

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 251 คน (สำรวจเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2551) ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) ประกอบด้วย
  - 1.1 อายุ
  - 1.2 ระดับการศึกษา
  - 1.3 สถานภาพสมรส
  - 1.4 อายุงาน
2. ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality)
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่
  - 3.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
  - 3.2 ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า
  - 3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
  - 3.4 ด้านจิตอาารมณ์
  - 3.5 ด้านการปฏิบัติงาน

4. การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Perceived Career Success) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 4.1 ด้านบทบาทการทำงาน (Work Role Success)
- 4.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success)
- 4.3 ด้านการเงิน (Financial Success)
- 4.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success)

ตารางที่ 3.1  
ระดับการวัดตัวแปร

ตัวแปร	ระดับการวัด
ปัจจัยส่วนบุคคล	
- อายุ	Ordinal Scale
- ระดับการศึกษา	Ordinal Scale
- สถานภาพสมรส	Nominal Scale
- อายุงาน	Ordinal Scale
ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	Interval Scale
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	Interval Scale
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	Interval Scale

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ตามแนวคิดของเบทแมนและแกรนส์ (Bateman and Crant, 1993) และโคเวี (Covey, 1989) ซึ่ง นุชนา รต อยู่ดี (2548) ได้แปลข้อคำถามเป็นภาษาไทย และได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของเปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร (2548) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) และแบบสอบถามของจันท์พา ทัดภูธร (2543) มาเป็นต้นฉบับสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามซึ่งวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน จำนวน 47 ข้อ

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Perceived Career Success) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพของพิณผกา พิณวานิช (2549) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของคันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) มาเป็นต้นฉบับสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามซึ่งวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ 4 ด้าน จำนวน 19 ข้อ

ลักษณะขอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบดังนี้

#### ตารางที่ 3.2

##### เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนข้อความเชิงบวก	ค่าคะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถาม ทำโดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อเข้าด้วยกัน ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงบวก ได้คะแนนรวมสูง หมายความว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นสูง แต่ถ้าคะแนนรวมที่ได้ต่ำ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องนั้น

การพิจารณาการวัดระดับความคิดเห็น พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแบบสอบถาม มาหารด้วยจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม จากนั้นแบ่งกลุ่มความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแต่ละระดับ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และให้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่ (รัตนาศิริพานิช มปป., น.9 อ้างถึงใน นุชนารถ อยู่ดี, 2548) อธิบายไว้ คือ

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

จากหลักการดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามระดับคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 - 5.00	ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.66	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	ระดับต่ำ

### ที่มา แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามมีดังนี้ คือ

1. ศึกษา และรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จในอาชีพเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. นำข้อคำถามมาเรียบเรียง ปรับปรุง ให้ครอบคลุมกับนิยามที่กำหนด เกี่ยวกับ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในด้านต่างๆ ได้จำนวนข้อคำถาม 13, 49 และ 19 ข้อ ตามลำดับ

3. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยนำมาหาความตรงเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมีประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 15 คนเป็นผู้พิจารณาข้อความ โดยประเมินว่าข้อคำถามในแต่ละข้อสามารถใช้วัดลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้มาหาคะแนน โดยถ้าตอบว่าสอดคล้อง ให้เท่ากับ 1 คะแนน แต่ถ้าตอบว่าไม่สอดคล้อง ให้เท่ากับ 0 คะแนน แล้วนำผลที่ได้จากการตรวจให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม มาหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอว์รีซี (Lawshe, 1975) แล้วนำค่าที่ได้จากการคำนวณไปเทียบกับตารางค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัดข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ทิ้งไป ผลการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา มีดังนี้

แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ตัดออก 1 ข้อ คือ ข้อ 9 เหลือข้อคำถาม 12 ข้อ

ส่วนแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จึงไม่มีข้อคำถามใดต้องถูกตัดออก (รายละเอียดการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อแสดงในภาคผนวก ค)

4. ได้แบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

4.1 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ

4.2 แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของนุชนารถ อยู่ดี (2548) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของเบทแมนและ

แกรนส์(Bateman and Crant, 1993) และโคเวี่ (Covey, 1989) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

4.3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของเปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) และแบบสอบถามของจันทร์พา ทัดภูธร (2543) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 49 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้ คือ

- ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 10 ข้อ
- ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า จำนวน 10 ข้อ
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ
- ด้านจิตอาารมณ์ จำนวน 12 ข้อ
- ด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ

4.4 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Perceived Career Success) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของพิณผกา พิณวานิช (2549) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของคันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้ คือ

- ด้านบทบาทการทำงาน จำนวน 6 ข้อ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ
- ด้านการเงิน จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 4 ข้อ

5. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาปรับปรุงแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) คิดจาก 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสถิติที่ ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ และข้อคำถามใดมีค่าสถิติที่ เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดข้อคำถามนั้นออกไป (รัตนา ศิริพานิช, 2535, น.159) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 4 ดังนั้นในขั้นตอนนี้จะเหลือข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

5.2 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) มีข้อคำถามจำนวน 49 ข้อ มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป โดยแบ่งตามองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

- ข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 10 ข้อ มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 16 ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

- ข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า จำนวน 10 ข้อ ไม่มีข้อคำถามใดที่ถูกตัดออกไปเลย

- ข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 44 ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

- ข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาารมณ์ จำนวน 12 ข้อ ไม่มีข้อคำถามใดที่ถูกตัดออกไปเลย

- ข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ ไม่มีข้อคำถามใดที่ถูกตัดออกไปเลย

ดังนั้น แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 47 ข้อ

5.3 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Perceived Career Success) มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ ไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75 จึงไม่มีข้อใดถูกตัดออก (รายละเอียดการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ แสดงไว้ในภาคผนวก ค)

6. นำผลที่ได้ภายหลังจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช่วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) มาเป็นเครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อ และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง (รายละเอียดในภาคผนวก ค.) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

6.1 แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีข้อคำถามจำนวน 11 มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .745

6.2 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) มีข้อคำถามจำนวน 47 มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .917

6.3 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Perceived Career Success) มี  
 ข้อคำถามจำนวน 19 มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .863

จากขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น จะได้  
 จำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านที่จะ  
 นำไปใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
<b>ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก</b>	11	.745
<b>การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร</b>	47	.917
- ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	9	.734
- ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า	10	.770
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน	8	.814
- ด้านจิตอาสามณ์	12	.758
- ด้านการปฏิบัติงาน	8	.727
<b>การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ</b>	19	.863
- ด้านบทบาทการทำงาน	6	.665
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5	.830
- ด้านการเงิน	4	.880
- ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	4	.863

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการขออนุมัติในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

2. ประสานงานฝ่ายต่างๆ ในการจัดส่งและรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการทำแบบสอบถาม โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ทำจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งความประสงค์ การวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2.2 จัดทำแบบสอบถาม แล้วจัดส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายต่างๆ เพื่อแจกจ่ายไปยังบุคลากรตามสัดส่วนประชากรที่กำหนด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บรวบรวมจากฝ่ายต่างๆ ด้วยตนเอง โดยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 251 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ กลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 203 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.87

### การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences: SPSS for Windows โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบโดยใช้การทดสอบค่าสถิติต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4  
ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
<p><b>สมมติฐานที่ 1</b> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน</p>	<p>One-Way ANOVA</p> <p>One-Way ANOVA</p> <p>One-Way ANOVA</p> <p>One-Way ANOVA</p>
<p><b>สมมติฐานที่ 2</b> ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม</p> <p>สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน</p> <p>สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</p> <p>สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน</p> <p>สมมติฐานที่ 2.4 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p><b>สมมติฐานที่ 3</b> การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม</p> <p>สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p> <p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)  
ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	Pearson's Product Moment Correlation
<b>สมมติฐานที่ 4</b> การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)  
ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
<b>สมมติฐานที่ 5</b> การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 5.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 5.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	Pearson's Product Moment Correlation
<b>สมมติฐานที่ 6</b> การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 6.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 6.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)  
ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 6.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 6.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	Pearson's Product Moment Correlation
<b>สมมติฐานที่ 7</b> การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 7.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 7.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 7.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 7.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	Pearson's Product Moment Correlation
<b>สมมติฐานที่ 8</b> การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 8.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)  
ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 8.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 8.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 8.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	Pearson's Product Moment Correlation
<b>สมมติฐานที่ 9</b> ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร	Stepwise Multiple Regression Analysis