

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จ ในอาชีพและศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด จากทั้ง 4 สายงานธุรกิจ ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 3,925 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยสุ่มตามสัดส่วน ในแต่ละหน่วยธุรกิจ ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งคำนวณ ได้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย 363 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและสถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ)

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ โดยใช้แนวคิดของแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด NEO PIR แบบวัดนี้เป็นของคอสตาและแมคเกร (Costa & McCrae, 1992) ซึ่ง วัลภา สบายยิ่ง (2542) ได้แปลข้อความเป็นภาษาไทย จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามค่านิยมในงาน สร้างจากแนวคิด Gomez-Mejia (1986) จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ Likert และ Likert (1976) จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จากแนวความคิดความสำเร็จในอาชีพของ Gattiker and Larwood (1986) จำนวน 27 ข้อ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ผู้ศึกษาทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ ไปติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลภายในองค์กร เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้ศึกษานำไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกให้แก่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยธุรกิจ และได้จำนวนเอกสารกลับมาทั้งหมด 363 ชุด

3.2 การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.2.1 สถิติบรรยาย (descriptive) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ร้อยละ (percentage) เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

3.2.2 สถิติอนุมาน (inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) ใช้ในการคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ (r) โดยใช้ Pearson's correlation coefficient สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1-3 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise สำหรับสมมติฐานข้อที่ 4

1. สรุปการวิจัย

1.1 บัณฑิตส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี

1.2 บัณฑิตด้านบุคลิกภาพ 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

1.3 บัณฑิตด้านค่านิยมในงานทั้งจากบัณฑิตค่านิยมภายในงานและบัณฑิตภายนอกงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.74 ตามลำดับ

1.4 พนักงานมีรับรู้การมีบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 องค์ประกอบในระดับปานกลาง โดยรับรู้องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.24, 3.23, 3.22, 3.21, 3.09 และ 2.94 ตามลำดับ

1.5 พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านบทบาทการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.53 ส่วนด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและด้านการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.18

1.6 การหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

1.6.1 บุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพกับ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .129$, $.113$ และ $.239$) ตามลำดับ และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเงิน

1.6.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .373$) ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .263$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .248$) และด้านการเงิน ($r = .197$)

1.6.3 บุคลิกภาพแบบเปิดตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ ด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = -.120$ และ $r = -.158$) และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านบทบาทการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

1.6.4 บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .214$ และ $.157$) ตามลำดับ และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

1.6.5 บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .387$) ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .377$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .247$) และด้านการเงิน ($r = .152$)

1.7 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.7.1 ค่านิยมภายในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .582$) ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .555$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .394$) และด้านการเงิน ($r = .207$)

1.7.2 ค่านิยมภายนอกงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .442$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .390$) ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .380$) และด้านการเงิน ($r = .241$)

1.8 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.8.1 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .319$) ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .290$) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .269$) และด้านการเงิน ($r = .249$)

1.8.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .410$) ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .348$) ด้านการเงิน ($r = .343$) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .336$)

1.8.3 ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านการเงิน ($r = .405$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .322$) และด้านบทบาทการทำงาน กับด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากัน ($r = .291$)

1.8.4 ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .321$) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .313$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .257$) และด้านการเงิน ($r = .249$)

1.8.5 ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านการเงิน ($r = .427$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .395$) ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .379$) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .319$)

1.8.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .458$) ด้านการเงิน ($r = .368$) ด้านบทบาทการทำงาน ($r = .276$) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r = .255$)

1.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวมพบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .597 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .558 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า

1.10 ศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวม พบว่าปัจจัยค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การเท่านั้นที่ร่วมส่งผลกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.6 และปัจจัยบุคลิกภาพ โดยรวมไม่สามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.11 ศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การแต่ละตัวแปร พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดตัวบุคลิกภาพแบบมีสติ บรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.3

2. อภิปรายผล

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

2.1.1 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้รับการยอมรับ ตามสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1) ปัจจัยบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว เป็นผู้ที่มีสงบ โกรธช้า ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น สามารถเผชิญความเครียดได้ดี ทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิวัฒน์ จันกัน (2545) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงาน

ธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ พบว่า พนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำกว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และงานวิจัยของ Costa and McCrae (1992) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำ จะเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนคลาย สามารถเผชิญสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความตึงเครียดได้เป็นอย่างดี

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากถ้าพนักงานที่มีลักษณะชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ชอบแสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรมแสวงหาความตื่นเต้นและมีอารมณ์ด้านบวก บุคลิกดังกล่าวทำให้พนักงานมีความสนใจต่อความต้องการของบุคคลรอบข้าง มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น ทำให้มีการติดต่อสื่อสารและความร่วมมือที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานสูง เพราะถ้ามีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำอาจทำให้ผู้อื่นเกิดความ เบื่อหน่ายในงาน ไม่สนุกกับงาน ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานตามมาได้ และมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพต่ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร ประโยค (2542) ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3) บุคลิกภาพแบบเปิดตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ ด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = -.120$ และ $r = -.158$) และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านบทบาทการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งกล่าวคือ บุคลิกภาพแบบเปิดตัวเป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในตัว ซึ่งบุคลิกภาพในด้านนี้มักพบได้ในผู้ประกอบการอาชีพที่ประสบความสำเร็จในด้านการแสดง นักดนตรี จิตรกร และนักประพันธ์ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งงานในรูปแบบองค์การ จำเป็นต้องมีการกำหนดรูปแบบวิธีการทำงานที่ชัดเจน มีนโยบายที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ดังนั้น การมีแนวคิดที่ในจินตนาการ ห้วนไหวในงานศิลปะ ทำให้ขาดสุนทรียภาพในการทำงาน อาจส่งผลทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่สามารถรับต่อคำนิยามขององค์การที่อยู่กับการทำงานในรูปแบบแบบแผนได้ ส่งผลต่อความรู้สึกและอาจก่อให้เกิดความท้อแท้ ไม่พึงพอใจตามมา ทำให้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพต่ำ ซึ่งงานวิจัยของกลณา เลิศพุกฤษ (2546) พบว่าด้านการเปิดประสบการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และงานวิจัยของภัทรญาณี จนธนะพิพัฒน์ (2551)

พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์เป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่ไม่พบความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

4) บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้

ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่เป็นคนเอื้อเฟื้อ ถ่อมตน มีจิตใจอ่อนโยน มีความจริงใจ ย่อมเป็นที่รักของผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลและเป็นที่ยอมรับในการทำงานจากบุคคลอื่น ตามที่อภิวัดน์ จันกัน (2545) พบว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นสูงกว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้าที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และงานวิจัยของ ภัทธญาณี จนชนะพิพัฒน์ (2551) พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังนั้นการที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบอ่อนโยนสูงจึงมีส่วนช่วยในการติดต่องานอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้ง ส่งผลให้พนักงานรับรู้ความสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5) บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จใน

อาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีวินัยต่อตนเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือมีความสามารถที่จะเริ่มงานให้สำเร็จแม้ว่าจะเต็มไปด้วยความเบื่อหรืออุปสรรคก็ตาม ทำจนบรรลุความสำเร็จ ก่อให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน สอดคล้องกับอภิวัดน์ จันกัน (2545) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ พบว่า พนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และลดนา เลิศพฤกษ์ (2546) พบว่าบุคลิกด้านรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นบุคลิกภาพแบบมีสติจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด สอดคล้องกับ Costa and McCrae(1992) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดมีจิตสำนึกสูง แสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายชัดเจนและมีระเบียบวินัยในตนเองสูงในการทำให้เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ประสบความสำเร็จ

2.1.2 ค่านิยมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

.558 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากค่านิยมในงานคือ ความเชื่อส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อการทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งค่านิยม

ภายในบุคคลให้กับลักษณะของงาน โดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือได้ใช้ความสามารถของ
 ตัวเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่
 มีความเป็นอิสระในงาน งานมีความยาก และใช้ความสามารถ ความหลากหลายของทักษะ ทำให้
 เกิดความภูมิใจในความสำเร็จในการทำงาน ส่วนค่านิยมภายนอก คือค่านิยมที่บุคคลให้กับลักษณะ
 ปัจจัยแวดล้อมของงาน การที่สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย มีสิ่ง
 อำนวยความสะดวกที่เหมาะสม องค์กรมีชื่อเสียง มีนโยบายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง
 เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ในรูปแบบของเงินเดือน ผลประโยชน์
 สวัสดิการ ตำแหน่งและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ล้วนทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพ
 ได้ Putti และคณะ (1989) ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานและความผูกพันต่อ
 องค์กร พบว่า ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร การให้ความสำคัญต่อการ
 ทำงานจะแสดงออกมาแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความคาดหวังจากสิ่งที่ปฏิบัติ
 หรือผลจากการทำงาน หากมีความพึงพอใจในงานแล้วก็จะทำให้บุคคลมีความทุ่มเทและตั้งใจ
 ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นาฏลดา ก่อเกิด
 (2551) พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกของลูกจ้างชั่วคราวครูรายเดือนมี
 ความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.3 บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ
 .597 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน บรรยากาศขององค์กรเป็นการ
 แลกเปลี่ยนทางสังคมที่บุคคลมีต่อองค์กร ในสภาพแวดล้อมที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้
 ก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความยินดีและกระตือรือร้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
 ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจตลอดจนการ
 ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเฉพาะการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเรื่องของการติดต่อสื่อสารภายใน
 องค์กร เพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามช่องทาง ทำให้สารที่ต้องการจะสื่อสาร
 นั้นไปถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจนและครบถ้วน จะก่อให้เกิดผลการตอบรับที่ดี และการให้อิสระ
 กับพนักงานในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนในด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยและ
 เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งให้การดูแลเอาใจใส่กับ
 พนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ จึงก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความรัก ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ
 ในการทำงานและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ตามนโยบายขององค์กร ดังนั้น หากองค์กร
 ใดที่มีบรรยากาศขององค์กรที่ดี และพนักงานในองค์กรสามารถรับรู้บรรยากาศขององค์กรได้ในระดับ
 ย่อมส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนและความสำเร็จขององค์กรด้วย ซึ่ง
 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน ชวนชม,2540) ศึกษาถึงปัจจัย

บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งกระตุ้น และจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันเกิดจากความพึงพอใจในงาน และชนพล เดียสุวรรณ (2546) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน นำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้และ จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) พบว่าการรับรู้บรรยากาศ องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของพนักงานต้อนรับเครื่องบิน (กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย) อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .001 การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั้นอาจกล่าวได้ว่า พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเช่นกัน

2.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์ การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .597 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .558 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ทุกค่า เนื่องจาก บรรยากาศองค์การเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกัน และสร้างเจตคติที่ดีต่อกัน ใน องค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีผลงานสร้างสรรค์ เกิดการ พัฒนา มีความก้าวหน้าในการงาน จนก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ไม่โยกย้าย ลาออก ปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จทั้งในอาชีพต่อตนเองและองค์การ บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลในองค์การบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของบุคคล ซึ่งมีรายงานการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสองที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ส่วนค่านิยมในงานเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าสำคัญและใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่จะยึดถือ หรือปฏิบัติตามในการดำเนินชีวิต และหน้าที่สำคัญของค่านิยมคือ เป็นแนวทางที่ช่วยชี้นำวิถีทาง ปฏิบัติ ช่วยประเมินและตัดสินใจต่อการกระทำว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมหรือน่าตำหนิและยังเป็น เครื่องบ่งชี้ความต้องการและแรงจูงใจของบุคคล ทั้งจากปัจจัยภายในงานเอง และปัจจัยภายนอก งานซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล จะทำให้บุคคลมีความทุ่มเทและตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จ ในงานของตนเอง สำหรับบุคลิกภาพ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ได้ โดยบุคลิกภาพแบบมีสติจะแสดงถึงความรับผิดชอบ ทำงานอย่างมีแบบแผน เอาใจใส่ต่อ รายละเอียดของงาน ขณะที่บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน จะแสดงถึงความอบอุ่นใกล้ชิด สนับสนุน ให้ ความสำคัญต่อผู้อื่น ซึ่งมีความจำเป็นมากในองค์การที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน บุคลิกภาพ

แบบแสดงตัว เป็นรูปแบบการแสดงออกหรือความสามารถในการเข้าสังคม บุคลิกแบบเปิดตัวเป็นรูปแบบของการใฝ่หาความรู้ มีแบบแผนการคิดที่สลับซับซ้อน หาแนวทางที่แปลกใหม่ในการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบไม่หัวน้ําไหว แสดงถึงรูปแบบการใช้อารมณ์ สงบ โกรธช้า ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น สามารถเผชิญเหตุการณ์ไม่คาดคิดได้ บุคลิกภาพที่กล่าวมาเป็นตัวสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2.2 บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

2.2.1 อํานาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การค่านิยมภายในงานโดยภาพรวม พบว่าปัจจัยค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.6 แต่ปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมไม่สามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีลักษณะที่โดดเด่นไม่เท่ากัน จึงไม่สามารถตัดสินในภาพรวมได้

2.2.2 พิจารณาแต่ละตัวแปรย่อยพบว่า ค่านิยมในงาน บุคลิกภาพแบบเปิดตัว บุคลิกภาพแบบมีสติ บรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.3

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาจากตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับค่านิยมภายในงานเป็นอันดับ 1 โดยมีอิทธิพลในการพยากรณ์ร้อยละ 28.6 ค่านิยมภายในงานนั้น หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนา (desirability) ที่บุคคลให้กับลักษณะของงาน โดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำให้งานสำเร็จ ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ความเป็นอิสระในงาน ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างเข้มงวดงานที่ต้องใช้ความสามารถในงานสูง ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน สอดคล้อง Gtay and Eylon (1998) ได้ศึกษาค่านิยมของบุคคลประสบความสำเร็จในธุรกิจ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากภาวะอิสระจากงาน ความเป็นอิสระ และความกล้าหาญ Burd (2003) จากรายงานวิจัยเรื่องค่านิยมในงานของ

บรรณารักษ์ในโรงเรียนพบว่า บรรณารักษ์ที่มีค่านิยมในองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีการสื่อสารอย่างอิสระ มีโอกาสประสบความสำเร็จและมีแนวโน้มในการลาออกต่ำ นั้นแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ส่วนตัวแปรในกลุ่มบรรยากาศองค์กรที่ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บริษัทให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานเองเกิดความพอใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของแต่ละส่วนงาน มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่แตกต่างกันเพื่อความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร หากมีปัญหาหรือมีนโยบายเร่งด่วนในเรื่องการทำงาน หัวหน้าจะเป็นผู้ตัดสินใจ ทำให้พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ถ้าหากพนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นของตนโดยไม่ปิดกั้นและมีส่วนร่วมในงาน จึงทำให้สนุกและมีความสุขในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน การที่องค์กรมีการเอาใจใส่ ดูแลผลประโยชน์ของพนักงานเป็นอย่างดี การช่วยเหลือสวัสดิการต่างๆ และถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่องค์กรมีนโยบายกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี การขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และด้านการสนับสนุน การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานทั้งจากหัวหน้าและผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีการแสดงความเป็นมิตร การเกื้อกูลกัน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคคลลดความกลัวที่จะล้มเหลวในงาน หัวหน้าส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกมีความสุข รับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยบุคลิกภาพที่สามารถร่วมพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ คือ บุคลิกภาพแบบเปิดตัวและบุคลิกภาพแบบมีสติ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพแบบเปิดตัว มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีจินตนาการ สนุกสนาน การรับรู้ค่านิยมและไวต่อการรับรู้ ส่วนบุคลิกภาพแบบมีสติ เป็นบุคลิกภาพที่มีความสามารถควบคุมตนเอง มีระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์และความมีวินัยใจตนเอง อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกแบบเปิดตัวและบุคลิกแบบมีสติ เป็นบุคลิกภาพที่จำเป็นและสำคัญมาก

สำหรับองค์การที่ต้องมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา อย่างในธุรกิจการบินการที่จะก้าวเป็นศูนย์กลาง การบินเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้นั้น พนักงานในองค์กรควรมีลักษณะที่พร้อมจะปรับเปลี่ยน ความคิด รับค่านิยมใหม่ๆ ได้ทันกระแสวิวัฒนาการ ชอบความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับเหตุผล ในมุมมองที่กว้างขึ้น เพื่อเปิดรับความคิดใหม่ๆ ตลอดเวลา และที่สำคัญพนักงานต้องมีบุคลิกภาพ แบบมีสติ รู้คิดชอบ ต้องมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำงานมุ่งมั่นให้ภารกิจทั้งใน หน่วยงานตนเอง รวมถึงนโยบายบริษัทสำเร็จลุล่วง โดยการทำงานต้องเป็นไปอย่างมีแบบแผน รอบคอบและเป็นระเบียบ หากพนักงานทุกคนมีบุคลิกดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การมีความเติบโต สำเร็จในเป้าหมาย ซึ่งพนักงานเองก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานของตนและมีความสุขในการ รับรู้ความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงค์ เกสรทรัพย์ (2544) พบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดประสบการณ์และด้านมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อนาครไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และลลนา เลิศพฤกษ์ (2546) พบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองและด้านความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันทำนาย ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 จากการวิเคราะห์บุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกแบบไม่หวั่นไหว แบบมีสติ แบบอ่อนโยน และแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น องค์กรจึงควรพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวให้สูงขึ้น โดยเน้นที่บุคลิกภาพแบบมี สติ และแบบแสดงตัวเป็นสำคัญ ด้วยการฝึกทักษะทางสังคมแก่พนักงาน ฝึกอบรมด้านมนุษย์ สัมพันธ์ในการทำงาน และฝึกอบรมในเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นต้น นอกจากนี้บุคลิกภาพ แบบเปิดตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถ ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสนใจกับบุคลิกภาพ แบบเปิดตัวด้วย กล่าวคือ การจัดกิจกรรมสัมมนาการที่มุ่งพัฒนาการยอมรับค่านิยมต่างๆ ส่งเสริม ในกระบวนการคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ เห็นคุณค่าอารมณ์ด้านต่างๆ และผลที่ได้จากการวิจัย ครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกพนักงานใหม่ได้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบใน การคัดเลือกบุคลากร อาจนำแบบวัดบุคลิกภาพมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน เพื่อที่ องค์กรจะได้เลือกวางตัวบุคคลไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสม ทั้งนี้ก่อให้เกิดความสำเร็จในภารกิจของ องค์กรและบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.2 ค่านิยมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ หากองค์กรมีความต้องการให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสำเร็จในงาน องค์กรควรจะมีการ ส่งเสริมค่านิยมในงานทั้งภายในและภายนอก เช่น ให้งานที่ทำท่าย เปิดโอกาสในการทำงาน เพิ่ม หน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดี มีความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีกิจกรรมระหว่างองค์กรกับครอบครัวพนักงานมากขึ้น เพื่อให้ทำ ให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่การทุ่มเทลงมือปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

3.1.3 บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น องค์กรควรหาวิธีส่งเสริมให้มีบรรยากาศขององค์กรที่ดี โดยปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ใน องค์กรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

3.1.4 การรับรู้ความสำเร็จอาชีพ พบว่า ด้านบทบาทการทำงานและด้าน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการเงิน และ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มนุษย์ทุกคนมี ความต้องการความก้าวหน้า ต้องการมีสถานภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ เมื่อพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การได้รับรางวัล จากการ ปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานของตน ดังนั้นองค์กรควรมีการ เสริมปัจจัยต่างๆ เช่น องค์กรควรมีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เพื่อเป็น การนำข้อมูลมาพัฒนานโยบาย และกำหนดทิศทางขององค์กร ให้มีมาตรฐานสามารถตอบสนองความ ต้องการของพนักงาน

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งถือเป็น หน่วยธุรกิจหลัก ที่มีความซับซ้อนของการทำงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากการทำงาน ในหน่วยธุรกิจภูมิภาค การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจึงได้ในภาพรวม ควรจะมีการวิจัยเฉพาะท่า อากาศยาน เพื่อให้ได้รับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานในระดับบริหาร เพื่อเป็นการพัฒนานโยบายตอบสนองความต้องการแก่พนักงาน

3.2.4 การวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพนี้ เป็นการวัดโดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินตนเอง ดังนั้นควรมีการศึกษาโดยการใช้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมินด้วย เพื่อรับทราบถึงมุมมองของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

