

## 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 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

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

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานมีรับรู้การมีบรรยากาศองค์การทั้ง 6 องค์ประกอบในระดับปานกลาง โดยรับรู้องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ 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)

และจะได้รับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในรูปคะแนนมาตรฐาน 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

