

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ มีดังนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
- 2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ
- 4.ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5.บริษัท ดิทีได้ (ประเทศไทย) จำกัด
- 6.เหตุผลในการตั้งสมมติฐาน

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

กอร์ดอน (Gordon, 1963) ให้ความหมาย ว่า บุคลิกภาพคือ ผลรวมของพฤติกรรมทั้งหมดที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

แคทเทลล์ (Cattell, 1977) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นแนวคิดที่สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ได้ บุคลิกภาพเป็นผลของตัวแปรด้านความรู้สึกและสติปัญญา และมองว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลกระทบบรรลุร่วมกันระหว่างตัวแปรทางด้านคุณลักษณะนิสัยกับด้านสภาวะแวดล้อม

เจลล์ และซีเกลอร์ (Hjelle & Ziegler, 1981 อ้างถึงใน มธุรส สว่างบำรุง, 2542, น. 304) ให้ความหมายของบุคลิกภาพออกเป็นหมวดหมู่ ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพเป็นชนิดของสมมติฐานโครงสร้างของพฤติกรรมที่มีการจัดระเบียบเป็นองค์รวมของบุคลิกภาพ
2. บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เป็นผลรวมของแต่ละบุคคลทั้งหมดที่สามารถชี้ได้อย่างชัดเจน

3. บุคลิกภาพเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของบุคคลในรูปแบบของภูมิหลังพัฒนาการหรือสิ่งที่ประจักษ์แก่สายตา โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องต่อบุคคลทั้งปัจจัยภายในและภายนอก อันประกอบไปด้วย กระบวนการทางชีววิทยา ประสบการณ์ทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

เจลล์ (Hjelle, 1992, p. 1) กล่าวถึงบุคลิกภาพไว้ว่า จิตวิทยาสาขานี้มีความเป็นเอกลักษณ์ของตน และแตกต่างจากจิตวิทยาสาขาอื่น ดังต่อไปนี้

1. ศาสตร์ของบุคลิกภาพเน้นการศึกษาความแตกต่างของบุคคล เพื่อให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลจึงแตกต่างจากบุคคลอื่น และแตกต่างอย่างไร

2. นักจิตวิทยาบุคลิกภาพมุ่งเน้นความสนใจที่รูปแบบปกติของบุคคลที่มีความคงที่ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง แม้เวลาจะผ่านไปหรือสถานการณ์จะเปลี่ยนไป

3. นักจิตวิทยาบุคลิกภาพเน้นการศึกษาเชิงประจักษ์ (empirical study) เป็นภาพรวมของบุคคล

จุฑา บุรีภักดี (2533, น. 11) ให้ความหมาย บุคลิกภาพ ว่า ลักษณะส่วนร่วมของแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วยระบบทางร่างกาย และจิตใจที่กำหนดให้บุคคลนั้นมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างจากบุคคลอื่น พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาทั้งลักษณะภายนอกที่มองเห็นและลักษณะภายในที่แสดงออกทางด้านสติปัญญา อารมณ์และจิตใจ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544, น. 5-6) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน โดยส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ ลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกเป็นส่วนๆ ออกจากกันและกันได้โดยเด็ดขาด ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบต่อกันและกันประดุจลูกโซ่ บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัฒนธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์ไม่ว่าด้านใดๆ เป็นสิ่งที่ไม่ตายตัวเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคมและวัฒนธรรม บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล มีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผินและส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนของบุคลิกภาพถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังอำพรางโดยจงใจและไม่จงใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา และมีส่วนซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกกันว่า “เฉพาะตัว”

ฉัตรฤดี สุภปลั่ง (2543, น. 35) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งที่ปรากฏออกมาภายนอกและที่อยู่ภายใน โดยบุคลิกภาพนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม

จากความหมายของบุคลิกภาพ ดังที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ทั้งในส่วนภายนอกและภายใน ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เป็นองค์รวมของพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม และประสมประสานด้วยพันธุกรรม และการเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และมีรูปแบบการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองอย่างสม่ำเสมอและค่อนข้างมั่นคง

แนวทางการศึกษาบุคลิกภาพ

การศึกษามโนทัศน์บุคลิกภาพ คือ การศึกษาความคงที่ (consistency) ความซับซ้อน (complexity) ความหลากหลาย และความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากความซับซ้อน ความหลากหลายของบุคลิกภาพ และประวัติการศึกษาบุคลิกภาพที่มีมาเป็นเวลายาวนาน ทำให้มีคำอธิบาย และข้อสรุปหลายแนวคิดหลายวิธี เรียกว่า “ทฤษฎี” แต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัด จุดเด่นและจุดด้อยที่ต่างกัน ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม เพราะแต่ละทฤษฎีพยายามอธิบายด้วยหลักการ และแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป บุคลิกภาพของบุคคลหนึ่ง อาจอธิบายด้วยแนวคิดหนึ่ง แต่ไม่สามารถนำแนวคิดอื่นมาอธิบายได้ บุคลิกภาพบางแบบต้องใช้หลายแนวคิดมารวมอธิบาย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539, น. 8) แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญๆ ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์แนวฟรอยด์ (Freudian psychoanalysis) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (behavioral theory) ทฤษฎีมนุษยนิยม (humanistic theory) ทฤษฎีลักษณะนิสัย (trait theory) ในการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มทฤษฎีเทรทหรือทฤษฎีลักษณะนิสัย (trait theory) มาใช้ในการศึกษา โดยศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพตามแนวคิดที่เรียกว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นทฤษฎีที่พยายามจะอธิบายสรุปลักษณะโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้เป็นระบบ มีแบบแผนรัดกุม เข้าใจได้ ซึ่งแต่ละทฤษฎี จะมีหลักการ เหตุผล และความเชื่อที่แตกต่างกันไป ทำให้การจัดประเภทของทฤษฎีบุคลิกภาพมีหลายแบบขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่จะใช้ในการจัดประเภท ซึ่งไฮภา ชูพิกุลชัย (2529) ได้เสนอ การจัดระบบของทฤษฎีบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1.ทฤษฎีแบ่งประเภท (Type Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งพิจารณาเกี่ยวกับตัวบุคคล โดยคำนึงถึงรูปร่าง (Physical) หรือลักษณะทางกายเป็นส่วนใหญ่ และยอมรับเกี่ยวกับลักษณะหรือบุคลิกภาพภายนอกโดยขึ้นอยู่กับการสังเกตทั่วไป นักจิตวิทยาที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ จุง (Jung) และเชลดัน (Cheldon) เป็นต้น

จุง (Jung) มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูมาตั้งแต่วัยเด็ก และได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) บุคลิกภาพชอบแสดงตนหรือชอบเด่น (Extrovert Personality) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้ จะเป็นผู้ที่ชอบแสดงตัว และชอบสังคม มีความเชื่อมั่นอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัวเมื่อประสบปัญหา กล้าที่จะเผชิญปัญหาด้วยการสู้ปัญหา

(2) บุคลิกภาพแบบประเภทเก็บตัว (Introvert Personality) ลักษณะที่เห็นได้ชัด คือ เชื่อตนเองและทุกอย่างที่กระทำมักจะขึ้นอยู่กับการตนเองเป็นส่วนใหญ่ เป็นบุคคลที่ผูกพันสิ่งต่างๆกับตนเองมากกว่าที่จะผูกพันกับสังคม ไม่ชอบสูงส่งกับผู้อื่น เมื่อเผชิญปัญหามักจะแยกตัวออกจากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา

เชลดัน (William Cheldon) ได้จัดประเภทของบุคลิกภาพตามลักษณะของรูปร่าง และแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 3 ประเภท คือ

(1) รูปร่างอ้วนกลม (Endomorphy) มีลักษณะนิสัยเป็นคนชอบความสบายเรื่อยๆ ชอบกิน ชอบให้คนอื่นเอาใจ ใจน้อย ดุนเฉียว เจ้าอารมณ์ หลับง่าย เคลื่อนไหวช้าๆ เมื่อเผชิญปัญหาจะต้องการผู้ช่วย

(2) รูปร่างใหญ่ลำสันสมส่วน (Mesomorphy) มีลักษณะนิสัยไม่ชอบอยู่หนึ่ง ชอบการต่อสู้ ชอบสนุก เสี่ยงดังคล่องแคล่วว่องไว กล้าได้กล้าเสีย โผงผาง เมื่อมีปัญหา มักแก้ปัญหาด้วยการเดินหน้าสู้

(3) รูปร่างผอมบาง (Ectomorphy) มีลักษณะเป็นคนยึดมั่นถือมั่น ไม่มีการยืดหยุ่น ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ตอบโต้ไว ชอบอยู่คนเดียว อ่อนไหวง่าย เป็นบุคคลประเภทอ่านยาก ไม่ว่องไว เหนื่อยง่าย หลับยาก เมื่อเผชิญปัญหาชอบอยู่คนเดียว

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะนิสัย (Trait Theory)

หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีเทรท คือ การจำแนกบุคคลตามแนวโน้มของลักษณะนิสัย (trait) และวิธีการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ โดยแต่ละบุคคลจะแสดงออกแตกต่างกันในสถานการณ์ที่ต่างกัน นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จะพยายามเสาะหารายชื่อลักษณะนิสัยเป็นคำสั้นๆ ที่จะใช้อธิบายนิสัยของคนทั่วไป ลักษณะเด่นของทฤษฎีเทรท ประการแรก คือ ความคงที่ (consistency) บุคคลจะมีลักษณะโดดเด่นหลายๆ อย่างภายในตัว และจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่างๆ กัน ถ้าเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใด เราจะสามารถอธิบายพฤติกรรมของเขาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ประการที่ 2 คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual difference) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่าแต่ละคนประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่างซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวไม่มีใครเหมือนใคร แนวคิดร่วมกันของนักจิตวิทยากลุ่มนี้คือ การค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคล เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น นักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ อัลพอร์ต (Allport) แคทเทิลล์ (Cattell) และไอแซนส์ (Eysenck) (อัญพร พูลทรัพย์, 2546, น. 11)

อัลพอร์ต (Gordon Allport) เชื่อว่าบุคลิกภาพของบุคคลถูกกำหนดจากเทรท (trait) ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยหรือความเคยชิน เทรทมีมากมายหลายประการ ไม่มีเทรทใดตายตัวในแต่ละบุคคล บุคคลจะแสดงลักษณะเทรทใดๆ โดดเด่นออกมานั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และพลังกดดันทางสังคมขณะนั้น อัลพอร์ตอธิบายว่า เทรทของบุคคลมี 3 ประเภท (อัญพร พูลทรัพย์, 2546, น. 11)

(1) Cardinal Traits คือ trait ที่โดดเด่นในตัวบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่ง มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลเกือบทุกด้าน เป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน ไม่สามารถซ่อนเร้นได้ มีลักษณะเหนือลักษณะอื่นทั้งหมด เป็นลักษณะที่เราใช้เป็นบุคลิกภาพอ้างอิง (reference personality)

(2) Central Traits เป็นกลุ่มลักษณะนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอยู่ในภายในตัวบุคคลมากบ้างน้อยบ้าง เป็นลักษณะที่บุคคลมีร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ในชีวิตประจำวัน เช่น ความรักพวกพ้อง ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นต้น

(3) Secondary Traits เป็นลักษณะนิสัยที่ไม่โดดเด่นมากนักภายในตัวบุคคล เป็นทัศนคติของบุคคลในการตอบโต้สถานการณ์ อัลพอร์ท เน้นความเป็นเอกัตบุคคล โดยเชื่อว่า แม้บุคคลจะมีเทรตเหมือนกัน แต่การแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ และระดับความรุนแรงจะแตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

เรย์มอนด์ บี แคทเทลล์ (Raymond B.Cattell) ได้ทำการศึกษาลักษณะนิสัยของคนซึ่งบรรยายโดยใช้คำคุณศัพท์ 17,953 คำ ตามที่ Allport และ Odbert รวบรวมไว้ (สุภาณี สนธิรัตน์, 2539, อ้างถึงใน อัญพร พูลทรัพย์, 2546, น. 12) และใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ (factor analysis) แยกแยะออกเป็นลักษณะนิสัยส่วนผิว (surface traits) ของบุคคลที่สังเกตได้จากพฤติกรรมภายนอก เป็นชุดลักษณะนิสัยที่เข้ากลุ่มกัน และมีค่าสหสัมพันธ์สูงในบุคคลเดียวกัน ต่อจากนั้นเขาได้รวบรวมลักษณะนิสัยส่วนผิวให้มีรายการสั้นเข้าไปอีก โดยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ ลักษณะส่วนผิวหลายๆลักษณะที่เกาะกลุ่มกัน จนเหลือลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐานที่เรียกว่า ลักษณะนิสัยซ่อนเร้น (source traits) ซึ่งเป็นพฤติกรรมต้นเงื่อนจริงๆ มีอยู่ 16 ลักษณะ และมีลักษณะค้ำกันเป็นคู่ เป็นตัวเราสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพภายนอก ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 16 ลักษณะดังกล่าว แคทเทลล์ได้สร้างเป็นแบบทดสอบเพื่อวัดบุคลิกภาพ เรียกว่า 16 PF (Sixteen Personality Factors) เป็นมาตรวัดในลักษณะสองขั้ว (มีความหมายตรงข้ามในมิติเดียวกัน) นับเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในยุคปัจจุบันมีผู้แปลแบบทดสอบนี้เป็นภาษาต่างๆหลายภาษานำมาใช้ในการศึกษาวิจัยทางบุคลิกภาพ และนิยมใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกความถนัดในอาชีพหรือความถนัดทางการศึกษาของบุคคล

ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพ 16 ลักษณะที่มีลักษณะตรงกันข้ามของแคทเทลล์ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544, น. 203-207) คือ

- (1) ขอบอกสังคม – เก็บตัว
- (2) เฉลียวฉลาด – ปัญญาทึบ
- (3) ไม่หวั่นไหว - เจ้าอารมณ์
- (4) แสดงตัว – ถ่อมตน
- (5) นิ่งเงียบ – กระตือรือร้น
- (6) ยึดมั่นในความดี-ชั่ว เคร่งครัด – ไม่ยึดมั่นในความดี-ชั่วเคร่งครัด

- (7) อวดกล้าทำทายเป็น - เชนอาย
- (8) ใจแข็ง – ใจอ่อน
- (9) ไว้วางใจ – ซื่อสัตย์
- (10) ปฏิบัติได้จริง – ดีแต่ฝัน
- (11) หลักแหลม มีเหลี่ยม – จริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่มีเหลี่ยม
- (12) มั่นคง – มักรู้ลึกผิด
- (13) เปลี่ยนแปลงแนวทาง , แนวคิดใหม่ – ยึดมั่นสิ่งเดิมๆ
- (14) พึ่งความสามารถของตนเอง – อิงพวกพ้อง
- (15) รู้จักควบคุม – ไม่มีกรอบระเบียบ วินัย
- (16) ผ่อนคลาย – เกร็ง

นอกจากอัลพอร์ต และแคทเทิลแล้ว ไฮเซนซ์ (Hans Eysenck) เป็นอีกผู้หนึ่งที่อธิบายบุคลิกภาพโดยจัดกลุ่มลักษณะนิสัย (trait) และ ใช้กระบวนการทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เช่นเดียวกับแคทเทิล เขาแบ่งกลุ่มนิสัยออกเป็น 2 มิติ มิติหนึ่งคือ อารมณ์มั่นคงคู่ค้ำกับอารมณ์หวั่นไหว (emotional stability – neuroticism) อีกมิติหนึ่งคือ เก็บตัวคู่ค้ำกับแสดงตัว (introvert – extraversion) หรือที่เรียกว่า “Big Two” ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 มิตินี้ สามารถกำหนดลักษณะนิสัยได้ถึง 32 ลักษณะ และได้พัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพ MPI (Maudsley Personality Inventory) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของลักษณะนิสัย 2 มิติดังกล่าว ทฤษฎีของไฮเซนซ์ คล้ายๆกับทฤษฎีเทรปของทานอื่น ๆ ตรงที่มีการวิเคราะห์บุคลิกภาพด้วยกระบวนการทางสถิติ แต่มีความแตกต่างจากทฤษฎีอื่นในประเด็นที่เขาได้ให้ความสำคัญต่อบัจจัยทางชีวภาพว่า เป็นตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่าปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (อัษฎพร พูลทรัพย์, 2546, น.13)

3.ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Dynamic Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความเปลี่ยนแปลงไม่คงที่และพัฒนาการของบุคลิกภาพในลักษณะเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมกายภาพ (Physical) และทางด้านสังคม (Social) และเชื่อว่าสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดมีอิทธิพลต่อการก่อตั้งและการเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ ฟรอยด์ (Freud)

ฟรอยด์ (Sigmund Freud) วิเคราะห์ว่า จิตของมนุษย์ประกอบด้วย 2 ระดับ คือ ระดับจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก แต่ ฟรอยด์ เชื่อว่า บุคลิกภาพของมนุษย์ประกอบขึ้นจาก 3 องค์ประกอบ คือ

(1) Id เป็นแหล่งรวมของแรงกระตุ้นความปรารถนาแรงขับและสัญชาตญาณ ได้แก่ สัญชาตญาณทางเพศ หน้าที่หลักของอิด คือ การแสวงหาความสุขให้กับตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

(2) Ego เป็นตัวกลางประสานงานระหว่างความต้องการที่ไร้เหตุผล ของอิด (Id) กับสิ่งที่มีเหตุผล มีคุณธรรมของซูเปอร์อีโก

(3) Superego คือ คุณธรรม ศีลธรรม สภาพความเป็นจริงซึ่งพัฒนาขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่เด็กได้รับจากทางบ้าน ทางโรงเรียน เป็นส่วนที่เหนี่ยวรั้งบุคคลไม่ให้ทำความชั่ว

4. ทฤษฎีส่วนรวมทั้งร่างกายและจิตใจ (Organismic Theory)

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการศึกษานักศึกษา จะต้องศึกษานักศึกษาโดยส่วนรวมทั้งหมด และเชื่อว่ามนุษย์มีพื้นฐานของความดีควรได้รับการพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม นักจิตวิทยาในทฤษฎีนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) และโรเจอร์ (Roger)

มาสโลว์ (Abraham Maslow) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์ทุกรูปแบบเกิดจากแรงจูงใจของตัวเอง แรงจูงใจต่างกันจึงทำให้นักศึกษามีบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน และเขาอธิบายว่าแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นต่ำจนถึงขั้นสูง มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544, น. 103-104) ดังนี้

- (1) ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological needs)
- (2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)
- (3) ความต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการที่จะได้รับรัก และรักผู้อื่น (Belongingness and love needs)
- (4) ความต้องการมีศักดิ์ศรีจากตนเองและผู้อื่น (Esteem needs from oneself and others)
- (5) ความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self actualized needs)

โรเจอร์ (Roger) มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพของคนพัฒนาขึ้นมาจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับตัวของเขาเอง (Self Concept) ซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามวัยและประสบการณ์ การรับรู้ต่อตนเองจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนารูปแบบของบุคลิกภาพของเขาต่อไป โรเจอร์ ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการเกี่ยวพันระหว่างระบบ 3 ระบบ ดังนี้

- (1) อินทรีย์ (Organism) ได้แก่ สามัญสำนึกของมนุษย์

(2) สนามประสบการณ์ (Phenomenal Field) ได้แก่ ประสบการณ์ทั้งหมดที่มนุษย์รับรู้หรือเป็นประสบการณ์ทุกชนิดของมนุษย์

(3) ตัวเอง (Self) พัฒนามาจากประสบการณ์ และการปฏิบัติระหว่างอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อม และส่วนนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในทางที่ดีขึ้น เป็นกระบวนการที่เรามองตนเอง ซึ่งประกอบด้วยความเข้าใจที่เรามีต่อสภาวะทางกาย และสภาวะทางจิตใจของตนเอง

ซึ่งโรเจอร์ ได้แบ่ง ตัวตน (Self) เป็น 3 แบบ (ศรีเวื่อน แก้วก้างวาล, 2544, น.123-124) ได้แก่

(1) ตนที่ตนมองเห็น (Self Concept) คือ ภาพของตนที่เห็นว่าตนเองเป็นคนอย่างไร คือ ใคร มีความรู้ความสามารถลักษณะเฉพาะตนอย่างไร เช่น คนสวย คนเก่ง คนร่ำรวย คนมีชาติตระกูล คนต่ำต้อยวาสนา คนช่างพูด คนขี้อาย คนเก็บตัว คนเงียบ คนสรว้อยเศร้า ฯลฯ โดยทั่วไปคนรับรู้มองเห็นตนเองหลายแง่หลายมุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือภาพที่คนอื่นเห็น เช่น คนที่ชอบเอาวัดเอาเปรียบผู้อื่น อาจไม่เคยนึกเลยว่าตนเองเป็นบุคคลประเภทนั้น

(2) ตนตามที่เป็นจริง (Real Self) คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง บ่อยครั้งที่ตนมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตน เพราะเป็นกรณีที่ทำให้ตนเองรู้สึกเสียใจ เศร้าใจ ไม่เทียมหน้าเทียมตา กับบุคคลอื่นๆ รู้สึกผิดเป็นบาป ฯลฯ

(3) ตนตามอุดมคติ (Idea Self) คือ ตัวตนที่อยากมีอยากเป็น แต่ยังไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน

5. ทฤษฎีที่เน้นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมของสังคม (Social Determinants)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า สิ่งแวดล้อมมีความสำคัญ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อบุคลิกภาพของบุคคล นักจิตวิทยากลุ่มนี้ได้แก่ แอดเลอร์ (Adler) และฟรอมม์ (Fromm)

แอดเลอร์ (Alfred Adler) เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม และเน้นในเรื่องอิทธิพลของสังคม และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ว่ามีความสัมพันธ์กับการสร้างบุคลิกภาพ อันได้แก่ลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ปมเด่น – ปมด้อย เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลของสังคม

(2) การเลี้ยงดูของพ่อแม่เป็นผลมาจากเจตคติของพ่อแม่ที่มีผลต่อบุคลิกภาพ

(3) ความสัมพันธ์ในครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่าง พ่อ แม่ และสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว ซึ่งจะมีผลต่อบุคลิกภาพ

(4) อิทธิพลของวัฒนธรรม โดยวัฒนธรรมของแต่ละสังคม จะมีผลทำให้บุคลิกภาพของบุคคลแตกต่างกัน

ฟรอมม์ (Erich Fromm) มีความเชื่อว่า สังคมเป็นแนวทางปฏิบัติของมนุษย์ในสังคม และบุคลิกภาพของบุคคลจะพัฒนาอย่างไรขึ้นอยู่กับโอกาสที่สังคมจะเปิดให้ และฟรอมม์ได้แบ่งบุคลิกภาพของมนุษย์ออกเป็น 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) บุคลิกภาพประเภทเปิดใจกว้าง (Receptive Personality) คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ใจกว้าง มีเหตุผล เข้ากับคนง่าย บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้ส่วนใหญ่จะมาจากครอบครัวที่ได้รับความรักความอบอุ่น

(2) บุคลิกภาพเห็นแก่ได้ (The Hoarding Personality) คือ คนชอบเอาเปรียบผู้อื่น แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น ใจแคบ ชอบขวยโอกาสจากผู้อื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ต้องต่อสู้ดิ้นรน หรือมาจากครอบครัวที่มีแต่ความหวาดระแวงกันตลอดเวลา

(3) บุคลิกภาพประเภทตระหนี่ (The Exploitative Personality) คือ จู้จี้ ขี้เหนียว หยุ่มหยุ้ม ละเลียดถืถั่วจนเกินไป วุ่นวายอยู่กับคุณสมบัติของตนเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ผิดเคือง ขาดแคลน แย่งกันอยู่ แย่งกันใช้

(4) บุคลิกภาพประเภทเป็นคนส่วนรวม (The Marketing Personality) คือ บุคคลประเภทที่ทำเป็นคนของสังคม ทำตามความต้องการของสังคม ชอบวางตัวให้คุณค่าสูงซึ่งส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่บิดามารดาหรือผู้ปกครองตามใจอย่างมากมาย

(5) บุคลิกภาพชอบคิดค้น (Productive Personality) คือ บุคคลประเภทอยู่นิ่งไม่ได้ ชอบคิดทำนั่นทำนี่อยู่ตลอดเวลา ชอบการเปลี่ยนแปลง นิยมชมชอบผู้อื่นเช่นเดียวกับตนเอง ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่รวมอยู่กันอย่างปรองดอง มีความรักภายในครอบครัว

สปริงเกอร์ (Spranger) แบ่งบุคลิกภาพของคนตามความนิยมด้านต่างๆ แบ่งเป็น 6 ประเภท คือ

(1) พวกยืดยาวทำอะไรมีเหตุผล หลักการ ระเบียบแบบแผน

(2) พวกพึ่งเศรษฐกิจ คิดเล็กคติน้อย ถือเอาความถูกต้อง ความมั่นคง ความมั่งคั่งในการเงิน

(3) พวกนิยมการเมือง แสวงหาอำนาจ ยอมเสียสละทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ

(4) พวกมีศิลปะ ถือเอาความงดงาม ความราบรื่นเป็นอุดมคติสูงสุดในการประกอบกิจการงาน

(5) พวกนิยมสังคม ชอบอยู่ในหมู่เพื่อนฝูง ชอบการเข้าสังคม

(6) พวกเครื่องศาสนาถือคำสอนของศาสนาอย่างเคร่งครัด ยึดคติทางศาสนาในการดำรงชีวิต

ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ดิกแมน (Digman, 1996, pp.1-20) ได้ศึกษาความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (อัษฎพร พูลทรัพย์, 2546, น.13-15) ซึ่งมีความเป็นมา ดังนี้ คือ

เวบบ์ (Webb, 1915) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากงานของ สเปียร์แมน (Spearman 1904) ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบทั่วไปทางปัญญา (general factor (g) of intelligence) ผลการศึกษาพบองค์ประกอบบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทั่วไปทางปัญญา (general factor of intelligence) เรียกว่า องค์ประกอบ g และองค์ประกอบเจตนาธรรมณ์ (will) เรียกว่า องค์ประกอบ w ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของการไม่ละทิ้งงาน (tendency not to abandon tasks) ความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค (perseverance in the face of obstacles) และความมีจิตสำนึก (conscientiousness)

การ์เนตต์ (Garnett, 1919) นำค่าสหสัมพันธ์ของเวบบ์มาวิเคราะห์อีกครั้ง และสรุปว่ามีองค์ประกอบที่ 3 ด้วย คือองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาด (cleverness) หรือองค์ประกอบ c ซึ่งองค์ประกอบนี้ คือ องค์ประกอบแบบแสดงตัว (extraversion) ของ Big-Five นั่นเอง ปัจจุบันเรียก 3 องค์ประกอบนี้ว่า “องค์ประกอบของเวบบ์-การ์เนตต์ (Webb-Garnett Factors)”

แคทเทิลล์ (Cattell, 1940-1948) ได้นำคำศัพท์แสดงลักษณะนิสัยที่รวบรวมโดยอัลพอร์ตและออดเบิร์ต (Allport & Odbert, 1936) มาศึกษาวิเคราะห์ และสร้างเป็นมาตรวัดชั่วคราว 35 คู่ โดยนำหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ด้วยวิธี oblique rotational procedures (การหมุนแกนแบบยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน) พบว่า หลังจากหมุนแกนแล้ว จะได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ แต่แคทเทิลล์สรุปการศึกษาดังกล่าว่า องค์ประกอบที่ได้ไม่สามารถทดสอบซ้ำได้ เขาจึงนำการศึกษานี้ไปพัฒนาชุดแบบสอบถามองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ (Sixteen Personality Factors Questionnaire หรือ 16 PF)

ฟิสก์ (Fiske, 1949) ได้ศึกษาซ้ำในงานของแคทเทิลล์ หลังจากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แล้ว พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ที่ใช้อธิบายลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน คือ องค์ประกอบการปรับตัวทางสังคม (social adaptability) องค์ประกอบการคล้อยตาม (conformity) องค์ประกอบการควบคุมอารมณ์ (emotional control) องค์ประกอบเชาว์ปัญญา (inquiring

intelligence) และองค์ประกอบการแสดงออกของตนเองอย่างเชื่อมั่น (confident selfexpression) โดยที่ 4 องค์ประกอบแรกเทียบได้กับรูปแบบของ Big-Five ในปัจจุบัน คือ extraversion, agreeableness, neuroticism และ openness to experience ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 5 ไม่ชัดเจนพอ การศึกษาของฟิสด์นับว่าเป็นการศึกษาที่น่าสนใจ เพราะในระยะเวลาต่อมาเมื่อมีผู้นำการศึกษามาวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ใหม่อีกครั้ง (Digman & Takemoto-Chock) ผลที่ได้ยังคงยืนยันความถูกต้องของฟิสด์เช่นเดิม

ทูปส์ และคริสเทล (Tupes & Christel, 1961) ได้เลือกคำรายการแสดงนิสัยของแคทเทิลด์บางคำมาสร้างมาตรวัด 30 ข้อ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว พบว่า มี 5 องค์ประกอบที่มีความคงที่ต่อการทดสอบซ้ำ ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของ “รูปแบบห้าองค์ประกอบ” (Five-Factor Model : FFM) หรือ Big Five ในปัจจุบัน องค์ประกอบทั้งห้า ได้แก่ การแสดงออก (surgency) การประนีประนอม (agreeableness) การพึ่งพาได้ (dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) และวัฒนธรรม (culture) แต่ผลการศึกษาของเขาไม่ได้รับการตีพิมพ์อย่างแพร่หลาย ทำให้มีนักวิจัยไม่มากนักที่ปฏิบัติงานศึกษา

นอกจากทูปส์และคริสเทลที่เป็นผู้ค้นพบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแล้ว ยังคงมีนักวิจัยผู้อื่นที่ค้นพบรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นอร์แมน (Norman, 1963) ซึ่งทำการศึกษาลำบากในงานของทูปส์และคริสเทล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตั้งลักษณะปัจจัยที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพในงานของแคทเทิลด์ โดยการย่อหรือลดส่วนของคำพูดหรือภาษาที่ใช้ในการอธิบายลักษณะนิสัยที่หลากหลาย และทำการจัดกลุ่มใหม่ พบว่า มีองค์ประกอบเพียง 5 แบบ คือ แบบแสดงออก (surgency) แบบประนีประนอม (agreeableness) แบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) แบบมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) และวัฒนธรรม (culture) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ใช้แบ่งลักษณะนิสัยของบุคลิกภาพได้อย่างเพียงพอ เป็นจุดเริ่มต้นของคำว่า รูปแบบ 5 องค์ประกอบ (Five-Factor Model : FFM)

ยังมีการศึกษาของนักวิจัยท่านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น การศึกษาของบอร์กัตตา (Bogatta, 1964) สมิธ (Smith, 1967) คอนลีย์ (Conley, 1985) ดิกแมน (Digman, 1988) และ บอทวินและบัส (Botwin & Buss, 1989) ซึ่งต่างพบองค์ประกอบบุคลิกภาพห้าแบบ

คอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1985) ได้ร่วมกันศึกษาแนวคิดทฤษฎีของไอแซนค์ (Eysenck, 1970) และนอร์แมน (Norman, 1963) และได้พัฒนาขึ้นเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยในช่วงแรกมีเพียงสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวั่นไหว (neuroticism) การเปิดเผย (extraversion) และการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ต่อมาเขาพบว่า

องค์ประกอบที่เขาพัฒนาขึ้นนั้นมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาก จึงได้เพิ่มองค์ประกอบขึ้นอีกสององค์ประกอบ ได้แก่ การประนีประนอม (agreeableness) และการมีจิตสำนึก (conscientiousness) จนกลายเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในที่สุด

จากการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานและจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการว่าสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับแบ่งหมวดหมู่ของบุคลิกภาพที่มีความโดดเด่น และเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ครอบคลุมขอบเขตของการพรรณนาบุคลิกภาพ มีความคงที่ในการศึกษาภายในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันในปัจจุบันด้าน อายุ เพศ เชื้อชาติ และภาษา (Mount, Barrick and Strauss, 1994, p. 272) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาษา แม้ว่าต้นกำเนิดของแนวคิดนี้จะมาจากภาษาอังกฤษแต่มีการนำไปศึกษาในภาษาอื่นๆอีกมากมาย เช่น ภาษาเยอรมัน (Ostendorf, 1990) ภาษาดัตช์ (Hofstee & De Raad, 1991) ภาษาอิตาลี (Caprara & Perugini, 1994) ภาษาอังกฤษ (De Raad & Szimák, 1994) ภาษาเชค (Hrebickova, Ostendorf & Angleitner, 1995) ภาษาฟิลิปปินส์ (Church et al., 1995, 1997) (Saucier & Goldberg, 1998, p.496) ซึ่งรวมถึงการศึกษาของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1997) ในภาษาโปตุเกส ภาษาฮิบรู ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และภาษาญี่ปุ่นด้วย

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992)

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร เสนอว่า บุคลิกภาพของคนสามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 5 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) 5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้ (Costa & McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard, 2000)

1.บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) จะแสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ และความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวได้ดี จะถูกรบกวนจากสิ่งกระตุ้นในสิ่งแวดล้อมได้ยาก คอสตาและแมคเคร ระบุว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน คือ 1) ความวิตกกังวล

(Worry) 2) ความโกรธ (Anger) 3) ความท้อแท้ (Discouragement) 4) การคำนึงถึงตนเอง (Self Consciousness) 5) การมีความกระตุ้นรุนแรง (Impulsiveness) 6) อารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1
แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความวิตกกังวล (Worry)	สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ (Anger)	โกรธช้า	โกรธเร็ว
ความท้อแท้ (Discouragement)	ท้อแท้ยาก	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงตนเอง (Self Consciousness)	รู้สึกอึดอัดยาก	รู้สึกอึดอัดง่าย
การมีความกระตุ้นรุนแรง (Impulsiveness)	ทนต่อสิ่งที่ไม่กระตุ้น	ถูกยั่วเย้าได้ง่าย
อารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)	เผชิญความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดอย่างลำบาก

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard. 2000.

2.บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่สามารถทำนายถึงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่จะแสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่น และความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแบบแสดงตัวจะชอบแสดงสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และใช้เวลาอยู่กับคนอื่นมาก แต่ถ้าเป็นคนที่ไม่ชอบแสดงตัวก็就会有การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย และใช้เวลาอยู่กับผู้อื่นน้อย ชอบอยู่กับตัวเองมากกว่า คอस्ताและแมคเคร ระบุว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน คือ 1) ความอบอุ่น (Warmth) 2) การชอบอยู่

ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) 3) ความกล้าแสดงออก (Assertiveness) 4) การชอบทำกิจกรรม (Activity) 5) การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement) 6) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive emotions) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2
แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความอบอุ่น (Warmth)	ไว้ตัว เป็นพิธีการ	เป็นมิตรและสนิทสนม
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness)	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
ความกล้าแสดงออก (Assertiveness)	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ
การชอบทำกิจกรรม (Activity)	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่งรีบ	ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement)	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	กระหายความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive emotions)	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard. 2000.

3.บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึภายในตัวบุคคล เป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและสถานการณ์ คอस्ताและแมคเคร ระบุว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน คือ 1) การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) 2) การซาบซึ้งในความงาม (Aesthetics) 3) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) 4) การปฏิบัติตัว (Actions) 5) การมีความคิด

(Ideas) 6) การยอมรับค่านิยม (Values) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy)	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ช่างฝัน
การซาบซึ้งในความงาม (Aesthetics)	ไม่สนใจในศิลปะ	ซาบซึ้งในศิลปะ และความสวยงาม
การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings)	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึกต่างๆ	เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่างๆ
การปฏิบัติตัว (Actions)	ชอบทำสิ่งที่เคยชิน	ชอบความหลากหลาย ลองสิ่งใหม่ๆ
การมีความคิด (Ideas)	เน้นความเข้าใจเหตุผลในมุมมองแคบ	ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง
การยอมรับค่านิยม (Values)	ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่	พร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard. 2000.

4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล จะแสดงถึงปริมาณการรับฟังผู้อื่น และความสามารถในการยอมรับผู้อื่นหรือปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะเป็นคนที่ยอมรับฟังคำแนะนำจากคนอื่นได้ง่าย คอสตาและแมคเคร ระบุว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) 2) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) 3) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) 4) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) 5) ความสุภาพ (Modesty) 6) การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness) โดยลักษณะของผู้ที่ได้

คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4

แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust)	ชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง	เห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ เจตนาดี
ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness)	ระแวงระวัง พุดเกินความจริง	ตรงไปตรงมา จริงใจ
ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism)	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น (Compliance)	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	ประนีประนอม คล้อยตาม
ความสุภาพ (Modesty)	รู้สึกกว่าตนเองเหนือผู้อื่น	สุภาพ
การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness)	การยึดอยู่กับเหตุผล	จิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลง

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard. 2000.

5.บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จะแสดงถึงความยากง่าย และความมากน้อยของจุดมุ่งหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเอง และการมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งใจไว้ ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะแสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นคนที่มีระเบียบวินัยในตนเองสูงในการทำเป้าหมายที่ตั้งใจประสบความสำเร็จ คอस्ताและแมคเคร ระบุว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน คือ 1) การมีความสามารถ (Competence) 2) ความเป็นระเบียบ (Order) 3) การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness) 4) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement striving) 5) ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) 6) ความสุขุมรอบคอบ

(Deliberation) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5
แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
การมีความสามารถ (Competence)	รู้สึกว่าได้เตรียมพร้อมบ่อยครั้ง	รู้สึกว่ามีความสามารถและมีประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ (Order)	ไม่เป็นระเบียบ เรียบร้อย	เป็นระเบียบเรียบร้อย
การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness)	ไม่เอาใจใส่ต่อนหน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement striving)	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline)	ผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้เสร็จ
ความสุ่มรอบคอบ (Deliberation)	ปฏิบัติงานโดยปราศจากการไตร่ตรอง	คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติงาน

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard. 2000.

การพัฒนาแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์

ในปี 1978 คอสตาและแมคเคอร์ ได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพตามแนวคิดสามองค์ประกอบขึ้นที่เรียกว่า แบบทดสอบ The Neo Inventory เพื่อใช้ทดสอบวัดบุคลิกภาพ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหวั่นไหว (Neuroticism) การแสดงตัว (Extraversion) และการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะถูกแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะย่อย แต่ละลักษณะย่อยจะถูกวัดด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ รวมทั้งหมด 124 ข้อ ต่อมาในปี 1985 พวกเขาได้พัฒนาแบบทดสอบเพื่อวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบขึ้นใหม่ที่เรียกว่า The NEO-Personality

Inventory (NEO-PI) โดยเพิ่มองค์ประกอบบุคลิกภาพอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) รวมเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและเรียกอีกชื่อว่า “The Big Five” โดยเป็นแบบทดสอบที่มีคำถามให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self Report Scales) จากมาตรวัดต่างๆ 5 ระดับ ให้คะแนนตั้งแต่ 0-4 โดยเริ่มจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) รวมข้อคำถามทั้งหมด 181 ข้อ มีความเชื่อมั่น (Reliability) ระหว่าง .66-.92 (Hjelle, 1992, p.72)

ต่อมาในปี 1992 คอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1989, 1992) ได้ปรับปรุงแบบทดสอบบุคลิกภาพ The NEO-Personality Inventory (NEO-PI) เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ซึ่งเป็นฉบับสั้นและแพร่หลายมากที่สุดฉบับหนึ่ง โดยพัฒนาจากการนำเอาข้อความซึ่งเป็นด้านบวกสูงที่สุด และด้านลบสูงที่สุดจำนวน 12 ข้อจากแต่ละองค์ประกอบของแบบสอบถาม NEO-PI ออกมา ได้ข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 60 ข้อ มีความเชื่อมั่นประมาณ .80

ในปีเดียวกัน คอสตาและแมคเคร ได้นำแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ NEO-PI มาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง และพัฒนาเป็นแบบสอบถาม The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับยาว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 240 ข้อ มีความเชื่อมั่น (Reliability) .90 และได้มีการนำแบบสอบถาม NEO PI-R แปลเป็นภาษาต่างๆ 6 ภาษา ได้แก่ ภาษาเยอรมัน ภาษาโปตุเกส ภาษาฮิบรู ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และภาษาญี่ปุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปศึกษาว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจะเป็นตัวแทนของโครงสร้างบุคลิกภาพที่เป็นสากลหรือไม่ เมื่อนำไปสอบถามกับบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมต่างๆกัน ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five-Factor Model) เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม (Lirbert and Langenbach, 1998, p.214-215)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งเรียกว่าแบบสอบถาม NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ของคอสตาและแมคเคร ที่พัฒนาขึ้นโดยกฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ

2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่า หมายถึง ความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับการให้คุณค่าในความทุ่มเททำงาน และการให้ความสนใจขององค์กรที่มีต่อความเป็นอยู่ของพวกเขา

จอร์จและคณะ (George et al., 1993) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมแก่พนักงาน และให้ความเชื่อมั่นว่า องค์กรพร้อมที่จะช่วยเหลือ และตอบแทนการทุ่มเททำงานของพนักงาน

ไรเดส และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความเชื่อของพนักงานว่า องค์กรเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ลามาสโตร (LaMastro, online, 2002) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน และจัดบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวผ่านทางพฤติกรรมของผู้เป็นตัวแทนองค์กร ได้แก่ หัวหน้างานในแผนกต่างๆ ที่ปฏิบัติต่อพวกเขา เช่น การส่งไปเข้าอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ หรือการเสนอชื่อในฐานะที่เป็นผู้สร้างคุณประโยชน์ให้กับบริษัท เป็นต้น

จันทร์พา ทัดภูธร (2543) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรในกลุ่มพยาบาล โดยให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า เป็นการรับรู้ของลูกจ้างเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน

เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544, น. 47) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้และความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในสภาพการณ์ด้านต่างๆ ที่ได้รับการสนับสนุนและจากการปฏิบัติขององค์กรตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548, น. 23) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความคิดเห็นของบุคลากรจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กร

ให้คุณค่า ให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความหวังใญ่ และมีความผูกพันต่อบุคลากร โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย และตัวแทนขององค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

รชฏ ชยสดมภ์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คือ การรับรู้ของพนักงานว่า องค์การและหัวหน้างานในฐานะตัวแทนขององค์การ ได้มองเห็นคุณค่า มองเห็นความสำคัญในสิ่งที่พนักงานกระทำเพื่อองค์การ และตอบสนองพวกเขาด้วยการแสดงให้เห็นถึงความหวังใญ่ต่อความเป็นอยู่ของพวกเขา ด้วยการให้การสนับสนุน หรือตอบสนองความต้องการของพวกเขา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การว่า องค์การให้คุณค่า ให้การยอมรับ มีความหวังใญ่ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน โดยให้การสนับสนุนการทำงาน ช่วยเหลือ และตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์การเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไว้แล้วนั้น พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งของการจ้างงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ดังนี้

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support Theory) (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986 ; Shore & Shore, 1995) อธิบายว่า การที่องค์การให้ความสำคัญเชื่อมั่นแก่พนักงานว่า องค์การพร้อมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนพนักงานในการจัดการกับงานและปัญหาเมื่อพนักงานต้องการ และพร้อมที่จะตอบสนองการทุ่มเทความพยายาม ความรู้ ความสามารถให้แก่การทำงานของพนักงาน ด้วยการตอบสนองความต้องการ ห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่ องค์การสามารถเป็นที่พึ่งได้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) (Mowday, 1999, p.111) มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ว่า บุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนกับสิ่งที่ลงทุน โดยคาดหวังว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม หรือการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และบุคคลจะตัดสินใจการแลกเปลี่ยนนั้นว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ โดย

เปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนของตนเองกับผู้อื่น หากพบว่าผลตอบแทนและสิ่งทีลงทุนของตนเองกับของผู้อื่นมีความเท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกัน จะเกิดความพึงพอใจกับการแลกเปลี่ยนนั้น ซึ่งความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange Relationship) เป็นความสัมพันธ์ที่กำหนด หรือคาดหวังสิ่งตอบแทนคืนได้อย่างชัดเจน โดยที่ความสัมพันธ์นี้จะเกิดขึ้นในลักษณะการคาดหวังรางวัล เช่น เงินเดือน สถานะหรือตำแหน่งงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลการปฏิบัติงาน และอีกลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Exchange Relationship) เป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของระดับความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรหรือหัวหน้างานกับพนักงาน การตอบแทนในลักษณะนี้มีหลายรูปแบบ เช่น พนักงานจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเททำงานตามหน้าที่มากขึ้น และแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ส่วนองค์กรจะให้การสนับสนุน จัดหาแหล่งทรัพยากร และให้ความสนใจในสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานตอบแทน ทั้งนี้ความแตกต่างระหว่างการแลกเปลี่ยนทั้งสองลักษณะ ได้แก่ ความจำเพาะเจาะจงของภาระผูกพัน เนื่องจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้กำหนดการตอบแทนไว้อย่างเฉพาะเจาะจงเหมือนกับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ หากแต่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) หรือมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนทางสังคมของกลุ่ม กล่าวคือ เมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดๆจากบุคคลอื่นแล้ว บุคคลควรตอบแทนด้วยสิ่งต่างๆแก่บุคคลนั้นตามสมควร ดังนั้น คนที่เคยได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่นมาก่อน นอกจากจะตอบแทนคืนแก่ผู้ให้ตนเองแล้ว ยังมีแนวโน้มสูงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในอนาคตด้วย

ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factor of motivation) (Herzberg, 1959, อ้างจาก สิริธร วิชาวุธ, 2544, น. 221-222) โดยแบ่งองค์ประกอบในการทำงานที่ทำให้คนมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบประเภทซ่อมแซม (Hygiene) จะเป็นองค์ประกอบจำพวกที่เป็นสภาพแวดล้อมของงาน และเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกร่างกายบุคคล (extrinsic factors) ซึ่งองค์ประกอบประเภทนี้เป็นองค์ประกอบที่หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะนำมาซึ่งความไม่พอใจ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในองค์ประกอบประเภทนี้ เช่น ไม่ได้รับประทานอาหารที่เพียงพอ สวัสดิการมีความบกพร่อง การทำงานขาดความมั่นคง หรือขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เขาจะเกิดความไม่พอใจ เกิดความเคร่งเครียด และวิตกกังวล แต่ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ เช่น ทางกาย ทางความมั่นคงปลอดภัย หรือทางสังคม บุคคลจะได้รับการปลดปล่อยจากความไม่พอใจ เขามีลักษณะอารมณ์เป็นปกติสุข

องค์ประกอบประเภทซ่อมแซมนี้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานการทำงาน เช่น นโยบาย และการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชา อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เงินค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงขององค์การ เป็นต้น

2. องค์ประกอบประเภทเสริมสร้าง (Motivator) เป็นองค์ประกอบจำพวกที่เป็นเนื้อหาของงานโดยตรง และเป็นสิ่งที่เกิดภายในตัวบุคคล (intrinsic factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความนิยมยกย่องนับถือในตน หรือในด้านอิสระในการกระทำและด้านพัฒนาศักยภาพของตน บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจ เมื่อเกิดความพอใจ เขาจะทำงานมากยิ่งขึ้น หมกมุ่นกับมันมากยิ่งขึ้น แต่หากเขาไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ เขาจะไม่มีความรู้สึกใดเกิดขึ้น

องค์ประกอบประเภทเสริมสร้างนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาให้ปรากฏอยู่ในที่ทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง ได้รับการรับรู้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ การได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถ

เฮกแมนน์ และฮันเนอเยเจอร์ (Heckmann & Haneryeger, 1960, pp. 115-117) ซึ่งได้สรุปทฤษฎีพื้นฐานในการจูงใจ และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ในแง่ของการทำงานก็คือ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการต่างๆ นั่นเอง

2. ความต้องการทางสังคม (Sociological need) เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถอยู่ได้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ในสังคม ทำให้เกิดความต้องการด้านสังคม เช่น ความรัก การยอมรับ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม

3. ความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological need) เป็นความต้องการที่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับสถานะทางสังคม การได้รับการยกย่องให้เกียรติ เป็นต้น

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ให้ความเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คือ การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การ นอกจากนี้ระบบ และนโยบาย ตลอดจนการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานด้วยการจัด

ฝึกอบรมให้ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้วยเช่นกัน

ชอร์ และชอร์ (Shore & Shore, 1985) เสนอว่า โอกาสในการได้รับรางวัลที่บุคคลพึงพอใจนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากรางวัลนั้นเป็นสิ่งที่องค์กรให้เพื่อแสดงการยอมรับ และตระหนักถึงคุณงามความดีของพนักงานที่ได้ทำให้กับองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้ให้การลงทุนไปกับพนักงานอีกด้วย โดยรางวัลดังกล่าวแบ่งออกเป็น รางวัลภายใน และรางวัลภายนอก สำหรับรางวัลภายในได้แก่ การให้เงินถึงการให้ความสำคัญ และการยอมรับ และการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนรางวัลภายนอกได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ และความมั่นคงในการทำงาน

โลวีและเชลเลนเบิร์ก (Lowe & Schellenberg, online, 2001) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และให้บรรยากาศของการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตลอดจนการได้รับทรัพยากรต่างๆ ที่มีความจำเป็นในการทำงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ รวมไปถึงข้อมูลที่มีความจำเป็น และการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะอันมีความจำเป็นต่อการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ไรเดส และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002, pp. 699-702) ได้ทำการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรวม 73 เรื่อง พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย

1. ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบายที่ใช้ในการตัดสิน และด้านการให้ความเคารพ ให้เกียรติพนักงาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงาน เนื่องจากบุคคลไม่ได้คำนึงถึงความยุติธรรมด้านผลตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กรแต่เพียงอย่างเดียว แต่บุคคลยังคำนึงถึงกระบวนการที่ใช้ในการจัดสรรผลตอบแทน ด้วยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า กระบวนการที่ยุติธรรมจะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อมั่น ไว้วางใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป และแสดงถึงความพึงพอใจขององค์กร

2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อรายงานต่อ

ผู้บริหาร นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังถือเป็นบุคคลที่ใกล้ชิด และต้องติดต่อกับพนักงานมากกว่าผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น การที่พนักงานประเมินพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่า เป็นบุคคลที่มีเมตตา หรือเป็นบุคคลที่ใจร้ายย่อมเสมือนเป็นการประเมินองค์การด้วยเช่นกัน หากพนักงานประเมินว่า ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานของพนักงาน ส่งผลให้เกิดทัศนคติต่อองค์การในทางบวก และเลือกที่จะทำงานในองค์การต่อไป แต่หากพนักงานประเมินในทางลบ จะเกิดความคับข้องใจ ไม่อยากมาทำงาน และลาออกจากองค์การในที่สุด

3. รางวัลและสภาพการทำงานส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กล่าวคือ การที่องค์การแสดงการยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงาน ให้ค่าตอบแทน และเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานตามกระบวนการที่ถูกต้องและเหมาะสม แสดงความมั่นคงในการทำงาน ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นว่า องค์การปรารถนาที่จะรักษาพนักงานไว้ ไม่ปลดพนักงานออก แม้ในสถานะที่มีการลดขนาดองค์การเกิดขึ้นจำนวนมาก รวมทั้งการให้อิสระในการกำหนดการทำงานแก่พนักงาน เป็นต้น

ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของพนักงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากมาย ตัวอย่างเช่น

1. ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ ทำให้พนักงานใส่ใจในสวัสดิภาพขององค์การ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความต้องการคงอยู่ในองค์การด้วยความเต็มใจไม่ใช้การคงอยู่กับองค์การเพราะความจำเป็นที่ต้องอยู่ (Eisenberger et al., 2001)

2. ความพึงพอใจในงาน จากความรู้สึกว่า องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์การ และช่วยเพิ่มอารมณ์ทางบวกที่มีต่องาน (Eisenberger et al., 2001)

3. ความเชื่อใจของพนักงานที่มีต่อองค์การว่า องค์การสามารถตอบแทนการทุ่มเททำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้ (Organ & Konovsky, 1989 quoted in Eisenberger et al., 1990)

4. ความต้องการทางอารมณ์สังคม ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเติมเต็มความต้องการทางอารมณ์สังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับคำชื่นชมและได้รับการยกย่อง ความต้องการที่จะได้รับการปลอบใจและเห็นใจ เมื่อ

อยู่ในภาวะเศร้าโศกหรือตกทุกข์ได้ยาก และความต้องการที่จะได้รับความรักและการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Armeli, Eisenberger, Fasolo and Lynch, 1998)

5. เพิ่มความพยายาม และการทุ่มเททำงานของพนักงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Eisenberger et al., 2001)

6. เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำ ความรู้ และทักษะที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร (Shore & Wayne, 1993; Eisenberger et al., 1990)

7. ลดผลกระทบจากการทำงานที่เป็นอันตรายต่อจิตใจ และร่างกาย เช่น ความตึงเครียด ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวล และอาการปวดศีรษะ เป็นต้น (Rhoades and Eisenberger, 2002)

8. ลดพฤติกรรมกรรมาลิกเลียงงาน ไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ทำงานอย่างเฉื่อยชา การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น (Eisenberger et al., 1997)

3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ความสำเร็จในอาชีพ เป็นสิ่งที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลทำให้นุคคลทุ่มเท มีความมุ่งมั่น และเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ แบ่งออกเป็น การรับรู้ความสำเร็จจากภายนอก เป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรม สามารถสัมผัส จับต้องได้ เช่น การได้รับค่าตอบแทน รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านต่างๆ และการรับรู้ความสำเร็จจากภายใน เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ความหมายของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

โรเซนบรัม (Rosenbaum, 1984) ให้ความหมายว่า เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงสถานะในองค์กร การเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในวิชาชีพ การส่งเสริมและการโยกย้ายเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพจาก

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) เช่น ความพึงพอใจในงาน และ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น เป็นต้น

แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986) ได้ให้ความหมายของ ความสำเร็จในอาชีพว่า เป็นการรับรู้โครงสร้างภายนอกและความรู้สึกภายในของบุคคลซึ่งมี ความสำคัญต่อการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาถึงความสำเร็จความพึงพอใจของบุคคล และความพึง พพอใจในความก้าวหน้าขององค์กร

ดูบริน (DuBrin, 1994) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การเริ่มต้นโดยมี วัตถุประสงค์และค่านิยมส่วนบุคคลเป็นความเชื่อที่ทำให้บุคคลเกิดการทำงานรวมทั้งมีการฝึกฝน ตามลำดับขั้น

จัตช์และคณะ (Judge et al., 1995, p. 486) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ เป็นผล ทางบวกด้านจิตใจและด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

เมลามัด (Melamed, 1995) ให้นิยามความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง จำนวนครั้งในการ ได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการขึ้นเงินเดือนระหว่างช่วงการทำงาน รวมทั้งการ ได้รับความหมายให้มีความรับผิดชอบและบริหารงาน

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ให้ความหมายความสำเร็จในอาชีพว่า เป็นผลทางบวกใน ด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตน

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การ ได้รับรางวัล ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นสูงขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้ เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพทางการเงินและตำแหน่ง รวมทั้งการได้รับการ ยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

นภดล คำเต็ม (2545) ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง การรับรู้ที่ส่งผล บวกด้านจิตใจ ตลอดจนความสำคัญของผลลัพธ์กับงานที่รับรู้จากรางวัล ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ที่ได้รับ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความมั่นคงด้านจิตใจ การงานและการเงิน

เปรมฤดี ปองมงคล (2546) ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง การรับรู้ ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตน ที่ เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งด้านการทำงาน การเงิน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ความก้าวหน้าในงาน

พัทธภรณ์ จินกุล (2547) ให้ความหมาย ความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดจากผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเอง ทั้งในด้านการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

คันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่เป็นผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการทำงานของตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและผลตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

เฮลริเจลและคณะ (Hellriegel et al., 2001 อ้างในเปรมฤดี ปองมงคล, 2546) กล่าวว่า บุคคลที่จะสำเร็จในวิชาชีพนั้น ไม่ได้ขึ้นกับประสบการณ์ในงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับโอกาสของทางเลือกวิชาชีพ การเลือกวิชาชีพและประสบการณ์ของบุคคล ให้มุมมองเกี่ยวกับวิชาชีพไว้ 5 มุมมองดังนี้

1. งานวิชาชีพไม่ได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว ความก้าวหน้าช้าหรือเร็ว แต่สิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในวิชาชีพที่ดีที่สุด คือ ตัวบุคคลนั่นเอง
2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในวิชาชีพนั้นมีความเกี่ยวข้องกับมโนคติเป้าหมาย และความสามารถของบุคคล
3. บุคคลควรจะศึกษาวิชาชีพทั้งเชิงปรนัย (Objective) และเชิงอัตนัย (Subjective) เชิงปรนัย ได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติ คุณลักษณะ และการจูงใจ ส่วนเชิงอัตนัย ได้แก่ การเลือกงาน การดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะในงาน
4. การพัฒนาวิชาชีพมีผลต่อการตัดสินใจในกิจกรรมสู่เป้าหมายของวิชาชีพ ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น สภาวะทางการเงิน ครอบครัวยุค บริบทของบุคคล ตลอดจนลักษณะของงาน

5. วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อวิชาชีพ สถานภาพทางสังคม และการศึกษา เป็นพื้นฐานสำคัญของเส้นทางวิชาชีพ (Career path)

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) เสนอว่า พนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ ในการทำงาน ดังนี้

1. ปรารถนาที่จะพัฒนา และขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป

2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆ แล้ว ปรารถนาจะนำความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3. ปรารถนาที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้องและคนอื่นๆ ในสังคม

4. ปรารถนาที่จะมีรายได้มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้ปฏิบัติ

ดังนั้น ความต้องการของบุคคลจึงไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ความต้องการที่มีมากกว่าก็จะตามมาเป็นลำดับขั้น ความต้องการความสำเร็จในอาชีพก็เช่นเดียวกัน บุคคลย่อมมีความต้องการเพราะเกี่ยวข้องกับจิตใจและคุณภาพชีวิตของบุคคล (Peluchette, 1993 ; Koman, 1980)

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ได้ทำการสรุปตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคลออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษาแรงจูงใจและความทะเยอทะยาน

2. ปัจจัยด้านการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพ ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน

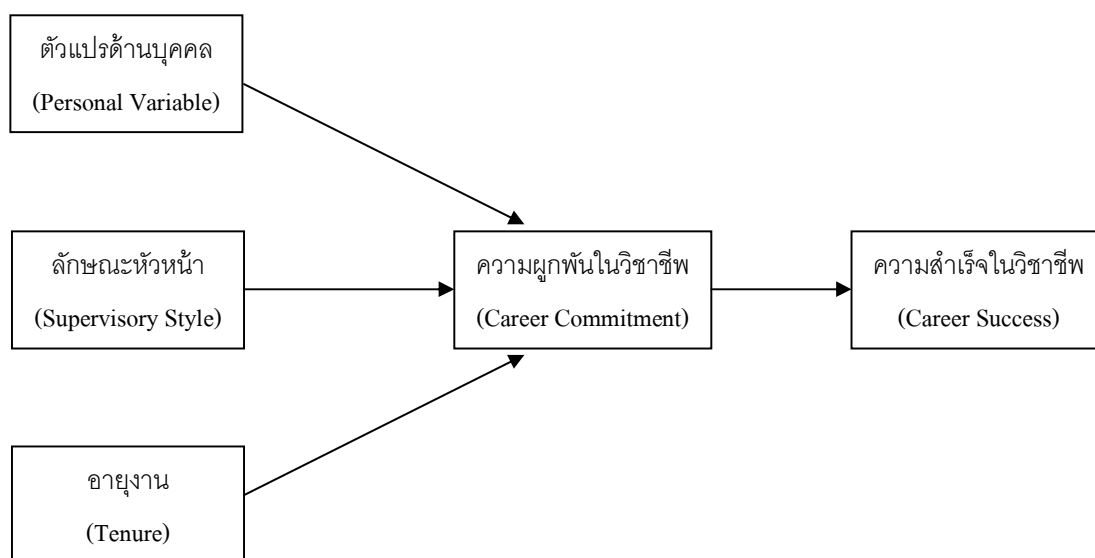
3. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นายจ้าง หัวหน้างาน

4. ปัจจัยด้านครอบครัวและการดำเนินชีวิต เช่น สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรที่ต้องดูแล สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต

ทอมสันและมาเบย์ (Thomson and Mabey, 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ แสดงเป็น Model ดังต่อไปนี้

แผนภาพ 2.1

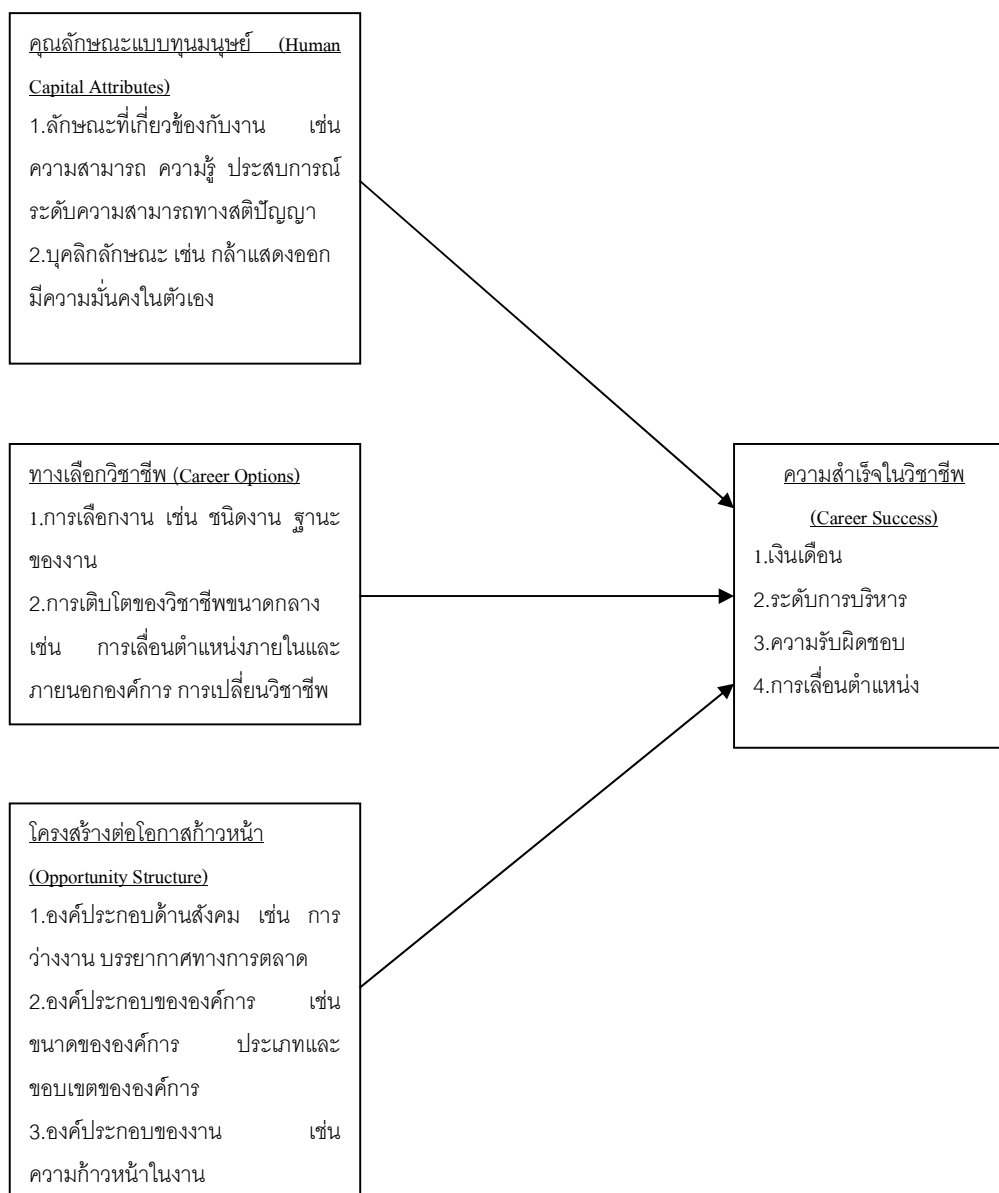
โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของทอมสันและมาเบย์



ที่มา : Thomson and Mabey (1994). Developing Human Resources. Oxford : butterworth-heinemann.

เมลามัด (Melamed, 1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ในเรื่องของความแตกต่างทางเพศที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ โดยศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ คุณลักษณะแบบทุนมนุษย์ ทางเลือกวิชาชีพ ลักษณะโครงสร้างต่อโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้านเงินเดือน ระดับการบริหาร ความรับผิดชอบ การส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งที่ต่างกันระหว่างชายและหญิง ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพ 2.2
โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของเมลามัด

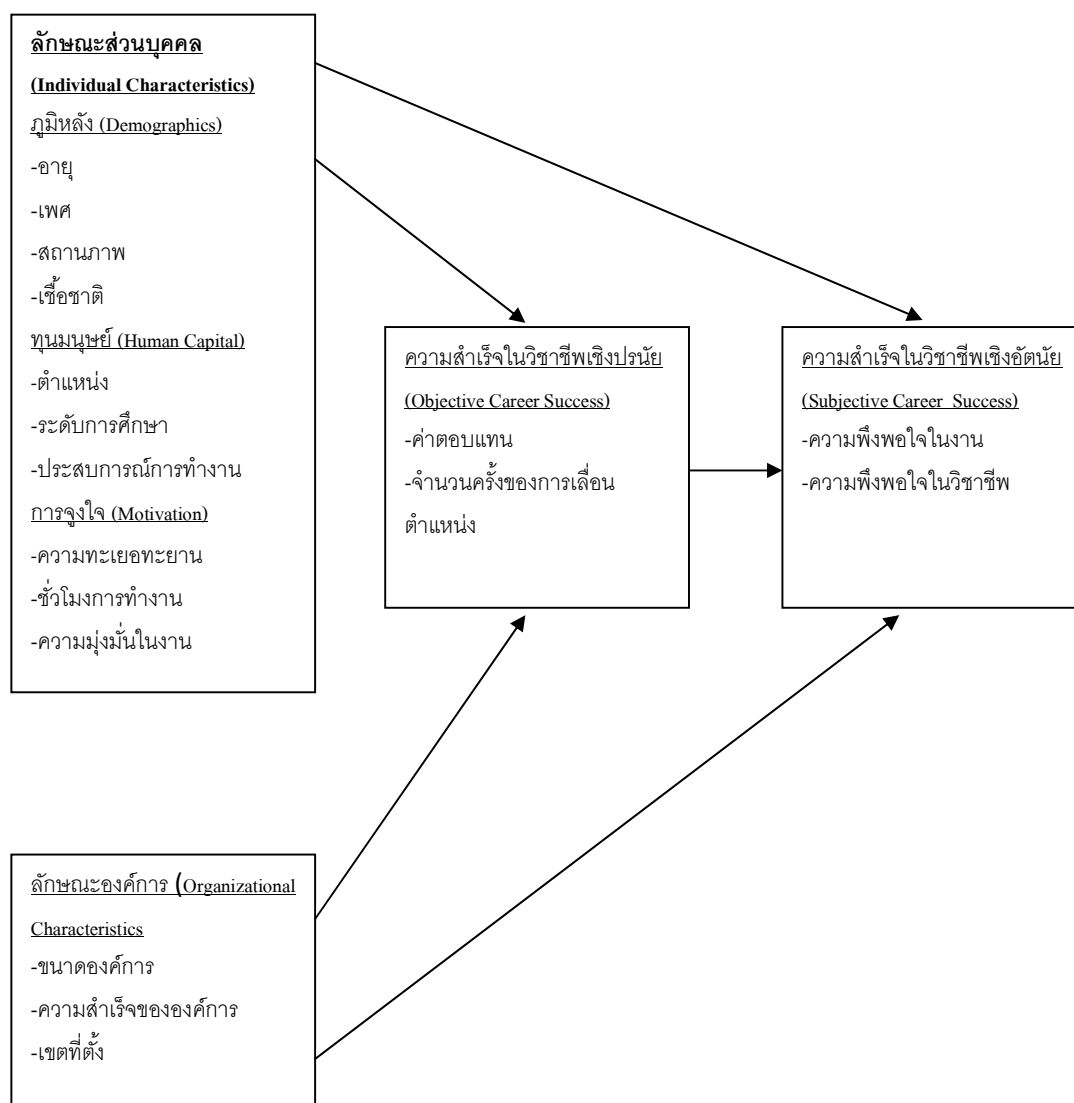


ที่มา : Melamed (1995). Career Success : The Moderating Effect of Gender. Journal of Vocational Behavior 47 : 35-60

จัดจ์และคณะ (Judge et al., 1995) ได้กล่าวถึง รูปแบบความสำเร็จในวิชาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) โดยพัฒนาโมเดลนี้จากผลการวิจัยและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ซึ่งแบ่งความสำเร็จในวิชาชีพออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพ 2.3

โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success)



ที่มา : Judge et al (1995), An Empirical investigation of the predictors of executive career success. Personnel Psychology. 48(3) : 488.

แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986 : 79-80) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ คือ

การศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพโดยทั่วไปนั้นมักจะพิจารณาเพียงลักษณะทางภายนอกเท่านั้น เช่น การวัดในเชิงปรนัย เช่น รายได้และตำแหน่ง อย่างไรก็ตามการประเมินความสำเร็จด้วยตนเองนั้น อาจมีอิทธิพลอย่างมากกับแนวคิดเรื่องอาชีพเชิงอัตนัย (subjective internal career concepts) (Van Maenen & Schien, 1977, p. 34) มีนักวิจัยหลายท่านได้โต้แย้งว่า มันจำเป็นที่จะต้องศึกษาแนวคิดเหล่านี้และประเมินความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพนักงาน เพื่อที่จะเข้าใจว่ามันไม่ใช่แค่การรับรู้ของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่มันหมายถึงผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองในสายอาชีพของพวกเขาด้วย (Driver, 1979 ; Schein, 1980)

องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่า สามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทการทำงาน (Job success) เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์จากการรับรู้แนวคิดอาชีพของตนเอง (Occupational self concept) โดยพบว่า มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากบทบาทการทำงานของตนเอง เช่น รับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงานอาชีพ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ สามารถแสดงความสามารถด้านการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) เป็นการรับรู้ภายในว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่สำคัญให้ดูแลรับผิดชอบ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ ยกย่อง เต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการเงิน (Financial success) เป็นการรับรู้ภายนอกจากการได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับผลงาน เมื่อเปรียบเทียบความรู้ความสามารถและ

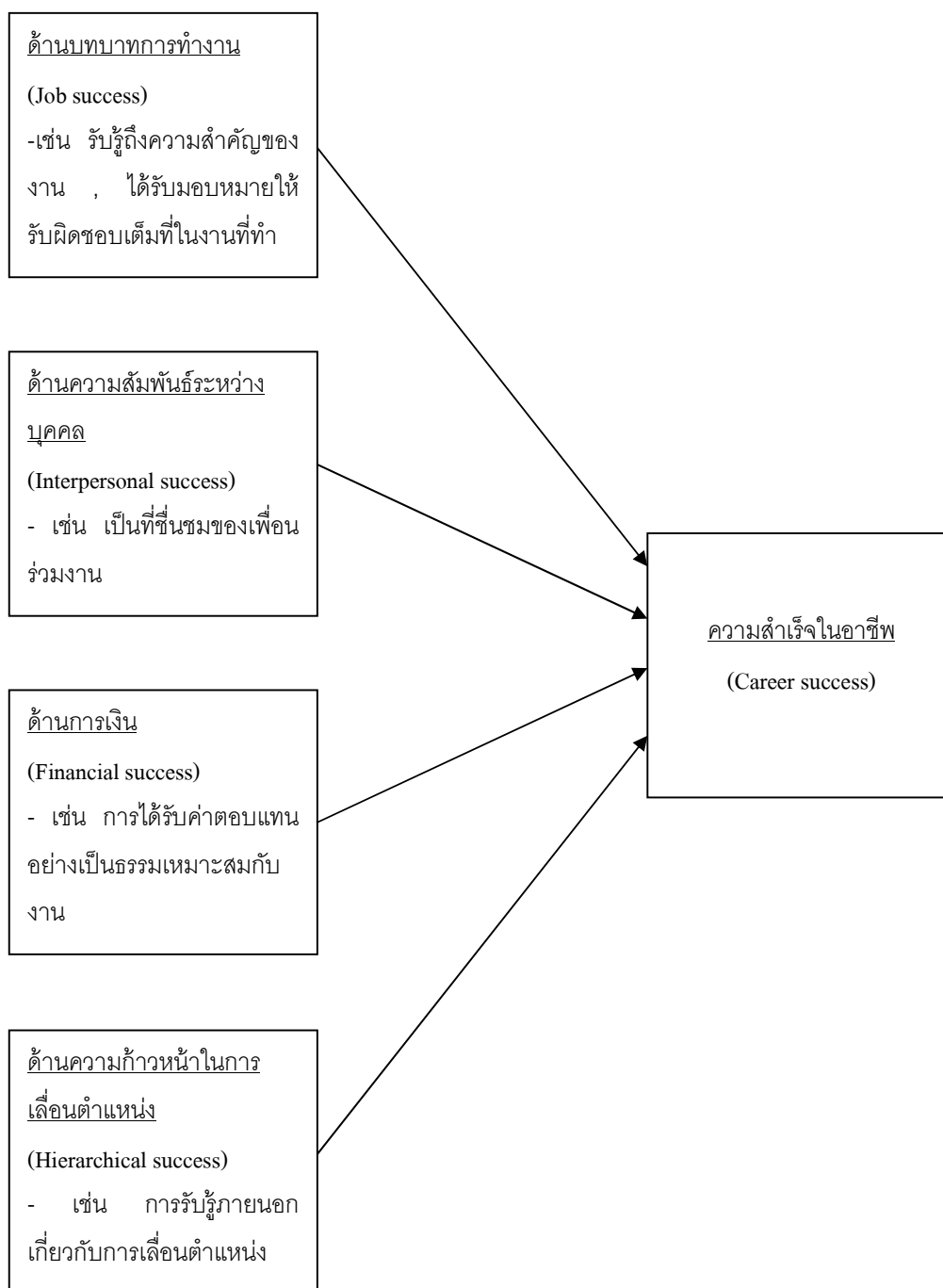
ประสิทธิภาพการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์การเป็นผู้กำหนด ได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะจนประสบความสำเร็จในหน้าที่เป็นที่ยอมรับ ดังแสดงในแผนภาพ 2.4

แผนภาพ 2.4

โมเดลการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของแกตติเกอร์และลาร์วูด

(Gattiker and Larwood, 1986)



ที่มา : “Subjective career success : A study of managers and support personal.” Journal of Business and Psychology.(2) 1986 : 78-94.

การวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ดูบริน (DuBrin, 1994) แบ่งเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ด้าน คือ เกณฑ์ภายใน (Internal measure) ได้แก่ ความพึงพอใจ และเกณฑ์ภายนอก (External measure) ได้แก่ รายได้ เงินเดือน

เพลูเชต (Peluchette, 1993) แบ่งความสำเร็จในอาชีพไว้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจ และด้านความรู้สึกภายนอกหรือด้านวัตถุที่บุคคลได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ยศหรือตำแหน่ง

เมลามัด (Melamed, 1995, p. 35) ได้เสนอเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในอาชีพว่าการวัดในด้านนามธรรม (Subjective career success) เป็นการวัดความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในงาน หากศึกษาภายในองค์การเดียวกันมักใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งเป็นตัววัด แต่ถ้าศึกษากลุ่มตัวอย่างจากหลายๆองค์การจะไม่สามารถใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งวัดได้ เพราะมีความแตกต่างในแต่ละองค์การ ถ้าในกรณีนี้มักใช้เงินเดือนและกลุ่มอาชีพเป็นตัววัด

จัดจ์และคณะ (Judge et al., 1995, p. 487) ได้เสนอเกณฑ์ของความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพด้านรูปธรรม (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความสำเร็จในอาชีพด้านนามธรรม (Subjective career success) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความสุขหรือภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินผลงานหรือประสิทธิภาพการทำงานของคนและความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพของตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้าง ความก้าวหน้า

เทอร์แบนและดัพเฟอร์ (Turban & Dougherty, 1994 : 691) ใช้เกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย ได้แก่ เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986, p.80) ได้เสนอเกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพด้านนามธรรม (Subjective career success) ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานในอาชีพ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542, น. 15) ได้แบ่งเกณฑ์ที่นำมาใช้วัดความสำเร็จในอาชีพว่ามีด้วยกัน 2 ด้านคือ

1. เกณฑ์ด้านรูปธรรมหรือเกณฑ์ภายนอก (Objective career success) ซึ่งวัดจากเกณฑ์ที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง
2. เกณฑ์ด้านนามธรรมหรือเกณฑ์ภายใน (Subjective career success) ซึ่งวัดจากการให้บุคคลซึ่งประกอบอาชีพเป็นผู้ประเมินเอง ในเรื่องของการรับรู้หรือความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเพียงใด

แม้ว่าความสำเร็จในอาชีพนั้นจะทดสอบได้จากเกณฑ์เชิงปรนัยหรือเกณฑ์เชิงอัตนัยหรือใช้ทั้งเกณฑ์เชิงปรนัยและเกณฑ์เชิงอัตนัย แต่ก็มีการใช้เกณฑ์เชิงอัตนัยเพิ่มมากขึ้นในงานวิจัย (Aryee, Chay & Tan, 1994 ; Gattiker & Larwood, 1986 ; Peluchette, 1993 ; Poole, Langan Fox & Omodel, 1993 อ้างถึงในนวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542, น.17) ในขณะที่องค์การส่วนใหญ่จะให้ความสนใจกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย แต่ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีของบุคคล ซึ่งองค์การควรใส่ใจต่อสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน (Peluchette, 1993 : 198) ดังเช่น ผลการวิจัยของ เทท และแพดเจ็ต (Tait and Padgett, 1989) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต หรือในการศึกษาของอดัมส์ คิงและคิง (Adams, King & King, 1996) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จในอาชีพแบ่งออกเป็น 2 เกณฑ์หลักๆ คือ เกณฑ์ด้านรูปธรรมหรือเกณฑ์ภายนอก วัดจากสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน และเกณฑ์ด้านนามธรรมหรือเกณฑ์ภายใน ซึ่งวัดได้จากการให้บุคคลซึ่งประกอบอาชีพนั้นเป็นผู้ประเมินตนเอง เช่น การรับรู้หรือความพึงพอใจในความสำเร็จในอาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของ สเตียร์ (Steers, 1991 อ้างถึงในนวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542, น.17) ในประเด็นที่ว่า การจะตัดสินใจในเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือ ให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยวัดจากการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ (Self perceived career success) ของพนักงาน โดยแบ่งความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 4 ด้านตามแนวคิดของแกตติ

เกอร์และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986) ได้แก่ 1) ด้านบทบาทการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการเงิน และ 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จัตช์ และ มาร์ท็อคซิโอ (Judge and Martocchio, 1997) ได้ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของคนยุโรป ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ และความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของงานทุกอาชีพ

จัตช์ มาร์ท็อคซิโอ และ ธอร์เซ็น (Judge, Martocchio & Thoresen, 1997) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับอัตราการขาดงานของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สามารถทำนายอัตราการขาดงานของพนักงานได้

จัตช์ ฮิกกินส์ ธอร์เซ็น และแบร์ริค (Judge, Higgins Thoresen & Barrick, 1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดช่วงชีวิต (Across the life span) โดยพิจารณาถึงความสามารถในการทำนายของบุคลิกภาพแบบ “The Big Five” และความสามารถทางสติปัญญา พวกเขาพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประสบความสำเร็จในอาชีพทั้งแบบภายใน (ความพึงพอใจในงาน) และแบบภายนอก (รายได้และสถานภาพทางอาชีพ) และ บุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการประสบความสำเร็จในอาชีพแบบภายนอก ทั้งนี้โดยการควบคุมตัวแปรความสามารถทางสติปัญญา

จัตช์ เฮลเลอร์ และ เมท์ (Judge, Heller & Mount, 2002) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นการศึกษาแบบ Meta-Analysis พบว่า ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับบุคลิกภาพแบบห้วนใจเท่ากับ -.29 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเท่ากับ .25 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เท่ากับ .02 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเท่ากับ .17 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่ากับ .26 และความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบเท่ากับ .41

เฟิร์นแฮม และ จัตช์ (Furnham & Fudge, 2008) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาย พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานชาย และ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มี

ความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานขาย ซึ่งบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และ บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขาย

ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน และอัตราการขาดงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและ บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม และแบบห้วนไหว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ ลักษณะบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานและสามารถใช้ทำนายอัตราการขาด งานได้

อาทิตา กลับเพิ่มพูน (2549) ศึกษาเรื่องการเมืองในโลกในแง่ดี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า อุปสรรค แต่บุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า อุปสรรค

ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมและแต่ละด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .01 ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในด้านตนเอง จะตรงกับความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาท การทำงาน และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในด้านสังคมจะตรงกับความสำเร็จในอาชีพในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์โรงเรียนมัธยม พบว่า ระดับของการทุ่มเทความพยายามในการทำงานของสมาชิกใน องค์การขึ้นอยู่กับความรู้ว่าองค์การปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ทางสังคมที่กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกต่อองค์การเป็นผลมาจาก การรับรู้ของพนักงานต่อความ

ผูกพันที่องค์กรมีให้กับพวกเขา และความผูกพันต่อองค์กรจะยิ่งเพิ่มสูงขึ้น ถ้าองค์กรมีการตอบสนองที่น่าพึงพอใจต่อความพยายามที่สมาชิกได้ทุ่มเททำไป เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

ชอร์ และเวย์น (Shore & Wayne, 1993) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และในงานวิจัยของพวกเขา ยังเสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน่าจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้ดีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ออร์แกน (Organ, 1990) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น ให้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวความคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ตามปกติของเขา ทั้งนี้ฝ่ายองค์กรและพนักงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างสมดุล แต่ถ้าเมื่อใดเขาเกิดความรู้สึกว่า สิ่งที่เขาทำเพื่อองค์กรกับสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับเขาไม่สมดุลกันแล้ว เขาอาจไม่แสดงพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรอีกต่อไป

เซตทูน เบนเนต และลิเดน (Settoon, Bennett, & Liden, 1996) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และยังพบอีกว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคม ระหว่างหัวหน้า กับ ลูกน้องส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

ไรเดส ไชเซนเบอร์เกอร์ และอาร์เมลี (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีตัวแปรสื่อ คือ รางวัลจากองค์กร กระบวนการยุติธรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอีกด้วยว่า สภาพการทำงานที่เหมาะสมเป็นช่องทางให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และช่วยลดพฤติกรรมการผละงานของพนักงานได้

มาคานจี ฮาร์ทเซอร์ และ ยูส (Makanjee, Hartzer, & Uys, 2006) ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้ง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังทำให้อัตราการลาออกลดลงด้วย

วิธัญญา วัฒนโธ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า พนักงานที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับสูงมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความสำนึกในหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้จากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองในทางบวกในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับต่ำ

รชฏ ชยสดมภ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้ง องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 6.5 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 36.1

จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และรายด้านทุกด้าน อีกทั้ง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 20.0

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ไซเบิร์ต แคลนท และ ครายเมอร์ (Seibert, Crant & Kraimer , 1999) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพแบบลงมือกระทำ (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพ พบว่า บุคลิกภาพแบบลงมือกระทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้งแบบรูปธรรม (เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง) และแบบนามธรรม (ความพึงพอใจในอาชีพ) และ บุคลิกภาพแบบลงมือกระทำยังสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพทั้งแบบรูปธรรม (เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง) และแบบนามธรรม (ความพึงพอใจในอาชีพ) ได้

เบาดริว บอสเวลล์ และ จัดจ์ (Boudreau, Boswell & Judge , 2001) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ผลของบุคลิกภาพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรป โดยใช้ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในอาชีพแบบรูปธรรม (extrinsic career success) คือ รางวัลตอบแทน (remuneration), การเลื่อนขั้น (ascendancy), ระดับของงาน (job level), ความสามารถในการจ้างงาน (employability) และความสำเร็จในอาชีพแบบนามธรรม (intrinsic career success) คือ งาน (job), ชีวิต (life) และความพึงพอใจในอาชีพ (career satisfaction) ผล การศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพแบบ นามธรรม และบุคลิกภาพแบบหัวนโหดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพแบบนามธรรม ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพแบบรูปธรรม และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพแบบนามธรรมทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง และบุคลิกภาพ แบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพแบบรูปธรรมทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง

เจลลิสเซ็น และ แกรล (Gelissen & Graal, 2006) ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ ภูมิหลังทาง สังคม และความสำเร็จในอาชีพของครอบครัวชาวดัตช์ จำนวน 4,000 ครอบครัว ตั้งแต่ ปีค.ศ. 1998-2000 ผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรางวัลตอบแทน (remuneration) ในเพศชายอย่างเดียว และความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับรางวัล ตอบแทน (remuneration) ทั้งเพศชายและเพศหญิง บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์ กับผลลัพธ์ของอาชีพ (career outcomes) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการ เปลี่ยนสถานะที่สูงขึ้นของเพศหญิง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับสิ่ง ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ (earnings) ในเพศชายอย่างเดียว

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของ ผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และปัจจัย ด้านครอบครัว ตามลำดับ

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การ สนับสนุนจากองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลของรัฐ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง และสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนจาก องค์การ

สุนิย์รัตน์ เศรษฐการพิทักษ์ (2546) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพของตัวแทนประกันชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีตัวแทนประกันชีวิตบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน แต่เพศและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

พิณผกา พิณวานิช (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพต่างกัน และ องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ

นุชนาถ ฤทธิสนธิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง เชาว์นอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า เชาว์นอารมณ์โดยรวม และ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพทุกด้าน และองค์ประกอบของเชาว์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และ องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ สามารถทำนายความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาลประจำการได้

บริษัท ดิทโต้ (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มบริษัท ดิทโต้ ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2542 เพื่อดำเนินธุรกิจจำหน่ายและให้เช่าเครื่องถ่ายเอกสารมัลติฟังก์ชั่น และได้พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการวางระบบด้านการบริหารจัดการงานเอกสาร (Document Solutions) เพื่อให้บริการแก่ลูกค้าองค์กรต่างๆ มากกว่า 5,000 แห่ง โดยทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง ที่มุ่งหวังให้ลูกค้าองค์กรและบุคคล สามารถบริหารงานเอกสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

ดิทโต้ ได้มีการพัฒนาระบบและบริการใหม่ๆที่จะเป็นการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจของลูกค้า อาทิ เช่น

-ระบบ Smart Print สำหรับผู้ให้บริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยที่สามารถใช้บัตรเติมเงินสั่งพิมพ์เอกสารผ่าน Touch Screen ได้

-Online Print การสั่งพิมพ์งานเอกสารผ่านเครือข่าย Wireless ขององค์กรหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการจัดการงานเอกสาร

-Mobile Counter Alert บริการแจ้งซ่อมหรือข้อขัดข้องของเครื่องถ่ายเอกสารผ่านมือถือ

-Digital Intelligent Count ระบบการนับจำนวนการใช้งานและค่าใช้จ่ายอัตโนมัติ

ปรัชญาการดำเนินงาน ซึ่ง ดิทีได้พัฒนาความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการต้นทุนด้าน

งานถ่ายเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดแนวคิด Eco-Copy ซึ่งหมายถึง

-Ecology : ระบบการบริหารจัดการงานเอกสารที่ดีต่อสภาวะของโลก เช่น การใช้เครื่องถ่ายเอกสารและอะไหล่รีคอนดิชั่น ที่เป็นส่วนหนึ่งของการลดขยะอิเล็กทรอนิกส์และเป็นการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

-Economy : ระบบการบริหารจัดการงานเอกสารที่คำนึงถึงการลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในเชิงธุรกิจให้กับลูกค้า

เหตุผลในการตั้งสมมติฐาน

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จึงมีเหตุผลในการตั้งสมมติฐานดังนี้

จากงานวิจัยของ ไชเบิร์ต และ ครายเมอร์ (Seibert & Kraimer, 2001) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน จำนวน 496 คน (ชาย 318 คน , หญิง 178 คน) พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับเงินเดือน , การเลื่อนขั้น และความพึงพอใจในอาชีพ และบุคลิกภาพแบบหัวนโหนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในอาชีพ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในอาชีพ และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลนา เลิศพฤกษ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะต่ออาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนสินค้าอุตสาหกรรม พบว่า บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์และด้านการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพ ส่วนด้านการ

เปิดเผยตนเอง ด้านการรับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติต่ออาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ จากการศึกษาของ ฐิริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ได้ศึกษาและพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญ โดยบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ ขณะที่บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการเข้าใจผู้อื่น และ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักธญาณี จงธนะพิพัฒน์ (2551) ได้ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทยาต่างชาตินั้น พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้าว มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ยกเว้นบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

จากการรวบรวมผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลิกภาพแบบหัวน้าวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากการศึกษาของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1990) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา

ของ กราฟแลนด์ และ รัทเทิน (Graafland and Rutten, 2004) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทก่อสร้างของเนเธอร์แลนด์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และ ลาสชินเจอร์ อัลมอสต์ เพอร์ดี และ โช (Laschinger, Almost, Purdy, and Cho, 2006) ศึกษา ผลลัพธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลที่เป็นระดับผู้จัดการ พบว่า ผลลัพธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพวกเขาารู้สึกได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาด้วยแล้วนั้น พวกเขา ก็พร้อมที่จะช่วยเหลือและทำงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายขององค์การได้

จากการรวบรวมผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 2.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากการศึกษาของ Wayne และคณะ (2002) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้นจากองค์การ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร, 2548, น. 29) และ จากการศึกษาของ Shore and Wanye (1993) ที่ศึกษาพนักงานของบริษัทขนาดใหญ่ จำนวน 383 คน และหัวหน้างาน พบว่า การ

รับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง ซึ่งสอดคล้อง กับ งานวิจัยของจิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ (2551) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งมีลักษณะเหมือนพฤติกรรมในบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ตามลำดับ

จากการรวบรวมผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 ดังนี้

สมมติฐานที่3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่3.1 บุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

จากงานวิจัยของ จัดจ์ ฮิกกินส ธอร์เซ็น และแบร์ริค (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick , 1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถทางสติปัญญา และความสำเร็จในอาชีพ ในกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ทำการศึกษารายบุคคลตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยเกษียณอายุการทำงาน โดยแบ่งความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความสำเร็จในอาชีพแบบนามธรรม (intrinsic career success) ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพแบบรูปธรรม (extrinsic career success) ได้แก่ รายได้ และ สถานภาพทางอาชีพ จากการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพแบบนามธรรมและความสำเร็จในอาชีพแบบรูปธรรมได้ และพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนใจจะไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพทั้ง

แบบนามธรรมและความสำเร็จในอาชีพแบบรูปธรรม และจากการศึกษาของ เฮิร์ต และโดโนแวน (Hurtz & Donovan, 2000, p. 875) ศึกษาวิจัยที่ได้มีนักวิจัยศึกษาไว้ในเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ ส่วนองค์ประกอบด้านการประนีประนอม การเปิดรับประสบการณ์ และแบบหวั่นไหวสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและแบบแสดงตัวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขายและการจัดการได้ และจากงานวิจัยของ ทนงค์ เกษทรัพย์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบการเปิดรับประสบการณ์ และแบบมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อได้ และ แบร์ริก และเมาท์ (Barrick & Mount, 1991, cited by Barrick & Mount, 1993, p.111) รายงานผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานว่า องค์ประกอบด้านการเปิดเผย เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาชีพด้านการจัดการ และอาชีพด้านการขาย ส่วนองค์ประกอบด้านอื่นๆสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีข้อจำกัดในบางอาชีพ และ จากการศึกษานี้ของ เอ็นจี อีบาย โซเรนเซน และเฟลด์แมน (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005) พบว่า การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวทำนายที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพเชิงนามธรรม (subjective career success)

จากการรวบรวมผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 4 ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

แผนภาพที่ 2.5
กรอบแนวคิดในการวิจัย

