

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย
จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นายวโรชา นาโคศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

33.0.0.2

33.0.0.2

33.0.0.2

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย
จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นายวโรชา นาโคศิริ

- 9 ส.ย. 2547 -

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2547

วโรชา นาโคติริ.(2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัท ไทยประกันภัย จำกัด(มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร.ซึ่งจำแนกตัวแปรดังนี้ คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส ตำแหน่งงาน ทักษะติดต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด(มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่ทำงานอยู่ในปี 2546 จำนวน 151 คน เป็น พนักงานชาย 76 คน พนักงานหญิง 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ โสด (X_7) ระดับปฏิบัติงาน (X_9) ทักษะติดต่อการทำงาน(X_{12}) ความภาคภูมิใจในตนเอง(X_{13}) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปรได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปรได้แก่ อายุ (X_3) สถานภาพสมรส :คู่ (X_8) ระดับหัวหน้างาน (X_{10}) และ ระดับบริหารงาน(X_{11})
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ มี 5ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย(X_1) เพศหญิง(X_2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี(X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี(X_5) และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6)
4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี5 ตัวแปร เรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลกระทบที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน (X_9) การสนับสนุนทางสังคม(X_{14}) ทักษะติดต่อการทำงาน (X_{12}) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_{13}) และ เพศชาย (X_1) ตามลำดับซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.740 + .457X_9 + .264 X_{14} + .377X_{12} - .196X_{13} - .083X_1$$

5.2สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .616X_9 + .308X_{14} + .349 X_{12} - .247X_{13} - .116X_1$$

VARIABLES RELATED TO THE THAI INSURANCE PUBLIC COMPANY LIMITED
OFFICER'S CAREER SUCCESS IN KHET PATUMWAN, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
MR.VAROCHA NAKOSIRI

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
March 2004

Varocha Nakosiri.(2004). *Variables Related to the Thai Insurance Public Company Limited Officer's Career Success in Khet Patumwan, Bangkok*, Master Project, M.Ed.(Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Project : Mrs. Wilailuck Pongsopar.

The purposes of this research were to study variables related to the Thai Insurance Public Company Limited Officer's Career Success in Khet Patumwan, Bangkok. These factors were personal factors ; gender , age, education , married status , job position , attitude towards task , self esteem and environmental factors ; social support .

The 270 subjects were officers of the Thai Insurance Public Company Limited in Khet Patumwan, Bangkok ; 76 males and 75 females. The instruments was the variables related to the career success questionnaires. The data was analysed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were follows :

1. There were significantly positive correlation among 4 factors : single(X_7),staff(X_9) attitude towards task(X_{12}) , self esteem(X_{13}) with career success at .01 level and there was significantly positive correlation : social support(X_{14}) with career success at .05 level.

2. There were significantly negative correlation among 4 factors : age(X_3), married(X_8) supervisor(X_{10}) , management(X_{11}) with career success at .01 level.

3. These were no significantly correlation among 5 factors : male(X_1) , female(X_2) ,under graduation(X_4), graduation (X_5) and higher education(X_6).

4. There were significantly 5 factors affected on career success at .01 level. These factors effected ranking from the most to the least were : job position (X_9), social support (X_{14}), work attitude (X_{12}), self esteem (X_{13}), male (X_1) These 5 factors could predicted career success about percentage of 56.7

5. The equation could significantly predicted of career success at .01 level were as follows :

5.1 In terms of raw scores were :

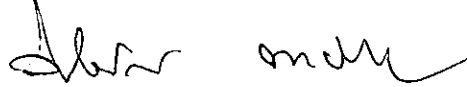
$$\hat{Y} = 1.740 + .457X_9 + .264X_{14} + .377X_{12} - .196X_{13} - .083X_1$$

5.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .616X_9 + .308X_{14} + .349X_{12} - .247X_{13} - .116X_1$$

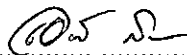
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



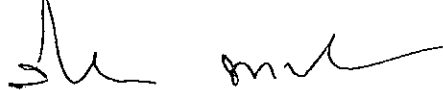
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ เวหนิ กริทอง)

คณะกรรมการสอบ



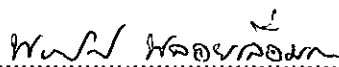
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธาน



(รองศาสตราจารย์ เวหนิ กริทอง)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเพชร นิตศกุล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่...๑๙...เดือน.....ปี.....พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวรณี กริทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนวคิด และคำแนะนำ กรุณาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ด้วยความเมตตา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวรณี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และให้ความกรุณาเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณ พณิดา ตูจินดา กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) คุณ รณิสร พวงวรินทร์ ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) คุณ มณฑินี ว่องตระกูล ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริม และความร่วมมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอบคุณพี่ๆเพื่อน ร่วมรุ่นวิชาเอกจิตวิทยาการศึกษาปี 2544 ทุกคนที่ได้ให้กำลังใจ และความช่วยเหลือต่อผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอบคุณเพื่อนผู้ให้กำลังใจ คำปรึกษาและความช่วยเหลือในด้านต่างๆตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

และท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ปราณี นาโคศิริ ผู้ที่ให้ความรัก ความเมตตา ห่วงใย เอาใจใส่ ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

สารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีพระคุณทุกท่าน โดยผู้วิจัยจะพึงระลึกถึงสิ่งดี ๆ เช่นนี้ ที่ได้รับจากทุกท่านตลอดไป

วโรชา นาโคศิริ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	การกำหนดประชากร.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า.....	6
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ.....	7
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ.....	7
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ.....	12
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัวและสิ่งแวดล้อม.....	12
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน.....	12
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง.....	14
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม.....	17
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	18
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	19
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	19
	ประชากร.....	19
	กลุ่มตัวอย่าง.....	19
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	19
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	35
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	35
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	37
อภิปรายผล.....	37
ข้อเสนอแนะ.....	41
บรรณานุกรม.....	42
ภาคผนวก.....	46
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	67

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	19
2 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และ ตำแหน่งงาน.....	30
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	31
4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสำเร็จในอาชีพ.....	32
5 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ.....	33
6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพโดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ.....	34
7 คำอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ทิศนคติต่อการทำงาน	62
8 คำอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง.....	63
9 คำอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม.....	64
10 คำอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ.....	65

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

อาชีพมีผลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเองของบุคคล (อรอนงค์ รัชนีวิน. 2539 : 1) การประกอบอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของงานตามขั้นพัฒนาการของผู้ใหญ่ ตามทฤษฎีของ เฮวิกเกอร์ (Havighurst. 1972) อาชีพเป็นลำดับของงานทั้งหมดที่บุคคลนั้นทำมาตลอดชีวิต (Hank et al. 1991 : 104) การประกอบอาชีพเป็นการตอบสนอง ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม บุคคลแทบทุกคนจำเป็นต้องประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิต บุคคลหารายได้จากการทำงานมาเพื่อเลี้ยงชีพ แสวงหาสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เป็นการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ มาสโลว์ และการทำงานเพื่อประกอบอาชีพยังทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง มีความภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และการประกอบอาชีพยังเป็นการทำประโยชน์ให้สังคม (ศุภาติ บุญญวงศ์. 2528 : 1) อาชีพจึงมีความสำคัญต่อบุคคลแต่ละคนอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่อยู่ในการดำเนินชีวิตของบุคคลแต่ละคนตลอดเวลา บุคคลใดที่รู้สึกว่าตนเองมีประสบความสำเร็จในชีวิต ย่อมจะเกิดจากการประสบความสำเร็จในอาชีพด้วย บุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับจากตัวเองและสังคม ในขณะเดียวกัน บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองล้มเหลวในอาชีพ บุคคล ก็จะขาดคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้การดำเนินชีวิตไม่มีความสุข

จากสภาพการณ์ของประเทศไทยที่ผ่านมา ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม กระแสต่าง ๆ ของ ระบบทุนนิยม ผลักดันให้มีการแข่งขันในการค้าขายกับประเทศต่าง ๆ ส่งผลให้มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจและรายได้ของประชากรอย่างรวดเร็ว แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ยั่งยืน นานาประเทศมองว่าประเทศไทยขาดการพัฒนา กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ (อมรวิชัย นาคทรพ. 2541 : 1-2) การพัฒนาประเทศให้ได้ประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้บุคคลในประเทศ ประสบความสำเร็จในอาชีพอย่างแท้จริง ซึ่งน่าจะเป็นพื้นฐานหนึ่งในการผลักดัน พัฒนาประเทศได้ และในสภาวะพองสบู่แตก ซึ่งเป็นวิกฤตปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม ภาวะดังกล่าวมีผลกระทบทางลบต่อองค์กรทางเศรษฐกิจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนอย่างยิ่งใหญ่ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในภาวะหลังพองสบู่แตก การบริหารองค์กรประกอบด้วยปัจจัยสี่ประการได้แก่ มนุษย์ เงิน วัตถุดิบ และการจัดการ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 29) หนทางหนึ่งที่สำคัญในการปรับตัวขององค์กร คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์สามารถทำให้องค์กรล้มเหลวหรือสำเร็จได้ หากในองค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพสูง ก็สามารถบริหารองค์กรได้สำเร็จได้ (อรุณ รัชธรรม . 2533 : 109) องค์กรจึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามทุกวิถี ที่จะทำให้บุคคลากร ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่จะทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรแต่ละองค์กรให้ความสำคัญเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะที่มีปัญหาเช่นนี้ ในขณะเดียวกัน บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องปรับตัวเพื่อให้ตัวเองเป็นสินทรัพย์ที่มีประโยชน์ขององค์กรด้วยการที่บุคคลแต่ละคน จะสามารถเลือกดำรงอยู่ในองค์กรใด ๆ หรืออยู่ในบทบาทใด จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนให้ความสำคัญ เพราะต้องยอมรับว่า การแลกเปลี่ยนคุณภาพของตัวเองกับ รายได้ซึ่งองค์กรจะหยิบยื่นให้เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ คือ

เงื่อนไขที่สำคัญ บุคคลใดที่รู้สึกว่าตนเองมีประสบความสำเร็จในชีวิต ย่อมจะเกิดจากการประสบความสำเร็จในอาชีพด้วย บุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ในขณะเดียวกัน บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองล้มเหลวในอาชีพ บุคคล ก็จะขาดคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้การดำเนินชีวิตไม่มีความสุข ด้วยเหตุนี้การจะทำให้ประเทศสามารถฝ่าวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้บุคคลในประเทศ ประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งน่าจะเป็นพื้นฐานหนึ่งในการผลักดัน พัฒนาประเทศได้

จากการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคคลที่ประกอบอาชีพในฐานะพนักงาน ของ บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) และได้มองเห็นความแตกต่างในการประสบความสำเร็จในอาชีพ ของเพื่อนร่วมองค์กร นั้น คือในสถานการณ์บทบาทที่ไม่ต่างกัน แต่บุคคลกับรู้สึกถึงการประสบความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สำรวจข้อมูลจากพนักงานบริษัทไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 50 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ ข้อที่ 1 ถามว่า ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพของท่าน ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จหรือไม่ คำตอบที่พนักงานตอบคือ รู้สึกว่า ยังไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ร้อยละ 46 ตอบว่ารู้สึกประสบความสำเร็จในอาชีพร้อยละ 38 และ ตอบว่าไม่มีความรู้สึกใด ๆ ร้อยละ 16 ข้อที่ 2 ถามว่า จากคำตอบในข้อที่ 1 ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาอะไร คำตอบที่พนักงานตอบคือ พนักงานร้อยละ 72 ตอบว่ามีปัญหาในด้าน ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งขึ้นสูงมีน้อยมาก พนักงานร้อยละ 68 ตอบว่า มีปัญหาในด้านรายได้ พนักงานร้อยละ 42 ตอบว่ารู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ พนักงานร้อยละ 36 ตอบว่า มีปัญหาในด้านระบบงานที่ทำคือ การประสานงานระหว่างแผนก และเพื่อนร่วมงาน พนักงานร้อยละ 32 ตอบว่า มีปัญหาด้านการบริหารงาน คือผู้บริหารตัดสินใจช้า พนักงานร้อยละ 24 ตอบว่า การบริหารงานยังขาดความโปร่งใส พนักงานร้อยละ 20 ตอบว่า มีปัญหาในด้านกำลังคน คือรู้สึกว่างานมากกว่าปริมาณคน

จากการสำรวจปัญหาข้างต้น ผู้วิจัย ตระหนักถึงความสำคัญของความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัทไทยประกันภัย จำกัด(มหาชน) เพราะถ้าไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพบุคคล ก็จะขาดคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้การดำเนินชีวิตไม่มีความสุข

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทไทยประกันภัย จำกัด(มหาชน)

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัทไทยประกันภัยจำกัดมหาชน
2. เพื่อศึกษาถึงตัวแปร ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทไทยประกันภัยจำกัดมหาชน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทไทยประกันภัยจำกัดมหาชน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทไทยประกันภัยจำกัดมหาชน และตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายพัฒนาปรับปรุง สิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพอันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับ พนักงานชั้นต้น จนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทไทยประกันภัย จำกัด มหาชนที่ปฏิบัติงานในปี 2546 จำนวน 151 คน เป็นชาย 76 คน และ หญิง 75 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับ พนักงานชั้นต้น จนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทไทยประกันภัย จำกัด มหาชนที่ปฏิบัติงานในปี 2546 จำนวน 151 คน เป็นชาย 76 คน และหญิง 75 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัวได้แก่

- 3.1.1.1 เพศ
- 3.1.1.2 อายุ
- 3.1.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 3.1.1.5 ตำแหน่งงาน
- 3.1.1.6 ทักษะติดต่อการทำงาน
- 3.1.1.7 ความภาคภูมิใจในตนเอง

3.1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

- 3.1.2.1 การสนับสนุนทางสังคม

3.2 ตัวแปรตามได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพนั้น ๆ ซึ่งในที่นี้แบ่งความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จด้านบทบาทการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และ หัวหน้างาน และความสามารถในการทำงานร่วมกัน

1.3 ความสำเร็จด้านการเงิน หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากการทำงาน

1.4 ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การรับรู้ถึงความก้าวหน้าของตน ความพึงพอใจกับตำแหน่งของตน

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกับ ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้านได้แก่ ด้านส่วนตัว และ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงาน ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุรวมของพนักงานนับจำนวนปีที่เกิดตามปฏิทินจนถึงวันเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ชั้นสูงสุดของพนักงานโดยแบ่งเป็น 3 ระดับคือ

2.1.3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2. ปริญญาตรี

2.1.3.3. สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพทางการสมรส

2.1.4.1. โสด

2.1.4.2. คู่

2.1.5 ตำแหน่งงาน หมายถึง ลักษณะเนื้องานที่พนักงานรับผิดชอบโดยแบ่งเป็น

2.1.5.1 ระดับบริหารงาน หมายถึง ผู้บริหารงาน วางแผนงาน

ได้แก่ตำแหน่ง ผู้จัดการ รองผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการ

2.1.5.2 ระดับหัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่ควบคุม ให้ได้ผลงานตามเป้าหมายได้แก่ตำแหน่ง หัวหน้าส่วน รองหัวหน้าส่วน และผู้ช่วยหัวหน้าส่วน

2.1.5.3 ระดับปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรงได้แก่ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ และ พนักงาน

2.1.6 ทักษะคิดต่อการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของพนักงาน เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ การทำงานเอกสาร การติดต่อระหว่างแผนก การแก้ปัญหาในเนื้องาน การบริการลูกค้า และการทำงานนอกเวลา

2.1.7 ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อคุณค่าของตนเองตามที่ตนรู้สึก ด้วยความเชื่อมั่นและเข้าใจในตนเองว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จตามที่ตนได้ตั้งเป้าหมายไว้และเป็นที่ยอมรับของตนเองและสังคม

2.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

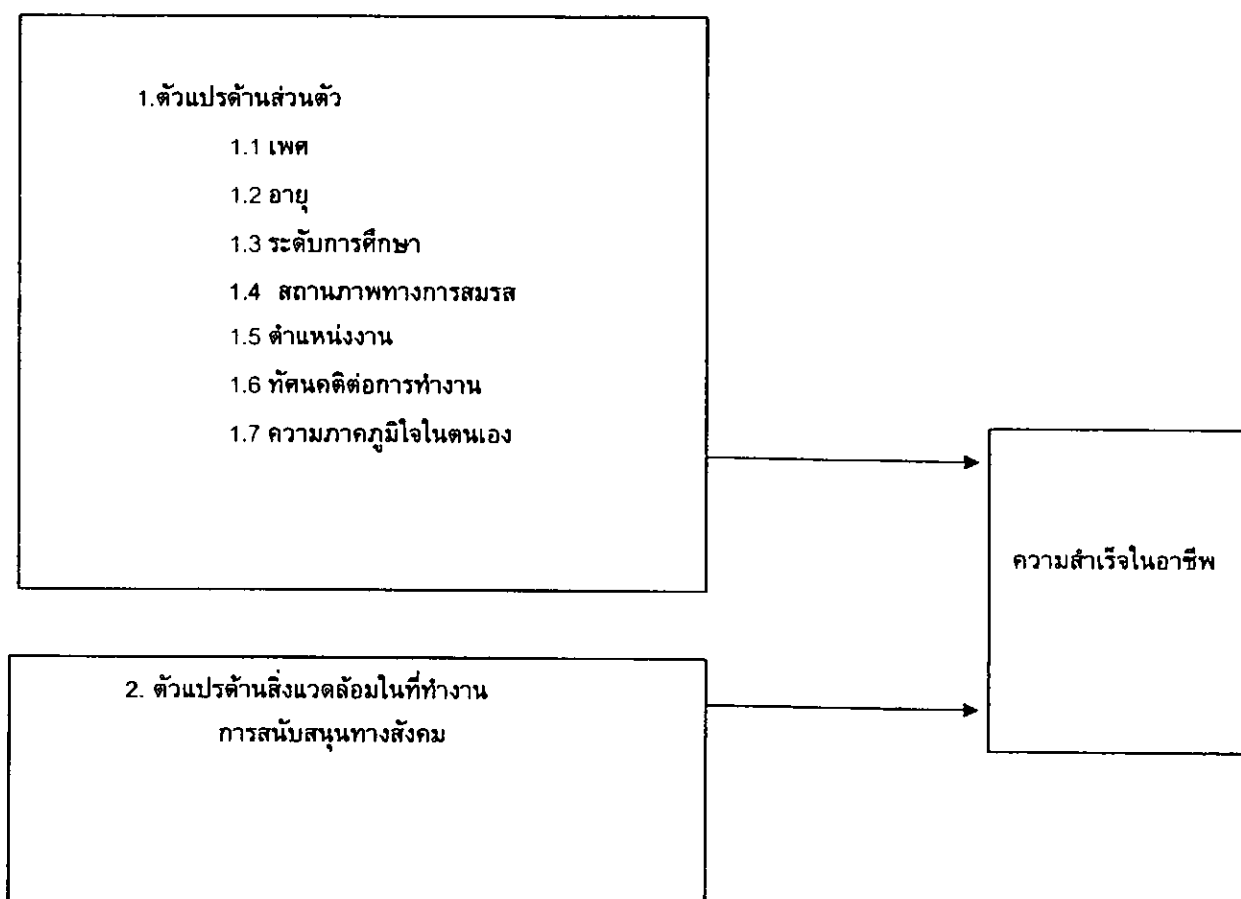
การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือ ต่าง ๆ จากสภาวะแวดล้อมในที่ทำงานโดยแบ่งเป็น

1. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของของ บริษัทไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)
2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบริษัทประกันภัย จำกัด (มหาชน)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าแบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทไทยประกันภัย จำกัดมหาชน

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

1.1.1 ความหมายของอาชีพ

สเตียร์ (Steers. 1991 : 593) ได้อธิบายความหมายของอาชีพว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในเรื่องของลำดับการเกิดของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ หรือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล โดยมีข้อตกลง (Assumptions) ที่สำคัญ 4 ประการเกี่ยวกับอาชีพได้แก่

1. อาชีพจะถูกพิจารณาว่าเป็นลำดับของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมากกว่าที่จะเป็นการประเมินว่าบุคคลนั้นประสบผลสำเร็จอย่างไรในชีวิต
2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินได้ดีที่สุด โดยบุคคลซึ่งทำอาชีพนั้นอยู่ มิใช่ตัดสินโดยบรรทัดฐานของผู้อื่น
3. อาชีพประกอบด้วยเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาที่ผ่านเข้ามาในแต่ละบุคคล จึงเป็นสิ่งที่บุคคลทำและบุคคลรู้สึกต่องานของตน
4. ข้อพิจารณาที่ดีที่สุดของอาชีพก็คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะรวมลำดับกับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรใด ๆ หรืออาจหมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกันไปในองค์กรต่าง ๆ

แบรอน และ กรีนเบิร์ก (Braon & Greenberg. 1990 : 323) ได้ให้ความหมายว่า อาชีพเป็นลำดับขั้นของทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ฮังก์ และคณะ (Hank, et al. 1991 : 104) ให้ความหมายว่า เป็นลำดับของงานที่บุคคลทำมาในชีวิตของตน

ฮอลล์ (Baron & Greenberg. 1990 : 312 ; citing Hall .1987) ได้เสนอความคิดว่า การพิจารณาความหมายของอาชีพ สามารถพิจารณาได้ 2 ด้านคือ แบบจุลภาค และแบบมหภาค โดยในแบบจุลภาค จะมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการตัดสินใจ ด้านอาชีพของบุคคล การสร้างความสมดุลระหว่าง กิจกรรมที่เป็นงาน

(อาชีพ) และกิจกรรมที่ไม่ใช่งาน แบบมหภาค จะมุ่งพิจารณาในด้านองค์กร ได้แก่ การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งการคัดเลือก การฝึกอบรม และการดำรงรักษาพนักงาน

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 :14) กล่าวว่า อาชีพหมายถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นลำดับ ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล

กล่าวโดยสรุป อาชีพ คือ การรับรู้ของบุคคล ต่อทัศนคติ และพฤติกรรมที่ตนเองมีต่อการทำงานตามลำดับขั้นของประสบการณ์ในการทำงานจนถึงปัจจุบัน ของบุคคลนั้น ๆ

1.1.2 ความสำเร็จในอาชีพและการวัดความสำเร็จในอาชีพ

จัตซ์และคณะ (Judge,et al. 1995 : 486) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ เป็น ผลทางบวกด้านจิตใจ และด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

คูบริน (Dubrin. 1990 : 389) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ เป็นความสำเร็จภายใน ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจในอาชีพเท่านั้น

เมลามัด (Melamed. 1995 : 35) เสนอว่านิยามปฏิบัติการของความสำเร็จในอาชีพจะผันแปรไปตามช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษา และธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาโดยหากเป็นการศึกษาในระยะยาว จะให้คำจำกัดความว่า เป็นจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง หรือ ปริมาณเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลาการศึกษา ถ้าเป็นการศึกษาภาคตัดขวาง มักจะวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ ถ้าเป็นการวัดเชิงอัตนัย จะวัดในเรื่องความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน ถ้าทำการศึกษาในองค์กรเดียวกันก็จะใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งวัดความสำเร็จในอาชีพ

แต่ถ้าทำการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากหลาย ๆ องค์กร จะไม่สามารถใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งได้ เนื่องจากจะมีความแตกต่างกันในองค์กรที่แตกต่างกัน ในกรณีนี้มักจะใช้เงินเดือน และกลุ่มทางอาชีพ ในการวัดความสำเร็จในอาชีพ

จัตซ์และคณะ (Judge,et al. 1995 : 487) ได้เสนอเกณฑ์ของความสำเร็จในอาชีพว่าประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพซึ่งสามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักจะใช้เกณฑ์นี้ เนื่องจากสามารถวัดจากสิ่งที่สามารถสังเกตได้ชัด เช่น สังเกตจากเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2.. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความสุข หรือ ภาวะอารมณ์ทางบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินผลงาน หรือ ประสิทธิภาพการทำงาน of บุคคล และความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึงความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพของตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้างและความก้าวหน้า

คูบริน (Dubrin. 1990 : 389) แบ่งเกณฑ์การพิจารณาความสำเร็จในอาชีพออกเป็น ลักษณะคือ เกณฑ์ภายใน เช่น ความพึงพอใจ และเกณฑ์ภายนอก เช่นรายได้

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 : 15) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า เป็น ผลบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับมาจากการประสบการณ์การทำงานของตน ซึ่งเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ประเมินจะมี 2 ลักษณะ คือ

เกณฑ์เชิงปรนัย หรือเกณฑ์ภายนอก ซึ่งวัดจากสิ่งที่มองเห็นได้ เช่นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

เกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายใน วัดได้จากการให้บุคคลซึ่งประกอบอาชีพเป็นผู้ประเมินตนเองในเรื่องของการรับรู้ หรือความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเพียงใด

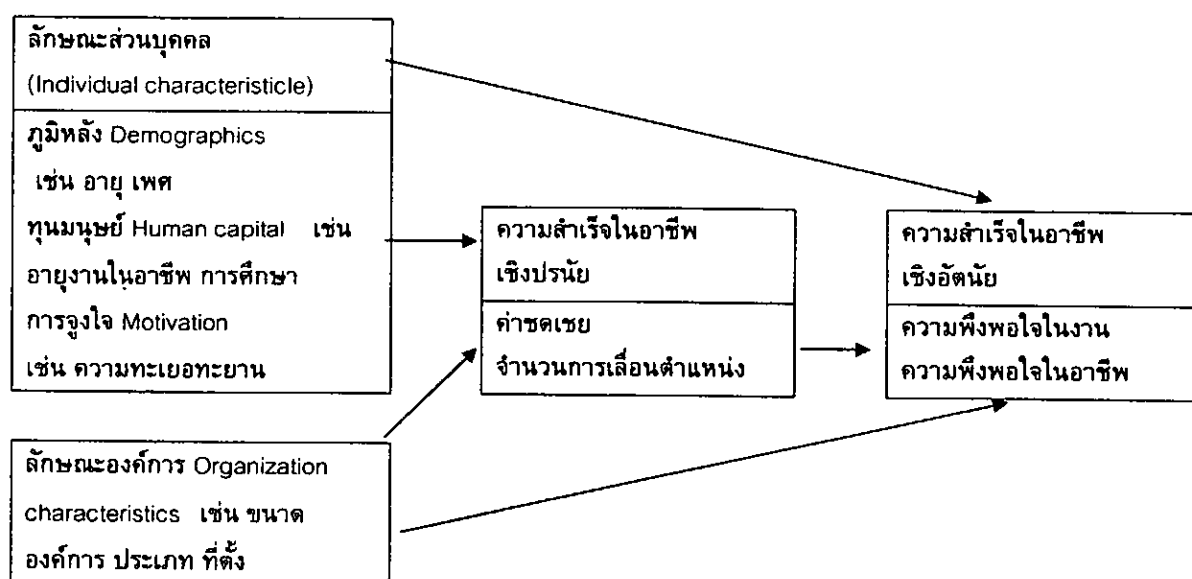
กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จในอาชีพความสำเร็จในอาชีพ หมายถึงระดับ ของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อการอาชีพของตนเอง ซึ่งประเมินโดยบุคคล นั้น ๆ เองว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยประเมิน ในด้านของ ความพึงพอใจในรายได้ ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในอาชีพ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้า

ในอดีตที่ผ่านมา งานวิจัยในต่างประเทศ ศึกษาความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัย และในเชิงอัตนัย สเตียร์ (Steers, 1991 : 593) ได้เสนอว่า การจะตัดสินใจในเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือ ให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าตัวบุคคลนั้นประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่เป็นการตัดสินใจบนบรรทัดฐานของผู้อื่น การวิจัยในครั้งนี้จึงวัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้เกณฑ์เชิงอัตนัย หรือ เกณฑ์ภายใน เพียงอย่างเดียว โดยวัดจากการรับรู้ตนเองด้านความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งในที่นี้หมายถึง การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน โดยความสำเร็จจะพิจารณาในด้านของบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

1.1.3 โมเดลของความสำเร็จในอาชีพ

โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success)

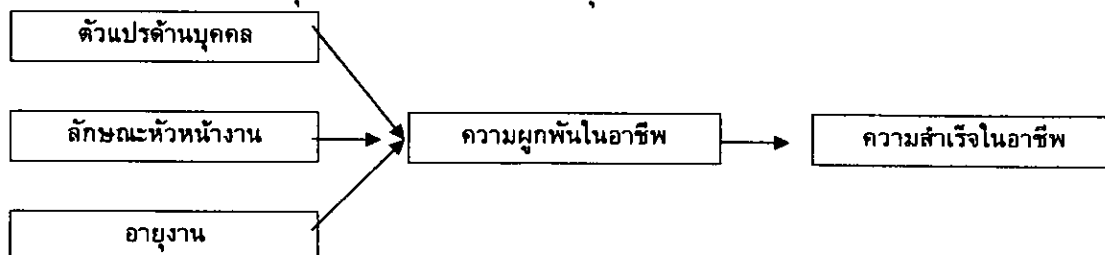
จัตจ์และ คณะ (Judge. Et al. 1995 : 488) ได้พัฒนาจากผลการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก



นั่นคือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะองค์กร ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กรและความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย

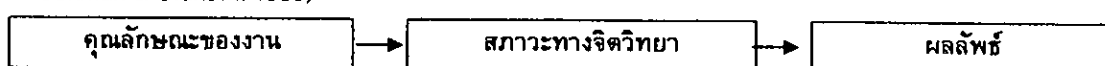
โมเดลของ ไอลส์ เมบี และ โรเบิร์ตสัน (นวลฉวี ประเสริฐสุข . 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Iles ,Mabey & Robertson .1990) โดยได้เสนอแนวคิดว่า

ความสำเร็จในอาชีพ ได้รับการส่งผลมาจาก ความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพ ได้รับ อิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน



โมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model)

โดย แฮคแมน และ โอลด์แฮมท (Gordon. 1996 : 515-516 ; Newstrom & Davis. 193 : 349-353 ; citting Hackman & Oldham. 1980)



ความหลากหลายของทักษะ
เอกลักษณ์ของงาน
ความสำคัญของงาน

→

การรับรู้
การมีความหมายของงาน

→

แรงจูงใจในการทำงาน
สูง

ความมีอิสระในงาน

→

การรับรู้ความรับผิดชอบต่อ
ผลลัพธ์ของงาน

→

ความพึงพอใจใน
ความก้าวหน้าสูง

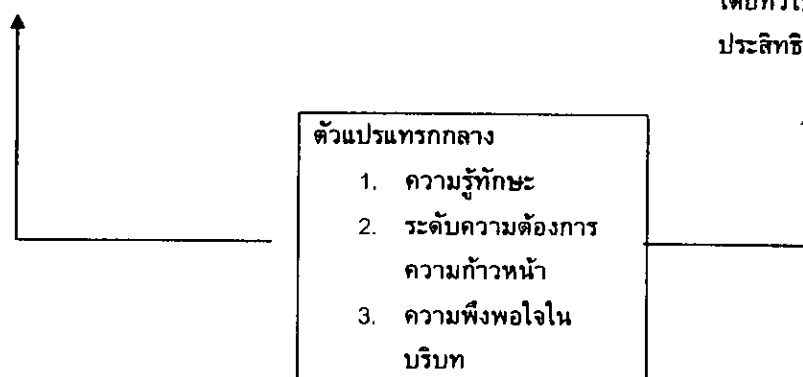
ข้อมูลป้อนกลับจากงาน

→

ความรู้จากผลการทำงาน

→

ความพึงพอใจในงาน
โดยทั่วไปสูง
ประสิทธิภาพสูง



โดยตัวแปรแทรกกลางจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่าง คุณลักษณะของงาน และสภาวะทางจิตวิทยา และ ระหว่าง สภาวะทางจิตวิทยา และผลลัพธ์

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

เนื่องจาก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัย เลือกศึกษายังมีอยู่น้อยมาก ผู้วิจัยจึงรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพโดยตรง

แมคกินนิส และ มอร์โรว์ (McGinnis & Morrow, 1990) พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ

ตรงข้ามกับ โคเฮน (Cohen, 1995) และ วินิจฉัย โสมรรคา (2533) พบว่า การศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพ

คาร์เด็นเบิร์ก (Kaldenberg, Becker & Zvonkovic, 1995) พบว่า สถานภาพสมรสที่แต่งงานแล้วและมีบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ

เมลามัด (Melamed, 1995) พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็น ด้านบทบาทการทำงาน รายได้ หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วิลเลียม (Williams, 1993) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ

จัจจ์ และ คณะ (Judge, et al. 1995) พบว่า การศึกษาส่งผลต่อเงินเดือน

เชอร์นิส (Cherniss, 1991) ทำการศึกษา กับพนักงานบริการสังคม พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

ปาริชาติ รัตนราช (2544) พบว่า พยาบาลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า พยาบาลที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) พบว่า ความผูกพันในอาชีพ ส่งผลบวกทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะคติต่อการทำงาน

ความหมายของทัศนคติ

เธอร์สโตน (Thurstone, 1967) ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นความโน้มเอียงทางจิตใจภายใน แสดงออกโดยพฤติกรรมอย่างหนึ่ง เป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ไทรแอนดิส (Triandis, 1971 : 93) ให้ความหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ ทัศนคติเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองและเป็นความสม่ำเสมอในการตอบสนองของบุคคลต่อบุคคลอื่น หรือต่อสภาพสังคม

กู๊ด (Good, 1973 :48) กล่าวว่า ทัศนคติหมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนีหรือต่อต้านสภาพการณ์บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รักเกลียดกลัว ไม่พอใจ ต่อสิ่งหนึ่ง ๆ

อลพอร์ต (Allport, 1978: 256) ให้ความหมายว่า ทัศนคติคือ สภาวะความพร้อมของจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์อันจะมีผลต่อทิศทางการกระทำของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เตโซ สวานานนท์ (2512:28) ให้ความหมายว่า เป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างใหม่ และเป็นแรงจูงในที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ต่าง ๆ ดังนั้น ทศนคติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การทำงานของตน

จากความหมายของทศนคติที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า ทศนคติ คือความคิดเห็น ความรู้สึกที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ทำให้บุคคลที่มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้นทศนคติต่อการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

องค์ประกอบของทศนคติ

เชฟเวอร์ (Shaver . 1977 : 168-170) กล่าวว่า ทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นด้วย
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่รับรู้ อาจเป็นในทางดี หรือไม่ดี ถ้าบุคคลที่มีความรู้สึกไม่ติดต่อกับสิ่งใดก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้ารู้สึกดีก็จะชอบสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (Behavioral Component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมรวมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบใดเปลี่ยนไป ทศนคติก็จะเปลี่ยนไปด้วย

ลักษณะของทศนคติ

สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ (2518:100-101) ได้สรุปแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับทศนคติ มีธรรมชาติ และลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ทศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด คนเราได้รับทศนคติจากประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต บางครั้งยังได้รับจากการ เอาอย่าง ซึ่งเริ่มตั้งแต่เด็ก ๆ ยังอยู่ในวัยที่มีอายุน้อย ๆ สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็กเช่น บิดา มารดา สัตว์เลี้ยงต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อนฝูงของเด็ก มีอิทธิพลต่อการสร้างทศนคติ ของเด็กในระยะเริ่มต้นทั้งสิ้น
2. บุคคลแต่ละคนย่อมมีทศนคติต่อสถานการณ์เดียวกัน หรือต่อบุคคลเดียวกันแตกต่างกันออกไป ได้หลายลักษณะ แล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น
3. ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเป็นสิ่งที่ถาวรตลอดไปหรือชั่วคราวก็ได้ ทศนคติบางอย่างอยู่ในสภาพไม่มั่นคงก็พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนทศนคติที่มั่นคงถาวรย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของคนมาก และการเปลี่ยนแปลงย่อมมีได้ยาก

ดังนั้นทศนคติเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลหรือตอบสนองในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล วัตถุ หรือสถานการณ์ ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ ทศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ จึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่เปี่ยมนามธรรม ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถทำนายได้ โดยการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือการตอบสนองของบุคคลนั้น

การเกิดทัศนคติ

สาเหตุของการเกิดทัศนคติ เซอร์ฟ และเซอร์ฟ (Sherif and Sherif, 1969 : 334) ได้ให้ความเห็นว่าทัศนคติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่การที่บุคคลเกิดทัศนคติขึ้นได้นั้นเกิดจากการเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 121-122) ได้ให้ทรรศนะว่าการเกิดทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดได้หลายวิธี เช่น อาจเกิดจากการเลียนแบบ อาจเกิดจากได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จากประสบการณ์

การวัดทัศนคติ

แบบวัดทัศนคตินั้นมีหลายวิธีด้วยกัน แต่วิธีที่นิยมใช้มากที่สุด คือแบบวัดที่สร้างในลักษณะการประเมินมาตราส่วน แบบลิเคิร์ต (สาริณี พงษ์เจริญไทย . 2534 : 34 ; อ้างอิงจาก Likert : 150-151) เป็นวิธีการวัดทัศนคติโดยการนำเอาข้อความที่จะใช้วัดทัศนคติไปให้ผู้ตอบลงความเห็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความนั้นอย่างไร โดยแบ่งความรู้สึกเป็นระดับ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วมีการกำหนดคะแนน ให้ในแต่ละ ระดับ จากนั้นนำข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีและไม่ดี เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความภาคภูมิใจในตนเอง

ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 45) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถ

โปลิตโต (Polito, 1977 : 72) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินค่าตนเองตามที่คิดซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกได้แก่ ความเชื่อในตนเอง ความสามารถ และคุณค่าของตนเอง

ซาสส์ซี (Sasse, 1978 : 48) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการที่จะรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าที่มีอยู่ในตนเอง

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981 :5)ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง การพิจารณาตัดสินค่าของตนเองซึ่งแสดงถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสำคัญ ความสำเร็จและความมีค่าของตนเอง

เบรนเดน (Brandan, 1981 : 110) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความเชื่อมั่นและนับถือตนเองที่เกิดจากความเชื่อมั่นในความมีคุณค่าของตนเอง และความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พอใจ

สำหรับในประเทศไทยนั้นมิใช่ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองไว้ดังนี้

นิพนธ์ แจ้งเยี่ยม (2519 : 6) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการตัดสินค่าของตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเองของบุคคลในเรื่องการประสบผลสำเร็จ การประสบความสำเร็จ การประสบความสำเร็จ การประสบความล้มเหลว การ

ปฏิเสธตนเอง การพึ่งตนเอง คิดว่าตนเองมีค่าในสังคม ตลอดจนได้รับการยอมรับจากสังคม จากพ่อแม่ จากผู้มีอำนาจเหนือกว่า

เดซา นุ่มพันธ์ (2525 :17) สรุปความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่าหมายถึง การประเมินคุณค่าของตนเองในด้านความสามารถ และความสำเร็จ

สมพิศ ไชยกิจ (2536: 12) สรุปความหมายความภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่า หมายถึง การประเมินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึก ความเชื่อ และทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน การได้รับการยอมรับจากบิดามารดา และการประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

ปัญมา เรณูมาร (2539: 95) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ในเรื่องการยอมรับตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองที่จะประสบความสำเร็จ และการมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อันมีคุณค่าต่อตนเองและสังคม

กล่าวโดยสรุปความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อคุณค่าของตนเองตามที่ตนรู้สึก ด้วยความเชื่อมั่นและเข้าใจในตนเองว่าตนมีความสามารถ มีความสำคัญและประสบความสำเร็จตามที่ตนได้ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ยอมรับของทั้งตนเอง และสังคม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง

จากการศึกษาของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 153) เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ พบว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะดำรงอยู่ได้ ได้แก่ การมีอาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ
2. ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง และกลัวอันตรายต่าง ๆ ทั้งในด้านทรัพย์สินและชีวิต
3. ความต้องการความรัก เป็นความต้องการทางสังคม คือ ไม่อยากอยู่อย่างโดดเดี่ยวต้องการทั้งการได้รับ และการให้ความรัก กับผู้อื่น
4. ความต้องการเกียรติยศศักดิ์ศรี แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ปรารถนากำลังใจ ความสำเร็จ ความสามารถ ตลอดจนความเชื่อมั่นที่จะเผชิญโลก ประเภทที่ 2 เป็นความปรารถนาเกี่ยวกับชื่อเสียงที่มีผู้อื่นให้การยอมรับ
5. ความต้องการมีสัจจการแห่งตน เป็นการรับรู้ความสามารถและคุณค่าที่แท้จริงของตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มนุษยชาติ

โดยตามแนวคิดนี้ ความต้องการความภาคภูมิใจในตนเองเป็นขั้นแรกที่อยู่ใต้
การบรรลุสั่งการแห่งตน

เจมส์ (James. 1950 : 310-311) มีแนวคิดในเรื่องความภาคภูมิใจในตนเองไว้เป็น สูตรดังนี้

$$\text{ความภาคภูมิใจในตนเอง} = \frac{\text{ความสำเร็จ}}{\text{ความคาดหวัง}}$$

โดยความสำเร็จหมายถึง การประสบความสำเร็จที่แท้จริงตามเป้าหมายของบุคคล และความ
คาดหวังหมายถึงสิ่งที่ตนเองคาดหวังว่าจะเป็น หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ เห็นได้ว่า ความภาคภูมิใจใน
ตนเองเป็นเรื่องอัตวิสัย เป็นการประเมินส่วนบุคคล (Bruno. 1983: 359)

ต่อมา โรเบิร์ต แอล แจ็คสัน (Robert L. Jackson) ได้นำเสนอแนวความคิดของ เจมส์ในรูปแบบใหม่ว่า

$$\text{ความภาคภูมิใจในตนเอง} = \frac{\text{คุณค่าที่บุคคลมีอยู่ (Material Goods Possessed)}}{\text{คุณค่าที่บุคคลคาดหวัง (Material Goods Needed)}}$$

นั่นคือ ความภาคภูมิใจในตนเอง คือ อัตราส่วน ระหว่างคุณค่าที่บุคคลมีอยู่ กับคุณค่าที่ต้องการ

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (เพ็ญศรี วรสัมปติ .2537 : 37 ; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมคือ การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเอง เชื่อว่า มีบุคคลอื่น ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยกย่อง นอกจากนี้ยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งมีการติดต่อซึ่งกันและกัน

เคปแลน และ คนอื่น ๆ (เพ็ญศรี วรสัมปติ .2537 : 37 ; อ้างอิงจาก Caplan and other . 1977) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการคือ

1. ความพอใจต่อความเป็นพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยกย่อง นับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจและช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการติดต่อสัมพันธ์กันกับคนในกลุ่มสังคม

2. ความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน
แบรนท์ และ ไวเนอร์ท (Brandt and Weinerl. 1985:2) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นความช่วยเหลือที่บุคคล ได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา เห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับการช่วยเหลือและแนะนำ

ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (เพ็ญศรี วรสัมปติ .2537 :36 ; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ด้านคือ

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์
2. การได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่า
3. การมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

เฮาส์ (Tilden. 1985 : 199 ; citing House. 1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุน 4 ด้านคือ

1. การสนับสนุนด้านความรัก การได้รับการดูแล
2. การได้รับความช่วยเหลือ ด้านการเงิน
3. การได้รับความช่วยเหลือ ด้านข่าวสาร ข้อมูล
4. การได้รับความสนับสนุนด้านการประเมินค่า เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ตัวเองหรือการประเมินตัวเอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

เคปแลน(เพ็ญศรี วรสัมปติ) .2537 :38 ; อ้างอิงจาก Caplan. nd) ได้จำแนกแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มผู้มีความผูกพันตามธรรมชาติ
2. องค์กรและสมาคมที่ให้การสนับสนุน

3. กลุ่มนักวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจากการได้รับความเอาใจใส่

3.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทไทยประกันภัย จำกัด มหาชน

บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ได้เปิดดำเนินธุรกิจด้านประกันวินาศภัย อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2481 โดยได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯจาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อานันทมหิดล ทรงเข้าร่วมเป็นผู้ถือหุ้นพร้อมด้วย พระยูรญาติอีกหลายพระองค์ สำหรับผู้บริหารในระยะแรก ได้แก่กลุ่มผู้ก่อตั้ง อาทิ เช่น พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าภาณุพันธุ์ยุคล หม่อมเจ้าอุปสีสาณ ชุมพล หม่อมเจ้าหญิงพิจิตรจิราภา เทวกุล โดยมีหม่อมเจ้าอุปสีสาณ ชุมพล เป็นประธานกรรมการ และพระท่านุธิธผล เป็นผู้จัดการ

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 คณะกรรมการ บริษัทไทยประกันภัย จำกัด มหาชน เล็งเห็นความสำคัญของการประกันภัย จำเป็นจะต้องควบคู่ไปกับกิจการธนาคาร ถึงจะเป็นที่เชื่อถือของบุคคล จึงได้กราบบังคมทูล พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ก่อตั้งธนาคารไทยทุน จำกัด โดยมีหม่อมเจ้าอุปสีสาณ ชุมพล เป็นประธานกรรมการ และเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2492 เป็นต้นไป

ปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาทและเข้าเป็นสมาชิกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2519 โดยมีผู้ถือหุ้นที่สำคัญคือ สำนักงานจัดการทรัพย์สินส่วนพระองค์ ธนาคาร ดีบีเอส ไทยทุน จำกัด (มหาชน) สำนักงานพระคลังข้างที่

บริษัท ฯ ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยครบทั้ง 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. การประกันอัคคีภัย
2. การประกันภัยทางทะเลและขนส่ง
3. การประกันภัยรถยนต์
4. การประกันภัยเบ็ดเตล็ด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับ พนักงานชั้นต้น จนถึงระดับผู้จัดการ ของบริษัทไทยประกันภัย จำกัด มหาชนที่ปฏิบัติงานในปี 2546 จำนวน 151 คน เป็นชาย 76 คน และหญิง 75 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับ พนักงานชั้นต้น จนถึงระดับผู้จัดการ ของบริษัทไทยประกันภัย จำกัด มหาชนที่ปฏิบัติงานในปี 2546 จำนวน 151 คน เป็นชาย 76 คน และหญิง 75 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานและเพศ

ตำแหน่งงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	รวม
	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง	
ระดับปฏิบัติการ	54	42	96
ระดับหัวหน้างาน	13	10	23
ระดับบริหาร	9	23	32
รวม	76	75	151

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ของ พนักงานบริษัทไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งเป็น 5 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

ตอนที่ 4 แบบสอบถาม การสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 5 แบบสอบถาม ความสำเร็จในอาชีพ

วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
2. ศึกษาแบบสอบถาม กำหนดเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ
3. สร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของนักเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. ระดับการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบทดสอบทัศนคติต่อการทำงาน มีการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2535 : 154-156) และได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. ลักษณะของแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตาม แนวคิดของ Likert (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้าง

พอสมควร

ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
000	ท่านคิดว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ ลูกค้ำสำคัญที่สุด					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9)

คะแนนเฉลี่ย	2.31-3.00	หมายถึง ทิศนคติทางบวกต่อการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย	1.67-2.33	หมายถึง ทิศนคติปานกลางต่อการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.66	หมายถึง ทิศนคติทางลบต่อการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบทดสอบความภาคภูมิใจในตนเอง มีการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามวัดความภาคภูมิใจในตนเอง ของ คูเปอร์สมิธ (Self- Esteem Inventories)

ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยลักษณะของแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริงจริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับท่านเกือบทั้งหมด
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับท่าน แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านไม่เคยวิตกกังวลไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด					
00	ท่านปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่คุ้นเคยได้ง่าย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00	หมายถึง	ความภาคภูมิใจในตนเองสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66	หมายถึง	ความภาคภูมิใจในตนเองปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33	หมายถึง	ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

ตอนที่ 4 แบบทดสอบการสนับสนุนทางสังคม มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยลักษณะของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงแต่บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานเห็นในท่าน					
00	ท่านรู้สึกวุ่นวายในแผนกของท่านขาดท่านไม่ได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมต่ำ

ตอนที่ 5 แบบทดสอบความสำเร็จในอาชีพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยลักษณะของแบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่

ตรงกับท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงแต่บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
00	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ท่านมีความสุข ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพต่ำ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์วณิ กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท จำนวน 50 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยปรากฏดังนี้

2.1 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน จำนวน 30 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.50 ถึง 6.83

2.2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.98 ถึง 6.83

2.3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.98 ถึง 6.8

2.4 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพจำนวน 21 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.21 ถึง 6.37

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อที่ 2 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลดังนี้

- 3.1 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน มีทั้งหมด 30 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8454
- 3.2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง มีทั้งหมด 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8583
- 3.3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีทั้งหมด 14 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6575
- 3.4 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ มีทั้งหมด 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7582

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 151 ฉบับ ที่บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 15 มกราคม 2547 ได้ข้อมูลกลับมาครบทุกฉบับ
3. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อของพนักงาน ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบครบทุกข้อ จึงนำมาตรวจให้คะแนนแล้วนำวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าเฉลี่ย
 - 1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูงกลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 3.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ กับพฤติกรรมการเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
- 3.2 หาตัวแปรที่ส่งผลพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็นหมวดหมู่ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
df	แทน	Degree of freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	ความสำเร็จในอาชีพ
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
X_5	แทน	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
X_6	แทน	ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X_7	แทน	โสด
X_8	แทน	คู่
X_9	แทน	ระดับปฏิบัติงาน

X_{10}	แทน	ระดับหัวหน้างาน
X_{11}	แทน	ระดับบริหารงาน
X_{12}	แทน	ทัศนคติต่อการทำงาน
X_{13}	แทน	ความภาคภูมิใจในตนเอง
X_{14}	แทน	การสนับสนุนทางสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป คัดคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product

Moment Correlation Coefficient)

3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ อายุ ทัศนคติต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความสำเร็จในอาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และตำแหน่งงาน ทัศนคติต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความสำเร็จในอาชีพ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และตำแหน่งงาน

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส สถานภาพทางการสมรส และตำแหน่งงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	76	50.3
หญิง	75	49.7
รวม	151	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	11.9
ปริญญาตรี	119	78.8
สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.3
รวม	151	100.0
สถานภาพทางการสมรส		
โสด	97	64.2
คู่	54	35.8
รวม	151	100.0
ตำแหน่งงาน		
บริหารงาน	23	15.2
หัวหน้างาน	32	21.2
ปฏิบัติงาน	96	63.6
รวม	151	100.0

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นชายมีมากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 และหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ด้านระดับการศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.8 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.9 และ สูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 9.3 ด้านสถานภาพสมรสมากกว่าครึ่งหนึ่งโสด คิดเป็นร้อยละ 64.2 และสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 35.8 ด้านตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และตำแหน่งงานระดับบริหารงานคิดเป็นร้อยละ 15.2

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ อายุ ทัศนคติต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ อายุ
ทัศนคติต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปร	X	S	การแปลผล
1. อายุ	32.02	4.77	วัยผู้ใหญ่
2. ทัศนคติต่อการทำงาน	4.23	.33	บวก
3. ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.96	.45	มาก
4. การสนับสนุนทางสังคม	3.72	.42	มาก
5. ความสำเร็จในอาชีพ	3.79	.36	มาก

จากตาราง 3 พนักงานมีอายุเฉลี่ย 32.02 ปี โดยมีระดับความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.77 ทัศนคติต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.23 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .33 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีทัศนคติด้านบวกต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ 3.96 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง การสนับสนุนทางสังคมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ 3.72 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีการสนับสนุนทางสังคมสูงและ ความสำเร็จในอาชีพมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ 3.79 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในอาชีพมาก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และตำแหน่งงาน ทัศนคติต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความสำเร็จในอาชีพ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็ในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄
Y	1	-.092	.092	-.298**	.045	.006	-.059	.223**	-.223**	.625**	-.447**	-.328**	.611**	.389**	.177*
X ₁		1	-1.000**	.118	.038	.036	-.093	.005	-.005	.156	-.230**	.062	.061	.102	-.219**
X ₂			1	-.118	-.038	-.036	.093	-.005	.005	-.156	.230**	-.052	-.061	-.102	.219**
X ₃				1	.192*	-.124	-.040	-.479**	.479**	-.416**	.195*	.335**	-.267**	-.200*	.065
X ₄					1	-.709**	-.118	-.109	.109	.066	.059	-.156	-.014	-.118	-.046
X ₅						1	-.616**	-.015	.015	.045	-.009	-.051	-.006	.047	-.051
X ₆							1	.143	-.143	-.138	-.054	.246**	.024	.066	.123
X ₇								1	-1.000**	.354**	-.188*	-.261**	.144	.139	-.123
X ₈									1	-.354**	.188*	.261**	-.144	-.139	.123
X ₉										1	-.685**	-.560**	.617**	.489**	-.217**
X ₁₀											1	-.220**	-.640**	-.463**	.123
X ₁₁												1	-.098	-.128	.150
X ₁₂													1	.680**	.186*
X ₁₃														1	.356**
X ₁₄															1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ โสด (X_7) ระดับปฏิบัติงาน (X_8) ทักษะคิดต่อการทำงาน (X_{12}) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_{13}) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปรได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (X_{14}) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปรได้แก่ อายุ (X_3) สมรส (X_6) ระดับหัวหน้างาน (X_{10}) ผู้ระดับบริหารงาน (X_{11}) และตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มี 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_9)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	5	10.907	2.181	37.960**
Residual	145	8.332	.057	
Total	150	19.239		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 5 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถแสดงรายละเอียดสมการพยากรณ์ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	t
X ₉	.457	.060	.616	.625	.391	7.644**
X ₉ X ₁₄	.264	.060	.308	.702	.493	4.429**
X ₉ X ₁₄ X ₁₂	.377	.091	.349	.722	.521	4.130**
X ₉ X ₁₄ X ₁₂ X ₁₃	-.196	.066	-.247	.745	.555	-2.958**
X ₉ X ₁₄ X ₁₂ X ₁₃ X ₁	-.083	.041	-.116	.753	.567	-2.037*
R = .753						
R ² = .567						
SE = .041						
a = 1.740						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลกระทบที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน (X₉) การสนับสนุนทางสังคม (X₁₄) ทักษะติดต่อการทำงาน (X₁₂) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X₁₃) และเพศชาย (X₁) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.740 + .457X_9 + .264 X_{14} + .377X_{12} - .196X_{13} - .083X_1$$

สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .616X_9 + .308X_{14} + .349 X_{12} - .247X_{13} - .116X_1$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัท ไทยประกันภัยจำกัด มหาชน
2. เพื่อศึกษาถึงตัวแปร ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัท ไทยประกันภัยจำกัด มหาชน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัท ไทยประกันภัยจำกัด มหาชนสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของบริษัท ไทยประกันภัยจำกัด มหาชน
2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัท ไทยประกันภัยจำกัด มหาชน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัยจำกัด มหาชน และตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายพัฒนาปรับปรุง สิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพอันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร
กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับ พนักงานชั้นต้น จนถึงระดับผู้จัดการของบริษัท ไทยประกันภัย จำกัด มหาชนที่ปฏิบัติงานในปี 2546 จำนวน 151 คน เป็นชาย 76 คน และหญิง 75 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับ พนักงานชั้นต้น จนถึงระดับผู้จัดการของบริษัท ไทยประกันภัย จำกัด มหาชน ที่ปฏิบัติงานในปี 2546 จำนวน 151 คน เป็นชาย 76 คน และหญิง 75 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 - 3.1.1 เพศ
 - 3.1.2 อายุ
 - 3.1.3 ระดับการศึกษา
 - 3.1.4 สถานภาพทางการสมรส
 - 3.1.5 ตำแหน่งงาน

- 3.1.1.6 ทักษะคิดต่อการทำงานในบริษัท
- 3.1.1.7 ความภาคภูมิใจในตนเอง
- 3.1.2 ตัวแปรด้านส่วนตัวได้แก่
 - 3.1.2.1 การสนับสนุนทางสังคม
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และตำแหน่งงาน
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ทักษะคิดต่อการทำงาน มีทั้งหมด 30 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8454
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความภาคภูมิใจในตนเอง มีทั้งหมด 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8583
- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีทั้งหมด 14 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6575
- ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถาม ความสำเร็จในอาชีพ มีทั้งหมด 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7582

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรนำไป บริษัทไทยประกันภัยจำกัดมหาชน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 151 ฉบับ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพทางการสมรส
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4
3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัท ไทยประกันภัยจำกัดมหาชน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ โสด (X_7) ระดับปฏิบัติงาน (X_9) ทักษะติดต่อการทำงาน (X_{12}) และ ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_{13})

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี ได้แก่การสนับสนุนทางสังคม (X_{14})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปรได้แก่ อายุ (X_3) คู่ (X_6)ระดับหัวหน้างาน (X_{10}) ระดับบริหารงาน (X_{11})

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มี 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6)

4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน (X_9) การสนับสนุนทางสังคม (X_{14}) ทักษะติดต่อการทำงาน (X_{12}) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_{13}) และ เพศชาย (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

5. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.740 + .457X_9 + .264 X_{14} + .377X_{12} - .196X_{13} - .083X_1$$

5.2 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .616X_9 + .308X_{14} + .349 X_{12} - .247X_{13} - .116X_1$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้ อภิปรายผลดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ โสด (X_7) ระดับปฏิบัติงาน (X_9) ทักษะติดต่อการทำงาน (X_{12}) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_{13}) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 สถานภาพสมรส โสดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงาน สถานภาพสมรส โสดมีความสำเร็จในอาชีพมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานไม่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบทางด้านครอบครัวมี

อิสระในการทำงาน และมีเวลามากพอที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน และตั้งใจทำงานเพื่อสร้างอนาคต ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดผลงานที่ดี และ มีความสำเร็จในอาชีพมาก

1.2 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จในอาชีพมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่ทำงาน ในระดับปฏิบัติงาน จะเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง การที่พนักงานได้ทำงานด้วยตนเอง ได้เห็นผลงานที่เกิดขึ้น จากการทำงานของ ตัวเอง ได้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ย่อมทำให้พนักงานรู้สึก ว่า ตัวเองเป็นเจ้าของผลงาน นั้น ๆ และ การมี หัวหน้างาน เป็นผู้กำกับดูแลเป็นการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกว่า มีผู้ให้คำปรึกษา ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดผลงาน และ ประสบความสำเร็จในอาชีพ และ การที่พนักงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ย่อมต้องการความก้าวหน้า จึงปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดผลงานที่ดี และ มีความสำเร็จในอาชีพมาก

1.3 ทักษะต่อการการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีทัศนคติทางด้านบวกต่อการการทำงานจะมี ความสำเร็จในอาชีพมาก ทั้งนี้เพราะ การที่พนักงานมีความคิดที่ดีต่อการการทำงาน มีความเข้าใจในเนื้องาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกชอบการทำงาน ทำงานได้อย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ทอดทิ้งเมื่อเผชิญปัญหา ทำให้พนักงาน ทำงานได้ผลงานที่ดี และมีความสำเร็จในอาชีพมาก

1.4 ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความสำเร็จในอาชีพมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และเป็นที่ยอมรับของทั้งตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ทำให้สามารถ ทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำงานได้ผลงานที่ดี ส่งผลให้ มีความสำเร็จในอาชีพมาก

1.5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 การสนับสนุนทางสังคม (X_{14}) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีความสำเร็จในอาชีพมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่ได้รับการช่วยเหลือ การแนะนำ ส่งเสริม ให้กำลังใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จะรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ มีผลงานที่ดี และ มีความสำเร็จในอาชีพมาก

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปรได้แก่ อายุ (X_3) คู่ (X_6) ระดับหัวหน้างาน (X_{10}) ระดับบริหารงาน(X_{11}) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความสำเร็จในอาชีพมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีอายุน้อย จะมีความพร้อมในการเรียนรู้และกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะเผชิญงานหนักได้ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ มีผลงานที่ดี และ มีความสำเร็จในอาชีพมาก

2.2 สถานภาพสมรส คู่ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่สถานภาพสมรส คู่ จะมีความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่แต่งงานแล้ว จะมีภาระ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้มีความกังวล และมีเวลาทุ่มเทในการทำงานน้อยลงทำให้ ความสำเร็จในอาชีพน้อย

2.3 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01แสดงว่า พนักงานที่ทำงานในระดับหัวหน้างาน จะมีความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้เพราะ การทำงานในระดับหัวหน้างาน จะต้องปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ต้อง พึงคำสั่งจากระดับผู้จัดการ ดังนั้นหัวหน้างาน จึงประสาณงานทำให้มีความเครียดและความกังวลในการทำงาน ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ทำให้มีความสำเร็จในอาชีพต่ำ

2.4 ตำแหน่งงานระดับบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่ทำงานในระดับผู้จัดการ จะมีความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้เพราะ การทำงานในระดับผู้จัดการเป็นขั้นสูงสุดของการเป็นผู้บริหารระดับกลางขององค์กร และ การเลื่อนตำแหน่งในขั้นต่อไปของระดับผู้จัดการ จะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และต้องมผลงานที่ดี ทำให้มีความเครียดและความกังวลในการทำงาน ทำให้มีความสำเร็จในอาชีพน้อย

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) มี 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_3) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_5) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานชาย บางคนมีความสำเร็จในอาชีพมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานชายบางคน มีความอดทนในการทำงาน ขยัน และ ตั้งใจในการทำงาน ทำให้มีความสำเร็จในอาชีพมากและ พนักงานชายบางคนมีความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานชายบางคน มีความละเอียดรอบคอบน้อย อาจทำให้งานเกิดความผิดพลาด ทำให้มีความสำเร็จในอาชีพน้อย

3.2 เพศหญิง บางคนมีความสำเร็จในอาชีพมากทั้งนี้เพราะพนักงานหญิงบางคน มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้มีความสำเร็จในอาชีพมาก และ พนักงานหญิงบางคนมีความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานหญิงบางคนมีความอดทนในการทำงานน้อย ทำให้มีความสำเร็จในอาชีพน้อย

3.3 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานบางคนที่สามารถศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความสำเร็จในอาชีพมาก และในขณะเดียวกัน พนักงานบางคนที่สามารถศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้เพราะ การทำงาน จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน และความคุ้นเคย ในเนื้องาน มากกว่าการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ แคนนิงส์ (Cannings, 1991) และ จัดจ์ และ คณะ (Judge et al. 1995) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับรองหัวหน้าและ ระดับกลางในบริษัท ต่าง ๆ และพบว่า การศึกษาไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

3.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานบางคนที่สามารถศึกษาปริญญาตรี จะมีความสำเร็จในอาชีพมาก และในขณะเดียวกันพนักงานบางคนที่สามารถศึกษาปริญญาตรี จะมีความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้เพราะ การทำงาน จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน และความคุ้นเคย ในเนื้องาน มากกว่าการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ แคนนิงส์ (Cannings, 1991) และ จัดจ์ และ คณะ (Judge et al. 1995) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับรองหัวหน้าและ ระดับกลางในบริษัท ต่าง ๆ และพบว่า การศึกษาไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

3.5 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานบางคนที่สามารถศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสำเร็จในอาชีพมาก และในขณะเดียวกันพนักงานบางคนที่สามารถศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้เพราะ การทำงาน จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน และความคุ้นเคย ในเนื้องาน มากกว่าการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ แคนนิงส์ (Cannings, 1991) และ จัดจ์ และ คณะ (Judge et al. 1995) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับรองหัวหน้าและ ระดับกลางในบริษัท ต่าง ๆ และพบว่า การศึกษาไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน (X_6) การสนับสนุนทางสังคม (X_{14}) ทักษะคิดต่อการทำงาน (X_{12}) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_{13}) และ เพศชาย (X_1) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทย

ประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการจะเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง การที่พนักงานได้ทำงานด้วยตนเอง ได้เห็นผลงานที่เกิดขึ้น จากการทำงานของตัวตนเอง ได้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของผลงาน นั้น ๆ และการมีหัวหน้างาน เป็นผู้กำกับดูแลเป็นการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกว่า มีผู้ให้คำปรึกษา ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลงานที่ดี และ พนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ย่อมต้องการความก้าวหน้า จึงปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลงานที่ดีส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

4.2 การสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสอง ทั้งนี้เพราะ การได้รับความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายของสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเห็นคุณค่าในตนเอง แบนท์ และ ไวเนิร์ต (Brandt and Weinert 1985 : 2) และ การสนับสนุนทางสังคม ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ๆ มีมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความเหนียวแน่นน้อยลงและมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ดังนั้น การได้รับความช่วยเหลือ การแนะนำ ส่งเสริม ให้กำลังใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดกำลังใจในการแก้ปัญหาในการทำงาน พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดที่ดีส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาร์ยี่และลัด (Aryee & Luk 1996) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสตรีที่แต่งงานแล้วจากหลายกลุ่มอาชีพ และพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรีเหล่านั้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของกลันแก้ว ป. จินตกานนท์ (2529) ที่ศึกษากับผู้บริหารสตรีพบว่า การสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานจะส่งผล ต่อความสำเร็จในอาชีพ ของผู้บริหารสตรี

4.3 ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสาม ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีความคิดที่ดีต่อการทำงาน มีความเข้าใจในเนื้องาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกชอบการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ทอดทิ้งเมื่อเผชิญปัญหา ทำงานได้อย่างมีความสุข ทำให้ได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่น ผลการวิจัยของ วูม (อุล ภัศระ 2535 : 23 ; อ้างอิงจาก Vroom, 1964) ที่พบว่า ผู้มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานสูง มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วยเช่นกัน และ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ คริสโตเฟอร์ (Christopher . 1998:128) ซึ่งศึกษา ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่า ทัศนคติต่อการทำงาน สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้

4.4 ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_0)ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสี่ ทั้งนี้เพราะ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ (สุใจ ดังทรงสวัสดิ์. 2532 : 12) พนักงานที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง ความสามารถ มีศักยภาพในการกระทำสิ่งต่างๆ และ พนักงานที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะเป็นที่ยอมรับของทั้งตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ทำให้สามารถ ทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำงานได้ผลงานที่ดี ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

4.5 เพศชาย ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะ เพศชายอยู่ในฐานะความรู้สึกที่จะต้องเป็นหัวหน้าครอบครัว มีความต้องการที่จะสร้างชีวิตครอบครัวที่มั่นคง ทำให้เพศชายมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

เพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาค้นคว้า สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพเช่น การสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี การเสริมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน เพราะจากผลของการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่อการทำงาน และ ความภูมิใจในตนเอง จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัทไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

1.2 เนื่องจากตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติงานเป็นตัวแปรด้านส่วนตัวที่ส่งผลกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับแรก ดังนั้น บริษัท ฯ ควรให้ความสำคัญ ต่อพนักงานระดับปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้พนักงานได้รับรู้ถึงนโยบายการทำงานที่ชัดเจนของบริษัท และ แสดงให้พนักงานเห็นถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับ 2 ดังนั้น บริษัท ฯ ควรส่งเสริมให้ บรรยากาศของการทำงานเป็นบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม มีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร

1.4 ทัศนคติต่อการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับ 3 ดังนั้น บริษัท ควรให้ความสำคัญต่อทัศนคติต่อการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ บริษัท ควรสร้างความชัดเจนในการทำงาน ,การบริหารงาน และการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้พนักงานมีความคิด ความเข้าใจที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกชอบและ สนุกใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน

1.5 ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับ 4 ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้ปฏิบัติสิ่งต่าง ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน จากบริษัทประกันภัยอื่น ๆ เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรที่ได้จากการวิจัยจะเป็นตัวแปรโดยรวมของพนักงานบริษัทประกันภัย ทั้งหมด

2.2 ควรเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่นการสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับการใช้แบบสอบถาม

2.3 ควรศึกษาเฉพาะตัวแปรในแต่ละตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน เพื่อวิเคราะห์เจาะลึกถึงโครงสร้างในแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

2.4 ควรมีการใช้เทคนิคทางจิตวิทยาในการพัฒนาตัวแปรด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา พงศ์พฤกษ์. (2523). ความสัมพันธ์ระหว่างกันของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ความวิตกกังวล และ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมิทธิไกร และสมชาย เตียวกุล. (2530). ผลของประสบการณ์กลุ่มฝึกมนุษยสัมพันธ์ ที่มีต่อทัศนคติส่วนบุคคล ตามการรับรู้ของผู้รับการฝึก. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง.(2522).ทัศนคติต่อการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- เดชา นุ่มพันธ์.(2525). ผลของการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 . ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปริญญาานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- นภาพร พุ่มฤกษ์. (2529). ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้น มศ. 3 โรงเรียนพระนารายณ์ ลพบุรี.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม.(2519). การศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้น มศ.3ในกรุงเทพมหานครและจังหวัด อุดรดิตถ์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ.(2526). ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย.กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์พระโพธิ์.
- ปาริชาติ รัตนราช . (2544). ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับการความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี วรลัมปติ. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด สติปัญญา และการสนับสนุนทางสังคม กับ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด ในวัยรุ่นตอนต้น. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย .(2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2526). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- วินิจฉัย โสมรรคา. (2543). *ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู : ศึกษาเฉพาะกรณีครูประถมศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาสังคม) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภาดิ บุญญวงศ์.(2528). *เอกสารคำสอนอาชีพศึกษาเบื้องต้น*.สงขลา : ภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยา การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์.
- สารภี ธนกรวิทย์. (2516). *การศึกษากิจกรรม ความเกรงใจ และความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนที่มี พฤติกรรมเชิงนิเสธและนิมาน*.ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- สมพิศ ไชยกิจ . (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด นราธิวาส*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- สินีนาง พันธ์ดี.(2534). *การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงานในโรงเรียน มัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.
- สุชา และ สุรางค์ จันท์เอม. (2524). *จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต*.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชา จันท์เอม. (2524). *จิตวิทยาสังคม*.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล .(2526).*จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม . (2532). *เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์. " พฤติกรรมในราชการ " คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- Allport , G.N.(1940). *Handbooks of Social Psychology*.Massachusetts : Clark University Press.
- Bachman, Jerald G. (1987). *Social Psychology of the Self Concept*. Illinois : Harlan Davidson Inc .
- Baron, Robert A. and Greenberg, Jerald. (1990). *Behavior in Organizations . Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3rd Ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Brandt, P.A. and Weinert,C. (1987) *Measuring Social Support with the Personal Resource Questionnaire*,Western *.Journal of Nursing Research*.
- Capland, B.H., Cassel, J.C. and Gare, S. (1977). "Social Support and Health, "*Medidal Care* . 15c : 40-51.
- Chemiss, Cary. (1991). "Career Commitment in Human Service Professionals : A Biographical Study," *Human Relations*. 44(5) : 419-437.
- Cobb, Sidney. (1976). " Social Support as a Moderator of Life Stress," : *Psychosomatic Medicine* . 38 : 300-313.

- Cohen, Aaron. (1995). "An Examination of the Relationships Between Work Commitment and Nonwork Domains," *Human Relations*. 48(3) : 239-263.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-esteem*. San Francisco : W.H. Freeman and Company.
- Dubrin, Andrew J. (1996). *Effective Business Psychology*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Gordon, Judith R. (1996). *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall
- Hackman, J Richard and Oldham, Greg R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*.
- Hanks, Patrick, et al. (1991). *Collins School Dictionary*. London : Harper Collins.
- Judge, Timothy A., et al. (1995). "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success," *Personal Psychology*.
- Kaldenberg, Dennis O., Becker, Boris W. and Zvonkovic, Anisa. (1995). "Work and Commitment Among Young Professionals :A Study of Male and Female Dentists," *Human Relations*. 48 (11) : 1355-1377.
- Maslow, A.H. (1954) *Motivation and Personality*. New York : Harpers & Row Publisher Incorporated.
- McGinnis, Sheila K. and Morrow , Paula C. (1990). "Job Attitudes among Full-and Part-time Employees," *Journal of Vocational Behavior*. 36: 82-69.
- Melamed, Tuvia. (1995). "Career Success : The Moderating Effect of Gender," *Journal of Vocational Behavior*. 47 : 35-60.
- Mussen, P.H. and others. (1969). *Child Development and Personality*. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher.
- Polito, Carolyn M. (1997), *Interpersonal Communication*. California : Cummings Publishing Company Inc.
- Steers, Richard M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior* . 4th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Shaver, Kelly G. (1977). *Principles of Social Psychology*. Cambridge : Winthrop Publishers.
- Tiden, V.P. (1985). "Issues of Conceptualization and Measurement of Social Support in the Construction of Nursing Theory," *Research in Nursing and Health*. 8 : 199-206.
- Thurstone, L.L (1964). *Attitude Theory and Measurement* . New York : John Wiley and Sons.
- Triandis , Harry C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York : John Wiley and Sons Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๐3๗๔

วันที่ / / มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

 เนื่องด้วย นายวิชา นาโคศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ
ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ” โดยมี
อาจารย์วิไลลักษณ์ พงศ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ
รองศาสตราจารย์เวธนี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย
จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถาม ให้ นายวิชา นาโคศิริ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



/๒ มกราคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ

เนื่องด้วย นายโรชา นาโคศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์ขวัญไฉลักษ์ณ พงศ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานของ บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายโรชา นาโคศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6522880 ต่อ 583

มือถือ 09-1099108



/- มกราคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ

เนื่องด้วย นายวิชา นาโคศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงศ์โสภณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานของ บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวิชา นาโคศิริ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6522880 ต่อ 583

มือถือ 09-1099108

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัท ไทยประกันภัย
จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ซึ่งท่านสามารถแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นได้
อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิดและไม่มีผล กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
คำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และ
ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ทักษะคติต่อการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความภาคภูมิใจในตนเอง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม การสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถาม ความสำเร็จในอาชีพ

ผู้วิจัยขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นาย วโรชา นาโคศิริ

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามด้วยส่วนตัวของท่าน

เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพทางการสมรส

☐

โสด

☐

สมรส

☐

หม้าย

5. ตำแหน่งงาน

☐

ผู้จัดการ

☐

รองผู้จัดการ

☐

ผู้ช่วยผู้จัดการ

☐

หัวหน้าส่วน

☐

รองหัวหน้าส่วน

☐

ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน

☐

เจ้าหน้าที่

☐

พนักงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามด้วยส่วนตัวของท่าน

เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพทางการสมรส

☐

โสด

☐

สมรส

☐

หม้าย

5. ตำแหน่งงาน

☐

ผู้จัดการ

☐

รองผู้จัดการ

☐

ผู้ช่วยผู้จัดการ

☐

หัวหน้าส่วน

☐

รองหัวหน้าส่วน

☐

ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน

☐

เจ้าหน้าที่

☐

พนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดข้อเท็จจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบบวัดนี้จะ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้างพอสมควร
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	<u>ด้านความคิด</u> ท่านคิดว่าการทำงานเอกสารอย่างละเอียดรอบคอบเป็นเรื่องสำคัญ					
2.	งานเอกสารบางอย่างเป็นการเพิ่มภาระของท่านโดยไม่จำเป็น					
3.	ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคมากนัก					
4.	ท่านคิดว่าท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างถูกต้อง					
5.	การดำเนินงานในแผนกของท่านส่วนใหญ่ จะไม่มีอุปสรรค					
6.	ท่านไม่มีปัญหาในการติดต่อสื่อสารกับ แผนกอื่น					
7.	ท่านคิดว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้					
8.	ลูกค้าสำคัญที่สุดสำหรับท่าน					
9.	การปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นเรื่องยากลำบาก สำหรับท่าน					
10.	การใช้สิทธิ์ลาหยุดอย่างเต็มที่ เป็นเรื่องที่ควร ทำ					

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดข้อเท็จจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือข้อใดข้อหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบบวัดนี้จะ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านรู้สึกมากที่สุด
มาก	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>ด้านความรู้สึก</u> ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในงานเอกสารบางอย่าง					
2.	ท่านรู้สึกว่างานเอกสารเป็นสิ่งที่ต้องให้ ความสำคัญ					
3.	ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน					
4.	การติดต่อกับแผนกอื่นสร้างความลำบากใจ ให้กับท่าน					
5.	ท่านรู้สึกห่อหอยเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน					
6.	ท่านสนุกกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในเนื่อ งาน					
7.	ท่านเต็มใจที่จะบริการลูกค้า					
8.	ท่านรู้สึกรำร่ายใจปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ของ ลูกค้า					
9.	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา					
10.	ท่านรู้สึกว่าท่านทำงานหนักเกินไป					

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดข้อเท็จจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบบวัดนี้จะ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- เป็นประจำ หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเป็นประจำ
 บ่อย หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ทำเกือบเป็นประจำ
 บางครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่บ่อยนัก
 นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
 น้อยครั้งที่สุด หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ตรงเลย

ข้อที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
1.	ท่านทำงานเอกสารได้อย่างครบถ้วน					
2.	ท่านทำงานเอกสารได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด					
3.	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาต้องการ					
4.	ท่านติดต่องานกับแผนกอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	ท่านแก้ปัญหาทันทีเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน					
6.	ท่านหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
7.	ท่านกระตือรือร้นในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า					
8.	ท่านตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน					
9.	ท่านใช้สิทธิ์ลาหยุดอย่างเต็มที่					
10.	ท่านทำงานในแต่ละวันอย่างเต็มความสามารถ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดข้อเท็จจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องขวามือของข้อหนึ่งใดใน 5 ข้อที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบบวัดนี้จะ แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านไม่เคยวิตกกังวลไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด					
2.	ท่านปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่ไม่คุ้นเคยได้ยาก					
3.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อื่นได้ดี					
4.	ท่านมักเสียใจในสิ่งที่ทำไปแล้ว					
5.	ท่านเป็นคนมีสมาธิ ไม่มีสิ่งใดมารบกวน ท่านได้ง่าย ๆ					
6.	ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไม่ ลำบากรัก					
7.	ท่านพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้					
8.	ท่านไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แม้จะต้อง พยายามมากขึ้น					
9.	ท่านจะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ก็ต่อเมื่อมีคนคอยบอก					
10.	ท่านพยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ					
11.	ท่านรู้สึกเบื่อนายตัวเอง					
12.	ท่านไม่กล้าตัดสินใจด้วยตัวเอง					
13.	ถ้าเลือกเกิดได้ท่านจะไม่เลือกเกิดเป็นตัวเอง					
14.	เมื่อพิจารณาแล้วท่านเป็นคนไม่ดีนัก					
15.	ท่านรู้สึกว่าคนส่วนมากรักและเข้าใจท่าน					
16.	เพื่อน ๆ ไม่ค่อยยอมรับความสามารถของ ท่าน					
17.	ท่านได้รับคำชมจากผู้อื่นอยู่บ่อย ๆ					
18.	เพื่อน ๆ มักทำตามความคิดของท่านเสมอ					
19.	ใครก็ตามเมื่ออยู่ใกล้ท่าน เขาจะมีความสุข					
20.	ครอบครัวของท่านเข้าใจท่าน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดข้อเท็จจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบบวัดนี้จะ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	หัวหน้างานของท่านให้การแนะนำท่านเมื่อท่านมีปัญหา					
2.	หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนท่านเมื่อท่านทำงานดี					
3.	หัวหน้างานของท่านไม่สนใจในทุกข้อดีของท่าน					
4.	หัวหน้างานของท่านส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้เสริมทักษะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
5.	ท่านรับรู้ถึงความเห็นใจที่หัวหน้างานมีต่อท่าน					
6.	ถ้าท่านมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านจะได้รับการแก้ไขจากหัวหน้างานของท่าน					
7.	ท่านคิดว่าในแผนกของท่านมีหัวหน้างานที่ดี					
8.	ท่านมีคนใกล้ชิดในที่ทำงานที่ทำให้ท่านอบอุ่นและปลอดภัย					
9.	ท่านรู้สึกได้ว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งความคิด และการกระทำ					
10.	ท่านไม่สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของท่านได้เมื่อท่านมีปัญหาในงาน					
11.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน					

12.	ถ้าท่านปฏิบัติงานพลาดท่านมีโอกาสถูก ซ้ำเติมจากเพื่อนร่วมงาน					
13.	ท่านรับรู้ถึงความเห็นใจที่เพื่อนร่วมงานมีต่อ ท่าน					
14.	ท่านรู้สึกวุ่นวายในแผนกของท่านขาดท่านไม่ได้					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในชีวิต

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดข้อเท็จจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องขวามือของใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบบวัดนี้จะ แบ่งเป็น 5
ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
2.	ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
3.	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ท่านมีความสุข					
4.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ					
5.	ท่านพอใจในผลงานของท่าน					
6.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือในตัว ท่าน					
7.	ท่านได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน					
8.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระ					
9.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงาน ร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
10.	ผู้บริหารในระดับสูงกว่าให้ความไว้วางใจใน ตัวท่าน					
11.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

12.	ท่านมีรายได้ไม่น้อยเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
	ในตำแหน่งระดับท่าน ท่านคิดว่าท่านได้รับ					
13.	ค่าตอบแทนเหมาะสมแล้ว					
14.	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จตามที่ได้					
	ตั้งเป้าหมายไว้ในเรื่องรายได้					
15.	ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทนมาก					
	เพียงพอกับผลงานที่ทำ					
16.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบ					
	กับเพื่อนร่วมงาน					
17.	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจาก					
	งานที่ท่านทำอยู่					
18.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บอกได้ถึง					
	ความก้าวหน้าของท่าน					
19.	ท่านไม่มั่นใจว่าจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
	ได้					
20.	ท่านคิดว่าได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในงาน					
	อาชีพที่ได้ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด					
21.	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานใน					
	ระดับที่ดี					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม ทักษะคิดต่อการทำงาน
ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม ความภาคภูมิใจในตนเอง
ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม การสนับสนุนทางสังคม
ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม ความสำเร็จในอาชีพ

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (I)
1	2.50
2	3.76
3	3.63
4	4.21
5	3.26
6	3.30
7	2.71
8	6.81
9	3.05
10	3.15
11	2.09
12	4.52
13	4.23
14	3.78
15	5.36
16	6.37
17	4.26
18	6.32
19	4.38
20	3.37
21	2.98
22	4.85
23	3.89
24	4.11
25	2.97
26	5.12
27	5.08
28	6.83
29	6.68
30	3.25

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8454

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (I)
1	2.98
2	3.15
3	6.81
4	4.11
5	3.30
6	4.23
7	3.76
8	5.36
9	6.37
10	4.26
11	4.78
12	5.05
13	2.97
14	5.12
15	5.08
16	3.56
17	3.78
18	6.83
19	4.85
20	3.89

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8583

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (I)
1	2.98
2	3.15
3	6.81
4	4.11
5	3.30
6	4.23
7	3.76
8	5.36
9	6.37
10	4.26
11	4.78
12	5.05
13	2.97
14	5.12

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .6575

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (I)
1	4.23
2	3.76
3	4.78
4	5.36
5	2.69
6	3.94
7	2.56
8	2.54
9	6.37
10	4.26
11	4.02
12	3.67
13	2.97
14	5.12
15	4.03
16	3.52
17	3.88
18	2.21
19	3.72
20	4.87
21	2.98

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .7582

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นาย วโรชา นาโคศิริ
วัน เดือน ปีเกิด	17 มีนาคม 2517
สถานที่ เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	101 ซอย สุวรรณสวัสดิ์ ถ.พระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร จังหวัด กรุงเทพฯ
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	รองหัวหน้าส่วน
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	บ.ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอัสสัมชัญกรุงเทพ
พ.ศ. 2538	วท.บ. (จิตวิทยา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2547	กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ