทำให้พนักงานมีความสนใจต่อความต้องการของบุคคลรอบข้าง มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น ทำให้มีการติดต่อสื่อสารและความร่วมมือที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานสูง เพราะถ้ามีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำอาจทำให้ผู้อื่นเกิดความ เบื่อหน่ายในงาน ไม่สนุกกับงาน ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานตามมาได้ และมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพต่ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร ประโยค (2542) ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3) บุคลิกภาพแบบเปิดตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ ด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = -.120$  และ  $r = -.158$ ) และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านบทบาทการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งกล่าวคือ บุคลิกภาพแบบเปิดตัวเป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในตัว ซึ่งบุคลิกภาพในด้านนี้มักพบได้ในผู้ประกอบการอาชีพที่ประสบความสำเร็จในด้านการแสดง นักดนตรี จิตรกร และนักประพันธ์ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งงานในรูปแบบองค์การ จำเป็นต้องมีการกำหนดรูปแบบวิธีการทำงานที่ชัดเจน มีนโยบายที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ดังนั้น การมีแนวคิดที่ในจินตนาการ ห้วนไหวในงานศิลปะ ทำให้ขาดสุนทรียภาพในการทำงาน อาจส่งผลทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่สามารถรับต่อคำนิยามขององค์การที่อยู่กับการทำงานในรูปแบบแบบแผนได้ ส่งผลต่อความรู้สึกและอาจก่อให้เกิดความท้อแท้ ไม่พึงพอใจตามมา ทำให้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพต่ำ ซึ่งงานวิจัยของกลณา เลิศพุกฤษ (2546) พบว่าด้านการเปิดประสบการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และงานวิจัยของภัทรญาณี จนชนะพิพัฒน์ (2551)

พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์เป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่ไม่พบความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

4) บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่เป็นคนเอื้อเฟื้อ ถ่อมตน มีจิตใจอ่อนโยน มีความจริงใจ ย่อมเป็นที่รักของผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลและเป็นที่ยอมรับในการทำงานจากบุคคลอื่น ตามที่อภิวัดน์ จันกัน (2545) พบว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นสูงกว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และงานวิจัยของ ภัทธญาณี จนชนะพิพัฒน์ (2551) พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังนั้นการที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบอ่อนโยนสูงจึงมีส่วนช่วยในการติดต่องานอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้ง ส่งผลให้พนักงานรับรู้ความสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5) บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีวินัยต่อตนเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือมีความสามารถที่จะเริ่มงานให้สำเร็จแม้ว่าจะเต็มไปด้วยความเบื่อหรืออุปสรรคก็ตาม ทำจนบรรลุความสำเร็จ ก่อให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน สอดคล้องกับอภิวัดน์ จันกัน (2545) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ พบว่า พนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และลดนา เลิศพฤกษ์ (2546) พบว่าบุคลิกด้านรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นบุคลิกภาพแบบมีสติจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด สอดคล้องกับ Costa and McCrae(1992) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดมีจิตสำนึกสูง แสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายชัดเจนและมีระเบียบวินัยในตนเองสูงในการทำให้เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ประสบความสำเร็จ

2.1.2 ค่านิยมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .558 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากค่านิยมในงานคือ ความเชื่อส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อการทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งค่านิยม

ภายในบุคคลให้กับลักษณะของงาน โดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือได้ใช้ความสามารถของ  
 ตัวเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่  
 มีความเป็นอิสระในงาน งานมีความยาก และใช้ความสามารถ ความหลากหลายของทักษะ ทำให้  
 เกิดความภูมิใจในความสำเร็จในการทำงาน ส่วนค่านิยมภายนอก คือค่านิยมที่บุคคลให้กับลักษณะ  
 ปัจจัยแวดล้อมของงาน การที่สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย มีสิ่ง  
 อำนวยความสะดวกที่เหมาะสม องค์กรมีชื่อเสียง มีนโยบายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง  
 เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ในรูปแบบของเงินเดือน ผลประโยชน์  
 สวัสดิการ ตำแหน่งและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ล้วนทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพ  
 ได้ Putti และคณะ (1989) ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานและความผูกพันต่อ  
 องค์กร พบว่า ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร การให้ความสำคัญต่อการ  
 ทำงานจะแสดงออกมาแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความคาดหวังจากสิ่งที่ปฏิบัติ  
 หรือผลจากการทำงาน หากมีความพึงพอใจในงานแล้วก็จะทำให้บุคคลมีความทุ่มเทและตั้งใจ  
 ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นาฏลดา ก่อเกิด  
 (2551) พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกของลูกจ้างชั่วคราวครูรายเดือนมี  
 ความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.3 บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ  
 .597 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน บรรยากาศขององค์กรเป็นการ  
 แลกเปลี่ยนทางสังคมที่บุคคลมีต่อองค์กร ในสภาพแวดล้อมที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้  
 ก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความยินดีและกระตือรือร้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน  
 ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจตลอดจนการ  
 ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเฉพาะการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเรื่องของการติดต่อสื่อสารภายใน  
 องค์กร เพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามช่องทาง ทำให้สารที่ต้องการจะสื่อสาร  
 นั้นไปถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจนและครบถ้วน จะก่อให้เกิดผลการตอบรับที่ดี และการให้อิสระ  
 กับพนักงานในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนในด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยและ  
 เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งให้การดูแลเอาใจใส่กับ  
 พนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ จึงก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความรัก ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ  
 ในการทำงานและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ตามนโยบายขององค์กร ดังนั้น หากองค์กร  
 ใดที่มีบรรยากาศขององค์กรที่ดี และพนักงานในองค์กรสามารถรับรู้บรรยากาศขององค์กรได้ในระดับ  
 ย่อมส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนและความสำเร็จขององค์กรด้วย ซึ่ง  
 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน ชวนชม,2540) ศึกษาถึงปัจจัย

บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งกระตุ้น และจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันเกิดจากความพึงพอใจในงาน และชนพล เดียสุวรรณ (2546) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน นำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้และ จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) พบว่าการรับรู้บรรยากาศ องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของพนักงานต้อนรับเครื่องบิน (กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย) อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .001 การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั้นอาจกล่าวได้ว่า พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเช่นกัน

2.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์ การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .597 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .558 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ทุกค่า เนื่องจาก บรรยากาศองค์การเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกัน และสร้างเจตคติที่ดีต่อกัน ใน องค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีผลงานสร้างสรรค์ เกิดการ พัฒนา มีความก้าวหน้าในการงาน จนก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ไม่โยกย้าย ลาออก ปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จทั้งในอาชีพต่อตนเองและองค์การ บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลในองค์การบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของบุคคล ซึ่งมีรายงานการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสองที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ส่วนค่านิยมในงานเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าสำคัญและใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่จะยึดถือ หรือปฏิบัติตามในการดำเนินชีวิต และหน้าที่สำคัญของค่านิยมคือ เป็นแนวทางที่ช่วยชี้นำวิถีทาง ปฏิบัติ ช่วยประเมินและตัดสินใจต่อการกระทำว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมหรือน่าตำหนิและยังเป็น เครื่องบ่งชี้ความต้องการและแรงจูงใจของบุคคล ทั้งจากปัจจัยภายในงานเอง และปัจจัยภายนอก งานซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล จะทำให้บุคคลมีความทุ่มเทและตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จ ในงานของตนเอง สำหรับบุคลิกภาพ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ได้ โดยบุคลิกภาพแบบมีสติจะแสดงถึงความรับผิดชอบ ทำงานอย่างมีแบบแผน เอาใจใส่ต่อ รายละเอียดของงาน ขณะที่บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน จะแสดงถึงความอบอุ่นใกล้ชิด สนับสนุน ให้ ความสำคัญต่อผู้อื่น ซึ่งมีความจำเป็นมากในองค์การที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน บุคลิกภาพ

แบบแสดงตัว เป็นรูปแบบการแสดงออกหรือความสามารถในการเข้าสังคม บุคลิกแบบเปิดตัวเป็นรูปแบบของการใฝ่หาความรู้ มีแบบแผนการคิดที่สลับซับซ้อน หาแนวทางที่แปลกใหม่ในการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบไม่หัวน้ําไหว แสดงถึงรูปแบบการใช้อารมณ์ สงบ โกรธช้า ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น สามารถเผชิญเหตุการณ์ไม่คาดคิดได้ บุคลิกภาพที่กล่าวมาเป็นตัวสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

## 2.2 บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

2.2.1 อํานาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การค่านิยมภายในงานโดยภาพรวม พบว่าปัจจัยค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.6 แต่ปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมไม่สามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีลักษณะที่โดดเด่นไม่เท่ากัน จึงไม่สามารถตัดสินในภาพรวมได้

2.2.2 พิจารณาแต่ละตัวแปรย่อยพบว่า ค่านิยมในงาน บุคลิกภาพแบบเปิดตัว บุคลิกภาพแบบมีสติ บรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.3

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาจากตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับค่านิยมภายในงานเป็นอันดับ 1 โดยมีอิทธิพลในการพยากรณ์ร้อยละ 28.6 ค่านิยมภายในงานนั้น หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนา (desirability) ที่บุคคลให้กับลักษณะของงาน โดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำให้งานสำเร็จ ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ความเป็นอิสระในงาน ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างเข้มงวดงานที่ต้องใช้ความสามารถในงานสูง ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน สอดคล้อง Gtay and Eylon (1998) ได้ศึกษาค่านิยมของบุคคลประสบความสำเร็จในธุรกิจ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากภาวะอิสระจากงาน ความเป็นอิสระ และความกล้าหาญ Burd (2003) จากรายงานวิจัยเรื่องค่านิยมในงานของ



บรรณาธิการในโรงเรียนพบว่า บรรณาธิการที่มีค่านิยมในองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีการสื่อสารอย่างอิสระ มีโอกาสประสบความสำเร็จและมีแนวโน้มในการลาออกต่ำ นั่นแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ส่วนตัวแปรในกลุ่มบรรยากาศองค์กรที่ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บริษัทให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานเองเกิดความพอใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของแต่ละส่วนงาน มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่แตกต่างกันเพื่อความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร หากมีปัญหาหรือมีนโยบายเร่งด่วนในเรื่องการทำงาน หัวหน้าจะเป็นผู้ตัดสินใจ ทำให้พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ถ้าหากพนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นของตนโดยไม่ปิดกั้นและมีส่วนร่วมในงาน จึงทำให้สนุกและมีความสุขในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน การที่องค์กรมีการเอาใจใส่ ดูแลผลประโยชน์ของพนักงานเป็นอย่างดี การช่วยเหลือสวัสดิการต่างๆ และถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่องค์กรมีนโยบายกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี การขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และด้านการสนับสนุน การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานทั้งจากหัวหน้าและผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีการแสดงความเป็นมิตร การเกื้อกูลกัน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคคลลดความกลัวที่จะล้มเหลวในงาน หัวหน้าส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกมีความสุข รับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยบุคลิกภาพที่สามารถร่วมพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ คือ บุคลิกภาพแบบเปิดตัวและบุคลิกภาพแบบมีสติ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพแบบเปิดตัว มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีจินตนาการ สนุกสนาน การรับรู้ค่านิยมและไวต่อการรับรู้ ส่วนบุคลิกภาพแบบมีสติ เป็นบุคลิกภาพที่มีความสามารถควบคุมตนเอง มีระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์และความมีวินัยใจตนเอง อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกแบบเปิดตัวและบุคลิกแบบมีสติ เป็นบุคลิกภาพที่จำเป็นและสำคัญมาก



สำหรับองค์การที่ต้องมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา อย่างในธุรกิจการบินที่จ้าวเป็นศูนย์กลาง การบินเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้นั้น พนักงานในองค์การควรมีลักษณะที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนความคิด รับค่านิยมใหม่ๆ ได้ทันกระแสวิวัฒนาการ ชอบความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับเหตุผล ในมุมมองที่กว้างขึ้น เพื่อเปิดรับความคิดใหม่ๆ ตลอดเวลา และที่สำคัญพนักงานต้องมีบุคลิกภาพแบบมีสติ รู้คิดชอบ ต้องมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำงานมุ่งมั่นให้ภารกิจทั้งในหน่วยงานตนเอง รวมถึงนโยบายบริษัทสำเร็จลุล่วง โดยการทำงานต้องเป็นไปอย่างมีแบบแผน รอบคอบและเป็นระเบียบ หากพนักงานทุกคนมีบุคลิกดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การมีความเติบโต สำเร็จในเป้าหมาย ซึ่งพนักงานเองก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานของตนและมีความสุขในการ ได้รับความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงค์ เกสรทรัพย์ (2544) พบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดประสบการณ์และด้านมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อนาครไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และลลนา เลิศพฤกษ์ (2546) พบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองและด้านความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันทำนาย ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 จากการวิเคราะห์บุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกแบบไม่หวั่นไหว แบบมีสติ แบบอ่อนโยน และแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น องค์การจึงควรพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวให้สูงขึ้น โดยเน้นที่บุคลิกภาพแบบมี สติ และแบบแสดงตัวเป็นสำคัญ ด้วยการฝึกทักษะทางสังคมแก่พนักงาน ฝึกอบรมด้านมนุษย์ สัมพันธ์ในการทำงาน และฝึกอบรมในเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นต้น นอกจากนี้บุคลิกภาพ แบบเปิดตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถ ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสนใจกับบุคลิกภาพ แบบเปิดตัวด้วย กล่าวคือ การจัดกิจกรรมสัมมนาการที่มุ่งพัฒนาการยอมรับค่านิยมต่างๆ ส่งเสริม ในกระบวนการคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ เห็นคุณค่าอารมณ์ด้านต่างๆ และผลที่ได้จากการวิจัย ครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกพนักงานใหม่ได้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบใน การคัดเลือกบุคลากร อาจนำแบบวัดบุคลิกภาพมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน เพื่อที่ องค์การจะได้เลือกวางตัวบุคคลไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสม ทั้งนี้ก่อให้เกิดความสำเร็จในภารกิจของ องค์การและบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.2 ค่านิยมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ หากองค์กรมีความต้องการให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสำเร็จในงาน องค์กรควรจะมีการ ส่งเสริมค่านิยมในงานทั้งภายในและภายนอก เช่น ให้งานที่ทำท่าย เปิดโอกาสในการทำงาน เพิ่ม หน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดี มีความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีกิจกรรมระหว่างองค์กรกับครอบครัวพนักงานมากขึ้น เพื่อทำให้ เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่การทุ่มเทลงมือปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

3.1.3 บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น องค์กรควรหาวิธีส่งเสริมให้มีบรรยากาศขององค์กรที่ดี โดยปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ใน องค์กรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

3.1.4 การรับรู้ความสำเร็จอาชีพ พบว่า ด้านบทบาทการทำงานและด้าน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการเงิน และ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มนุษย์ทุกคนมี ความต้องการความก้าวหน้า ต้องการมีสถานภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ เมื่อพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การได้รับรางวัล จากการ ปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานของตน ดังนั้นองค์กรควรมีการ เสริมปัจจัยต่างๆ เช่น องค์กรควรมีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจ

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เพื่อเป็น การนำข้อมูลมาพัฒนานโยบาย และกำหนดทิศทางขององค์กร ให้มีมาตรฐานสามารถตอบสนองความ ต้องการของพนักงาน

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งถือเป็น หน่วยธุรกิจหลัก ที่มีความซับซ้อนของการทำงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากการทำงาน ในหน่วยธุรกิจภูมิภาค การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจึงได้ในภาพรวม ควรจะมีการวิจัยเฉพาะท่า อากาศยาน เพื่อให้ได้รับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานในระดับบริหาร เพื่อเป็นการพัฒนานโยบายตอบสนองความต้องการแก่พนักงาน

3.2.4 การวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพนี้ เป็นการวัดโดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินตนเอง ดังนั้นควรมีการศึกษาโดยการใช้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมินด้วย เพื่อรับทราบถึงมุมมองของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ กุลชาติชัย (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบังคับบัญชากับความสำเร็จ  
ในงานและผลสำเร็จในธุรกิจของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้างในเขตภาคเหนือตอนบน”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กัญญา เพิ่มผล (2541) *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน* กรุงเทพมหานคร  
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) “อ้อมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษาศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด  
(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน  
โรงพยาบาลตากสิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชวนชม กิจพันธ์ (2540) “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนัก  
งบประมาณ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชาญชัย อาจินสมจารย์ (2531) “บรรยากาศและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ” *วารสารวิทยาการ  
จัดการ* (กรกฎาคม-ธันวาคม)
- โชคดี จันทวงศ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และ  
จริยธรรมในการทำงาน: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร  
สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทงศ์ เกสรทรัพย์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของ  
พนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชนพล เตียสุวรรณ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่ง  
กับงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงาน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทอนิกส์

- ชาดา บุญเกิด (2549) “สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Organizational Climate) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.sbcd.co.th/article082406.pdf> (1 ธันวาคม 2550)
- นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) “ผลการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นภดล คำเต็ม (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นาฏลดดา ก่อเกิด (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของลูกจ้างชั่วคราวครุฑรายเดือนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงราย เขต 1-4” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประณิต เทศกุล (2547) “การรับรู้บรรยากาศขององค์กรของพนักงาน บริษัทมิลินเนียม ไมโครเทค (ประเทศไทย) จำกัด” งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร*
- พิมพ์พรรณ กวางเดินดง (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมองในแง่ดี และความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



- ภัทรญาณี จงธนະพิพัฒน์ (2551) “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและ  
 พินฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติดั้งหน้า : กรณีศึกษา  
 พนักงานขายเภสัชภัณฑ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภาสกร เดวิซพงศ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการรับรู้ความสำเร็จในการ  
 ปฏิบัติงานของครูสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา” วิทยานิพนธ์  
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และความ  
 เกี่ยวข้องผูกพันกับงาน กับการรับรู้ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
 โรงแรม” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
 อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ลลนา เลิศพฤษ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะติดต่ออาชีพและความสำเร็จใน  
 อาชีพ ของผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
 มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) “ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานชาว  
 ไทยและอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา: บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี  
 กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วัลภา สบายยิ่ง (2542) “ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพ  
 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง” วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัย  
 พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริพร ประโยค (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ  
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงาน  
 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัททริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด”  
 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) “ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคาร  
 พาณิชย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมชาย หิรัญกิตติ (2539) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร วิธีที่พัฒนา

- สมถวิล ปีตาขัง (2537) “การวิเคราะห์องค์ประกอบค่านิยมในการเลือกอาชีพของนักเรียน  
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร
- สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม (2520) *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม* กรุงเทพมหานคร  
ดวงกมล
- สมยศ นาวิการ (2536) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า
- สถิต วงศ์สุวรรณต์ (2540) *การพัฒนาบุคลิกภาพ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์อักษรพิทยา
- สาริณี โตอรุณ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน  
ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจ  
อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สินีนานฎ พันธุ์ดี (2534) “การเปรียบเทียบบุคลิกภาพครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตาม  
บทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาแนะแนว) พิษณุโลก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
นเรศวร
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540) “การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ
- สุภาวดี ทวีพิริยะ (2545) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของครูสอน  
ภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อภิวัฒน์ จันกัน (2545) “การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่  
ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Boudreau JW, Boswell WR, Judge TA (2001). “Effect of Personality on executive Career success  
in the United State and Europe”. *Journal of Vocational Behavior*, 58,53-81.
- Burd, B. (2003). *Work values of academic librarians: Exploring the relationships between values,  
job satisfaction, commitment and intent to leave*. [Online]. Available:  
URL:<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlvents/burd.PDF> (2008, February 25).

- Costa, P. T. and R. R. McCrae. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Eby, L. T., et al. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personel Psychology* 58: 367-408.
- Erdogan, B. (2007). *Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support*. [Online]. Available:<http://www3.interscience.wiley.com/journal/118760780/abstract?CRETRY=1&SRETRY=0> (2008, September 16).
- Frank, J. B.(1986). *Dictionary of Key Words in Psychology*. Boston: Routledge & Kegan Paul Plc.
- Gattiker,U.E., Larwood, L.(1986). "Subjective career success: A study of managers and support-personnel". *Journal off Business and Psychology* 1(2):78-94
- Gattiker,U.E., Larwood, L.(1988). Predictors for manager's career mobility, success and satisfaction. *Human Relationship* 41(8): 569-591.
- George, J. M. and G. R. Jones. (1999). *Organizational Behavior*. 2<sup>nd</sup> ed.. Massachusetts: Addison Wesley Publishing.
- Gibson, J. L., J. M. Invancenich and J.H. Donnelly. (1973). *Organizations: Structure, Process Behavior*. Dallas: Business Publishcation.
- Gomez-Mejia, L. R. (1986). The cross-cultural structure of task-related and constructs. *The Journal of Psychology*, 120 (1), 5-9.
- Gray, S.R., & Eylon, D. (1998). *Do values play a role in entrepreneurial success?*. [Online].Available:[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa5424/is\\_199803/ai\\_n21417170](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5424/is_199803/ai_n21417170).
- Gribbons and Lohnes. (1965). "Shift in Adolescents' Vocational Values" *The Personnel and Guidance Journal*. 44: 248-252.
- Hoy, Wayne K.and Miskei, Cecil G (1982). *Education Administration: Theorty, Research and Practice*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Random House.
- Hurtz, Gregory M.; Donovan, John J. (2000). "Personality and job performance: The Big Five revisited". *Journal of Applied Psychology*, Vol 85(6), Dec 2000, 869-879.

- Iles, P., C. Mabey, and I. Robertson. (1990). "HRM practices and employee commitment: possibilities, pitfalls and paradoxes". *British Journal of Management* 1: 147-157.  
cited in Thomson, R. and C. Mabey. 1994. *Developing Human Resources*. Oxford: Butterworth - Heinemann.
- John, O.P. (1990) "The Big Five Factor Taxonomy: Dimension of Personality in the Natural Language and in Questionnaires." In L.Pervin (ed). *Handbook Of Personality Theory and Research*. New York: The Guilford Press.
- Judge, T. A. (1995). *An empirical investigation of the predictors of executive career success*. *Personality Psychology* 48: 485-519.
- Lau, V. P. and M. A. Shaffer. (1999). Career success: the effects of personality. *Career Development Internatioanl* 4: 225-230.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Entrepreneurial Career Success in The Context of Southeast Asian Values: Scale and Model Development and Assessment*.  
(Online).<http://net2.hkbu.edu.hk/~brc/CCMP200206.PDF>, 20 มกราคม 2549.  
(online) Available from: <http://thailis.uni.net.th/abi/detail.nsp> (2004, November26)
- Likert, R. and J, Likert. (1976). *New Way of Management Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston :Harvard University.
- McCannell, J.V. (1983). *Understanding Human Behavior*. 4<sup>th</sup> ed. New York: Rinchart and Winston.
- McFarland, D. E. (1970). *Management: Principles and practices*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: The Macmillian.
- Melamed, Tuvia. (1995). "Career Success: The Moderating Effect of Gender". *Journal of Vocational Behavior*.47:35-60.
- Nabi, G. R.(1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development Internatioanl* 4: 212-224.
- Peluchette, Joy Van Eck. (1993). "Subjective Career Success : the Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables." *Journal of Vocational Behavior*. 43: 198-208.

- Pervin, L.A. (2005). *Personality: Theory Assessment and Research*. 9<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley and Sons.
- Pfeffer, Jeffrey. (1997). "Effects of an MBA and Socioeconomic Origins on Business School Graduates' Salaries," *Journal of Applied Psychology*, 62: 698-705.
- Phillips, J. S., & Freedman, S. M. (1985). "Contingent pay and intrinsic task interest: Moderating effects of work values." *Journal of Applied Psychology*, 70 (2), 306-313.
- Putti, J.M., S. Aryee. And T.K. Liang. (1989). "Work Value and Organization Commitment: A Study in the Asian Context." *Journal of Human Relations*. 42:275-288.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organization behavior* 7<sup>th</sup> ed. New York: Von-Hoffman.
- Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt and R. N. Osborn. (2000). *Organizational Behavior*. 7<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley & Sons.
- Schneider, B. (1990). *Organization Climate and culture*. United State of America. Jossey-Boss.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Climate and culture*. United State of America. Publishing
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Steers, R.M. and L. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sturges, J. (1999). "What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. British." *Journal of Management* 10: 239-252.
- Super, D.E. (1970). *Manual Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Wollack, S., Goodale, J., Witjing, J., and Smith, P. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Young, S. A. and C. P. Parker. (1990). "Predicting Collective Climates: Assessing the Role of Shared Work Values, Need, Employee Interaction and Work Group Membership.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### 1. ดร.ชนินันท์ อังคสุวรรณ

สถานที่ทำงาน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส ส่วนแผนงานและสถิติ ฝ่ายแผนงานและการเงิน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

วุฒิการศึกษา - Doctor of Philosophy (PhD) by Research – Strategic Management

(Awarded Higher Education Divisional Research Scholarship)

(Classified as being of the highest order)

Australian Graduate School of Entrepreneurship

Swinburne University of Technology, Melbourne, Australia

- Master of Business Administration

Coventry University, Coventry, England

- Bachelor of Business Administration - International Marketing

Chulalongkorn University, Thailand

### 2. ชื่อ ดร. ชวัลน์ เขตจตุรัส

สถานที่ทำงาน เจ้าหน้าที่อาวุโส ฝ่ายบริหารการขนส่ง บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

วุฒิการศึกษา - ปริญญาเอก รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารโครงการและนโยบาย)

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

### 3. ชื่อ อาจารย์ ดร. นรินาถ แสนสา

สถานที่ทำงาน อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

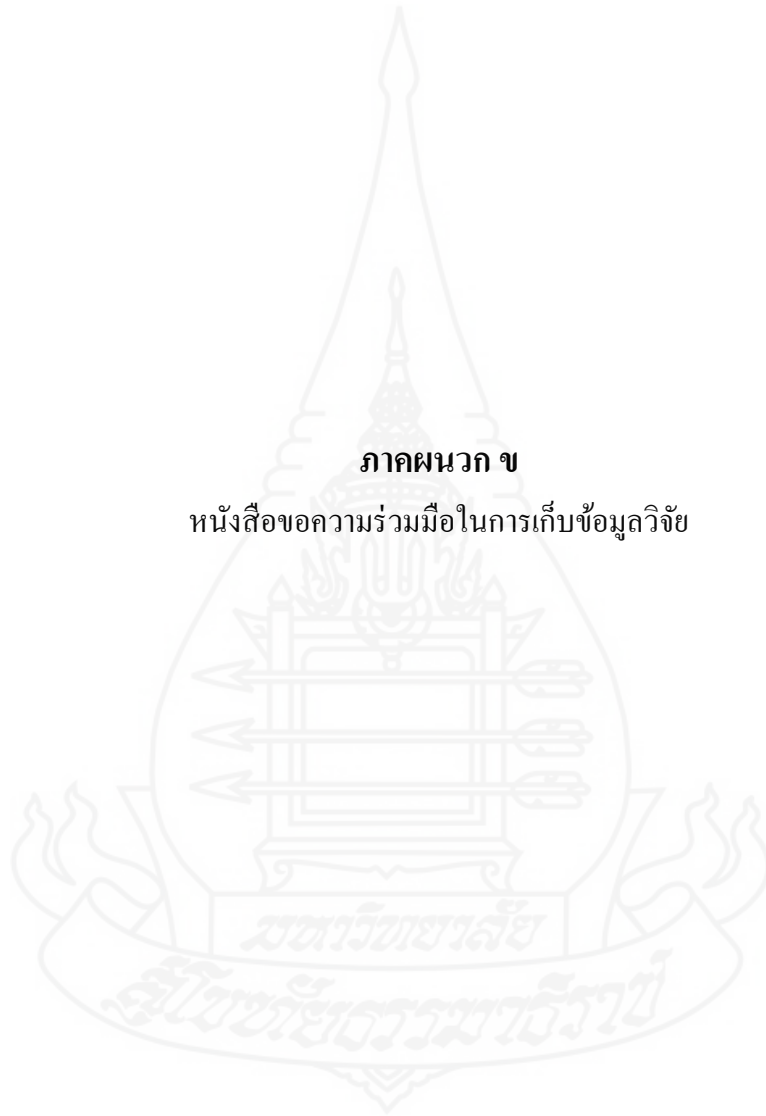
วุฒิการศึกษา -ศศ.บ.(เกียรตินิยม) จิตวิทยาและการแนะแนว

-ศศ.ม. (จิตวิทยาการปรึกษา)

-กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/140

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๓ เมษายน 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ด้วย นางสาวสลิลดา ปิ่นสุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวันเวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรนักศึกษา 0-846-220-141



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย

ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (  ) หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน กรุณาตอบทุกข้อ

1.อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 30 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี

( ) 51 – 60 ปี

2.เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

3.ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4.ระยะเวลาในการทำงาน

( ) 1-10 ปี

( ) 11-20 ปี

( ) 21-30 ปี

( ) 31 ปีขึ้นไป

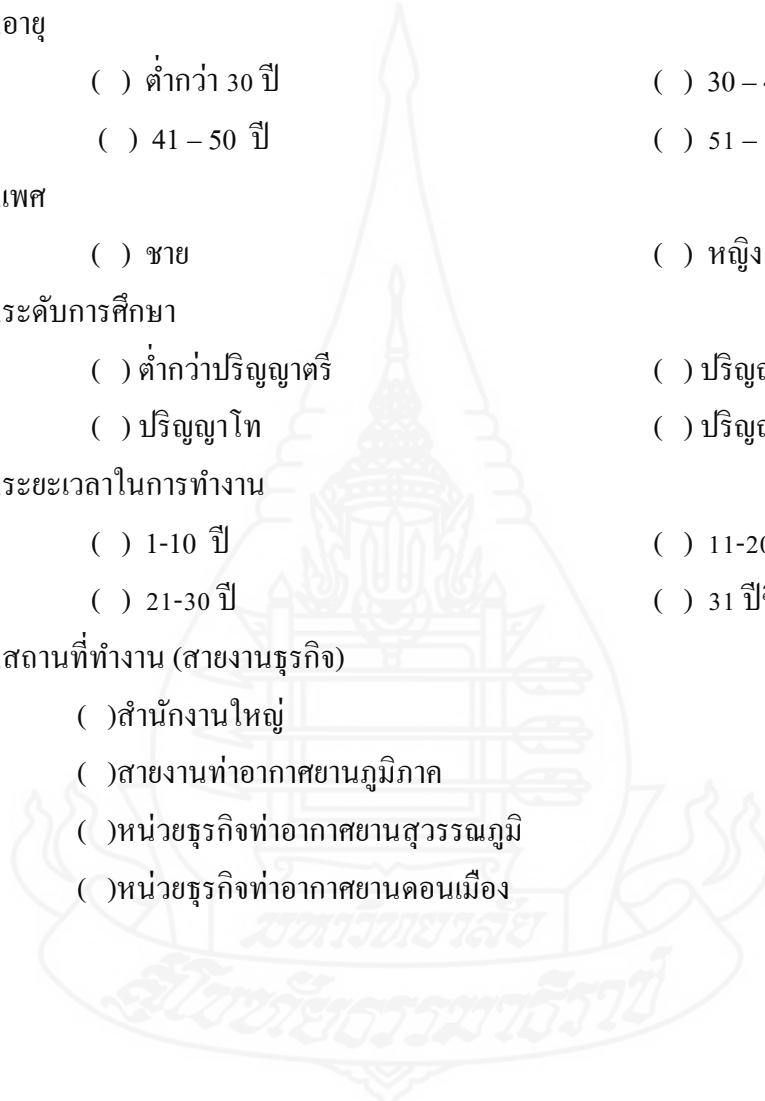
5.สถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ)

( ) สำนักงานใหญ่

( ) สายงานท่าอากาศยานภูมิภาค

( ) หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

( ) หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานดอนเมือง





## ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
1	ฉันเป็นคนไม่วิตกกังวล					
2	ฉันชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง					
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบเสียเวลาที่จะฝัน					
4	ข้าพเจ้าพยายามให้เกียรติต่อทุกคนที่พบ					
5	ข้าพเจ้าพยายามให้เกียรติต่อทุกคนที่พบ					
6	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองต่ำกว่าผู้อื่น					
7	ข้าพเจ้าหัวเราะได้ง่าย					
8	เมื่อข้าพเจ้าพบวิธีที่จะทำบางสิ่งบางอย่างได้ถูกต้อง ข้าพเจ้าจะยึดวิธีนั้นตลอด					
9	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าโต้แย้งกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน					
10	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานให้งานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี					
11	เมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมากๆ บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนตัวเองจะแยกออกเป็นเสี่ยง ๆ					
12	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความสุขและไม่เคร่งเครียด					
13	ข้าพเจ้ามีความซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ					
14	บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่					
15	ข้าพเจ้าไม่ใช่คนละเอียดถี่ถ้วน					
16	ข้าพเจ้าแทบจะไม่เคยรู้สึกโดดเดี่ยวหรืออ้างว้าง					
17	ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป					
18	การให้ผู้เรียนฟังการพูดที่มีข้อโต้แย้งกันจะทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิดได้					
19	ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน					
20	ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
21	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกตึงเครียดและตื่นเต้น					
22	ข้าพเจ้าชอบที่จะอยู่ในที่ที่มีกิจกรรมทำ					
23	บทกวีมีอิทธิพลต่อข้าพเจ้าเล็กน้อยหรือไม่มีเลย					
24	ข้าพเจ้ามีแนวโน้มที่จะเขาะเขี้ยวและสงสัยในเจตนาของผู้อื่น					
25	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็น ขั้นตอน					
26	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกไร้คุณค่าอย่างสิ้นเชิง					
27	ปกติแล้วข้าพเจ้าชอบทำงานตามลำพัง					
28	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าชอบลองอาหารใหม่ ๆ หรืออาหารต่างชาติ					
29	ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบถ้าเปิดโอกาสให้เขา					
30	ข้าพเจ้ามักเสียเวลาดังนานกว่าจะเริ่มงานได้อย่างจริงจัง					
31	ข้าพเจ้าแทบไม่เคยรู้สึกกลัวหรือตื่นเต้น					
32	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลังมากจนอยาก แสดงออกมา					
33	ข้าพเจ้ามักจะไม่สังเกตอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจาก สถานการณ์ต่าง ๆ					
34	คนส่วนมาที่ข้าพเจ้ารู้จักชอบข้าพเจ้า					
35	ข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
36	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้จัก โกรธกับการที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อข้าพเจ้า					
37	ข้าพเจ้าเป็นร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส					
38	ข้าพเจ้าเชื่อว่าเราควรจะรับฟังผู้นำทางศาสนาในการตัดสิน เรื่องศีลธรรม โดยไม่มีข้อโต้แย้ง					
39	บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเย็นชาและคิดเกี่ยวกับผลได้ผลเสีย					
40	เมื่อข้าพเจ้ามีข้อผูกพันในเรื่องใด ข้าพเจ้าก็จะยึดถือตลอดไป					
41	บ่อยครั้งเมื่อมีสิ่งใดไม่เป็นไปตามความคาดหมายข้าพเจ้ารู้สึก ท้อแท้และอยากยอมแพ้					
42	ข้าพเจ้าไม่ใช่เป็นคนที่มองโลกในแง่ดีที่มีความสุข					
43	บางครั้งเมื่อข้าพเจ้ากำลังอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะข้าพเจ้าจะ รู้สึกสะท้านหรือตื่นเต้น					
44	ข้าพเจ้าเป็นคนหัวแข็งและมีทัศนคติที่มั่นคง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
45	บางครั้งข้าพเจ้าไม่ใช่คนที่น่าฟังพาหรือไว้ใจได้อย่างที่ควรจะเป็น					
46	ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกเศร้าโศกหรือซึมเศร้า					
47	ชีวิตของข้าพเจ้าเต็มไปด้วยกิจกรรม					
48	ข้าพเจ้ามีความสนใจเรื่องธรรมชาติของจักรวาลและมนุษย์ น้อยมาก					
49	ข้าพเจ้ามักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
50	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความสามารถ และมักทำงานให้เสร็จเสมอ					
51	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าแก้ปัญหาตนเองไม่ได้และต้องการให้ผู้อื่น มาช่วย					
52	ข้าพเจ้าเป็นคนที่กระตือรือร้นอย่างมาก					
53	ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา					
54	ถ้าข้าพเจ้าไม่ชอบใครข้าพเจ้าจะแสดงให้คนอื่นนั้นรู้					
55	ดูเหมือนว่าข้าพเจ้าจะไม่เคยสามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้ เลย					
56	ในบางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอับอายมากจนอยากหลบหน้าผู้คน..					
57	ข้าพเจ้าชอบที่จะดำเนินชีวิตตามแนวทางของตนเองมากกว่าที่ จะนำผู้อื่น					
58	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม					
59	ข้าพเจ้าจะจัดการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของข้าพเจ้าเมื่อ มีความจำเป็น					
60	ข้าพเจ้ามุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณเองทำ					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามค่านิยมในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ค่านิยมในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
1	ค่านิยมภายในงาน ท่านได้ทำงานในปริมาณงานที่เหมาะสม					
2	ท่านรู้สึกเหมือนถูกควบคุมในการทำงาน					
3	ท่านได้รับมอบหมายในการรับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ					
4	ท่านควรมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในงานส่วนของท่านเอง					
5	ท่านเชื่อว่าการมีอิสระในงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน					
6	ท่านรับผิดชอบในงานส่วนของท่านเป็นอย่างดีตลอดมา					
7	ในการทำงานทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น					
8	การได้ทำงานที่ท่านชอบเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่ง					
9	ท่านมักได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ					
10	ท่านคิดว่าการทำงานที่ตนได้ทำงานตรงกับที่ศึกษามาทำให้งานมีความสำเร็จมากขึ้น					
11	ท่านมีความรู้สึกแห่งความสำเร็จทุกครั้งเมื่อทำงานเสร็จ					
12	ท่านมีความเชื่อว่า ความสำเร็จมาจากความสามารถของตนเอง					
13	ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ					
14	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ป็นงานที่ท่านถนัดและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
15	ท่านรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ					
16	ท่านพร้อมที่จะเจองานที่ตนเองไม่ถนัด					
17	ท่านมีความกังวลใจทุกครั้งที่ต้องไปเรียนรู้งานอื่นที่ตนไม่ได้รับฝึกหัด					

ข้อ	ค่านิยมในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
18	ค่านิยมภายนอกงาน คติที่ว่า "งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข" เป็นจริงเสมอ ในการทำงาน					
19	ในปัจจุบันนี้ค่าครองชีพสูงมาก ผลตอบแทนจากการ ทำงานควรมากตามไปด้วย					
20	การทำงานที่ต้องทุ่มเทให้กับองค์กรมากเท่าใด ผลตอบแทนที่ได้รับควรจะมีมากเท่านั้น					
21	สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่ท่าน เลือกทำงาน					
22	สมาชิกในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการ ทำงานและประสานสัมพันธ์กันอยู่เสมอ					
23	การทำงานที่ได้รับความช่วยเหลือร่วมมือจากบุคลากรทุก คนทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ					
24	การที่ท่านรู้จักผู้คนมากมายในสาขาอาชีพของท่าน มีส่วน ช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
25	ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน					
26	หัวหน้างานของท่านให้ความสนใจใส่ทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว					
27	การที่บริษัทจะก้าวหน้า ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการมี นโยบายที่ชัดเจน					
28	ชื่อเสียงขององค์กร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกทำงาน					
29	องค์กรที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีชื่อเสียงดี					
30	บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมพนักงาน					
31	สถานที่ที่ท่านทำงานอยู่มีความปลอดภัยสูง					
32	องค์กรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความ ต้องการของพนักงาน					
33	ท่านมีความคิดว่าความสะอาดภายในองค์กรเป็นหน้าที่ ของพนักงานทุกคนที่ต้องช่วยกัน					
34	ท่านคิดว่า 5 ศ. สำหรับองค์กรของท่านอยู่ในระดับต้อง ปรับปรุง					

**ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1	การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลและข่าวสารต่างๆ ในบริษัท อย่างถูกต้องและชัดเจน					
2	บริษัทของข้าพเจ้ามีการรับส่งข่าวสารและข้อมูล อย่างล่าช้าและไม่ทั่วถึงแก่พนักงาน					
3	การติดต่อสื่อสารภายในบริษัทของข้าพเจ้าเป็นแบบ Two-way Communication เป็นส่วนใหญ่					
4	การติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เป็นไปด้วยดี สามารถเข้าใจได้ตรงกัน					
5	<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b> บริษัทของข้าพเจ้ามีการกำหนดรูปแบบและขั้นตอน ในการทำงานไว้อย่างเหมาะสมแล้ว					
6	ข้าพเจ้าไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ ทำงานและการร่วมกำหนดนโยบายของบริษัท					
7	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าได้รับ ความสนใจจากหัวหน้า					
8	หัวหน้างานยินยอมให้ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
9	<b>การคำนึงถึงพนักงาน</b> บริษัทของข้าพเจ้ามีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
11	บริษัทของข้าพเจ้ามีการดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของ พนักงานเป็นอย่างดี					
12	ข้าพเจ้ามีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัด ให้แก่พนักงาน					
13	ข้าพเจ้าไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่					



ข้อ	บรรยายการ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
14	<b>การสนับสนุน</b> ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ					
15	เมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคมักได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
16	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนในการริเริ่มการทำงานใหม่ๆ					
17	เมื่ออยู่ในกรณีฉุกเฉิน ข้าพเจ้ามีอำนาจและสิทธิอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
18	<b>เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร</b> บริษัทของข้าพเจ้าไม่มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น					
19	บริษัทของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้ความรู้ตรงตามความต้องการของพนักงาน					
20	บริษัทของข้าพเจ้ามีการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
21	บริษัทของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานตามข้อเสนอและข้อคิดเห็นของพนักงาน					
22	บริษัทของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงและแก้ไขขั้นตอนการทำงานต่างๆ ตลอดเวลา					
23	<b>การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</b> บริษัทมีการพิจารณาเงินเดือนและความก้าวหน้าของพนักงานอย่างยุติธรรม					
24	พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่เท่าเทียมกัน					
25	บริษัทมีการใช้ระบบเส้นสายในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน					
26	บริษัทมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่ปฏิบัติงานดี					
27	บริษัทมีการจัดเงินค่าล่วงเวลาและเงินชดเชยวันหยุดให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม					

### ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1	ด้านบทบาทการทำงาน ท่านรู้สึกเบื่อเมื่อต้องทำงาน					
2	ท่านมีความชื่นชอบในการทำงานของท่าน					
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่					
4	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับท่าน					
5	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดี					
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานว่ามีคุณภาพ					
7	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ท่านมีความสุขที่สุด					
8	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ท่านทำ					
9	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคคลรอบข้างได้อย่างราบรื่น					
10	ท่านสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลรอบข้าง					
11	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความคิดท่าน					
12	บุคคลรอบข้างให้การยอมรับในระบบการทำงานของคุณ					
13	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้า					
14	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
15	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมมือกันได้อย่างดี					

ข้อ	การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
	<b>ด้านการเงิน</b>					
16	ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านลงทุน					
17	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ					
18	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมแล้วเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนมากพอแล้วเมื่อเทียบกับหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ					
20	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมตามที่ท่านได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว					
21	ท่านมีรายได้ไม่น้อยเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน					
	<b>ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง</b>					
22	ท่านมีความพึงพอใจในการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่ง					
23	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยในการทำงาน					
24	ท่านพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน					
25	ท่านคิดว่าได้ก้าวมาถึงตำแหน่งที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในระยะเวลาที่กำหนด					
26	ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่แสดงถึงความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของท่าน					
27	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่ท้าทายและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นตามลำดับ					

ภาคผนวก ง  
การหาคุณภาพเครื่องมือ



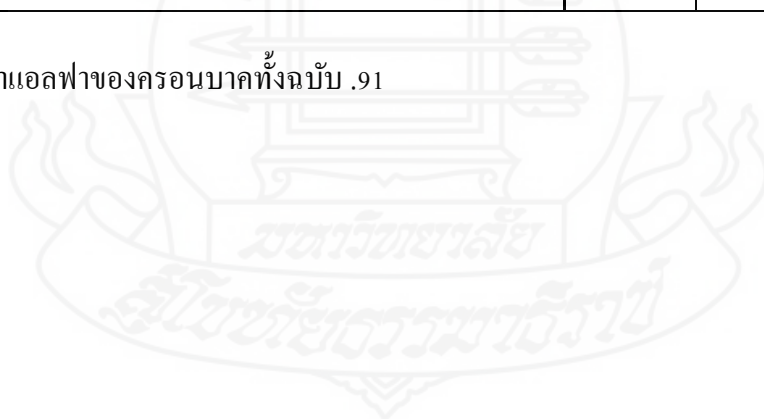
### การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง แสดงค่าสัมประสิทธิ์รายข้อกับรายด้าน และค่าแอลฟาของครอนบาครายข้อ  
ของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลและข่าวสารต่างๆ ในบริษัทอย่างถูกต้องและชัดเจน	.506	.906
2	บริษัทของข้าพเจ้ามีการรับส่งข่าวสารและข้อมูลอย่างล่าช้าและไม่ทั่วถึง แก่พนักงาน	.229	.911
3	การติดต่อสื่อสารภายในบริษัทของข้าพเจ้าเป็นแบบ Two-way Communication เป็นส่วนใหญ่	.626	.904
4	การติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานเป็นไปด้วยดี สามารถ เข้าใจได้ตรงกัน	.594	.904
5	บริษัทของข้าพเจ้ามีการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนในการทำงานไว้อย่าง เหมาะสมแล้ว	.645	.904
6	ข้าพเจ้าไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและการร่วม กำหนดนโยบายของบริษัท	.215	.911
7	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าได้รับความสนใจจากหัวหน้า	.539	.906
8	หัวหน้างานยินยอมให้ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน	.533	.906
9	บริษัทของข้าพเจ้ามีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเพียงพอ	.677	.904
10	บริษัทของข้าพเจ้ามีการดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานเป็นอย่างดี	.485	.907
11	ข้าพเจ้ามีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน	.239	.910
12	บริษัทไม่มีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับ ความต้องการของพนักงาน	.123	.913
13	ข้าพเจ้าไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่	.238	.911
14	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ	.106	.913
15	เมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคมักได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	.535	.906

16	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนในการริเริ่มการทำงานใหม่ ๆ	.443	.907
17	เมื่ออยู่ในกรณีฉุกเฉิน ข้าพเจ้ามีอำนาจและสิทธิ์อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	.506	.906
19	บริษัทของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้ความรู้ตรงตามตามความต้องการของพนักงาน	.633	.904
20	บริษัทของข้าพเจ้ามีการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	.660	.904
21	บริษัทของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานตามข้อเสนอและข้อคิดเห็นของพนักงาน	.685	.903
22	บริษัทของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงและแก้ไขขั้นตอนการทำงานต่างๆ ตลอดเวลา	.781	.901
23	บริษัทมีการพิจารณาเงินเดือนและความก้าวหน้าของพนักงานอย่างยุติธรรม	.683	.903
24	พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่เท่าเทียมกัน	.545	.905
25	บริษัทมีการใช้ระบบเส้นสายในการพิจารณาความคิดความชอบของพนักงาน	.585	.905
26	บริษัทมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่ปฏิบัติงานดี	.597	.904
27	บริษัทมีการจัดเงินค่าล่วงเวลาและเงินชดเชยวันหยุดให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	.746	.901

ค่าแอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับ .91





ตาราง แสดงค่าสัมประสิทธิ์รายข้อกับรายด้านและค่าแอลฟาของครอนบาครายข้อของ  
แบบสอบถามค่านิยมในงาน

Item-Total Statistics

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านได้ทำงานในปริมาณงานที่เหมาะสม	.304	.835
2	ท่านรู้สึกเหมือนถูกควบคุมในการทำงาน	.226	.837
3	ท่านได้รับมอบหมายในการรับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ	.520	.829
4	ท่านควรมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในงานส่วนของท่านเอง	.295	.835
5	ท่านเชื่อว่าการมีอิสระในงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	.234	.837
6	ท่านรับผิดชอบในงานส่วนของท่านเป็นอย่างดีตลอดมา	.277	.836
7	ในการทำงานทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น	.424	.832
8	การได้ทำงานที่ท่านชอบเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่ง	.260	.836
9	ท่านมักได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ	.429	.831
10	ท่านคิดว่าการที่ตนได้ทำงานตรงกับที่ศึกษามาทำให้งานมีความสำเร็จมากขึ้น	.605	.825
11	ท่านมีความรู้สึกแห่งความสำเร็จทุกครั้งเมื่อทำงานเสร็จ	.502	.831
12	ท่านมีความเชื่อว่า ความสำเร็จมาจากความสามารถของตนเอง	.506	.829
13	ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	.370	.833
14	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็งานที่ท่านถนัดและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	.375	.833
15	ท่านรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ	.335	.834
16	ท่านพร้อมที่จะเจองานที่ตนเองไม่ถนัด	.451	.831
17	ท่านมีความกังวลใจทุกครั้งที่ต้องไปเรียนรู้งานอื่นที่ตนไม่ได้รับผิดชอบ	.255	.837
18	คติที่ว่า "งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข" เป็นจริงเสมอในการทำงาน	.202	.843
19	ในปัจจุบันนี้ค่าครองชีพสูงมาก ผลตอบแทนจากการทำงานควรมากตามไปด้วย	.321	.835
20	การทำงานที่ต้องทุ่มเทให้กับองค์กรมากทำให้ผลตอบแทนที่ได้รับควรจะมีมากกว่านั้น	.431	.832

22	สมาชิกในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน และประสานสัมพันธ์กันอยู่เสมอ	.271	.836
23	การทำงานที่ได้รับความช่วยเหลือร่วมมือจากบุคลากรทุกคนทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ	.542	.828
24	การที่ท่านรู้จักผู้คนที่มากมายในสาขาอาชีพของท่าน มีส่วนช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	.548	.830
25	ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน	.265	.837
26	หัวหน้างานของท่านให้ความเอาใจใส่ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	.232	.839
27	การที่บริษัทจะก้าวหน้า ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการมีนโยบายที่ชัดเจน	.344	.834
28	ชื่อเสียงองค์กร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกทำงาน	.225	.843
29	องค์กรที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีชื่อเสียงดี	.508	.830
30	บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมพนักงาน	.284	.836
31	สถานที่ที่ท่านทำงานอยู่มีความปลอดภัยสูง	.541	.828
32	องค์กรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	.571	.828
33	ท่านมีความคิดว่าความสะอาดภายในองค์กรเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่ต้องช่วยกัน	.386	.833
34	ท่านคิดว่า 5 ส.สำหรับองค์กรของท่านอยู่ในระดับต้องปรับปรุง	.217	.854

ค่าแอลฟาของครอนบาคทั้งหมด .84

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์รายข้อกับรายด้านและค่าแอลฟาของครอนบาครายข้อของ  
แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

Item-Total Statistics

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านรู้สึกเบื่อเมื่อต้องทำงาน	.247	.831
2	ท่านมีความชื่นชอบในการทำงานของท่าน	.180	.833
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่	.214	.828
4	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับท่าน	.225	.837
5	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดี	.484	.814
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานว่ามีคุณภาพ	.371	.818
7	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ท่านมีความสุขที่สุด	.239	.833
8	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ท่านทำ	.386	.817
9	ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคคลรอบข้างได้อย่างราบรื่น	.311	.820
10	ท่านสามารถสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลรอบข้าง	.530	.813
11	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความคิดท่าน	.529	.814
12	บุคคลรอบข้างให้การยอมรับในระบบการทำงานของคุณ	.459	.815
13	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้า	.544	.811
14	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน	.516	.813
15	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมมือกันได้อย่างดี	.351	.819
16	ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับสิ่งที่ท่านลงทุน	.656	.806
17	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ	.620	.808
18	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมแล้วเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	.652	.804
19	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนมากพอแล้วเมื่อเทียบกับหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	.529	.810
20	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมตามที่ท่านได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว	.361	.818

21	ท่านมีรายได้ไม่น้อยเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	.409	.816
23	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยในการทำงาน	.433	.815
24	ท่านพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน	.358	.818
25	ท่านคิดว่าได้ก้าวหน้าถึงตำแหน่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ในระยะเวลาที่กำหนด	.541	.810
26	ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่แสดงถึงความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของท่าน	.538	.810
27	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นการที่ท้าทายและมีโอกาสในก้าวหน้ามากขึ้นตามลำดับ	.227	.832

ค่าแอลฟาของครอนบาคทั้งหมดนี้ .82



**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นางสาวสลิลดา ปิ่นสุวรรณ
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	16 ตุลาคม 2528
<b>สถานที่เกิด</b>	เขตราชเทวี จ.กรุงเทพมหานคร
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ปริญญาตรี เทคโนโลยีการบินบัณฑิต สถาบันการบินพลเรือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
<b>สถานที่ทำงาน</b>	บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด มหาชน สนามบินสุวรรณภูมิ เลขที่ 999 ม. 10 ถ. บางนา ตราด ต. ราชاتهวะ อ. บางพลี จ.สมุทรปราการ
<b>ตำแหน่ง</b>	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับ 4 งานพิธีการบิน ส่วนการบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขต การบิน ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

