

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ยากที่จะหลีกเลี่ยงกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ที่นับวันจะทวีความรุนแรงและรวดเร็วยิ่งขึ้น ทำอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความมีสมรรถภาพและศักยภาพสูงสุด เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญและท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความมีสมรรถภาพและศักยภาพสูงสุด คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในงานของตนแล้วก็จะสามารถเป็นผู้นำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ตามที่ได้ตั้งไว้ องค์กรต่างๆ จึงต้องการบุคคลตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหารที่มีความสามารถ มีความพร้อมที่จะพัฒนา เรียนรู้และฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพของตน

ในปัจจุบัน องค์กรหลายองค์กร ยังมีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่ใช้เพียงปัจจัยเดียวเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก เช่น องค์กรส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับสติปัญญาเป็นอันดับต้นๆ ในการพิจารณา และ ใช้วิธีการสัมภาษณ์และดูประวัติส่วนบุคคลเบื้องต้นเท่านั้น ทำให้การคัดเลือกนั้นเกิดความผิดพลาดได้ง่าย ส่งผลให้คัดเลือกบุคคลที่เข้ามาทำงานมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงาน ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ตนเองได้ทำ และเกิดผลเสียกับองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นในปัจจุบันหลายๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับเรื่องของบุคลิกภาพ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานที่บุคคลจะได้รับ จึงสรรหาเครื่องมือเพื่อใช้คัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ และเพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพด้านนั้น ซึ่งนักจิตวิทยาได้สร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพไว้มากมายในการนำมาทดสอบบุคลิกภาพด้านต่างๆ เช่น แบบทดสอบ 16 PF , MBTI, MPI แต่ที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) 5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) (Costa and McCrae, 1992 อ้างจาก วัลภา สบายยิ่ง, 2542) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการว่า สามารถใช้

เป็นเครื่องมือสำหรับแบ่งหมวดหมู่ของบุคลิกภาพที่มีความโดดเด่นอย่างคงที่ (Mount, Barrick, & Strauss, 1994, p. 272) ซึ่งมีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานได้ เช่น จากการศึกษาของ เฮิร์ท และโดโนแวน (Hurtz & Donovan, 2000, p. 875) ศึกษาวิจัยที่ได้มีนักวิจัยศึกษาไว้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ ส่วนองค์ประกอบด้านการประนีประนอม การเปิดรับประสบการณ์ และแบบห้วนไหวสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห้วนไหว และ แบบแสดงตัว สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขาย และการจัดการได้ นอกจากนี้ แบร์ริก และเมาท์ (Barrick & Mount, 1991, cited by Barrick & Mount, 1993, p. 111) รายงานผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานว่า องค์ประกอบด้านการเปิดเผยเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาชีพด้านการจัดการ และอาชีพด้านการขาย ส่วนองค์ประกอบด้านอื่นๆสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีข้อจำกัดในบางอาชีพ เป็นต้น

เมื่อบุคคลที่ได้คัดเลือกเข้ามาทำงานนั้น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ก็ยังมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ซึ่งความสำเร็จในงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เพราะทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพ อีกทั้งความสำเร็จในอาชีพมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล ทำให้เกิดความทุ่มเท มีเป้าหมายและความตั้งใจมุ่งมั่น มีความสุขในการทำงาน เพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จต่างๆ ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพนั้นสามารถพิจารณาได้จากหลายปัจจัย เช่น การมีความสุขกับการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งนำไปสู่การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น (อารี พันธมณี, 2543, น. 87) หรืออาจจะแบ่งเป็น ความสำเร็จในอาชีพด้านรูปธรรม (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความสำเร็จในอาชีพด้านนามธรรม (Subjective career success) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความสุขหรือภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์การทำงานของบุคคล (Judge et al., 1995, p. 487) บุคลิกภาพจึงเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ในการที่จะช่วยส่งเสริมหรือขัดขวางความสำเร็จในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน การทำงาน การเข้าสังคม (โสภา ชูพิกุลชัย ชีปัดมันน์, 2544) แม้ว่า ความรู้

ความสามารถ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน แต่ไม่ใช่ทั้งหมด การยอมรับของสังคมนั้นต้องมี ซึ่งส่วนประกอบที่สำคัญนั้น คือ บุคลิกภาพ (วรวรรณา จิตลานนท์, 2546) ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลและเกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ

ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support : POS) ไอเซนเบอร์เกอร์ ฮันติงตัน ฮัทชีสัน และโซวา (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) อธิบายว่า บุคคลในองค์กรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีพื้นฐานอยู่บนบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อมีใครให้อะไรแก่ตนแล้ว ตนจะต้องตอบแทนคืนเขาด้วยเช่นกัน และ ยังพบว่า ถ้าพนักงานเชื่อว่าองค์กรให้ความสำคัญกับงานที่เขาทำ คอยช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ เอาใจใส่ดูแลสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของเขา รวมไปถึงมีกระบวนการยุติธรรมในระบบการให้รางวัล จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าต้องทำงานให้ดีขึ้น เพื่อตอบแทนสิ่งที่เขาได้รับจากองค์กร และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อของบุคคลที่จะพยายามทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและได้รับรางวัลจากองค์กรเป็นการตอบแทน (Eisenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven, Debora & Sowa, 1986) ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เพราะบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน และ ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก มีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผินและส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนของบุคลิกภาพก็ถูกซ่อนเร้น หรือถูกปิดบังอำพรางโดยจิตใจและไม่จริงใจ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544, น. 5) บุคลิกภาพจึงมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน ซึ่งบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นบุคลิกภาพหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้นจากองค์กร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร, 2548, น. 29)

จากการศึกษาของไรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002) พบว่า เมื่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานสูงจะทำให้ ความพึงพอใจในงาน ความสนใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แสตัมเปอร์และจอห์ลเก (Stamper and Johlke, 2003) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในงาน อีกทั้ง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังมีอิทธิพลที่สำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน (Wayne, Shore, Boomer, & Tetrick, 2002 ; Pack, 2005) และจากการศึกษาของพัทธาภรณ์ จินกุล (2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 370 คน ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การ กับการสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง และสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในอาชีพของตนแล้ว ก็ย่อมส่งผลให้องค์การมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่องค์การขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถแล้ว โอกาสที่องค์การจะประสบความสำเร็จคงเป็นไปได้ยาก “คน” จึงเป็นหัวใจของทุกเรื่องในการทำงานในองค์การปัจจุบัน และเป็นปัจจัยหลักที่จะเป็นตัวทำให้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่นมีคุณค่าต่อไปได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, น. 157) ซึ่งเมื่อใดที่พนักงานรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และสามารถตอบสนองความต้องการในสิ่งที่เขาต้องการได้แล้ว พนักงานก็อยากจะตอบแทนองค์การโดยการทุ่มเททำงาน ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งการศึกษาของ ไอเซนเบอร์เกอร์ อาเมรี เล็กวินเกล ลินซ์ โรเดส (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการรับรู้สภาวะของพนักงานที่ใส่ใจเกี่ยวกับความผาสุกขององค์การ และจะช่วยเหลือให้องค์การไปสู่เป้าหมายได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนทำให้้องค์กรนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรสามารถนำไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน
5. เพื่อสร้างสมการทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษานี้มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพนักงานบริษัทบริษัท ดิทีโต้ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 208 คน
2. การศึกษานี้ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ตามแนวคิดของ คอสตาและแมคเคเร (Costa and McCrae, 1992) โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)
 - 2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
 - 2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)
 - 2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
 - 2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
3. การศึกษานี้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
 - 3.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า

3.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์

3.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน

4. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

4.1 ด้านบทบาทการทำงาน (Work role success)

4.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success)

4.3 ด้านการเงิน (Financial success)

4.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ของพนักงาน

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

4. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

5. ทำให้ทราบถึงความสามารถในการทำนาย การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

6. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางสำหรับองค์กร ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานวางแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุน การฝึกอบรม ให้เกิดความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) หมายถึง ลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) จะแสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์และความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวได้ดี จะถูกรบกวนจากสิ่งกระตุ้นในสิ่งแวดล้อมได้ยาก

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่สามารถทำนายถึงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่จะแสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่น และความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแบบแสดงตัวจะชอบแสดงสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และใช้เวลาอยู่กับคนอื่นมาก แต่ถ้าเป็นคนที่ไม่ชอบแสดงตัวก็จะมี การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย และใช้เวลาอยู่กับผู้อื่นน้อย ชอบอยู่กับตัวเองมากกว่า

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในตัวบุคคล เป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและสถานการณ์

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล จะแสดงถึงปริมาณการรับฟังผู้อื่น และความสามารถในการยอมรับผู้อื่นหรือปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะเป็นคนที่ยอมรับฟังคำแนะนำจากคนอื่น ๆ ได้ง่าย

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จะแสดงถึงความยากง่าย และความมากน้อยของจุดมุ่งหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเอง และการมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งใจไว้ ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะแสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นคนที่มีความมีระเบียบวินัยในตนเองสูงในการทำตามเป้าหมายที่ตั้งใจประสบความสำเร็จ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ว่า องค์การให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเทในการทำงาน มีความห่วงใย และมีความผูกพันต่อพนักงาน

โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย และตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรและหัวหน้างานเกี่ยวกับเงินเดือน และนโยบาย หรือสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และครอบครัว

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรและหัวหน้างานเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ ให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน และเพื่อความเติบโตในสายอาชีพ

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรและหัวหน้างานว่า ได้ให้โอกาสพนักงานได้ทำงานในองค์กรต่อไปอย่างมั่นคง และจะไม่ปลดออก หรือถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาวมณ์ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรและหัวหน้างาน ให้การยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ยกย่องหรือให้เกียรติเมื่อทำงานได้สำเร็จ และให้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจ เมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผู้บริหาร และหัวหน้างาน ให้การสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะช่วยเหลือ และแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก สัมฤทธิ์ผล และสร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าพึงพอใจและปลอดภัย

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเองที่เป็นผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งบุคคลได้รับมาจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน มีความหมาย ดังนี้

1. ด้านบทบาทการทำงาน (Work role success) หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ตลอดจนความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีความเต็มใจในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการเงิน (Financial success) หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากการทำงาน รับรู้ว่าตนได้รับผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับผลงานและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) หมายถึง การรับรู้ถึงความก้าวหน้าและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบหัวนั้ใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้