

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษา บริษัท ดิทีโต้ (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ กับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน
5. เพื่อสร้างสมการทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 137 คน ได้จากการคำนวณ จากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบโดยการหาค่าความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีประสบการณ์การทำงาน 0-3 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7

2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .27 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46

3.การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .51 รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .61 ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .60 ด้านจิตอาสามณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .58 และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .65

4.การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 ด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .91 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69

ตารางที่ 5.1

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่1 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.206, p < .05$) ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน ($r = .174, p < .05$) ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน
สมมติฐานที่2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .564, p < .01$) ยอมรับสมมติฐาน ($r = .489, p < .01$) ยอมรับสมมติฐาน ($r = .548, p < .01$) ยอมรับสมมติฐาน ($r = .279, p < .01$) ยอมรับสมมติฐาน ($r = .394, p < .01$)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .552, p < .01$)
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน ปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน
สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอย่างน้อย 1 ตัว สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1.การวิเคราะห์บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .27 และบุคลิกภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51

ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เท่ากับ 3.64 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรญาณี จงธนะพิพัฒน์ (2551) ที่พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะว่า พนักงานต้องมีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง คิดรอบคอบก่อนปฏิบัติงาน สามารถทำงานในส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลา เพื่อให้งานของตนเองออกมามีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และเมื่อวิเคราะห์จากข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “ฉันจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติเพื่อบ่มงูเป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน” และข้อคำถามที่ว่า “ฉันพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้” มีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานและพยายามทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เท่ากับ 3.42 เป็นเพราะว่า องค์การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการให้เช่า และซ่อมบำรุงเครื่องถ่ายเอกสาร ซึ่งเน้นเรื่องการให้บริการลูกค้าเป็นสำคัญ พนักงานจึงได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงลูกค้าด้วย เพื่อให้เกิดการทำงานที่รวดเร็ว กระฉับ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากข้อคำถามของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “ฉันมักเป็นคนร่าเริงและมีขวัญกำลังใจสูง” โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 และ ข้อคำถามที่ว่า “ฉันชอบเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ” โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความร่า

เรียงและชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ซึ่งทางองค์กรก็มีการจัดกิจกรรม เช่น งานปีใหม่ งานกีฬาประจำปี เพื่อสร้างความสนิทสนมกลมเกลียวและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงาน

ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เท่ากับ 3.38 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภทญานิ จงธนะพิพัฒน์ (2551) ที่พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยมาเป็นลำดับที่สาม เนื่องจากองค์กรมีขนาดไม่ใหญ่มาก พนักงานส่วนใหญ่จึงรู้จักกันเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานเป็นไปในลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมนั้นเป็นลักษณะของบุคคลที่ตรงไปตรงมา จริงใจ เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีความประนีประนอม สุภาพ มีจิตใจอ่อนโยนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์จากข้อคำถาม บุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “ฉันชอบร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันกันทำงาน” และข้อคำถามที่ว่า “ฉันพยายามสุภาพกับทุกคนที่ฉันพบ” มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.04 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานชอบร่วมมือกันทำงานมีการช่วยเหลือกันและกันมากกว่าที่จะแข่งขันกันทำงาน

ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.13 อาจเป็นเพราะว่า เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร มีประสบการณ์การทำงานยังน้อย (0-3ปี, ร้อยละ 44.3) ทำให้การเปิดรับประสบการณ์ของพนักงานยังอาจมีน้อยเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า และพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี ก็มีจำนวนร้อยละ 30.7 ทำให้การเปิดรับประสบการณ์มีน้อยกว่าคนที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา รัชตารมย์ (2549) ที่พบว่า อายุมีผลต่อความแตกต่างในบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งจากข้อคำถามบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ที่ว่า “ฉันไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ” มีค่าเฉลี่ย 3.19 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีอายุน้อยอาจจะยังไม่ค่อยสังเกตถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ของตนเมื่อเกิดสถานการณ์ต่างๆ ขึ้นเมื่อเทียบกับคนที่มีอายุมากกว่า

ลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 2.90 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา รัชตารมย์ (2549) ที่พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไวนั้น จะเป็นคนที่มีลักษณะ วิดกกังวล โกรธและท้อแท้ง่าย รู้สึกอึดอัดง่ายและถูกยั่ววูได้ง่าย รับมือกับความเครียดได้ยาก ซึ่งพนักงานควรมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับต่ำ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าการทำงานในองค์กรเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน จึงไม่ควรจะมีการแข่งขันและความกดดันระหว่างเพื่อนร่วมงาน แต่อาจจะมี ความกดดันจากหัวหน้างาน และเป้าหมายในการทำงานบ้างเป็น

บางครั้ง ซึ่งจากข้อคำถามบุคลิกภาพแบบห้วนไหว พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าคุณไม่มีค่าเลย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และข้อคำถามที่ว่า “บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น ฉันมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความทนทาน ไม่ท้อแท้และยอมแพ้กับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ง่าย ไม่ค่อยมีความวิตกกังวล และสามารถเผชิญกับความเครียดได้ดี

2.การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎา ชยสดมภ์(2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและงานวิจัยของพัทธาภรณ์ จินกุล (2547) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และพันทิพย์ สีจีแบ่ง (2546) ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน อาจเป็นเพราะพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าขององค์กรให้ความสำคัญกับงานที่พวกเขาทำ และให้ความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขาอย่างไม่มากตามที่พนักงานต้องการ และองค์กรก็อาจจะยังไม่ได้ตอบสนองพวกเขาเท่าที่ควร จึงส่งผลให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาสามณ์ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.41, 3.36, 3.08, 2.89 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า เท่ากับ .51, .61, .60, .58, .65 ตามลำดับ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เท่ากับ 3.48 ซึ่งจากข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “หัวหน้างานมอบหมายงานสำคัญให้คุณได้มีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถ” และข้อคำถามที่ว่า “องค์กรให้ความรู้ ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร” มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 และ

3.81 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และองค์กรก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นอย่างดี จึงทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าของพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

รองลงมา คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เท่ากับ 3.41 จากข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “องค์การมีนโยบายด้านสวัสดิการในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” และ ข้อคำถามที่ว่า “องค์การมีระบบการให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นเพียงพอเมื่อคุณต้องการความช่วยเหลือ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานรับรู้ถึงสวัสดิการขององค์การว่าเพียงพอกับความต้องการและทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีขึ้นจึงทำให้พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เท่ากับ 3.36 เป็นการรับรู้ของพนักงานว่า หัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้การไว้วางใจให้คำแนะนำและขอเสนอแนะ ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาในการทำงาน ซึ่งจากข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์การได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ คลี่คลายปัญหาให้แก่บุคลากร” และ ข้อคำถามที่ว่า “องค์การมีการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.65 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานหรือฝ่ายบริหารขององค์การมีการช่วยเหลือ และแก้ปัญหาในการทำงานให้กับพนักงานและมีการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 3.08 เป็นการรับรู้ของพนักงานว่า องค์การหรือหัวหน้างานให้การยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ยกย่องหรือให้เกียรติเมื่อทำงานสำเร็จ ซึ่งจากข้อคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “องค์การไม่คอยให้ความสนใจในความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเท่าใดนัก” และ ข้อคำถามที่ว่า “องค์การไม่เคยชื่นชมการทุ่มเทการทำงานนอกเหนือเวลาหรือการทำงานเกินหน้าที่ของคุณ” และข้อคำถามที่ว่า “องค์การมักจะเพิกเฉยต่อข้อร้องเรียนในการทำงานของคุณ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ,2.65 และ 2.64 ตามลำดับ ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำนั้นเป็นเพราะพนักงานอาจจะรู้สึกว่ องค์การไม่ค่อยสนใจในเรื่องความพึงพอใจของพนักงานและขาดการชื่นชมในเรื่องของการทำงานนอกเหนือเวลางานของพนักงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 2.89 ซึ่งจากข้อคำถามเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “ถ้าสามารถจะจ้างคนที่มาทำงานแทนคุณได้ในระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า องค์การจะทำแน่นอน” และ ข้อคำถามที่ว่า “องค์การจะให้คนอื่นมาทำงานแทนตำแหน่งของคุณ หากผลการปฏิบัติงานของคุณไม่เป็นที่พึงพอใจ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และ 2.47 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เนื่องจากพนักงานรับรู้ว่ องค์การสามารถจ้างบุคคลอื่นมาทำงานแทนตนได้เสมอ และถ้าตนเองไม่ตั้งใจทำงาน ผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็มีโอกาสที่ตนเองจะถูกเลิกจ้างหรือถูกปลดออกจากองค์การได้โดยง่าย

3.การวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคันสนีย์ เหริญญแก้ว(2548) ที่พบว่า พนักงานธนาคารมีความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .91

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านบทบาทการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่า เท่ากับ 3.91 ซึ่งจากข้อคำถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “คุณคิดว่าคุณมีความรับผิดชอบในงานของคุณอย่างเต็มที่” และข้อคำถามที่ว่า “คุณสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.02 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานอยู่ใน

ระดับสูง เป็นเพราะพนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ทำงานตรงตามบทบาท ตรงกับความรู้ความสามารถของตน และสามารถรับผิดชอบงานของตนได้อย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในการทำงาน และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงทำให้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านด้านบทบาทการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

รองลงมา คือ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.84 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณผกา พิณวานิช(2549) ที่พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นๆ และต้องมีการติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอกองค์การ ทำให้พนักงานต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงองค์การยังมีการจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เช่น งานปีใหม่ งานกีฬาประจำปี เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน และเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ทำให้พนักงานมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันในทุกระดับชั้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เท่ากับ 3.43 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภาณี จงธนะพิพัฒน์ (2551) ที่พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งจากข้อคำถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “คุณพึงพอใจกับตำแหน่งที่คุณปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน” และข้อคำถามที่ว่า “คุณมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.84 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ตนเองได้รับในปัจจุบัน อีกทั้งพนักงานยังรู้ว่า องค์การให้โอกาสพนักงานในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานจึงมีความตั้งใจ พยายามและทุ่มเททำงานเพื่อที่ตนเองจะได้รับการพิจารณาเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเงิน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.14 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ ฤทธิสนธิ(2551) และงานวิจัยของ ภัทราภาณี จงธนะพิพัฒน์ (2551) ที่พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากทั้ง 4 ด้านเช่นกัน ซึ่งจากข้อคำถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินพบว่า ข้อคำถามที่ว่า “รายได้ที่ได้จากการทำงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของคุณ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ ทำให้พนักงานทุกคนต้องมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้มีรายได้

เพียงพอกับการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว แต่เป็นเพราะเนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน จึงต้องมีการแบกรับภาระเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้รายได้ของพนักงานที่ได้รับอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง

4.การอภิปรายสมมติฐาน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ($r = -.206$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชเบิร์ต และ ครายเมอร์ (Seibert and Kraimer, 2001) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในอาชีพ และงานวิจัยของลลนา เลิศพฤกษ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะติดต่ออาชีพและความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนสินค้าอุตสาหกรรม พบว่า บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำนั้น จะเป็นผู้ที่มีความสงบ โกรธช้า ท้อแท้และรู้สึกอึดอัดยาก ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น และเผชิญความเครียดได้ดี เนื่องจากพนักงานเวลาทำงานนั้นต้องเจอกับปัญหาบ้างไม่มากก็น้อย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานควรจะต้องมีความอดทน มีสติที่จะรับมือกับปัญหาต่างๆ ถ้าเป็นพนักงานที่ทนต่อความเครียดได้น้อยก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ท้อแท้ ไม่อยากทำงาน อาจทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายได้

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจาก เมื่อเราพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.7 แต่ผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 2.9 ซึ่งบุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอาจจะมีโอกาสในการเข้าสังคมหรือพบปะกับบุคคล ภายนอกน้อยกว่าผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพราะผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นมี

ตำแหน่งที่สูงย่อมมีโอกาสที่จะติดต่อกับบุคคลภายนอก แสดงความเป็นผู้นำ และต้องมีความกล้าแสดงออกมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา รัชตารมย์ (2549) และงานวิจัยของวิวัฒน์ อมรรัตน์ (2546) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า อีกทั้งพนักงานที่อายุระหว่าง 20-25 ปีนั้นก็มีความพอสมควร (ร้อยละ 30.7) ซึ่งพนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะกล้าแสดงออก กล้าพูดกับลูกค้าหรือพนักงานด้วยกันเองน้อยกว่าคนที่มีความอายุน้อยกว่า เพราะอาจจะมีความเขินอายหรืออึดอัดใจที่อายุน้อยกว่าจึงรู้สึกเขินอาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา รัชตารมย์ (2549) ที่พบว่า อายุมีผลต่อความแตกต่างในลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งการที่มีอายุน้อยก็อาจจะขาดความน่าเชื่อถือในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้เป็นอุปสรรคในการประสบความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ที่พบว่า อายุของพนักงานธนาคารที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ดังที่กล่าวมาจึงทำให้บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธญาณี จงธนพิพัฒน์ (2551) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากงานบางงานนั้นเป็นลักษณะการทำงานที่พนักงานต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่มีโครงสร้างชัดเจนและถูกกำหนดขึ้นไว้แล้ว เช่น พนักงานป้อนข้อมูล พนักงานควบคุมเอกสาร พนักงานสายการผลิต เป็นต้น อีกทั้งเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร มีประสบการณ์การทำงาน 0-3 ปี (ร้อยละ 44.3) ซึ่งการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การมีแนวคิดที่แปลกใหม่หรือการเปิดรับประสบการณ์ต่างๆ อาจจะยังมีน้อยเมื่อเทียบกับบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า จึงทำให้บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ($r = .174$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ได้ศึกษาและพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญ ที่พบว่า บุคลิกภาพด้านการเข้าใจผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงนั้น จะเป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนน้อม จริงใจ เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น จิตใจอ่อนโยน มีความประนีประนอม คล้อยตามในผู้อื่น ดังนั้นการที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงนั้น ก็จะใช้เหตุผล ความประนีประนอมเข้าหากัน อีกทั้งองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ไม่ใหญ่มากนัก พนักงานทำงานด้วยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ส่งผลให้เกิดความราบรื่นในการทำงานและมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ดังนั้นบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบาดริว บอสเวลล์ และ จัดจ์ (Boudreau, Boswell and Judge , 2001) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพแบบรูปธรรม เช่น ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Judge et.al., 1995) แม้บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน ($r = .212$) และด้านการเงิน ($r = .298$) ซึ่งพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รู้ถึงความสามารถและประสิทธิภาพของตนเอง มีความพยายามที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ สอดคล้องกับ คอสตาและแมคเคอร์ (1992) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงแสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายชัดเจนและมีระเบียบวินัยในตนเองสูงในการทำให้เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งอาจจะได้ทำงานตรงตามบทบาท ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน มีความพึงพอใจในการทำงานและแม้เศรษฐกิจในปัจจุบันอาจจะส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย แต่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ก็มีจิตสำนึก มีความคิด

รอบคอบในการใช้จ่าย ไม่ใช้จ่ายในเรื่องที่ไม่จำเป็น ทำให้สามารถควบคุมรายรับและรายจ่ายของตนเองได้ดี จึงส่งผลให้บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานและด้านการเงิน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ($r = .564, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กราฟแลนด์ และ รัทเทิน (Graafland and Rutten, 2004) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทก่อสร้างของเนเธอร์แลนด์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญกับงานที่เขาทำ ให้การสนับสนุน และให้ความใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขา พนักงานก็มีแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานทั้งในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี มีประสิทธิภาพ แล้วพวกเขาก็จะได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์การมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานได้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ($r = .489, p < .01$) ซึ่งพนักงานรับรู้ว่า องค์การมีการให้ค่าตอบแทนและนโยบายหรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงาน ทำให้พนักงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจ และทำงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ และทำให้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสูงตามไปด้วย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ากับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ($r = .548, p < .01$) พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรนั้นว่าต้องเป็นไปตามขั้นตอน และต้องพิจารณาจากหลายองค์ประกอบ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม เรื่องการฝึกอบรมองค์การก็มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในงานให้แก่พนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งพนักงานก็มีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง และองค์การก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นอย่างดี

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ($r = .279, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณนรา เพชรรุ่ง(2552) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เป็นเพราะพนักงานรับรู้ว่างค์กรได้ให้โอกาสพนักงานทำงานต่อไปอย่างมั่นคง และจะไม่ปลดออกหรือถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม จึงทำให้พนักงานตั้งใจทำงาน ทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ($r = .394, p < .01$) อาจเป็นเพราะเมื่อองค์กรและหัวหน้างานให้การยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ยกย่องหรือให้เกียรติเมื่อทำงานได้

สำเร็จ พนักงานก็จะรับรู้ถึงสิ่งที่องค์กรและหัวหน้างานให้กับพวกเขา พนักงานก็จะทุ่มเท พยายามทำงานตามหน้าที่และบทบาทของตนเองให้ดีที่สุด และส่งผลให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ($r = .552, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า พนักงานรับรู้ว่าการบริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ตลอดจนมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้อย่างสะดวก และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นที่น่าสนใจและปลอดภัย ก็จะส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนเองที่สูง และทำให้พนักงานมีความทุ่มเทและเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r = -.322$) ซึ่งจากการวิเคราะห์บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบนั้น พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวของพนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำจะเป็นผู้ที่ สงบ ท้อแท้ ยาก ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น เหนียวความเครียดได้ดี ซึ่งในการทำงานย่อมมีปัญหาและเกิดความเครียดได้ตลอดเวลา ถ้าพนักงานสามารถเผชิญกับความเครียดได้ดีนั้น ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน อีกทั้งยังรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ไม่ท้อแท้หรือรู้สึกว่าตนเองจะถูกปลดออกจากรางานได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์ ($r = .183$) เนื่องจาก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงนั้นจะเป็นคนที่ มีความเป็นมิตรและสนิทสนมกับคนอื่นได้ง่าย ชอบเข้าสังคม จึงกล้าพูด กล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงนั้นรับรู้ถึงการให้การยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ เข้าใจและเห็นใจ จากหัวหน้างานหรือองค์กรได้มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำ ดังนั้น บุคลิกภาพแบบแสดงตัวจึงมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า พนักงานส่วนมากขององค์กรมีอายุ ระหว่าง 20-25 ปี (ร้อยละ 30.7) และพนักงานส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.7) ซึ่งเมื่อพนักงานที่อายุน้อยการเปิดรับประสบการณ์ของตนเองจะมีน้อยเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุมากกว่า และพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีย่อมมีการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริมา รัชตารมย์ (2549) ที่พบว่า อายุและระดับการศึกษามีผลต่อความแตกต่างในลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ดังนั้น บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมนั้นเป็นลักษณะของบุคคลที่ตรงไปตรงมา จริงใจ เต็มใจที่จะช่วยเหลือ

ผู้อื่น มีความประนีประนอม สุภาพ มีจิตใจอ่อนโยนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมนั้น ก็จะทำงานด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามองค์กร อีกทั้งยังคล้อยตามและปฏิบัติตามตามที่หัวหน้างานมอบหมาย ทำให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงรู้สึกและรับรู้ถึงการได้รับโอกาสที่จะได้ทำงานในองค์กรต่อไปอย่างมั่นคงมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ จึงทำให้บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า เป็นเพราะว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงนั้น จะเป็นผู้มีจิตสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งพนักงานยังรับรู้ว่า องค์กรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน พนักงานจึงมีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง คิดรอบคอบก่อนปฏิบัติงาน สามารถทำงานในส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลา เพื่อให้งานของตนเองออกมามีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า

องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ในการเลือกตัวแปรทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานและด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าร่วมกับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 41.3

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าสามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ แสดงว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรหรือ

ผู้บริหารและหัวหน้างาน ให้การสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังให้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติมไม่ว่าจะเป็นภายในหรือนอกองค์กรเพื่อให้มีความรู้ทักษะที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการทำงาน และเพื่อการเติบโตในสายอาชีพ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนเองได้

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮิร์ต และโดโนแวน (Hurtz & Donovan, 2000, p.875) ศึกษางานวิจัยที่ได้มีนักวิจัยศึกษาไว้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขาย และการจัดการได้ แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำนั้น จะเป็นคนที่สงบ โกรธช้า ท้อแท้และรู้สึกอึดอัดยาก ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น เผชิญความเครียดได้ดี ซึ่งในการทำงานของพนักงานนั้นย่อมมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ไม่มากนักน้อย อีกทั้งยังเกิดความเครียดจากการทำงานด้วย ซึ่งถ้าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ ก็จะเป็นคนที่ไม่ท้อแท้กับปัญหาได้ง่าย เผชิญกับความเครียดได้ดี เป็นคนสงบ โกรธช้า ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจึงสามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์กร

1. องค์กรควรตระหนักถึงบุคลิกภาพของบุคคล เพราะบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงควรมีวิธีการในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน่วยงานเข้ามาทำงานในองค์กร นอกจากนี้ หากองค์กรรับบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว ก็ไม่ควรละเลยการ ส่งเสริม และพัฒนาบุคคลให้มีบุคลิกภาพที่ดี และเหมาะสมกับงานที่ตนเองทำ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดผลดีกับตัวพนักงานและองค์กรอย่างสูงสุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านจิตอารมณ์ของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งผู้วิจัย เห็นว่า องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อเป็นการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งสองด้านที่กล่าวมาของพนักงานให้สูงขึ้น อาทิเช่น การดำเนินงานด้านนโยบายในการพัฒนาองค์กรเพื่อพนักงานในองค์กร มีการสื่อสารที่ชัดเจน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้การสนับสนุนส่งเสริมพนักงานในด้านต่างๆ เช่น การช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาแก่พนักงานด้านการทำงาน จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ให้การยอมรับและยกย่องหรือให้เกียรติเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น จัดเตรียมอำนวยความสะดวกแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมพนักงานในด้านการเงินและสวัสดิการต่างๆ

3. การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานนั้น จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินยังอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดผลตอบแทนให้กับพนักงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานระดับเดียวกัน อีกทั้งควรสร้างความชัดเจนหรือความเหมาะสมในโอกาสและความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งที่ตนเองได้รับ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานองค์การเอกชน ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษางานวิจัยอย่างเดียวกันนี้ต่อไป อาจมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์การที่มีธุรกิจรูปแบบอื่น หรืออาจเป็นองค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หรือข้าราชการ
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) ค่านิยมองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Quotient) เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (การสังเกต,การสัมภาษณ์) ร่วมด้วยเพื่อให้ผลการศึกษาและข้อมูลที่ได้มีความชัดเจนและแม่นยำมากขึ้น