

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ชื่อและนามสกุล นางสาวสลิลา ปิ่นสุวรรณ

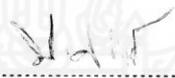
แขนงวิชา การแนะแนว

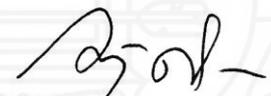
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

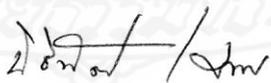
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร

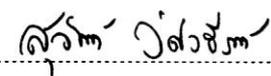
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


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


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


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


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิทวธีรานนท์) 

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 อูปรมัย 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 รวมทั้งพนักงานในฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณ คุณเบญญาภา กุลชาชนะวัง ที่ให้คำปรึกษา แนะนำการทำวิทยานิพนธ์ คุณประภาวดี ชาญศรี สำหรับการช่วยเหลือค้นคว้าเอกสาร หนังสือต่าง ๆ คุณพัชราภรณ์ กุลสุทธิชัย ที่ช่วยสอน 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
แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การ	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 อำนวยการพยากรณ์ของบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กรกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวม	83
ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์กร เพื่อศึกษา อำนวยการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน	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

