

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
5. เพื่อสร้างสมการทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ด้วยลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 251 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 203 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.87 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ และทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร นอกจากนี้ยังได้เสนอ สมการทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร ด้วยตัวแปร

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
จำนวน 251 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 30 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และ
มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี บุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้การสนับสนุน
จากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม การรับรู้ความสำเร็จ
ในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล อยู่ในระดับสูง แต่มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน และการรับรู้ความสำเร็จใน
อาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน: อายุไม่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน: ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จ ในอาชีพ
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน: สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จ ในอาชีพ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน: เฉพาะบุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 9 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ที่มีระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าอายุงานต่ำกว่า 5 ปี
สมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .370, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .313, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .313, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2.4 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .353, p < .01$)
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .514, p < .01$)
สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .438, p < .01$)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .353, p < .01$)
สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .289, p < .01$)
สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .432, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .431, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .277, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .253, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .300, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .394, p < .01$)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .484, p < .01$)
สมมติฐานที่ 5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .295, p < .01$)
สมมติฐานที่ 5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .339, p < .01$)
สมมติฐานที่ 5.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .282, p < .01$)
สมมติฐานที่ 5.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการ เลื่อนตำแหน่ง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .476, p < .01$)
สมมติฐานที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ รับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .202, p < .01$)
สมมติฐานที่ 6.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ รับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .499, p < .01$)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .145, p < .05$)
สมมติฐานที่ 6.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาวมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .501, p < .01$)
สมมติฐานที่ 7.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาวมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .320, p < .01$)
สมมติฐานที่ 7.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาวมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .345, p < .01$)
สมมติฐานที่ 7.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาวมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .336, p < .01$)
สมมติฐานที่ 7.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาวมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .438, p < .01$)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวม	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .468, p < .01$)
สมมติฐานที่ 8.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .313, p < .01$)
สมมติฐานที่ 8.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .345, p < .01$)
สมมติฐานที่ 8.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .303, p < .01$)
สมมติฐานที่ 8.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .396, p < .01$)
สมมติฐานที่ 9 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง ย่อมหมายถึงบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีไฟในงาน ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 30 ปี ซึ่งเป็นวัยที่จะต้องทำงานเพื่อหารายได้ไว้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ด้วยเหตุนี้ อาจส่งผลต่อลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวคิดของเบทแมนและแกรนท์ (Bateman and Crant, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาติสรา รัตนกุล (2550) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดสินเชื่อเคหะมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ย่อมหมายถึงบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าในการทุ่มเททำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ของบุคลากรในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานของทางราชการ ทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้ 1) บุคลากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.104$) ย่อมหมายถึงบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าให้โอกาสและจะยังคงจ้างงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มาทำงานในองค์กรมีอายุน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) เป็นส่วนใหญ่ เพิ่งมาทำงานกับองค์กรได้ไม่นาน อีกทั้งในหน่วยงานราชการในปัจจุบัน บุคลากรในองค์กรที่เป็นข้าราชการมีน้อย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบราชการ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานราชการ มีตำแหน่งเป็นพนักงานของรัฐ จึงอาจทำให้บุคลากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางได้ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาวมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.174$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทำงานกับองค์กรได้ไม่นาน คือมีอายุ

งานต่ำกว่า 5 ปี ทำให้มีการรับรู้ถึงการยอมรับ การให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า และยกย่องให้เกียรติบุคลากรเมื่อเขาประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.363$) ย่อมหมายถึงการที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นหน่วยงานของทางราชการ ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อาจไม่มากนัก เมื่อเทียบกับองค์การเอกชนอื่นๆ 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.545$) อยู่ในระดับปานกลาง ย่อมหมายถึงการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงการจัดอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องด้วยเป็นหน่วยงานของราชการ โอกาสก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง จึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนของระบบราชการ ไม่สามารถก้าวกระโดดไปอย่างรวดเร็วได้ แต่องค์การก็ยังมี การจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในงานแก่บุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.545$) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าในการทำงาน หัวหน้างานอาจจะไม่มีเวลามากพอในการที่จะมาสอนงานแก่ลูกน้อง หรืออาจจะเกิดจากปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธภรณ์ จินกุล (2547) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และพันทิพย์ สีจ๊ะแปง (2546) ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า 1) บุคลากรมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ทำงานตรงตามบทบาท ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน 2) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์การเป็นหน่วยงานในท้องถิ่น บุคลากรในองค์การส่วนใหญ่จึงเป็นคนในพื้นที่เดียวกัน ทำให้รู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ช่วยกันทำงาน เกื้อกูลกันเหมือนญาติพี่น้อง อีกทั้งองค์การยังจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเป็นประจำทุกปี ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินอยู่ในระดับปาน

กลาง ทั้งนี้เพราะความเป็นหน่วยงานราชการ อีกทั้งเนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรต้องแบกรับภาระเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่สูงขึ้น 4) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องด้วยระบบราชการ การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปตามขั้นต้อน อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่ยังทำงานกับองค์กรได้ไม่นานคือมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภดล คำเต็ม (2545) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง และนฤมล บัณฑิต (2545) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรทุกช่วงอายุ มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียงกัน หรืออาจจะ เป็นเพราะว่าบุคคลจะอายุมาก หรืออายุน้อย หากมีความรู้ความสามารถ มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความ ตั้งใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะสามารถรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ ทั้งสิ้น อีกทั้งในการทำงานในปัจจุบัน องค์กรส่วนใหญ่ก็ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ฤทธิ ธาดา (2549) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทุกระดับการศึกษามีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อีกทั้งในการทำงานจริงความรู้ที่ได้จากการศึกษาในสถานศึกษานั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้ในการทำงาน แต่บุคลากร ก็ต้องมีการเรียนรู้ในส่วนของงานเพิ่มขึ้นไปด้วย หรือในบางกรณีอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันอาจมีลักษณะบุคลิกภาพ และการเรียนรู้แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูง แต่กลับไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ในการศึกษาหา ความรู้เพื่อความก้าวหน้า ในทางกลับกัน บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า แต่มีความ กระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็ย่อมรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ นภดล คำเต็ม (2545) และนฤมล ปั้นลี (2545) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรทุกสถานภาพมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภดล คำเต็ม (2545), นุชนาถ ฤทธิสนธิ์ (2551) และวันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549) ที่พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า เฉพาะบุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 9 ปีที่มีระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 9 ปีนั้น ทำงานมานานกว่า มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ความชำนาญ มีความอดทนในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปที่มีระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปนั้นทำงานมานาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาถ ฤทธิสนธิ์ (2551) ที่พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี นั้นไม่พบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพกับช่วงอายุใดเลย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีอายุ 10- 14 ปี นั้น เป็นช่วงกลางๆ คนที่อยู่ในช่วงอายุงานนี้ อาจจะมีทั้งคนที่มีความกระตือรือร้น และไม่กระตือรือร้นในการทำงาน มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงานก็เป็นได้

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีหน้าที่ในการสนับสนุนงานของสายวิชาการหรือสายการสอน

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .313, p < .01$) ทั้งนี้อาจจะเป็น เพราะว่าบุคคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างความสัมพันธ์ หรือ ทำความรู้จักกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้าน การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .258, p < .01$) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างเป็น บุคคลากรสายสนับสนุน และหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อาจจะน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้าน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .353, p < .01$) ทั้งนี้อาจจะเป็น เพราะว่าบุคคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไซเบิร์ต, แกรนท์ และเครเมอร์ (Seibert, S.E., Crant, J.M., and Kraimer, M.L., 1999, pp.416-427) ที่พบว่าลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 - 8 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .431, p < .01$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลากรรับรู้ว่างค์การให้การสนับสนุนในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ เป็น อย่างดี ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานของระบบราชการ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .484, p < .01$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลากรรับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานของระบบราชการ อีกทั้งองค์การยังจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการ ฝึกอบรมภายในองค์การและภายนอกองค์การ เช่น การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมด้าน งานสารบรรณและธุรการ งานประกันคุณภาพ เป็นต้น

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .202, p < .01$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การเป็นหน่วยงานของราชการมีความมั่นคงในการทำงาน แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย มีการทำสัญญาจ้างเป็นรายปี ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีน้อย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .501, p < .01$) ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่า บุคลากรรู้สึกว่าการดำเนินงานจิตอาารมณสำคัญกว่าเรื่องอื่น จึงทำให้ความสัมพันธ์ด้านนี้สูง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .468, p < .01$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างเต็มที่ หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่

เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการให้การสนับสนุน ก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ทุ่มเททำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจทำงาน เพื่อตอบแทนสิ่งที่องค์การมอบให้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ และพัทธภรณ์ จินกุล (2547) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การทดสอบสมมติฐานที่ 9 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร

จากการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรทั้งหมดมาร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ โดยตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงที่สุดเรียงลำดับคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายการ

รับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 37.2 กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสูง และมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมสามารถเป็นตัวทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ เนื่องจาก เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการให้การสนับสนุน ก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตั้งใจทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็จะทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาคือ บุคลากรมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549) ที่พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 14.5

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถเป็นตัวทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ เนื่องจาก บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกนั้น จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง พึ่งตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ความพยายามของตนประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าบุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ก็จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยเหตุนี้ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจึงสามารถเป็นตัวทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกของบุคลากร ทั้งนี้เพราะ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีส่วนช่วยในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ แสวงหาโอกาส ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรทั้งสิ้น นอกจากนี้ เมื่อเห็นความสำคัญของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรได้แล้ว ดังนั้นองค์กรจึงควรมีวิธีการในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกเข้ามาทำงานในองค์กร นอกจากนี้ หากองค์กรรับบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว ก็ไม่ควรละเลยการพัฒนา ส่งเสริม และรักษาให้บุคลากรมีระดับลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกที่สูงอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีกับบุคลากรและองค์กรสูงสุด ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรทางการศึกษายังเป็นองค์กรที่ต้องมีการ

ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้น บุคลากรที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ จึงควรเป็นผู้นำในการร่วมกันพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อความก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติต่อไป

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร และควรมีนโยบายในการพัฒนาองค์กรเพื่อบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร การช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรด้านการทำงาน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรในด้านการเงินและสวัสดิการต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยมาอ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษางานวิจัยอย่างเดียวกันนี้ต่อไป ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาอื่น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์ความการรับรู้สำเร็จในอาชีพ เพื่อจะได้เป็นแนวทางให้แก่องค์กรในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น เช่น ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) ลักษณะบุคลิกภาพในด้านอื่นๆ เป็นต้น