

**ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ  
ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัท  
ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**

Personality, Work value, and Organizational Climate as Factors Affecting Perception of Career  
Success of Airport Authority of Thailand (Public) Co.,Ltd. Staff

**สลิลดา ปิ่นสุวรรณ<sup>1</sup>**

Salinda Pinsuwan

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน  
บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และ  
(2) ศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)  
จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ

รูปแบบการศึกษาคือการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของ บริษัทท่า  
อากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของยามานะ 363 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลาย  
ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล  
แบบวัดบุคลิกภาพ แบบสอบถามค่านิยมในงาน แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามการรับรู้  
ความสำเร็จในอาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์  
สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ  
ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพพบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยคู่  
ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .60 ค่านิยม  
ในงานมีความสัมพันธ์กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .56 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้  
ความสำเร็จในอาชีพ .30 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (2)อำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จใน  
อาชีพของพนักงานจากปัจจัย บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การโดยภาพรวม พบว่าปัจจัย  
ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.6 แต่ปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมไม่สามารถพยากรณ์ได้  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จใน  
อาชีพ ได้แก่ ค่านิยมภายในงาน บุคลิกภาพแบบเปิดตัว บุคลิกภาพแบบมีสติ บรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยี  
ที่ใช้ในองค์การ บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การด้านการเอาใจใส่ต่อ  
พนักงาน บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน  
สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดย  
สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.3

**คำสำคัญ:** บุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

<sup>1</sup> บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study the relationships among the factors of personality, work value, organizational climate, and perception of career success of the staff of Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd.; and (2) to study predictability of using personality, work value, and organizational climate as factors to predict perception of career success of the staff of Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd.

This study was a correlational research. The research sample consisted of 363 staff members of Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd., obtained by multi-stage sampling. The sample size was determined based on Yamane's method. The research instrument was a questionnaire composing of five parts, namely, questionnaire items on personal factors, a personality assessment scale, questionnaire items on work value, questionnaire items on organizational climate, and questionnaire items on perception of career success. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and multiple regression analysis.

Research findings showed that (1) each and every factor of personality, work value, and organizational climate correlated positively and significantly at the .05 level with perception of career success, with the highest correlation of .60 being that between organizational climate and perception of career success, to be followed by the correlation of .56 between work value and perception of career success, and the correlation of .30 between personality and perception of career success, respectively; and (2) the factors of work value and organization climate could be combined to predict perception of career success significantly at the .05 level with predictability of 44.6 percent; while the personality factor as a whole could not significantly predict perception of career success; when aspect factors were also considered, it was found that the factors of intrinsic work value, open personality, conscientious personality, technological aspect of organizational climate, participatory aspect of organizational climate, concern for staff aspect of organizational climate, work motivation aspect of organizational climate, and staff support aspect of organizational climate could be combined to predict perception of career success of the staff significantly at the .05 level, with predictability of 49.3 percent.

**Keywords:** Personality, Work value, Organizational climate, Perception of career success, Airport Authority of Thailand (Public) Co., Ltd.

**Email :** salinda.p@airportthai.co.th

## คำนำ

ในช่วงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในยุคของการแข่งขัน ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศและเทคโนโลยี การดำเนินชีวิตในปัจจุบัน จึงมีความแตกต่างไปจากเดิม มีความทันสมัย ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ในสังคมการทำงานก็เช่นกัน องค์การทุกแห่งย่อมมีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบการปฏิบัติงานและความสามารถในด้านอื่นๆ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนรวมทำให้องค์การมีการเจริญเติบโต มีประสิทธิภาพ คือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานภายในองค์การ บุคคลใดที่รู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน บุคคลนั้นย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีความสุขในการทำงานซึ่งอาจวัดความสำเร็จได้จากหลายปัจจัย เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รู้สึกว่าการไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพของตน บุคคลนั้นก็ขาดความตั้งใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามโดยธรรมชาติแล้วองค์การทุกแห่งต้องประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันโดยเฉพาะบุคลิกภาพ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานมีความสอดคล้องกับงานและองค์การแล้ว จะทำงานได้อย่างราบรื่น ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับงานและองค์การมากนัก การทดสอบบุคลิกภาพเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกคนที่เหมาะกับองค์การที่เป็นที่นิยมและใช้อย่างแพร่หลายในการวัดคนปกติวัยผู้ใหญ่ คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five-Factor) ซึ่งแบ่งลักษณะแบบบุคลิกภาพของคนเป็น 5 แบบที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดตัว บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน และบุคลิกภาพแบบมีสติ ซึ่งถูกกล่าวถึงและใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการบริหาร และวงการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ในต่างประเศมานานไม่ต่ำกว่า 20 ปีแล้ว อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการคัดเลือกพนักงานและการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมเฉพาะงานแต่ละชนิดได้โดยที่บุคลิกภาพที่วัดได้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความคิดอารมณ์และทัศนคติในขณะนั้น ซึ่งความพึงพอใจในงานก็เป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีต่องาน และมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญหลายอย่างที่สามารถแสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์การได้ นอกจากบุคลิกภาพแล้ว ค่านิยมในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากค่านิยมในงานเป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือเห็นว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงาน (นาฏลดดา 2551:12) ไม่ว่าจะมีความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในครอบครัว และมีความสำเร็จในชีวิต ฯลฯ ซึ่งไม่ว่าบุคคลจะมีค่านิยม หรือมีความคิด ความเชื่อในเชิงบวกหรือเชิงลบ จะสะท้อนออกมาในลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงพลังของค่านิยมในตัวบุคคล และยังเป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลและเป็นตัวบ่งชี้ว่าสิ่งใดมีความสำคัญอย่างแท้จริงในชีวิต นอกจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยในลักษณะของงานแล้ว ปัจจัยด้านองค์การต่างๆ เช่นโครงสร้างองค์การรูปแบบการบริหารองค์การ นโยบายองค์การ และบรรยากาศองค์การ เป็นต้น ก็มีผลในความความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ บรรยากาศองค์การจะมีลักษณะเป็นสิ่งเชื่อมโยงขององค์การที่มองเห็นได้ เช่นโครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบความเป็นผู้นำ บรรยากาศจะเป็นการรับรู้หรือ “ความรู้สึก” ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์การที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความรัก และความสามัคคีมีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานในองค์การได้

บริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ในฐานะเป็นองค์การที่มีหน้าที่ในการบริหารและให้บริการทำอากาศยาน ในการแปลงสภาพบริษัทจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์การหลายประการไม่ว่าจะเป็นเรื่องภารกิจหน้าที่ขององค์การและทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น โครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน พฤติกรรมการทำงานและวัฒนธรรมในองค์การ ทำให้บริษัททำอากาศยานจำกัด (มหาชน) ต้องปรับตัวในทุกด้าน เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ บริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) จึงตระหนักในความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรในองค์การด้านการบินในประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อสภาพการเติบโตของธุรกิจการบิน ดังนั้นองค์การจะต้องหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะสามารถธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลได้ก็คือการทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนเอง

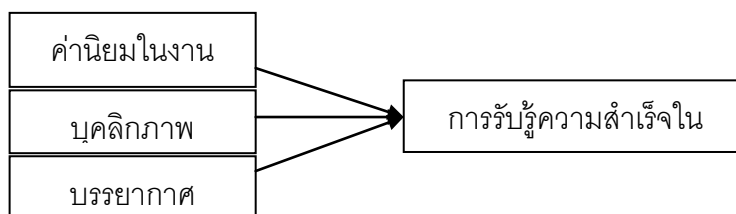
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพ
2. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การ

### วิธีการวิจัย

#### กรอบแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรทั้งภายในและภายนอกบุคคล ซึ่งตัวแปรภายในตัวบุคคลได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของCosta & McCrae (1992) ส่วนตัวแปรภายนอกบุคคลได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ค่านิยมในงานของ Mejjia (1986) และปัจจัยด้านองค์การ คือ บรรยากาศองค์การของ Likert and Likert (1976) ส่วนการวัดความสำเร็จในการทำงานตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood(1986) โดยใช้เกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายในเพียงเกณฑ์เดียว โดยวัดจากการรับรู้ตนเองด้านความสำเร็จในอาชีพ (Self Perceived career success)



#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จากทั้ง 4 สายงานธุรกิจ จำนวนทั้งสิ้น 3,925 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้

กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด 363 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสายงานธุรกิจ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ประกอบด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ ตอนที่ 3 แบบสอบถามค่านิยมในงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยตอนที่ 2-5 มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิกเคิร์ต (Likert's scale)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ สถิติบรรยาย (descriptive) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ร้อยละ (percentage) เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร และสถิติอนุมาน (inferential statistics) เพื่อให้ทำการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) ใช้ในการคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ (r) โดยใช้ Pearson's correlation coefficient และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise

## ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

**1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ** พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .597 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .558 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .597 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .558 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ .299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ทุกค่า เนื่องจาก บรรยากาศองค์การเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกัน และสร้างเจตคติที่ดีต่อกันในองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีผลงานสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้าในการทำงานจนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จทั้งในอาชีพต่อตนเองและองค์การ บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลในองค์การบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของบุคคล ซึ่งมีรายงานการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสองที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (นวลฉวี, 2542) ส่วนค่านิยมในงานเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าสำคัญและใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่จะยึดถือหรือปฏิบัติตามในการดำเนินชีวิต และหน้าที่สำคัญของค่านิยมคือ เป็นแนวทางที่ช่วยชี้นำวิถีทางปฏิบัติ ช่วยประเมินและตัดสินใจต่อการกระทำว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมหรือน่าตำหนิและยังเป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการและแรงจูงใจของบุคคล ทั้งจากปัจจัยภายในงานเอง และปัจจัยภายนอกงานซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล จะทำให้บุคคลมีความ

ทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในงานของตนเอง สำหรับบุคลิกภาพ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรได้ โดยบุคลิกภาพแบบมีสติจะแสดงถึงความรับผิดชอบ ทำงานอย่างมีแบบแผน เอาใจใส่ต่อรายละเอียดของงาน ขณะที่บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน จะแสดงถึงความอบอุ่นใกล้ชิด สนับสนุน ให้ความสำคัญต่อผู้อื่น ซึ่งมีความจำเป็นมากในองค์กรที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นรูปแบบการแสดงออกหรือความสามารถในการเข้าสังคม บุคลิกแบบเปิดตัวเป็นรูปแบบของการใฝ่หาความรู้ มีแบบแผนการคิดที่สลับซับซ้อน หาแนวทางที่แปลกใหม่ในการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว แสดงถึงรูปแบบการใช้อารมณ์สงบ โกรธช้า ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น สามารถเผชิญเหตุการณ์ไม่คาดคิดได้ บุคลิกภาพที่กล่าวมาเป็นตัวสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

**2. การศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กร** พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบมีสติ บรรยากาศองค์กรด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร บรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์กรด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน บรรยากาศองค์กรด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.3

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาจากตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับค่านิยมภายในงานเป็นอันดับ 1 ค่านิยมภายในงาน หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนา (desirability) ที่บุคคลให้กับลักษณะของงานโดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำให้งานสำเร็จ ได้แก่ ความรู้สึกที่รับผิดชอบในงาน การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในงาน งานที่ต้องใช้ความสามารถในงานสูง มีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตัวเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน สอดคล้อง Gtay and Eylon (1998) ได้ศึกษาค่านิยมของบุคคลประสบความสำเร็จในธุรกิจ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากภาวะอิสระจากงาน ความเป็นอิสระ และความกล้าหาญ ส่วนตัวแปรในกลุ่มบรรยากาศองค์กรที่ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บริษัทให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของแต่ละส่วนงาน มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่แตกต่างกันเพื่อความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร หากมีปัญหามีนโยบายเร่งด่วนในเรื่องการทำงาน หัวหน้าจะเป็นผู้ตัดสินใจ ทำให้พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ถ้าหากพนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นของตนโดยไม่ปิดกั้นและมีส่วนร่วมในงาน จึงทำให้สนุกและมีความสุขในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน การที่องค์กรมีการเอาใจใส่ ดูแลผลประโยชน์ของพนักงานเป็นอย่างดี การช่วยเหลือสวัสดิการต่างๆ และถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่องค์กรมีนโยบายกระตุ้น

ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี การขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการสนับสนุน การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานทั้งจากหัวหน้าและผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีการแสดงความเป็นมิตร เกื้อกูลกัน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคคลลดความกลัวที่จะล้มเหลวในงาน หัวหน้าส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุข รับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยบุคลิกภาพที่สามารถร่วมพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ คือ บุคลิกแบบเปิดกว้างบุคลิกภาพแบบมีสติ อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกแบบเปิดกว้างและบุคลิกแบบมีสติ เป็นบุคลิกที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับองค์การที่ต้องมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา อย่างในธุรกิจการบริการที่จะก้าวเป็นศูนย์กลางการบริการเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้นั้น พนักงานในองค์การควรมีลักษณะที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนความคิด รับค่านิยมใหม่ๆ ได้ทันกระแสวิวัฒนาการ ชอบความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับเหตุผลในมุมมองที่กว้างขึ้น เพื่อเปิดรับความคิดใหม่ๆ ตลอดเวลา และที่สำคัญพนักงานต้องมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำงานมุ่งมั่นให้ภารกิจทั้งในหน่วยงานตนเอง รวมถึงนโยบายบริษัทสำเร็จลุล่วง โดยการทำงานต้องเป็นไปอย่างมีแบบแผน รอบคอบและเป็นระเบียบ หากพนักงานทุกคนมีบุคลิกดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การมีความเติบโต สำเร็จในเป้าหมาย ซึ่งพนักงานเองก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานของตนเองและมีความสุขในการรับรู้ความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงค์ (2544) พบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดประสบการณ์และด้านมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อบุคลากรไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และลลนา (2546) พบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองและด้านความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

1. จากปัจจัยบุคลิกภาพ พบว่า องค์การควรพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบให้สูงขึ้น โดยเน้นที่บุคลิกภาพแบบมีสติ และแบบแสดงตัวเป็นสำคัญ ด้วยการฝึกทักษะทางสังคมแก่พนักงาน ฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และฝึกอบรมในเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นต้น บุคลิกภาพแบบเปิดตัว เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ ดังนั้นองค์การควรจัดกิจกรรมสนทนาการที่มุ่งพัฒนาการยอมรับค่านิยมต่างๆ ส่งเสริมในกระบวนการคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ เห็นคุณค่าอารมณ์ด้านต่างๆ และผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกพนักงานใหม่ได้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการคัดเลือกบุคลากร อาจนำแบบวัดบุคลิกภาพมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน เพื่อที่องค์การจะได้เลือกวางตัวบุคคลไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสม
2. จากปัจจัยค่านิยมในงาน องค์การควรจะมีการส่งเสริมค่านิยมในงานทั้งภายในและภายนอก เช่น ให้งานที่ทำหาย เปิดโอกาสในการทำงาน เพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีกิจกรรมระหว่างองค์การกับครอบครัวพนักงานมากขึ้น เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่การทุ่มเทลงมือปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

3.จากปัจจัยบรรยากาศองค์การ องค์การควรวางวิธีส่งเสริมให้มีบรรยากาศองค์การที่ดี โดยปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์การและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

4.จากการศึกษาการรับรู้ความสำเร็จอาชีพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้า ต้องการมีสถานภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานของตน ดังนั้นองค์การควรมีการเสริมปัจจัยต่างๆ เช่น องค์การควรมีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เพื่อเป็นการนำข้อมูลมาพัฒนานโยบายและกำหนดทิศทางการให้มีความมาตรฐานสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน
2. ควรมีการวิจัยเฉพาะทำอากาศยาน เพื่อให้ได้รับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานในระดับบริหาร เพื่อเป็นการพัฒนานโยบายตอบสนองความต้องการแก่พนักงาน

### เอกสารอ้างอิง

- Costa, P. T. and R. R. McCrae. 1992. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gattiker, U.E., Larwood, L. 1986. Subjective career success: A study of managers and support -personnel. *Journal of Business and Psychology* 1(2):78-94
- Gray, S.R., & Eylon, D. 1998. Do values play a role in entrepreneurial success?. [Online]. Available: [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa5424/is\\_199803/ai\\_n21417170](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5424/is_199803/ai_n21417170)(2008, February 25).
- Gomez-Mejia, L. R. 1986. The cross-cultural structure of task-related and constructs. *The Journal of Psychology*, 120 (1), 5-9.
- Likert, R. and J, Likert. 1976. *New Way of Management Conflict*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- ทงศ์ เกสรทรัพย์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จิตวิทยาอุตสาหกรรม
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นาฎลดา ก่อเกิด. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของลูกจ้างชั่วคราวครุรายได้เดือนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงราย เขต 1-4. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.