

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามสอบถามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 251 คน โดยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 251 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.65 ของแบบสอบถามที่ส่งไป พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยจำนวน 203 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.87 และได้ นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 4 การเสนอการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. อายุ		
20-25 ปี	29	14.3
26-30 ปี	65	32.0
31-35 ปี	47	23.2
36 ปีขึ้นไป	62	30.5
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	25.6
ปริญญาตรี	136	67.0
สูงกว่าปริญญาตรี	15	7.4
3. สถานภาพสมรส		
โสด	117	57.6
สมรส	75	36.9
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	11	5.4
4. อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	83	40.9
5 - 9 ปี	52	25.6
10 -14 ปี	30	14.8
15 ปีขึ้นไป	38	18.7
รวม	203	100.0

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่จะศึกษารวมทั้งสิ้นจำนวน 251 ชุด ได้รับแบบสอบถาม

ที่ตอบสมมุติฐานครบถ้วนกลับคืนมาจำนวน 203 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.87 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

**อายุ :** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมาได้แก่อายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ส่วนอายุ 31 – 35 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุที่อยู่ในช่วง 20 – 25 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

**ระดับการศึกษา :** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาได้แก่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นมีเพียง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

**สถานภาพ :** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาได้แก่สถานภาพสมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่มีเพียง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

**อายุงาน :** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาได้แก่อายุงานในช่วง 5 – 9 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงานในช่วง 10 – 14 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	3.685	.401	สูง
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	3.348	.425	ปานกลาง
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.363	.482	ปานกลาง
2. ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า	3.545	.543	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.104	.629	ปานกลาง
4. ด้านจิตอาวมณ์	3.174	.487	ปานกลาง
5. ด้านการปฏิบัติงาน	3.552	.537	ปานกลาง
3. การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม	3.708	.493	สูง
1. ด้านบทบาทการทำงาน	3.818	.557	สูง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.969	.544	สูง
3. ด้านการเงิน	3.381	.837	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	3.664	.777	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.685$ , S.D. = .401)

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.348$ , S.D. = .425) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.552$ , S.D. = .537) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.545$ , S.D. = .543) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.363$ , S.D. = .482) การรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาวมณ์ ( $\bar{X} = 3.174$ , S.D.= .487) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.104$ , S.D.= .629)

ตัวแปรการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.708$ , S.D. = .493) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.818$ , S.D.= .557 ,  $\bar{X} = 3.969$ , S.D.= .544 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.381$ , S.D.= .837 ,  $\bar{X} = 3.664$ , S.D.= .777 ตามลำดับ)

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกของบุคลากร

### ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก  
ของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	$\bar{X}$	S.D.
1. อายุ			
20-25 ปี	29	3.684	.331
26-30 ปี	65	3.800	.421
31-35 ปี	47	3.663	.401
36 ปีขึ้นไป	62	3.707	.417
2. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	3.669	.409
ปริญญาตรี	136	3.682	.398
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.767	.419
3. สถานภาพสมรส			
โสด	117	3.705	.400
สมรส	75	3.654	.414
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	11	3.674	.388
4. อายุงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	83	3.634	.413
5 - 9 ปี	52	3.662	.390
10 -14 ปี	30	3.708	.397
15 ปีขึ้นไป	38	3.803	.382
รวม	203	3.685	.401

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.685 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .401 และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคลพบว่า บุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุ 31 – 35 ปี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 9 ปี มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้ ( $\bar{X}$  = 3.663, S.D. = .401,  $\bar{X}$  = 3.669, S.D. = .409,  $\bar{X}$  = 3.654, S.D. = .414,  $\bar{X}$  = 3.634, S.D. = .413,  $\bar{X}$  3.662, S.D. = .390 ตามลำดับ)

## 2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนของการรับรู้การสนับสนุน  
จากองค์การ ของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	$\bar{X}$	S.D.
1. อายุ			
20-25 ปี	29	3.238	.356
26-30 ปี	65	3.391	.469
31-35 ปี	47	3.224	.406
36 ปีขึ้นไป	62	3.448	.394
2. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	3.441	.406
ปริญญาตรี	136	3.339	.424
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.099	.420
3. สถานภาพสมรส			
โสด	117	3.337	.413
สมรส	75	3.365	.443
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	11	3.338	.464
4. อายุงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	83	3.101	.444
5 - 9 ปี	52	3.308	.454
10 -14 ปี	30	3.380	.308
15 ปีขึ้นไป	38	3.456	.415
รวม	203	3.348	.425

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.348 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .425

## 2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ  
ของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	$\bar{X}$	S.D.
1. อายุ			
20-25 ปี	29	3.654	.420
26-30 ปี	65	3.639	.475
31-35 ปี	47	3.700	.460
36 ปีขึ้นไป	62	3.810	.558
2. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	3.732	.560
ปริญญาตรี	136	3.698	.479
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.709	.386
3. สถานภาพสมรส			
โสด	117	3.693	.471
สมรส	75	3.729	.505
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	11	3.718	.668
4. อายุงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	83	3.585	.496
5 - 9 ปี	52	3.767	.397
10 -14 ปี	30	3.777	.557
15 ปีขึ้นไป	38	3.840	.511
รวม	203	3.708	.493

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.708 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .493 และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคลพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุ 20 – 25 ปี บุคลากรที่มีอายุ 26 – 30 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้ ( $\bar{X} = 3.654$ , S.D. = .420,  $\bar{X} = 3.639$ , S.D. = .475,  $\bar{X} = 3.585$ , S.D. = .496 ตามลำดับ)

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.6

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.045	.348	1.441	.232
ภายในกลุ่ม	199	48.106	.242		
รวม	202	49.150			

จากตารางที่ 4.6 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1 ซึ่งกำหนดไว้ว่าบุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.042	.021	.086	.918
ภายในกลุ่ม	200	49.108	.246		
รวม	202	49.150			

จากตารางที่ 4.7 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2 ซึ่งกำหนดไว้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (t-test) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	$\bar{X}$	S.D.	ค่า t	p-value
สถานภาพ					
โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	128	3.6952	.48781	-.467	.641
สมรส	75	3.7288	.50507	-.462	

จากตารางที่ 4.8 เนื่องจากสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน (n) น้อย ผู้วิจัยจึงนำไปรวมกับสถานภาพโสด การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ และสถานภาพสมรสมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3 ซึ่งกำหนดไว้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.9

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
อายุงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.236	.745	3.162	.026*
ภายในกลุ่ม	199	46.914	.236		
รวม	202	49.150			

\*p < .05

จากตารางที่ 4.9 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี 5 - 9 ปี 10 -14 ปี และ 15 ปี ขึ้นไปมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 ทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.10

## ตารางที่ 4.10

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ของอายุงานที่มีต่อ  
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

อายุงาน	$\bar{X}$	S.D.	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 9 ปี	10 -14 ปี	15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.5850	.49646		-.18203*	-.19149	-.25465*
5 - 9 ปี	3.7671	.39692	.18203*		-.00946	-.07263
10 -14 ปี	3.7765	.55704	.19149	.00946		-.06317
15 ปีขึ้นไป	3.8397	.51123	.25465*	.07263	.06317	

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 9 ปี มีระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และ บุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบุคลากรที่มีอายุงาน 10 – 14 ปี

### สมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้

ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และ  
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	.370**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	.124
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.313**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	.258**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	.353**

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .370, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการทดสอบพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .313, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน

จากผลการทดสอบพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .258, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2.4 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .353$ ,  $p < .01$ )

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	.514**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	.438**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.353**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	.289**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	.432**

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .514$ ,  $p < .01$ )

**สมมติฐานที่ 3.1** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีการรับรู้ความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .438, p < .01$ )

**สมมติฐานที่ 3.2** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .353, p < .01$ )

**สมมติฐานที่ 3.3** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .289, p < .01$ )

**สมมติฐานที่ 3.4** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .432, p < .01$ )

**สมมติฐานที่ 4** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน  
และสวัสดิการ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	.431**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	.277**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.253**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	.300**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่ง	.394**

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .431, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .277, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 4.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .253, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 4.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .300, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 4.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .394, p < .01$ )

**สมมติฐานที่ 5** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	.484**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	.295**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.339**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	.282**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	.476**

\*\* $p < .01$



ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	.202**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	.499**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.145*
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	-.015
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	.070

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .202, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 6.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .499, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 6.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงยอมรับสมมติฐาน( $r = .145, p < .05$ )

สมมติฐานที่ 6.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 7** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.16

## ตารางที่ 4.16

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์  
และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	.501**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	.320**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.345**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	.336**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	.438**

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .501, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 7.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .320, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 7.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .345, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 7.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอากรมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอากรมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .336, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 7.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอากรมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอากรมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .438, p < .01$ )

**สมมติฐานที่ 8** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.17

## ตารางที่ 4.17

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน  
และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	.468**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	.313**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	.345**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	.303**
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่ง	.396**

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .468, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 8.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .313, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 8.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .345, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 8.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้าน จึงยอมรับสมมติฐาน ( $r = .303$ ,  $p < .01$ )

สมมติฐานที่ 8.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จึงยอมรับสมมติฐาน( $r = .396$ ,  $p < .01$ )

**ส่วนที่ 4 การเสนอการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร**

**สมมติฐานที่ 9** ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ว่ามีตัวแปรใดสามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F
1	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม	.514	.264	.260	72.151
2	ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.599	.359	.353	56.028
3	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน	.610	.372	.362	39.261

จากตารางที่ 4.19 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์นี้พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในการทำนายนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ คือ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ .260 ส่งผลให้สามารถทำนายนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ 26.0%

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ .353 ส่งผลให้สามารถทำนายนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ 35.3%

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ .362 ส่งผลให้สามารถทำนายนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ 36.2%

ตารางที่ 4.19

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p-value
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม	.658	.084	.567	7.798	.000
ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.365	.070	.297	5.203	.000
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.114	.057	-.145	-2.007	.046
ค่าคงที่	.512	.319		1.605	.110

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมสามารถทำนายนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรได้ และสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ คือ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานสามารถทำนายนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรได้ และสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ} = & .512 + .658 (\text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การใน} \\ & \text{ภาพรวม}) + .365 (\text{ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก}) \\ & - .114 (\text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความ} \\ & \text{มั่นคงในการทำงาน}) \end{aligned}$$