




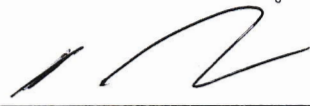
ใบรับรองสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ


เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพ
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์
โดย นางสาวอริสา ปสันตา

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ


คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชุนิต)


หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพ
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์

นางสาวอริสา ปสันตา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวอริสา ปลันตา
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ชวนีย์ พงศาพิชญ์
ปีการศึกษา : 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพ และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์สำนักงานใหญ่ 2 แห่ง จำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .800$) โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลัก และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .755$ และ $.703$) ตามลำดับ

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 103 หน้า)

คำสำคัญ : ความสำเร็จในอาชีพ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ พนักงานธนาคารพาณิชย์



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Arisa Pasanta
Master Project Title : Relationship between Person-organization Fit and
Career Success of Employees in Commercial Banks
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Assoc. Prof. Chawanee Pongsapitch
Academic Year : 2020

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study level of career success and person-organization fit of employees in the commercial banks; 2) to study relationship between person-organization fit and career success; The participants were 379 employees from 2 Commercial Bank headquarters. The instrument employed in the research was a rating scale questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results revealed that 1) the career success of employees in the retail business group was at a high level, and person-organization fit was at the high level; 2) there was a positive relationship between person-organization fit and career success at the highest level with a statistical significance level at .01 ($r = .800$), there was a positive relationship between complementary fit and career success at the high level, and there was a positive relationship between supplementary fit and career success at the high level with a statistical significance level at .01 ($r = .755$ and $r = .703$) respectively.

(Total 103 pages)

Keywords : Career success, Person-organization fit, Commercial Banks.

C. Pongsapitch.

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ชวณีย์ พงศาพิชฌ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือในหลาย ๆ ด้านจากผู้มีพระคุณหลาย ๆ ท่าน ดังจะกล่าวต่อไปนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. มาณพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรีย์ ศักดิ์ศรี ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒนาผล และ อาจารย์ ดร. นนทธีรัตน์ พัฒนภักดิ์ ที่ให้เกียรติเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์เพื่อให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ทุกท่าน ที่ได้ช่วยเหลือ ติดตาม ประสานงานในเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร และงานวิจัยทุกชนิดที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงถึงเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำสารนิพนธ์นี้

ท้ายนี้ ที่ขาดมิได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดา บิดา ครอบครัว เพื่อนปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้เอื้อนนาม ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและเกิดแรงใจในการมุ่งมั่นดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความหวังดีของทุกท่านเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อริสา ปสันตา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ	7
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	26
2.5 สมมติฐานการวิจัย	29
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	35
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสำเร็จในอาชีพ	43
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	49
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
5.1 สรุปผลการวิจัย	56
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	59
5.3 ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก ก	71
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์	72
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	73
ภาคผนวก ข	77
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	78
ภาคผนวก ค	85
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย	84
ภาคผนวก ง	93
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	92
ประวัติผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามธนาคารพาณิชย์	32
3-2 ข้อความของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	33
3-3 ข้อความของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ	34
3-4 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	37
3-5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ	37
3-6 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน	38
3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	39
4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	42
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในอาชีพโดยรวมและรายข้อ	44
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานแยกราย	44
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	45
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในอาชีพ ด้านการเงิน	45
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	48
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวมและรายด้าน	49
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก จำแนกเป็นรายข้อ	49
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม จำแนกรายข้อ	51
4-10 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์รายข้อ	53
5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	59

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Various Conceptualizations of Person-Organization Fit) (Kristof, 1996)	19
2-2 กรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย	29

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทั่วโลกได้เผชิญปัญหาทางเศรษฐกิจ อันเป็นผลเนื่องมาจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 และในเศรษฐกิจประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดเช่นกัน ส่งผลให้หลายธุรกิจต้องลดขนาดองค์กรลงโดยการลดจำนวนพนักงาน แต่ในขณะเดียวกันก็มีองค์กรอีกหลายแห่งที่สามารถก้าวผ่านวิกฤตเศรษฐกิจนี้ไปได้ โดยการปรับแผนธุรกิจให้เข้ากับสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไป (New normal) เพราะองค์กรยังมีเป้าหมายที่ต้องดำเนินการต่อไปให้บรรลุผล ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ ก็คือทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับองค์กร ทั้งทางด้านค่านิยม วัฒนธรรม พฤติกรรม ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้สามารถช่วยดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จ และเมื่อเป้าหมายขององค์กรบรรลุผล พนักงานก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลได้ เช่นเดียวกัน ซึ่งในที่สุดแล้วจะส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนเองได้

สิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตคือเรื่องของอาชีพการงาน หากบุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพการงานย่อมทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต (Zhang, 2015) เพราะอาชีพการงานเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงชีวิตให้ดำเนินไปได้ มนุษย์เราทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพที่ตนได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจลงไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลแห่งความสำเร็จในอาชีพ ในรูปของชื่อเสียง เกียรติยศ หน้าที่การงาน รายได้ หรือผลกำไร กรองกาญจน์ (2557) ได้อธิบายไว้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ (Career success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมไปถึงพนักงานได้ทำงานที่มีความหลากหลาย มีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจในงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความสำเร็จในอาชีพสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Gattiker & Larwood, 1989) ซึ่งบุคคลจะรับรู้ถึงสำเร็จในอาชีพได้โดยง่ายหากได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความสอดคล้องกับตนเอง

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ หมายถึง การมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและองค์การ (บริพัตร, 2560) โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ สามารถสอดคล้องได้ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์การ กับความสามารถของพนักงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงาน กับผลประโยชน์ที่องค์การให้ Kristof (1996) ได้สรุปความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งได้ในด้านใดด้านหนึ่ง ที่เรียกว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก (Complementary fit) หรือทั้งบุคคลและองค์การมีคุณลักษณะพื้นฐานเหมือนกัน เรียกว่าความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary fit) หรืออาจเกิดจากทั้งสององค์ประกอบ ซึ่งหากบุคคลมีความสอดคล้องกับองค์การ ปัจจัยเหล่านี้ก็จะส่งผลให้องค์การ มีการพัฒนาและเติบโตก้าวหน้า และเมื่อองค์การพัฒนาและเติบโตก้าวหน้า หรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ (Kristof, 1996)

ธนาคารพาณิชย์ เป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อการระดมทุน และจัดสรรทรัพยากรในระบบเศรษฐกิจ ทำหน้าที่เป็นแหล่งระดมเงินออมและแหล่งเงินให้กู้ที่ใหญ่ เพื่อนำมาลงทุนในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ในรูปของสินเชื่อแก่ภาคเศรษฐกิจ ทั้งภาครัฐและเอกชน ธนาคารพาณิชย์จึงเป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการดำเนินธุรกิจธนาคารพาณิชย์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ เหล่านี้ ทำให้ธุรกิจธนาคารพาณิชย์มีการแข่งขันในเรื่องการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้ามากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ธนาคารพาณิชย์ทุกแห่งต้องเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ยังส่งผลให้สภาพการทำงานและลักษณะงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ธนาคารพาณิชย์จึงต้องการบุคลากรที่มีพฤติกรรม ทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแล้ว ก็จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในท้ายที่สุดเมื่อองค์การบรรลุเป้าหมายย่อมส่งผลสะท้อนกลับมาให้ บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนเองด้วย

ความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทาง

ในการสรรหา รักษา และพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความสอดคล้องกับองค์การมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาความสำเร็จในอาชีพให้กับพนักงานธนาคารพาณิชย์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพ และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์สำนักงานใหญ่ 2 แห่ง ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากธนาคารพาณิชย์สำนักงานใหญ่ 2 แห่ง ณ วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2564 พบว่าพนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์ แห่งที่ 1 มีจำนวน 4,584 คน และพนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์ แห่งที่ 2 มีจำนวน 1,463 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,047 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ 361 คน และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน 379 คน

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564

1.3.5 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ แบ่งออกเป็น

ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก

ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม

ตัวแปรที่ 2 ความสำเร็จในอาชีพ แบ่งออกเป็น

ด้านบทบาทการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านการเงิน

ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1. ความสำเร็จในอาชีพ (Career success) หมายถึง พนักงานรับรู้ความสำเร็จของตนเอง ในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมไปถึงการที่พนักงานได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจในงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (Gattiker & Larwood, 1989)

1.4.1.1 ด้านบทบาทการทำงาน (Job success) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติงานได้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่ทำ มีความชำนาญในงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ทำ มีความสามารถในการบริหารงาน ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่

1.4.1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่สำคัญให้รับผิดชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพเต็มใจช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

1.4.1.3 ด้านการเงิน (Financial success) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติงานได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน เมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน โดยค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ เป็นไปตามที่คาดหวังไว้

1.4.1.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเกิดจากสะสมอายุงาน หรือทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับ จึงจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

1.4.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-organization fit) หมายถึง การมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและองค์กร โดยความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์กร สามารถสอดคล้องได้ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์กรกับ

ความสามารถของพนักงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับผลประโยชน์ที่องค์กรให้ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (Kristof, 1996)

1.4.2.1 ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก (Complementary fit) หมายถึง คุณลักษณะของพนักงาน หรือคุณลักษณะขององค์การช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลักจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของฝ่ายหนึ่ง ได้รับการตอบสนองจากอีกฝ่ายหนึ่ง มี 2 ลักษณะ คือ 1) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์การกับความสามารถของพนักงาน (Demand-abilities fit) เช่น พนักงานมีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน พนักงานสามารถพัฒนาความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับงาน 2) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับผลประโยชน์ที่องค์กรให้ (Need-supplies fit) เช่น องค์กรตอบสนองการทำงานของพนักงานด้วยเงินเดือน เงินรางวัล ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

1.4.2.2 ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary fit) หมายถึง ความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันระหว่าง คุณลักษณะของพนักงานกับคุณลักษณะขององค์การ โดยไม่จำเป็นที่ฝ่ายใดต้อง ตอบสนองอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น พนักงานมีค่านิยมส่วนตัวคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์การ พนักงานมีเป้าหมายส่วนตัวคล้ายคลึงกับเป้าหมายขององค์การ พนักงานมีทัศนคติส่วนตัวคล้ายคลึงกับบรรทัดฐานขององค์การ

1.4.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำตั้งแต่ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ และผู้จัดการอาวุโส ที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์สำนักงานใหญ่

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 ทราบถึงระดับความสำเร็จในอาชีพ และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาให้พนักงานธนาคารพาณิชย์มีความสอดคล้องกับองค์การเพิ่มมากขึ้น ทั้งด้านทัศนคติ ค่านิยม ความรู้ ทักษะ ฯลฯ และองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานธนาคารพาณิชย์ได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้พนักงานธนาคารพาณิชย์รับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนา ยกระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ อันจะส่งผลให้พนักงานธนาคารพาณิชย์รับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
 - 2.1.1 ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ
 - 2.1.2 องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ
 - 2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
 - 2.2.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
 - 2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
 - 2.2.3 การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
 - 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

2.1.1 ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ

ความสำเร็จในอาชีพ (Career success) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Rosenbaum (1984) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพที่บุคคล ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและการเลื่อนขั้นเลื่อนเลื่อนตำแหน่งในทิศทางที่ดีขึ้น และได้รับความสำคัญในการทำงาน

Gattiker and Larwood (1989) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือการรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ทั้งภายนอก และภายในของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ และการพิจารณาถึงการรับรู้ความสำเร็จของบุคคล และความพึงพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าภายในอาชีพของตน

DuBrin (2005) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจในอาชีพ โดยคำนึงถึงเรื่องความรู้สึกภายในต่ออาชีพตน และรายได้ที่ตนได้รับจากการทำงาน

Judge, Cable, Boudreau and Bretz (1995) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือผลบวกทางจิตใจที่มาจากผลสำเร็จของงาน ร่วมกับประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการทำงาน ทั้งยังเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายในการประกอบอาชีพของแต่ละบุคคล

Lau and Shaffer (1999) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือเส้นทางเดินของชีวิตที่ตอบสนองต่อความต้องการ ในการประสบความสำเร็จและการมีอำนาจ เพื่อเพิ่มคุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชีวิต

Seibert and Kraimer (2001) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือประสบการณ์ที่เป็นผลบวกของการทำงานที่ผ่านมารวมกับผลบวกทางจิตใจที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ด้วยตนเอง

Harris and Ogbonna (2006) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือ ความจริงที่เกิดขึ้นหรือการรับรู้ของตัวบุคคลในความสำเร็จที่ได้รับมาจากผลของประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล

เพ็ญจันทร์ (2544) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือ การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่ตนรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพทางการเงินและตำแหน่ง รวมถึงการได้รับความยอมรับจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร

เปรมฤดี (2546) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือ การรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ทำงานของตน ที่เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งด้านการทำงาน ด้านการเงิน การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน

สุนิกร (2557) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็นได้ว่าเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้

กรองกาญจน์ (2557) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือการที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมไปถึงการที่

บุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

จิตตานันท์ และ บุญชัย (2562) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือ ความสำเร็จทางบวกที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งได้รับจากการประกอบอาชีพ โดยผลสำเร็จนั้นเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะ คือ ความสำเร็จที่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า หรือที่เรียกว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และ ความสำเร็จที่มองไม่เห็นได้ด้วยตาเปล่า ที่เรียกว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพการทำงานที่ก่อให้เกิดผลบวกทางจิตใจ ซึ่งมาจากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล โดยรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรายได้ที่เพิ่มขึ้น ที่ก่อให้เกิดความสุขความพึงพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมไปถึงการที่บุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

2.1.2 องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ

มีผู้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพไว้หลากหลาย ดังนี้

Walton (1973) ให้ความเห็นว่า พนักงานทุกคนต่างมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานของตนใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ใช่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป
2. ด้านการนำความรู้มาใช้โดยเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ แล้วต่างต้องการที่จะนำความรู้ เหล่านั้นมาใช้งานให้เกิดประโยชน์และเพิ่มพูนทักษะของตน
3. ด้านการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อแสดงถึงการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลอื่นในสังคม
4. ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นและมั่นคง ที่มีเหมาะสมกับตำแหน่งงานและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

Child and Klimoski (1989) ได้สร้างแบบวัดความสำเร็จในอาชีพขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดในการประเมินตนเอง (Self-rating) แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ความสำเร็จในการ

ทำงาน (Job success) 2) ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal success) และ 3) ความสำเร็จในอาชีพ (Career success) ซึ่งประกอบด้วย 12 คำถาม ดังนี้

1. รายได้ (Earning) คือ รายได้ของบุคคลจากทุกแหล่งในตลอดทั้งปี
2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือ ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ
3. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อการใช้ชีวิตในภาพรวม
4. การประเมินตนเองในด้านความสำเร็จ (Self assessed success) คือ การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในวัยเดียวกัน และวิชาชีพเดียวกันว่าตนรู้สึกสำเร็จเพียงใด
5. ความมีเกียรติ (Prestige) คือ การประเมินความมีเกียรติของงาน
6. ความรับผิดชอบของงบประมาณ (Budget responsibilities) คือ สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบสูงสุดในเรื่องของการงาน
7. การยอมรับในวิชาชีพ (Career identification) คือ การรู้สึกยอมรับในงานของตน
8. ความมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (Problem solving effectiveness) คือ การรับรู้ว่าคุณมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่
9. ประสิทธิภาพของงาน (Job effectiveness) คือ การรับรู้ว่าคุณทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี
10. จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number supervised) คือ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา
11. การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer rate) คือ ผลการประเมินจากผู้ร่วมงานด้วย
12. ความก้าวหน้า (Progress) คือ การรับรู้ว่าคุณมีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อน

Gattiker and Larwood (1989) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่าสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทการทำงาน (Job success) เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน ซึ่งมาจากแนวคิดการรับรู้ในอาชีพของตนเอง (Occupational self-concept) โดยพบว่ามี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากบทบาทการทำงานของตนเอง เช่น รับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ทำ มีความสามารถในการบริหารงาน ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) เป็นการรับรู้ภายในจิตใจของตนเองว่าตนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่สำคัญให้รับผิดชอบ

ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพเต็มใจช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการเงิน (Financial success) เป็นการรับรู้จากภายนอกที่ได้รับ ผลประโยชน์ หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกัน โดยค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจเป็นไปตามที่คาดหวังไว้

4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเกิดจากสะสมอายุงานและการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับ จึงจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

Derr (1986) ได้จำแนกความสำเร็จในอาชีพเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน (Getting ahead) หมายถึง บุคคลที่ต้องการความก้าวหน้า มีอิทธิพล สถานภาพ และการเงินที่ดี ต้องการเลื่อนตำแหน่งตามระบบ จะพบบุคลากรที่รับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพกลุ่มนี้ในองค์กรขนาดใหญ่ หรือองค์กรมีอาชีพ

2. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (Getting free) หมายถึง บุคคลที่ต้องการความเป็นอิสระ ความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องการการควบคุม ไม่ต้องการอยู่ภายใต้บรรทัดฐานกฎระเบียบ สามารถรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้ มักเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก

3. ด้านความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว (Getting secure) หมายถึง บุคคลที่มีความต้องการความมั่นคงในการถูกจ้างงานระยะยาว สวัสดิการที่ดี ต้องการการยอมรับในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. ด้านความท้าทายของงาน (Getting high) หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการความท้าทาย ความตื่นตัวในกระบวนการการทำงาน อาจเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อค้นหางานที่มีความท้าทาย ผลลัพธ์ สามารถปฏิบัติงานได้ทั้งองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง (Getting balanced) หมายถึง บุคคลที่ต้องการความสมดุลระหว่าง งาน ความสัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง เห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็จะไม่ให้งานมีอิทธิพลเหนือชีวิตส่วนตัวเช่นกัน

Judge et al. (1995) ได้เสนอเกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพไว้ 2 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จที่วัดได้อย่างปรนัย เป็นเกณฑ์ภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าตนประสบความสำเร็จในอาชีพ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพของตน

Sturges (1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของผู้จัดการ โดยได้วิเคราะห์ถึงเกณฑ์ที่ผู้จัดการอธิบายถึงคำจำกัดความของความสำเร็จในอาชีพ ไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จภายใน (Internal criteria for success) ประกอบด้วย
 - 1.1 การบรรลุผลสำเร็จ เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกดีต่อการทำงานที่ได้บรรลุผล
 - 1.2 ความสำเร็จ เป็นการประสบความสำเร็จในงานที่ทำท่าย มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีการพัฒนาทักษะในการทำงาน
 - 1.3 ความสนุกสนานในการทำงาน โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และค้นพบความน่าสนใจในงาน
 - 1.4 ความมั่นคงและการพัฒนาสมดุล เป็นความรู้สึกคุ้มค่าระหว่างการทำหน้าที่และความสามารถให้แก่องค์กร กับสิ่งที่องค์กรมอบให้กลับมา และความสามารถในการรักษาสมาดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งสองสิ่ง
2. เกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องไม่ได้ (Intangible criteria for success)
 - 2.1 การยอมรับเป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับความนิยมชมชอบ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของทีมในการทำกิจกรรมสำคัญ เป็นต้น
 - 2.2 การมีอิทธิพล เป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น
3. เกณฑ์ความสำเร็จภายนอก (External criteria for success)
 - 3.1 เกณฑ์การเลื่อนขั้น เป็นความก้าวหน้าในการเลื่อนลำดับชั้นในงานที่ทำ
 - 3.2 เกณฑ์รางวัล เป็นความก้าวหน้าในการได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่างๆที่เพิ่มมากขึ้น

Lau and Shaffer (1999) ได้เสนอเกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า สามารถวัดความสำเร็จในอาชีพได้จาก 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุ ได้แก่ รายได้ หรือเงินรางวัล จากการบรรลุผลสำเร็จในอาชีพ
2. ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ว่ามีรายได้เพียงพอ และความพึงพอใจในอาชีพ
3. ความสำเร็จในอาชีพด้านสังคม ได้แก่ การมีสถานภาพทางสังคม การเป็นที่รู้จักในสังคม และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในสังคม

Dyke and Duxbury (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของพนักงานกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยและทัศนคติต่อการทำงาน ของผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงของแคนาดาจำนวน 1,509 คน โดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) องค์ประกอบด้านการทำงานที่ประสบ

ความสำเร็จ 2) องค์ประกอบด้านเงินรางวัล 3) องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับและ 4) องค์ประกอบด้านการมีอำนาจ

จิตตานันท์ และ บุญชัย (2562) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย คือ ความสำเร็จในอาชีพที่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า หรือเป็นเกณฑ์ความสำเร็จที่วัดจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จด้านการเงิน และ ความสำเร็จด้านเกียรติยศชื่อเสียง

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย คือ ความสำเร็จที่มองไม่เห็นได้ด้วยตาเปล่า แต่เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพ และเกิดความพึงพอใจจากอาชีพนั้น เป็นเกณฑ์ที่วัดจากภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความพึงพอใจในชีวิต

จากองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้รายได้ที่เพียงพอ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และองค์ประกอบที่เป็นนามธรรม เช่น การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบความสำเร็จในอาชีพของ Gattiker and Larwood (1989) มาศึกษาซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน (Job success) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) ด้านการเงิน (Financial success) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับลักษณะงานของพนักงานในองค์การ

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

มีผู้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพไว้หลากหลาย ดังนี้

Lent, Brown and Hackett (2002) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จในอาชีพของคุณแบ่งได้ 3 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านการทำงาน/การประกอบอาชีพ และ 3) ปัจจัยด้านครอบครัว

Ng, Eby, Sorensen and Feldman (2005) ศึกษาตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพในเชิงปรนัย และเชิงอัตนัย ด้วยการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพมาจากปัจจัยหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ 2) การสนับสนุนขององค์กร 3) สถานภาพทางสังคม และ 4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล

Marinka, Kuijpers, Birgit and Jaap (2003) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้

1. เพศ กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิง จะมีลักษณะการเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน จึงทำให้ปัจจัยบางอย่างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพต่างกัน เช่น กิจกรรมบางอย่างส่งผลกับความความสำเร็จในอาชีพของผู้ชาย แต่ไม่ใช่สำหรับผู้หญิง

2. อายุ ในหลายๆ ประเทศมีการขึ้นเงินเดือนมากหรือน้อยโดยอัตโนมัติ โดยผู้สูงอายุทั่วไปมีสถานะการขึ้นเงินเดือนสูงขึ้นในองค์กรเพราะมีประสบการณ์มากกว่าพนักงานที่อายุน้อย จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่อายุมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

3. ตำแหน่งงาน พนักงานระดับสูงในองค์กรโดยทั่วไปจะมองเห็นทางเลือกในอาชีพมากกว่าพนักงานในระดับล่าง จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเช่นกัน

4. ความทะเยอทะยานในอาชีพ คือ ความมุ่งมั่นให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในอาชีพการงาน โดยแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งมั่น คล่องแคล่ว และมีแรงจูงใจในการทำงาน

5. ความคล่องตัว บางคนมีแนวโน้มในแง่ของความคล่องตัวที่จะสามารถย้ายไปทำงานอื่นได้และบางคนก็ไม่สามารถย้ายได้ เช่น ข้อจำกัดที่เป็นผลจากการมีครอบครัว ความแตกต่างในตลาดแรงงาน เป็นต้น

6. การสนับสนุนจากภายในองค์กร อาจมาจากทั้งตัวงานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีผลต่อโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพทั้งด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

จิตตานันท์ และ บุญชัย (2562) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้

1. ตัวแปรทุนมนุษย์ หมายถึง สิ่งที่เป็นทุนเดิมของคนแต่ละคนได้สั่งสมมาตั้งแต่เกิด และเกิดจากการเรียนรู้ในภายหลัง อาจจะเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ที่สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานในองค์กร เป็นต้น

2. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลมีการจัดการและแสดงพฤติกรรมเพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร หมายถึง ขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่พนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จในอาชีพ

4. ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างบทบาทในงานและบทบาทในครอบครัวใน 3 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ

สาครินทร์ (2562) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยระดับบุคคลและระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพตัวแทนประกันชีวิตประเทศไทย” โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ มี 2 ระดับ ดังนี้

1. ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ 1) ลักษณะนิสัยการชอบเข้าสังคม การจะประสบความสำเร็จในอาชีพจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งด้านลักษณะท่าทาง น้ำเสียงในการสนทนา การแสดงความเป็นมิตรที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ และการมีศิลปะทักษะการพูด 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ การเห็นคุณค่าตนเอง การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตน ความเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติได้ และทำให้สำเร็จได้ ความเชื่ออำนาจในตนโดยเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสภาวะแวดล้อมและเหตุการณ์ในชีวิตของตนเองได้ และมีความมั่นคงทางอารมณ์ และ 3) ความนอบน้อม คือ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความนอบน้อมถ่อมตน ซึ่งผู้มีลักษณะเหล่านี้มักไม่โอ้อวดตน และมองว่าความสำเร็จขององค์กรเกิดจากทีมงาน โดยไม่แสดงออกว่าตนเองคือเจ้าของความสำเร็จทั้งหมด และเป็นผู้ฟังที่ดียอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

2. ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากทีมงานหรือการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่า เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้คุณค่า เห็นความสำคัญกับสิ่งที่ตนทำ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนทั้งด้านจิตใจและด้านหน้าที่การงาน ตลอดจนชี้แนะแนวทางไปสู่ความสำเร็จ ย่อมทำให้พนักงานมีพลังที่จะฝ่าฟันต่อปัญหาและอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จในอาชีพได้ และ 2) การรับรู้โอกาสในการเรียนรู้และการเติบโตจากองค์กร หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญในการฝึกอบรม การเรียนรู้ และการเติบโตของพนักงานย่อมมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน และยังสะท้อนถึงคุณภาพของพนักงาน ซึ่งจำนวนครั้งที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในอาชีพอีกด้วย

ศุภพงศ์ และ พีรเทพ (2563) ศึกษาเรื่อง “กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในอาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์” และได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ประกอบไปด้วยการหมั่นเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ แสวงหาค้นคว้า ความรู้จากทุกแหล่งด้วยตนเอง การเข้าหาผู้ใหญ่ ตั้งคำถามกับผู้รู้ การเรียนรู้จากการทำงาน การเข้าหาลูกค้า และการเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนวิธีคิด

2. ปัจจัยด้านความสามารถเชิงทักษะ ประกอบไปด้วยการมีทักษะต่างๆ เช่น ทักษะการขาย ทักษะการสื่อสารในระดับพิเศษ ทักษะพื้นฐานทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ ทักษะการผลิตอย่างละเอียด หรือมีทักษะความสามารถทางภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์ ประกอบไปด้วยการมีองค์ความรู้รอบและสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ได้ สามารถคัดกรองข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้ เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์มีความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมความเป็นอยู่

4. ปัจจัยด้านสายสัมพันธ์ ประกอบไปด้วยการมีที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์สูงคอยสนับสนุนและให้โอกาส รวมไปถึงการมี Connection ระหว่างอาชีพและรู้จักผู้คนหลากหลาย

5. ปัจจัยแวดล้อม ประกอบไปด้วยการเงิน กำลังใจจากครอบครัว การมีที่ทำงานดี และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานดี รวมไปถึงการได้รับผลกระทบจากประสบการณ์ที่สร้างจุดเปลี่ยน

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพสามารถเกิดได้จากหลากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

2.2.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

มีผู้ให้ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-organization fit) ไว้หลายท่านทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย ดังนี้

Tom (1971) ได้ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึง ความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยเน้นเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับบรรยากาศขององค์การ ความคล้ายกันของค่านิยมและคุณค่าขององค์การ และความคล้ายกันระหว่างเป้าหมายบุคคลและเป้าหมายองค์การ

Chatman (1989) ได้ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การกับค่านิยมหรือสิ่งที่บุคคลในองค์การให้คุณค่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจะเกิดขึ้นได้จาก 3 กรณี 1) พนักงานได้รับการดูแลจากองค์การตรงกับสิ่งที่ตนเองต้องการ 2) องค์การและพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆตรงกัน และ 3) เกิดขึ้นพร้อมกันทั้งในกรณีที่ 1 และกรณีที่ 2

Vancouver and Schmitt (1991) ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึง ความคล้ายคลึงกันของเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ

Kristof (1996) ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึง การมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและองค์การ

Tepeci (2001) ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่าหมายถึง ความสอดคล้องค่านิยมในตัวบุคคล และวัฒนธรรมซึ่งถือว่าเป็นค่านิยมองค์การที่มีความเหมาะสมกัน

Shin (2004) กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่าคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคลิกลักษณะ ความเชื่อ ค่านิยมบุคคล กับ วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การ กล่าวโดยสรุป ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ คือความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะบุคคลในเรื่องของ ค่านิยม ความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะองค์การในด้านค่านิยม บรรทัดฐาน บรรยากาศ และวัฒนธรรม

Sarros, Gray, Densten and Cooper (2005) ได้สรุปความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึง การประเมินค่าเปรียบเทียบระหว่าง การรับรู้คุณลักษณะองค์การกับความคาดหวังของพนักงาน

เหมือนดาว (2549) ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างคุณลักษณะของบุคคลในค่านิยม ความต้องการความเชื่อทศนคติที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การในด้านค่านิยม บรรทัดฐาน บรรยากาศและวัฒนธรรม

จิตรวี (2555) ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่าหมายถึง ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์การหรือเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

พรนัพัฒนา (2559) ให้ความหมายความของสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลที่มีความเชื่อและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมที่องค์การกำหนด ซึ่งหากพนักงานและองค์การมีค่านิยมที่ตรงกันจะถือว่ามีความเหมาะสมกัน

บริพัตร (2560) ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยมวัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ หมายถึง การมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและองค์การ โดยความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์การ สามารถสอดคล้องได้ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์การกับความสามารถของพนักงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับผลประโยชน์ที่องค์การให้

2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-organization fit) ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเรื่อยๆ จากแนวคิดของ Argyris (1957) ที่กล่าวไว้ว่าองค์การจะเลือกรับสมัครเฉพาะพนักงานที่มีความเหมาะสมหรือมีคุณลักษณะสอดคล้องกับองค์การเข้ามาทำงาน ซึ่งต่อมา Schneider (1987) พัฒนาแนวคิดนี้ไปเป็น ASA (Attraction-Selection-Attrition) โดยสรุปสาระสำคัญได้ 3 ประเด็น

คือ 1) องค์การที่มีพนักงานที่มีค่านิยม ความสนใจ บุคลิกภาพ และคุณลักษณะแบบใดก็มักจะดึงดูดคนที่มีค่านิยม ความสนใจ บุคลิกภาพ และคุณลักษณะคล้ายๆกันเข้ามาทำงาน (Attraction) 2) องค์การมีแนวโน้มที่จะคัดเลือก (Selection) เฉพาะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญคล้ายกับพนักงานคนอื่นในองค์การด้วย 3) เมื่อเวลาผ่านไปพนักงานที่รู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสนใจ บุคลิกภาพ และคุณลักษณะต่างกับพนักงานคนอื่นๆ ในองค์การ ไม่สามารถเข้ากับองค์การได้มีแนวโน้มที่จะลาออก (Attrition) ซึ่งต่อมาแนวคิดดังกล่าวกลายเป็นแนวคิดพื้นฐานของแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

Chatman (1989) เป็นคนแรกที่ทำให้คำจำกัดความของคำว่า “Person-organization fit” หรือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยให้ความหมายว่า ความสอดคล้องระหว่างธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การกับค่านิยมหรือสิ่งที่บุคคลในองค์การให้คุณค่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจะเกิดขึ้นได้จาก 3 กรณี 1) พนักงานได้รับการดูแลจากองค์การตรงกับสิ่งที่ตนเองต้องการ 2) องค์การและพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆตรงกัน และ 3) เกิดขึ้นพร้อมกันทั้งในกรณีที่ 1 และกรณีที่ 2

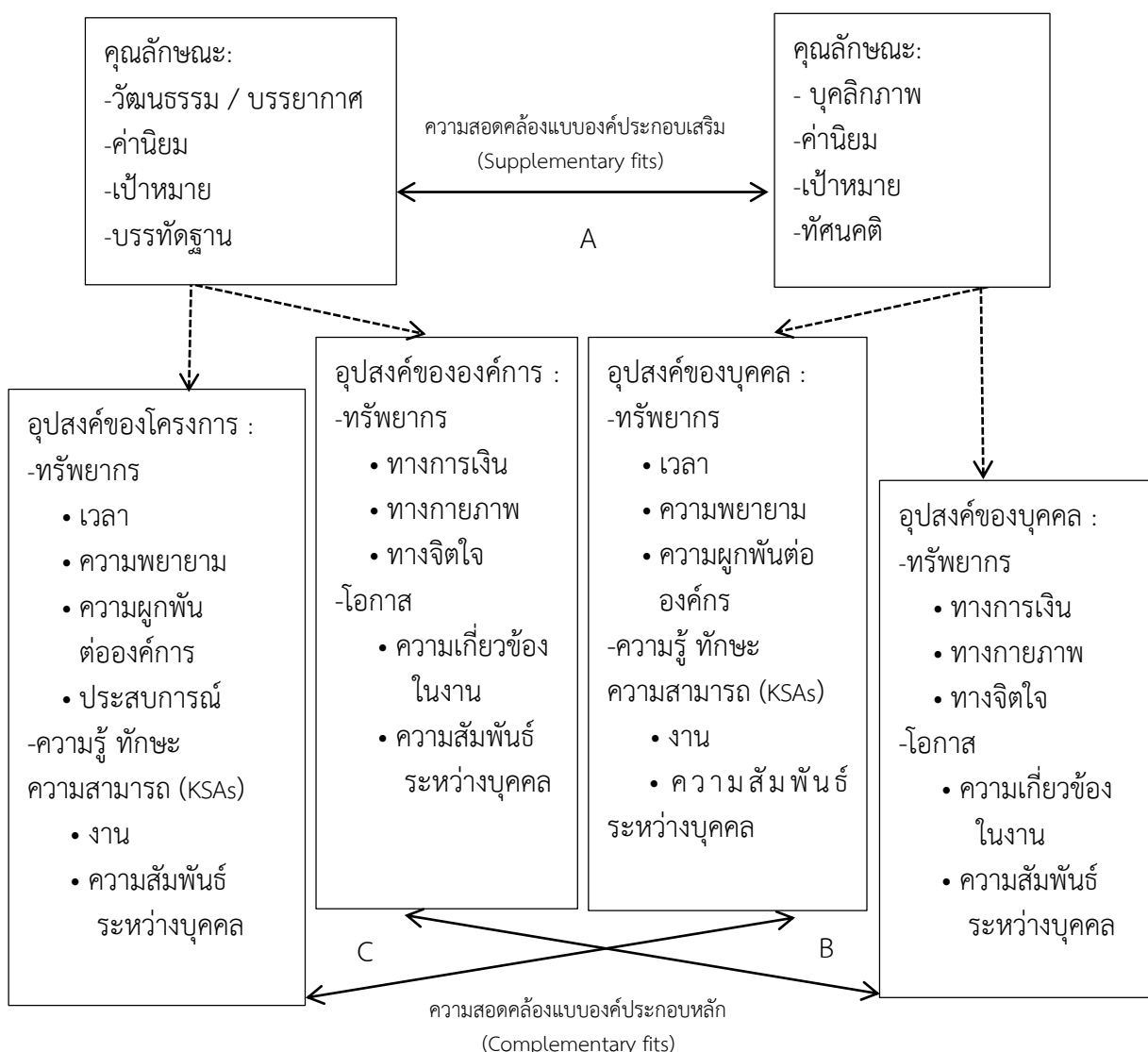
ต่อมา Kristof (1996) ได้รวบรวมแนวคิดและผลงานวิจัยต่างๆ และแบ่งความสอดคล้อง Fit) ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) 2) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพ (Person-Vocation Fit) 3) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน (Person-Group Fit) 4) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit)

Kristof (1996) ให้ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-organization fit) ว่าหมายถึง การมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและองค์การ โดยความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์การ สามารถสอดคล้องได้ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์การกับความสามารถของพนักงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับผลประโยชน์ที่องค์การให้ โดยแบ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การออกเป็น 2 องค์ประกอบ ด้วยกัน คือ

1. ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก (Complementary fit) หมายถึงคุณลักษณะของพนักงาน หรือคุณลักษณะขององค์การช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลักจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของฝ่ายหนึ่ง ได้รับการตอบสนองจากอีกฝ่ายหนึ่ง มี 2 ลักษณะ คือ 1) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์การกับความสามารถของพนักงาน (Demand-abilities fit) เช่น พนักงานมีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน พนักงานสามารถพัฒนาความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับงาน 2) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับผลประโยชน์ที่องค์การให้ (Need-supplies fit) เช่น องค์การตอบสนองการ

ทำงานของพนักงานด้วยเงินเดือน เงินรางวัล ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

2. ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary fit) หมายถึง ความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันระหว่าง คุณลักษณะของพนักงานกับคุณลักษณะขององค์การ โดยไม่จำเป็นที่ฝ่ายใดต้อง ต้องสนองอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น พนักงานมีค่านิยมส่วนตัวคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์การ พนักงานมีเป้าหมายส่วนตัวคล้ายคลึงกับเป้าหมายขององค์การ พนักงานมีทัศนคติส่วนตัวคล้ายคลึงกับบรรทัดฐานขององค์การ



ภาพที่ 2.1 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Various Conceptualizations of Person-Organization Fit) ที่มา: (Kristof, 1996)

จากภาพที่ 2.1 อธิบายว่า

(A) แสดงถึงความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม หากลักษณะส่วนบุคคลในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม เป้าหมาย ทักษะ มีความสอดคล้องกันกับลักษณะขององค์การ จึงส่งผลให้องค์ประกอบ ส่งเสริมกัน

(B) แสดงถึงความสอดคล้องกันระหว่างทรัพยากรที่องค์การมีอยู่และความต้องการของบุคคล

(C) แสดงถึงความสอดคล้องกันระหว่างทรัพยากรที่บุคคลมีและความต้องการขององค์การ

อาจารย์ (2561) อธิบายภาพที่ 2.1 ไว้ว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริมนั้น (ลูกศร A) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพื้นฐานขององค์การกับของบุคคล โดยที่คุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม บรรยากาศขององค์การ ค่านิยม เป้าหมาย และบรรทัดฐาน ในขณะที่คุณลักษณะของ บุคคลนั้นโดยมากศึกษาในด้าน ค่านิยม เป้าหมาย บุคลิกภาพ และทักษะ เมื่อคุณลักษณะของ องค์การและบุคคลเหมือนกันก็จะทำให้ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary fit) คงอยู่

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถอธิบายได้อีกด้านหนึ่ง คือการให้และความ ต้องการ (Supply and demand) ในข้อตกลงสัญญา โดยการให้และความต้องการนั้นมีผลทั้งกับ องค์การและกับบุคคล ดังแสดงในภาพประกอบ 2.1 (ลูกศรเส้นประ) โดยที่เมื่อปัจจัยที่องค์การให้ ได้แก่ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรทางกายภาพ และทางจิตใจ รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้า อัน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตรงกับปัจจัยที่บุคคลต้องการ ดังลูกศร B ซึ่งจะทำให้เกิดความสอดคล้องแบบความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ (Need-supplies fit) เช่นเดียวกัน เมื่อความต้องการขององค์การถูกตอบสนองในด้านเวลา ความตั้งใจ ความ มุ่งมั่น ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความสอดคล้องแบบความต้องการของ องค์การกับความสามารถของพนักงาน (Demands-abilities fit) ดังลูกศร C ซึ่งทั้งความสอดคล้อง ตามลูกศร B และ C สามารถกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก (Complementary fit)

Sarros et al. (2005) กล่าวถึงแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่าเป็น ความ สอดคล้องระหว่างการรับรู้คุณลักษณะขององค์การกับความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความสามารถในการ แข่งขัน และความสำเร็จขององค์การ ทั้งในด้านคุณภาพ ความสามารถในการสร้าง เอกลักษณ์ที่ แตกต่างจากองค์การอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) หมายถึง การแสดงความ รับผิดชอบต่อสังคม การมีสำนึกที่ดีของการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความสำเร็จในการสร้างการยอมรับ

จากสังคม การมีปรัชญาที่ดีในการดำเนินธุรกิจโดยไม่มุ่งเน้นเฉพาะผลกำไรการเอารอดเอาเปรียบ ผู้บริโภค การไม่มุ่งทำลายคู่แข่ง

3. การช่วยเหลือสนับสนุน (Supportiveness) หมายถึง การช่วยเหลือสนับสนุน พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์กร ตั้งไว้ได้อย่างมีความสุข

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovation) หมายถึง การกระตุ้นและส่งเสริมให้ พนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอันนำไปสู่การประสบความสำเร็จขององค์กร

5. การมุ่งเน้นเรื่องรางวัลและขวัญกำลังใจ (Emphasis on rewards) หมายถึง การให้ ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน การยกย่องชมเชย การให้โอกาสก้าวหน้า การสร้างเสริมความภาคภูมิใจในการทำงาน

6. การมุ่งเน้นเรื่องผลการปฏิบัติงาน (Performance orientation) หมายถึง การแสดง ให้พนักงานรับรู้ได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งต่างๆอย่างชัดเจน การสร้างเป้าหมายในการทำงานที่กระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานเกิด ความกระตือรือร้นในการทำงาน

7. ความมั่นคงในงาน (Stability) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การจ้างงาน การ จัดสรรอัตราค่าจ้างคนที่เหมาะสมกับงานและเหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน ความยุติธรรม ในการบริหารจัดการในเรื่องสภาพการจ้างงาน

จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้ แนวคิดของ Kristof (1996) มาเป็นกรอบในการทำวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ Kristof (1996) กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรได้ครอบคลุมทุกมิติ โดยแบ่งความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ออกเป็น 2 องค์ประกอบ ด้วยกัน คือ ความสอดคล้องแบบ องค์กรประกอบหลัก และความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม

2.2.3 การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

O'Reilly, Chatman and Caldwell (1991) กล่าวถึงการวัดค่านิยมและวัฒนธรรมของ องค์กรโดยเปรียบเทียบระหว่างค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรที่มีอยู่จริง (Actual) และค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรในอุดมคติ (Ideal) ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างระหว่างค่านิยมขององค์กรและ ค่านิยมส่วนบุคคล โดยที่ค่านิยมวัฒนธรรมในอุดมคติจะสะท้อนค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรที่มีอยู่จริงจะสะท้อนค่านิยมขององค์กร เมื่อวัฒนธรรมขององค์กรที่มีอยู่จริง และวัฒนธรรมขององค์กรในอุดมคติถูกระบุอย่างชัดเจนก็จะสามารถเห็นความเหมือนหรือความ แตกต่างของค่านิยมส่วนบุคคลและองค์กร

Kristof, Zimmerman and Johnson (2005) ได้แบ่งการวัดความสอดคล้อง ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การวัดโดยตรง (Direct measure) เป็นการวัดความสอดคล้องโดยตรงจากบุคคลซึ่งเป็นการวัดถึงการรับรู้ความสอดคล้องของบุคคล (Perceived fit) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ฉันรู้สึกว่ามี ความรู้เหมาะสมกับงานที่ฉันทำอยู่ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตร Likert Scale

2. การวัดโดยอ้อม (Indirect measure) เป็นการเปรียบเทียบกัน โดยแยกวัด คุณลักษณะด้านบุคคล กับด้านสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธีได้แก่

2.1 การวัดความสอดคล้องแบบจิตวิสัย (Subjective fit) หมายถึง ความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามที่เขารับรู้โดยทำการวัดจากบุคคลคนเดียว แต่ถามในลักษณะ เปรียบเทียบระหว่างตามสภาพที่เป็นจริง (Current) กับตามสภาพที่บุคคลต้องการ (Ideal)

2.2 การวัดความสอดคล้องแบบวัตถุวิสัย (Objective) เป็นการวัดความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ทำการวัดจากหลาย ๆ แหล่ง โดยถามในลักษณะเปรียบเทียบข้อมูล ระหว่างสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของบุคคล กับข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ เช่น มุมมองผู้บริหาร หรือ ค่าเฉลี่ยที่ได้จากพนักงานอื่นทั้งหมด

จากการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบค่านิยมองค์การและค่านิยมใน ทัศนคติของบุคคล โดยสามารถวัดได้ทั้งทางตรงจากสภาพที่เกิดขึ้นจริง และทางอ้อมที่ใช้ข้อคำถาม เปรียบเทียบระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่บุคคลต้องการ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

Igbaria, Kassiech and Silver (1999) วิจัยเรื่อง “การวางแผนทางในอาชีพและความสำเร็จใน อาชีพระหว่างการศึกษาและการพัฒนาและผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรม” โดยใช้แบบสอบถามใน การศึกษามิติและระดับการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของนักวิจัยและพัฒนา และวิศวกร จำนวน 220 คน จากสถาบันวิจัยและพัฒนา และกลุ่มวิศวกร จากประเทศนิวเม็กซิโก ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ความมั่นคงใน อาชีพการทำงานในระยะยาว 2) ความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นยังพบว่าลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน โดยเพศชายมีลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน และ ความท้าทายของงาน ส่วนเพศหญิงจะเป็นความสมดุลระหว่างการงานหน้าที่ ชีวิตส่วนตัว และการ พัฒนาตนเอง

Erdogmus (2004) วิจัยเรื่อง “การอธิบายอิทธิพลต่ออาชีพทางเลือก : กรณีศึกษาของนักศึกษา MBA ในมุมมองเปรียบเทียบ” โดยศึกษาความสำเร็จในอาชีพของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ จำนวน 250 คนในประเทศตุรกี โดยขณะที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างยังคงทำงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว 2) ความเป็นอิสระในการทำงาน 3) ความท้าทายของงาน 4) ความสมดุลระหว่างงานหน้าที่ชีวิตส่วนตัว และพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะการมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเพศ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและอายุ

Dyke and Murphy (2006) วิจัยเรื่อง “เรากำหนดความสำเร็จได้อย่างไร : การวิจัยเชิงคุณภาพถึงสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย” ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ บุคลากรวัยทำงานชายหญิงจำนวน 40 คน จำแนกเป็นเพศชาย 20 คน เพศหญิง 20 คน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงให้คำจำกัดความของคำว่าความสำเร็จในอาชีพอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า เพศชายและเพศหญิง ให้คำจำกัดความของคำว่าความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน โดยเพศชายให้คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน ส่วนเพศหญิงให้คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความสมดุลระหว่าง งาน ความสัมพันธ์ และชีวิตส่วนตัว

รณวีร์ (2547) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต : กรณีศึกษาตัวแทนประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแทนประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยสามารถส่งผลถึงความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ทักษะการอุปนิสัยของตัวแทน ความรู้ในวิชาชีพ รวมถึงทักษะในการขาย ทั้งหมดล้วนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของตัวแทน

กิ่งแก้ว (2552) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในอาชีพขายของพนักงานขายในร้านจำหน่ายอุปกรณ์ก่อสร้างและตกแต่งบ้านในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานขายอุปกรณ์ก่อสร้างและตกแต่งบ้านในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนหนึ่งของพนักงานขาย และปัจจัยด้านความรู้ในอาชีพพนักงานขายที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขาย อุปกรณ์ก่อสร้างและตกแต่งบ้านแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่ออาชีพของพนักงานขาย ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานขาย และปัจจัยด้านกลยุทธ์ในงานขายที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขาย อุปกรณ์ก่อสร้างและตกแต่งบ้านแตกต่างกันด้วย

พชร (2559) วิจัยเรื่อง “ความสำเร็จในอาชีพ เชาว์นอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมี ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในช่วงวัย 21-40 ปี ของบริษัทผู้ประกอบการโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการมี ค่าเฉลี่ยในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง 3) ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 4) ความสำเร็จในอาชีพด้าน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

สาครินทร์ (2562) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยระดับบุคคลและระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ อาชีพตัวแทนประกันชีวิตประเทศไทย” งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยระดับบุคคลและระดับองค์กรที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของอาชีพตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จของอาชีพ และจำนวนครั้งที่ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยระดับบุคคลประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะนิสัยการชอบ เข้าสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง และความนอบน้อม ส่วนปัจจัยระดับองค์กรประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากทีมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้โอกาสใน การเรียนรู้และการเติบโตจากองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 373 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จของอาชีพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความ นอบน้อม การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผล การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพจำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยความเชื่อมั่นใน ตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพในตัวแทนประกัน เพศชาย ส่วนเพศหญิง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความนอบน้อม และการรับรู้ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อจำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสำหรับทั้ง เพศหญิงและเพศชาย คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

เหมือนดาว (2549) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่องาน” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 206 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .303

นิรัตน์ และ ปณิตดา (2557) วิจัยเรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง” โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา

อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับปานกลาง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสอดคล้องกันทางลบในระดับน้อย หมายถึง พนักงานบริษัทรับรู้ว่าคุณลักษณะขององค์กร งาน และหัวหน้างานซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความคาดหวังโดยพนักงานมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพความเป็นจริงเล็กน้อย นอกจากนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ด้านการมุ่งเน้นเรื่องผลการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงานเป็นด้านที่มีความสอดคล้องด้านลบในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานบริษัทรับรู้ว่าคุณลักษณะขององค์กรในด้านการมุ่งเน้นเรื่องผลการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงานปัจจุบันไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความคาดหวัง กล่าวคือ พนักงานมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพความเป็นจริงปานกลาง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก หมายความว่าพนักงานที่รับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานในระดับสูงมีความตั้งใจที่จะลาออกต่ำ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ ร้อยละ 13.8

บริพัตร (2560) วิจัยเรื่อง “ผลของการนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีผลต่อความตั้งใจสมัครงาน” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 154 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรจากการวัดโดยอ้อม ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรจากการวัดโดยอ้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ย 0.45 และ 0.43 ตามลำดับ ในขณะที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร จากการวัดโดยตรงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และ 3.10 ตามลำดับ

ชรินทร์ทิพย์ (2562) วิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยเป็นพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในประเทศไทยจำนวน 165 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจ

คงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .463 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานที่มีบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ ค่านิยมเป้าหมาย ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การสูง จะมีความตั้งใจอยู่ในงานสูงกล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเหมาะสมกับองค์การในหลายๆ ด้าน พนักงานจะมีความตั้งใจทำงาน ไม่มีความรู้สึกอยากลาออกหรืออยากหางานใหม่

อาจารย์ (2561) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 390 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผ่านความไว้วางใจนวัตกรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .10 และ .24 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สิริรัศมี (2561) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่งจำนวน 265 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงานมีทั้งหมด 3 ตัวคือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการพัฒนาพนักงานส่งผลให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเกิดความผูกพันในงาน และนำมาซึ่งความเต็มใจในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเท และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดของ Tom (1971) ได้กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ว่าเป็นความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยเน้นเรื่องความคล้ายกันของค่านิยมและคุณค่าขององค์การ และความคล้ายกันระหว่างเป้าหมายบุคคลและเป้าหมายองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kristof (1996) ที่กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริรัศมี (2561) ที่กล่าวถึงความ

สอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า พนักงานจะรู้สึกเหมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนกับองค์การโดยแสดงพฤติกรรมที่ดีไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วม หรือการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเอง เช่นกัน หากบุคคลมีความสอดคล้องร่วมกันกับองค์การ ก็พร้อมที่จะทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่ไม่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายตนเองและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาครินทร์ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จของอาชีพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความนอบน้อม การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากองค์การสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความสอดคล้องกับองค์การ มีคุณลักษณะเหมาะสมกับอาชีพ ทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพ

จึงสรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและองค์การ หากบุคคลมีความสอดคล้องกับองค์การสูง จะทำให้บุคคลทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดของ Kristof (1996) กล่าวว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก (complementary fit) หมายถึงคุณลักษณะของพนักงาน หรือคุณลักษณะขององค์การที่ช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลักจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของฝ่ายหนึ่ง ได้รับการตอบสนองจากอีกฝ่ายหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ อาจารย์ (2561) ที่อธิบายถึงปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักว่า ปัจจัยที่องค์การให้ ได้แก่ ทรัพยากรทางการเงิน ทางกายภาพ และทางจิตใจ รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้า เช่น ความเกี่ยวข้องในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความต้องการขององค์การที่ถูกต้องสนองในด้านเวลา ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความรู้ ทักษะ และความสามารถ โดยความต้องการของอีกฝ่ายได้รับการตอบสนองจากอีกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Sturges (1999) ได้อธิบายเกี่ยวกับคำจำกัดความของความสำเร็จในอาชีพที่เกี่ยวกับความสำเร็จภายใน (internal criteria for success) ด้านความมั่นคง ว่าเป็นความรู้สึกคุ้มค่าระหว่างการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์การ กับสิ่งที่องค์การ

มอบให้กลับมา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งแก้ว (2552) ที่ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขายอุปกรณ์ก่อสร้างและตกแต่งบ้าน พบว่าประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความมีทักษะในการขายในทุกขั้นตอนของกระบวนการขาย ความสามารถส่วนบุคคล ความเข้าใจยอมรับบทบาทในหน้าที่ สิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และการที่องค์กรจูงใจด้วยรางวัลต่างๆ เช่น ตำแหน่งพนักงานขายดีเด่น ใบประกาศเกียรติคุณ เงินรางวัล สามารถเป็นสิ่งกระตุ้นความพยายามของพนักงานขายให้ประสบความสำเร็จในงานขายได้ ซึ่งสรุปได้ว่าความต้องการของฝ่ายหนึ่ง ได้รับการตอบสนองจากอีกฝ่ายหนึ่ง

จึงสรุปได้ว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลักจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของฝ่ายหนึ่งได้รับการตอบสนองจากอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น พนักงานมีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และองค์การตอบสนองการทำงานของพนักงานด้วยเงินเดือน เงินรางวัล ส่งผลให้พนักงานเกิดความสำเร็จในอาชีพโดยพิจารณาจากค่าตอบแทน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.1 ไว้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดของ Kristof (1996) ได้กล่าวถึง ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริมว่า หมายถึง ความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันระหว่าง คุณลักษณะของพนักงานกับคุณลักษณะขององค์การ เช่น พนักงานมีค่านิยมส่วนตัวคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์การ พนักงานมีเป้าหมายส่วนตัวคล้ายคลึงกับเป้าหมายขององค์การ พนักงานมีทัศนคติส่วนตัวคล้ายคลึงกับบรรทัดฐานขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของสิริรัมย์ (2561) ที่กล่าวว่า หากมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ จะทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนกับองค์การโดยแสดงพฤติกรรมที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วม หรือการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน เกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่ไม่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายตนเองและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในที่สุดแล้วจะส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนเอง

จึงสรุปได้ว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม เป็นความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะของพนักงานกับคุณลักษณะขององค์การ เมื่อพนักงานที่มีบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ ค่านิยมเป้าหมาย ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ พนักงานจะมีความ

เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนกับองค์การโดยแสดงพฤติกรรมที่ดีไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วม หรือการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความสำเร็จในอาชีพที่มองไม่เห็นได้ด้วยตาเปล่า ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.2 ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

2.5 สมมติฐานการวิจัย

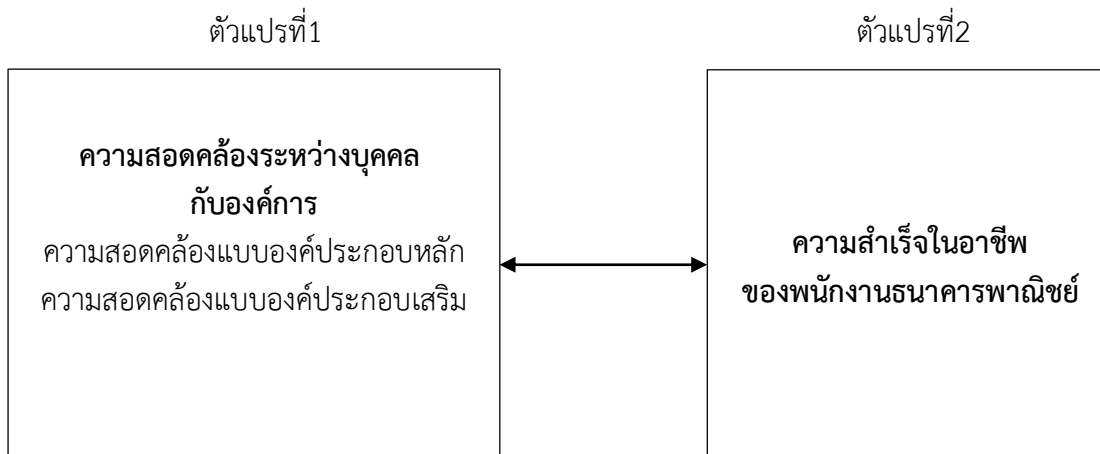
สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์” โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์สำนักงานใหญ่ 2 แห่ง โดยขอบเขตของประชากร ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจาก ธนาคารพาณิชย์สำนักงานใหญ่ จำนวน 2 แห่ง ณ วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2564 พบว่าพนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์ แห่งที่ 1 จำนวน 4,584 คน และพนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์ แห่งที่ 2 จำนวน 1,463 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,047 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าสูตรก็จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = \frac{6,047}{1+(6,047)(0.05)^2}$$

$$n = 361 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 361 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละธนาคารพาณิชย์ (Stratified random sampling) และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน 379 คน ดังตารางที่ 3-1 ต่อมาผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม Online ด้วย Google form ในการให้พนักงานทำแบบสอบถาม โดยประสานกระจายผ่านทาง E-mail และผ่าน Line application เพื่อถึงตัวพนักงานโดยตรง สามารถแสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามธนาคารพาณิชย์

ธนาคารพาณิชย์	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ตามสัดส่วน (คน)	จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ตามสัดส่วนเพิ่ม 5% (คน)	จำนวนแบบสอบถามที่เก็บคืนมา (ชุด)
ธนาคารพาณิชย์แห่งที่ 1	4,584	274	288	288
ธนาคารพาณิชย์แห่งที่ 2	1,463	87	91	91
รวม	6,047	361	379	379

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ จำนวน 28 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความเชิงบวกให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมาก

เท่าใด เนื้อหาของข้อความจะแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก 2) ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ข้อความของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก	16	1-16
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม	12	17-28

มาตรวัด เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด และกำหนดน้ำหนักของแต่ละคำตอบดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรายภาคขึ้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคขึ้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับขั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอยู่ในระดับน้อย

- 2.61 - 3.40 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
 3.41 - 4.20 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอยู่ในระดับมาก
 4.21 - 5.00 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความเชิงบวกให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 4 ด้าน ตามองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการเงิน 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ข้อความของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

ความสำเร็จในอาชีพ	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ด้านบทบาทการทำงาน	12	1-12
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	12	13-24
ด้านการเงิน	8	25-32
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	8	33-40

มาตรวัด เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด และกำหนดน้ำหนักของแต่ละคำตอบดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนความสำเร็จในอาชีพ ได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับน้อย
2.61 - 3.40	ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปร
2. ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้วิจัยสร้างข้อความในแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการรวบรวมเก็บข้อมูลการวิจัย
4. เมื่อผู้วิจัยสร้างข้อความเสร็จแล้ว นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ เพื่อให้ได้ข้อความที่ครอบคลุมถึงเนื้อหาของการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา มอบให้ผู้เชี่ยวชาญ ทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
 -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

จากนั้นนำคะแนนรวมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ ดังสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นเลือกข้อความที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงสามารถยอมรับได้ (พิชิต, 2542) (ภาคผนวก ข) มาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อความทั้งสิ้นจำนวน 76 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้วไม่มีข้อความที่ตัดทิ้ง ดังนั้นจึงนำข้อความไปใช้ได้ทั้งสิ้นจำนวน 76 ข้อ แบ่งเป็น ข้อความเกี่ยวกับตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ 32 ข้อ และความสำเร็จในอาชีพ 44 ข้อ

2. การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและปรับปรุงสำนวนภาษาแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานธนาคารพาณิชย์สำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าว มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อความที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม หากข้อความใดมีค่า Corrected Item Total Correlation ต่ำกว่า .20 จะถูกตัดออก (บัณฑิตา, 2554) จากนั้นนำข้อความที่เหลือมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) จากการวิเคราะห์ที่ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ มีข้อความ 32 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่ามีข้อความที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 4 ข้อ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสามารถตัดข้อความได้โดยไม่กระทบกับนิยาม จึงตัดออก 4 ข้อ และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 28 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ปรากฏดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	28	.293-.783	.960
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก	16	.293-.783	.928
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม	12	.575-.782	.941

แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ มีข้อความทั้งหมด 44 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่ามีข้อความที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 4 ข้อ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสามารถตัดข้อความได้โดยไม่กระทบกับนิยาม จึงตัดออก 4 ข้อ และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 40 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ปรากฏดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความสำเร็จในอาชีพ	40	.266-.881	.974
ด้านบทบาทการทำงาน	12	.378-.837	.920
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	12	.685-.881	.959
ด้านการเงิน	8	.266-.739	.857
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	8	.599-.762	.922

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ดำเนินการติดต่อกับธนาคารพาณิชย์ทั้ง 2 แห่ง เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับพนักงานประจำภายในสำนักงานใหญ่ โดยการประสานงานกับบุคลากรภายใน

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม Online ด้วย Google form พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างถึงวิธีการดำเนินการที่ถูกต้อง โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับธนาคารพาณิชย์แห่งที่ 1 ก่อน โดยใช้เวลา 3 สัปดาห์ และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับธนาคารพาณิชย์แห่งที่ 2 เป็นลำดับถัดมา โดยใช้เวลา 1 สัปดาห์

3.4.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 379 ชุด ใช้เวลารวม 4 สัปดาห์ พบว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 379 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในอาชีพและระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (James, 2006)

ตารางที่ 3-6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	คิดเป็นร้อยละ ($r^2 \times 100$)	ระดับความสัมพันธ์
r 0.80 - 1.00	ร้อยละ 64.00 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด
r 0.60 - 0.79	ร้อยละ 36.00 – 62.41	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
r 0.40 - 0.59	ร้อยละ 16.00 – 34.81	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
r 0.20 - 0.39	ร้อยละ 4.00 – 15.21	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
r 0.00 - 0.19	ร้อยละ 3.61 ลงมา	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

ตารางที่ 3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 379 ฉบับ มาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสำเร็จในอาชีพ
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการการวิจัย

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

N	หมายถึง จำนวนของประชากร
n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	หมายถึง ระดับของความมีนัยสำคัญ
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน แสดงในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	122	32.19
หญิง	257	67.81
รวม	379	100.00
2.อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	32	8.44
25-34 ปี	141	37.20
35-44 ปี	140	36.94
45-54 ปี	63	16.62
55 ปีขึ้นไป	3	0.80
รวม	379	100.00
3.ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	258	68.10
ปริญญาโท	121	31.90
ปริญญาเอก	0	0
รวม	379	100.00
4.ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	12	3.17
1 – 5 ปี	125	32.98
6 – 10 ปี	99	26.12
11 – 20 ปี	95	25.07
21 ปีขึ้นไป	48	12.66
รวม	379	100.00
5.ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	95	25.07
พนักงานอาวุโส	110	29.02
ผู้ช่วยผู้จัดการ	83	21.90
ผู้จัดการ	47	12.40

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการอาวุโส	44	11.61
รวม	379	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 257 คนคิดเป็นร้อยละ 67.81 เพศชายจำนวน 122 คนคิดเป็นร้อยละ 32.19

ในด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 25-34 ปีจำนวน 141 คนคิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมาคือ อายุ 35-44 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 36.94 อายุ 45-54 ปี จำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 16.62 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.44 และอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 0.79 ตามลำดับ

ในด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 121 คนคิดเป็นร้อยละ 31.90 ตามลำดับ

ในด้านประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 32.98 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.12 ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 25.07 ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.66 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 3.17 ตามลำดับ

ในด้านตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานอาวุโส จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.02 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.07 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 21.90 ตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 12.40 และตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส จำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 11.61 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสำเร็จในอาชีพ

ระดับของความสำเร็จในอาชีพโดยรวมและแบบแยกตามองค์ประกอบได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในอาชีพโดยรวมและรายด้าน

ความสำเร็จในอาชีพ	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านบทบาทการทำงาน	4.18	.42	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.80	.75	มาก
ด้านการเงิน	4.08	.46	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	3.79	.80	มาก
ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม	4.00	.47	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $SD = .47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ($\bar{x} = 4.18$, $SD = .42$) รองลงมาคือ ด้านการเงิน ($\bar{x} = 4.08$, $SD = .46$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .75$) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.79$, $SD = .80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในอาชีพ ด้านบทบาทการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ท่านมีความชำนาญในงานจึงสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยง่าย	4.22	.59	มากที่สุด
2	ท่านรับรู้ได้ว่างานของท่านมีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.18	.50	มาก
3	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จเพราะงานของท่านต้องส่งต่อหน่วยงานอื่นๆ	4.29	.55	มากที่สุด
4	ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเติบโตทางธุรกิจ	4.09	.69	มาก
5	ท่านเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานของท่านเอง	4.05	.72	มาก
6	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่กำลังทำด้วยตนเอง เพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย	4.06	.71	มาก

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
7	ท่านสามารถบริหารการทำงานของท่านให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.22	.55	มากที่สุด
8	ท่านสามารถกำหนดผลงานของท่านให้ออกมาตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้	4.10	.52	มาก
9	ท่านสามารถส่งงานได้ภายในเวลาที่กำหนด	4.24	.63	มากที่สุด
10	ท่านทำงานด้วยใจรักโดยสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างดี	4.35	.60	มากที่สุด
11	ท่านสามารถทำงานออกมาได้ดี เพราะเป็นงานที่ท่านรัก	4.10	.70	มาก
12	ท่านสามารถจัดการงานของท่านโดยหัวหน้างานไม่ต้องทวงถาม	4.20	.61	มาก
ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานโดยรวม		4.18	.42	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ความสำเร็จในอาชีพ ด้านบทบาทการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = .42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 10 “ท่านทำงานด้วยใจรักโดยสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างดี” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, $SD = .60$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 3 “เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จเพราะงานของท่านต้องส่งต่อหน่วยงานอื่นๆ” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, $SD = .55$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 5 “ท่านเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานของท่านเอง” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $SD = .72$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ	ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{x}	SD	ระดับ
13	ท่านมักได้รับคำชื่นชมในผลงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	3.81	.65	มาก
14	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาต่อกันได้	4.01	.70	มาก
15	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	4.08	.65	มาก
16	ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน	4.11	.62	มาก

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{x}	SD	ระดับ
17	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานโดยได้รับมอบหมายในงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน	4.07	.69	มาก
18	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ท่านได้ลงมือทำ	4.17	.66	มาก
19	ท่านเคยได้รับการเลือกเป็นตัวแทนของทีมในการทำงานที่สำคัญ	4.07	.65	มาก
20	หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานสำคัญที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	4.11	.58	มาก
21	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านอย่างเต็มใจ	4.04	.66	มาก
22	เมื่อท่านเกิดปัญหาในงานเพื่อนร่วมงานมักช่วยเหลือท่าน	4.00	.70	มาก
23	ท่านรู้สึกเต็มใจหากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.30	.61	มากที่สุด
24	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.19	.66	มาก
ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม		3.80	.75	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ความสำเร็จในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .75$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 23 “ท่านรู้สึกเต็มใจหากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, $SD = .61$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 24 “ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = .66$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 13 “ท่านมักได้รับคำชื่นชมในผลงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $SD = .65$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในอาชีพ ด้านการเงิน

ข้อ	ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน	\bar{x}	SD	ระดับ
25	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน	3.91	.79	มาก
26	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.83	.77	มาก
27	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	3.82	.80	มาก
28	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	3.85	.82	มาก
29	ความรู้ความสามารถของท่านทำให้ท่านได้รับค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ	3.81	.79	มาก
30	ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่องค์กรให้เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.74	.89	มาก
31	โดยรวมท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่องค์กรให้	3.76	.77	มาก
32	ท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	3.64	.89	มาก
ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินโดยรวม		4.08	.46	มาก

จากตารางที่ 4-5 ความสำเร็จในอาชีพ ด้านการเงินโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.08, SD = .46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 25 “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน” อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.91, SD = .79) รองลงมาได้แก่ ข้อ 28 “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน” อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.85, SD = .82) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 32 “ท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง” อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.64, SD = .89)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ	ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	\bar{x}	SD	ระดับ
33	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากมีอายุงานที่เหมาะสม	3.68	1.00	มาก
34	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากผลงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร	3.77	.96	มาก
35	ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพในระยะเวลาที่ท่านกำหนด	3.66	.06	มาก
36	ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนด	3.75	.90	มาก
37	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าในงานตามที่องค์กรกำหนด	3.94	.75	มาก
38	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.87	.97	มาก
39	ท่านคิดว่าความรู้และทักษะต่างๆของท่านส่งเสริมท่านให้ตำแหน่งสูงขึ้น	3.92	.85	มาก
40	ท่านคิดว่าผลงานของท่านส่งเสริมให้ท่านตำแหน่งสูงขึ้น	3.73	.82	มาก
ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งโดยรวม		3.79	.80	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ความสำเร็จในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = .80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 37 “ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าในงานตามที่องค์กรกำหนด” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $SD = .75$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 39 “ท่านคิดว่าความรู้และทักษะต่างๆของท่านส่งเสริมท่านให้ตำแหน่งสูงขึ้น” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, $SD = .85$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 35 “ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพในระยะเวลาที่ท่านกำหนด” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, $SD = .06$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

ระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยรวมและแบบแยกตามองค์ประกอบ ได้แก่ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก และความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม ดังแสดงในตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยรวมและรายด้าน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก	3.97	0.40	มาก
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม	3.94	0.52	มาก
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวม	3.95	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, $SD = .41$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า คือ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, $SD = .40$) และรองลงมาคือ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $SD = .52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ท่านถนัดหรือเข้าใจเนื้อหางานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน	4.40	.49	มากที่สุด
2	ท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมีสามารถทำให้งานของท่านสำเร็จได้โดยง่าย	4.23	.57	มากที่สุด
3	ท่านคิดว่าความสามารถของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านทำ	4.38	.60	มากที่สุด
4	ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	4.34	.68	มากที่สุด
5	หากท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านหาความรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ	4.34	.61	มากที่สุด

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ข้อ	ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก	\bar{x}	SD	ระดับ
6	ท่านหาช่องทางใหม่ๆในการพัฒนาความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ทันสมัย	4.23	.83	มากที่สุด
7	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากองค์การอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	3.78	.72	มาก
8	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากองค์การอย่างเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.94	.72	มาก
9	ท่านได้รับโบนัสหรือเงินรางวัลจากองค์การอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.95	.60	มาก
10	ท่านได้รับโบนัสหรือเงินรางวัลจากองค์การอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	3.91	.67	มาก
11	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากองค์การตามความสามารถ	3.81	.91	มาก
12	องค์การของท่านกำหนดการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน	3.50	.88	มาก
13	องค์การของท่านกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเป็นธรรม	3.49	.95	มาก
14	องค์การของท่านจัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของพนักงาน	3.85	.65	มาก
15	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะสวัสดิการใหม่ๆ	3.56	.80	มาก
16	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้เลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของท่านเอง	3.72	.85	มาก
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลักโดยรวม		3.97	0.40	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลักโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, $SD = .40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 1 “ท่านถนัด

หรือเข้าใจเนื้อหาของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, $SD = .49$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 3 “ท่านคิดว่าความสามารถของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านทำ” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$, $SD = .60$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 13 “องค์การของท่านกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเป็นธรรม” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$, $SD = .95$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม
จำแนกรายข้อ

ข้อ	ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม	\bar{x}	SD	ระดับ
17	ท่านคิดว่าสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญสอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ	3.71	.81	มาก
18	ท่านคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ	3.65	.77	มาก
19	ท่านสามารถปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การโดยท่านรู้สึกไม่ลำบากใจ	3.91	.68	มาก
20	ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่องค์การยึดปฏิบัติ	3.84	.79	มาก
21	ท่านต้องการความก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับเป้าหมายองค์การที่ต้องการความเติบโตในธุรกิจ	4.15	.69	มาก
22	ท่านทุ่มเทให้กับงาน ไม่เพียงเพื่อเป้าหมายของตัวเอง แต่เพื่อเป้าหมายองค์การด้วย	4.23	.66	มากที่สุด
23	ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานให้ทันสมัย เพื่อให้ผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ตามกลไกตลาด	4.09	.79	มาก
24	ท่านคิดว่าเป้าหมายส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับเป้าหมายขององค์การ	3.91	.78	มาก
25	ท่านให้ความสำคัญต่อบรรทัดฐานที่องค์การยึดปฏิบัติ เพราะเข้าใจหน้าที่ของตนเอง	3.97	.60	มาก
26	ท่านเห็นด้วยกับบรรทัดฐานที่องค์การยึดปฏิบัติ	3.91	.64	มาก

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ข้อ	ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม	\bar{x}	SD	ระดับ
27	ท่านยึดมั่นในบรรทัดฐานขององค์การ เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ	3.93	.72	มาก
28	ท่านมีทัศนคติส่วนตัวที่คล้ายคลึงกับบรรทัดฐานที่องค์การยึดปฏิบัติ	3.93	.69	มาก
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริมโดยรวม		3.94	0.52	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $SD = .52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 22 “ท่านทุ่มเทให้กับงาน ไม่เพียงเพื่อเป้าหมายของตัวเองแต่เพื่อเป้าหมายองค์การด้วย” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = .66$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 21 “ท่านต้องการความก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับเป้าหมายองค์การที่ต้องการความเติบโตในธุรกิจ” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = .69$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 18 “ท่านคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD = .77$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ตารางที่ 4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	ความสำเร็จในอาชีพ			
	r	r ² x 100	p	ระดับค่าความสัมพันธ์
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก	.755**	57.00	.001	สูง
ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม	.703**	49.42	.001	สูง
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวม	.800**	64.00	.001	สูงที่สุด

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($r = .800$) คิดเป็นร้อยละ 64.00 ($r^2 = .6400$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ($r = .755$) คิดเป็นร้อยละ 57.00 ($r^2 = .5700$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ($r = .703$) คิดเป็นร้อยละ 49.42 ($r^2 = .4942$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพ และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำในธนาคารพาณิชย์สำนักงานใหญ่ 2 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,047 คน ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 361 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืน จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 379 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างขึ้นโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ จำนวน 28 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด เนื้อหาของข้อความจะแบ่งเป็น 2 ด้าน ตามองค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก 2) ด้านความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม มาตรวัด เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .960

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด เนื้อหาของข้อความจะแบ่งเป็น 4 ด้าน ตามองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทการ

ทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการเงิน 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มาตราวัด เป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .974

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคารพาณิชย์ทั้ง 2 แห่ง เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับพนักงานประจำภายในสำนักงานใหญ่ของธนาคาร เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม Online ด้วย Google form พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างถึงวิธีการดำเนินการที่ถูกต้อง โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับธนาคารพาณิชย์แห่งที่ 1 ก่อน โดยใช้เวลา 3 สัปดาห์ และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับธนาคารพาณิชย์แห่งที่ 2 เป็นลำดับถัดมา โดยใช้เวลา 1 สัปดาห์ รวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้ จำนวน 379 ชุด ใช้เวลารวม 4 สัปดาห์ และนำแบบสอบถาม จำนวน 379 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารเอกชน สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ และสมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเรื่อง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 67.81 อายุ 25-34 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 มีประสบการณ์การ

ทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 32.98 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานอาวุโส จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.02

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จในอาชีพ พบว่า พนักงานประเมินความสำเร็จในอาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $SD = .47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านบทบาทการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = .42$) รองลงมาคือ ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, $SD = .46$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .75$) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = .80$)

1) ด้านบทบาทการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 10 “ท่านทำงานด้วยใจรักโดยสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างดี” อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 3 “เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จเพราะงานของท่านต้องส่งต่อหน่วยงานอื่นๆ” อยู่ในระดับมากที่สุด และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 5 “ท่านเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานของตนเอง” อยู่ในระดับมาก

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 23 “ท่านรู้สึกเต็มใจหากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น” อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 24 “ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี” อยู่ในระดับมาก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 13 “ท่านมักได้รับคำชื่นชมในผลงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ” อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการเงิน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 25 “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน” อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อ 28 “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน” อยู่ในระดับมาก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 32 “ท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง” อยู่ในระดับมาก

4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 37 “ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าในงานตามที่องค์กรกำหนด” อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อ 39 “ท่านคิดว่าความรู้และทักษะต่างๆของท่านส่งเสริมท่านให้ตำแหน่งสูงขึ้น” อยู่ในระดับมาก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 35 “ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพในระยะเวลาที่ท่านกำหนด” อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรพบว่าพนักงานมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, $SD = .41$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า คือ ด้านความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{x} = 3.97$, $SD = .40$) และรองลงมาคือ ด้านความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $SD = .52$)

1) ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 1 “ท่านถนัดหรือเข้าใจเนื้อหางานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน” อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 3 “ท่านคิดว่าความสามารถของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านทำ” อยู่ในระดับมากที่สุด และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 13 “องค์การของท่านกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเป็นธรรม” อยู่ในระดับมาก

2) ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 22 “ท่านทุ่มเทให้กับงาน ไม่เพียงเพื่อเป้าหมายของตัวเองแต่เพื่อเป้าหมายองค์กรด้วย” อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 21 “ท่านต้องการความก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับเป้าหมายองค์กรที่ต้องการความเติบโตในธุรกิจ” อยู่ในระดับมาก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 18 “ท่านคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร” อยู่ในระดับมาก

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($r = .800$) คิดเป็นร้อยละ 64.00 ($r^2 = .6400$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ($r = .755$) คิดเป็นร้อยละ 57.00 ($r^2 = .5700$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ($r = .703$) คิดเป็นร้อยละ 49.42 ($r^2 = .4942$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิจัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานธนาคารพาณิชย์กับองค์การมีความสอดคล้องกันในระดับมาก อาจเป็นผลมาจากในกระบวนการสรรหาพนักงาน ซึ่งองค์การจะคัดเลือกคนที่มีพฤติกรรมตามหลักองค์การและทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์การ โดยองค์การก็สามารถจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างคุ้มค่า จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความสำเร็จในอาชีพได้มาก เพราะหากพนักงานมีเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ พนักงานจะทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายตนเองและเป้าหมายขององค์การ หากเกิดความสอดคล้องและการตอบสนองต่อความต้องการของกันและกัน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kristof (1996) ที่กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า คือ ความเชื่อมโยงทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์การกับความสามารถของพนักงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับผลประโยชน์ที่องค์การให้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริรัศมี (2561) ที่กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า พนักงานจะรู้สึกเหมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มี

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน หากบุคคลมีความสอดคล้องร่วมกันกับองค์การ จะทำงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่ไม่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายตนเองและเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sturges (1999) ที่ได้อธิบายคำจำกัดความของความสำเร็จในอาชีพเกี่ยวกับความสำเร็จภายใน (Internal criteria for success) ด้านความมั่นคง ว่าเป็นความรู้สึกคุ้มค่าระหว่างการทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ กับสิ่งที่องค์การมอบให้กลับมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาครินทร์ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จของอาชีพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความชอบน้อย การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความพึงพอใจในงาน หากองค์การสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความสอดคล้องกับองค์การ มีคุณลักษณะเหมาะสมกับอาชีพ พนักงานทุ่มเทมุ่งมั่นในการ จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิจัย พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลัก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ในธนาคารพาณิชย์หากพนักงานมีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน หรือพนักงานสามารถพัฒนาความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับงาน องค์การก็จะตอบสนองการทำงานของพนักงานด้วยเงินเดือน เงินรางวัล ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ การปฏิบัติงานของตนได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า จึงทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kristof (1996) ที่กล่าวถึงความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลักว่าเป็นคุณลักษณะของพนักงาน หรือคุณลักษณะขององค์การที่ช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลักจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของฝ่ายหนึ่ง ได้รับการตอบสนองจากอีกฝ่ายหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Gattiker & Larwood (1986) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือ การรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ โดยพิจารณาจากค่าตอบแทน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งแก้ว (2552) ที่ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขายอุปกรณ์ก่อสร้างและตกแต่งบ้าน พบว่าประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความมีทักษะในการขายในทุกขั้นตอนของกระบวนการขาย ความสามารถส่วนบุคคล ความเข้าใจยอมรับบทบาทในหน้าที่ สิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และการที่องค์การจูงใจด้วยรางวัลต่างๆ เช่น ตำแหน่งพนักงานขายดีเด่น ใบ

ประกาศเกียรติคุณ เงินรางวัล สามารถเป็นสิ่งกระตุ้นความพยายามของพนักงานชายให้ประสบความสำเร็จในงานชายได้

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิจัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในธนาคารพาณิชย์ หากพนักงานมีค่านิยมส่วนตัวคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์การ มีทัศนคติส่วนตัวคล้ายคลึงกับบรรทัดฐานขององค์การ หรือมีเป้าหมายส่วนตัวคล้ายคลึงกับเป้าหมายขององค์การ อาทิ ธนาคารเน้นให้พนักงานชายผลิตภัณธ์ด้านสินเชื่อให้ได้ยอดเยี่ยม และส่วนตัวพนักงานเองก็มีเป้าหมายที่ต้องการขายสินเชื่อให้ได้ยอดเยี่ยมเช่นกัน เพราะพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถขายผลิตภัณธ์ได้ตามเป้าหมายของธนาคาร จะทำให้พนักงานทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตนเองและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kristof (1996) ที่กล่าวถึงความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม เป็นความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันระหว่าง คุณลักษณะของพนักงานกับคุณลักษณะขององค์การ โดยไม่จำเป็นที่ฝ่ายใดต้องตอบสนองอีกฝ่ายหนึ่ง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mrugank & Ashwin (2005) ที่กล่าวว่า พนักงานบางคนสามารถปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงาน โดยใช้ความสามารถในหลายๆ ด้านให้เหมาะกับการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามที่องค์การต้องการ และเมื่อมีความราบรื่นในการทำงานพนักงานก็จะเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนเกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยระดับความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ข้อ 5 “ท่านเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานของท่านเอง” ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความสำเร็จในอาชีพด้านดังกล่าวให้เพิ่มขึ้น องค์การควรให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน โดยมอบหมายให้พนักงานทำงานที่สำคัญ ตามความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจว่าองค์การยอมรับในความสามารถของตน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยระดับความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ข้อ 13 “ท่านมักได้รับคำชื่นชมในผลงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ” ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความสำเร็จในอาชีพด้านดังกล่าวให้เพิ่มขึ้น โดยองค์การควรจัด

ให้มีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตัวเอง และควรจัดให้มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานได้พบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน และก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรอีกด้วย เช่น กิจกรรม Team building กิจกรรม Outing เป็นต้น

5.3.1.3 จากผลการวิจัยระดับความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ข้อ 32 “ท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง” ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความสำเร็จในอาชีพด้านดังกล่าวให้เพิ่มขึ้น คือ องค์กรควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความเป็นธรรม จากการประเมินผลปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อีกทั้งการปรับขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตลอดทั้งปี นอกจากนี้ควรมีการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและรายได้ให้มีความเหมาะสมกับคุณค่าของงาน ตลาดแรงงาน และภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรืออาจพิจารณาค่าตอบแทนอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น

5.3.1.4 จากผลการวิจัยระดับความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ข้อ 35 “ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพในระยะเวลาที่ท่านกำหนด” ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความสำเร็จในอาชีพด้านดังกล่าวให้เพิ่มขึ้น คือ องค์กรควรมีแผนการพัฒนาอาชีพ (Career planning) ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้วางแผนเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ด้วยการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในอาชีพของพนักงานในแต่ละแผนก รวมถึงควรให้พนักงานประเมินถึงความสามารถตลอดจน จุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพของตนเอง และให้พนักงานตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะๆตามแผนที่แต่ละคนได้วางไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในอนาคต

5.3.1.5 จากผลการวิจัยระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลัก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ข้อ 13 “องค์การของท่านกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเป็นธรรม” ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักให้เพิ่มขึ้น คือ องค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่พนักงานให้ได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานว่า เมื่อทำงานร่วมกับองค์กรแล้วจะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

5.3.1.6 จากผลการวิจัยระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ข้อ 18 “ท่านคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของท่าน คล้ายคลึงกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ” ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบเสริมให้เพิ่มขึ้น คือ องค์การควรสร้าง Core value ซึ่งสามารถสร้างได้จากการทำ Engagement survey และนำผลการ Survey นั้นมาสร้างค่านิยมองค์การ โดยเกิดจากการสอบถามความคิดเห็นพนักงานเพื่อร่วมกันออกแบบค่านิยมองค์การ วัตถุประสงค์เพื่อให้คนในองค์การมองไปที่ภาพเดียวกัน เช่น การต่อยอดทางคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน หรือการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างกรอบความคิดและวิถีปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนใช้ร่วมกัน

5.3.1.7 จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความสำเร็จในอาชีพโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแบบองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพมากกว่า ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงความสำเร็จในอาชีพของพนักงานให้เพิ่มขึ้น คือ ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การนั้น ควรคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการทำงานและสอดคล้องกับองค์การ ทั้งในเรื่องทัศนคติ บุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน และเป้าหมายในอาชีพ นอกจากนี้องค์การควรชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้สมัครได้ทำงานตามความคาดหวัง และองค์การเอง ก็จะได้พนักงานที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตรงตามที่องค์การคาดหวังเช่นกัน และเมื่อรับเข้ามาเป็นพนักงานแล้วองค์การควรดูแลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่นในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้ครอบคลุมและตรงกับความต้องการของพนักงานด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอื่นๆ นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ อาทิ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์การ

5.3.2.2. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาแนวทางสู่ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ เพื่อให้ได้ปัจจัยความสำเร็จในอาชีพในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

5.3.2.3. ควรมีการทำวิจัยตัวแปรความสำเร็จในอาชีพกับกลุ่มตัวอย่างอื่น อาทิ พนักงานธนาคารพาณิชย์ประจำสาขา พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจ เพื่อที่จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มบุคลากรในภาคการเงินอื่นๆ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิ่งแก้ว พรอภีร์กษสกุล (2552). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในอาชีพขายของพนักงานขายในร้านจำหน่ายอุปกรณ์ก่อสร้างและตกแต่งบ้านในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรองกาญจน์ ต่านรัตนะ (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มชายรักชาย ที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชรินทร์ทิพย์ ชีรากาญจน์ (2562). *การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตตานันท์ ติกุลและบุญชัย วิจิตรเสถียร (2562). “การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา: การทบทวนวรรณกรรม.” *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี*, ปีที่ 13 ฉบับที่ 2, กรกฎาคม-ธันวาคม. 110-132.
- จิตรวี เชิญพิพัฒธนสกุล (2555). *ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานธนาคาร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิรัตน์ สุขพรรณเจริญ และ ปันตดา ชำนาญสุข (2557). “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง” *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. ปีที่ 40 ฉบับที่ 1, มกราคม-มิถุนายน. 166-179.
- บัณฑิตา อินสมบัติ (2554). “ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนก.” *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 16, 1-12

บริพัตร ดะรีพัตร (2560). *ผลของการนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจสมัครงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เปรมฤดี ปองมงคล (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพชร สุลักษณ์อนวัช (2559). *ความสำเร็จในอาชีพ เชาว์น้อมอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : บริษัท ไทรคมนาแคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2542). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือราชภัฏพระนคร.

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรนัฏดา อริยะธรรานันท์ (2559). *อิทธิพลกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รมณวีร์ ขอนตะวัน (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต : กรณีศึกษาตัวแทนประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัทอเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอลซัวร์นส์จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศุภพงศ์ สอนสังข์ และ พีรเทพ รุ่งคุณากร (2563). “กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในอาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, ปีที่ 18 ฉบับที่ 2, กรกฎาคม-ธันวาคม. 249-263.

สาครินทร์ น้อยผา (2562). “ปัจจัยระดับบุคคลและระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพตัวแทนประกันชีวิตประเทศไทย” *วารสาร BU Academic Review มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*, ปีที่ 19 ฉบับที่ 1, มกราคม-มิถุนายน. 92-108.

สิริรัศมี บุญประสพกุลทร (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุนิภา เปรมศรี (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลสถาบันจิตเวชศาสตร์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เหมือนดาว คุณณะ (2549). *ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่องาน*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาจารย์ จิตนุราช (2561). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสามชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาษาอังกฤษ

Argyris, C. (1957). "The individual and organization: some problems of mutual adjustment." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, 1-24.

Chatman, J. A. (1989). "Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit." *Academy of Management Review*. Vol. 14, No. 3, 333-349.

Childs, A., and Klimoski, R. J. (1986). "Successfully Predicting Career Success : An Application of the Biographical Inventory." *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No.1 3-8.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed., Harper & Row: New York.

Derr, C. B. (1986) "Managing the new careerists." San Francisco: Jossey-Bass. *Journal of Family and Economic Issues*. Vol. 24, No. 1. 99-116.

DuBrin, A. J. (2005). *Fundamentals of organizational behavior*. 3rd ed., Canada: Thomson south-western.

- Dyke, L., and Duxbury, L. (2011). "The implications of subjective career success." *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung (ZAF)*. Vol. 43, 219-229.
- Dyke, L. S., and Murphy, S. A. (2006). "How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men." *Sex Roles*. Vol. 55, 357-371.
- Erdogmus, N. (2004). "Career orientations of salaried professionals: the case of Turkey." *Career Development International*. Vol. 9, No. 2, 153-175.
- Gattiker, U. E., and Larwood, L. (1989). "Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers." *The Social Science Journal*. Vol. 26, No. 1, 75-92.
- Harris, L. C., and Ogbonna, E. (2006). "Approaches to career success: an exploration surreptitious career-success strategies." *Human resource management*. Vol. 45, No. 1, 43-65.
- Igbaria, M., Kassicieh, S. K., and Silver, M. (1999). "Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals." *Journal of Engineering and Technology Management*. Vol. 16, 29-54.
- James, F. (2006). *Statistical methods in experimental physics*. 2nd ed., Singapore: World Scientific Publishing Company.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., and Bretz, R. D. (1995). "An empirical investigation of the predictors of executive career success." *Personnel Psychology*. Vol. 48, 485-519.
- Kristof, A. L. (1996). "Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications." *Personnel Psychology*. Vol. 49, 1-49.
- Kristof, A. L., Zimmerman, R. D. and Johnson, E. C. (2005). "Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit." *Personnel Psychology*. Vol. 58, 281-342.
- Lau, V. P., and Shaffer, M. A. (1999). "Career success: the effects of personality." *Career Development International*. Vol. 4, No. 4, 225-231.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory*. 4 ed., San Francisco: CA: John Wiley and Sons.
- Marinka, A. C., Kuijpers, T., Birgit, S., and Jaap, S. (2003). "Career competencies for career success." *The Career Development Quarterly*. Vol. 55, 168-178.

- Mrugank, V. T., and Ashwin, W. J. (2005). "Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model" *Journal of Business Research*. Vol. 58, No. 5, 584-592.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., and Feldman, D. C. (2005). "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis." *Personnel Psychology*. Vol. 58, 367-408.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., and Caldwell, D. F. (1991). "People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit." *Academy of Management Journal*. Vol. 34, No. 3, 487-516.
- Rosenbaum, J. E. (1984). *Career mobility in a corporate hierarchy*. New York: Academic Press.
- Rovinelli, R. J., and Hambleton, R. K. (1977). "On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity." *Dutch Journal of Educational Research*. Vol. 2, 49-60.
- Sarros, J. C., Gray, J. I., Densten, L., and Cooper, B. (2005). "The organizational culture profile revisited and revised: an australia perspective." *Australian Journal of Management*. Vol. 30, 159-163.
- Schneider, B. (1987). "The people make the place." *Personnel Psychology*. Vol. 40, 437-453.
- Seibert, S. E., and Kraimer, M. L. (2001). "The five-factor model of personality and career success." *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 58, No. 1, 1-21.
- Shin, Y. (2004) "A person-environment fit model for virtual organizations" *Journal of Management*. Vol. 30, 725-743.
- Sturges, J. (1999). "What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages." *British Journal of Management*. Vol. 10 No.3, 239-252.
- Tepeci, M. (2001). "The effect of personal values, organizational culture, and person-organization fit on individual outcomes in the restaurant industry." *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*. Vol. 62, 22-38.

- Tom, V. R. (1971). "The role of personality and organizational images in the recruiting process." *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 6, No. 5, 573-592.
- Vancouver, J.B., and Schmitt, N. W. (1991). "An exploratory examination of person organization fit: Organizational goal congruence." *Personnel Psychology*. Vol. 44, 333-352.
- Walton, R. E. (1973). "Quality of Working Life: What is it?." *Sloan Management Review*. Vol. 4, No. 7, 20-23.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed., New York: Harper and Row.
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., and Zhang, J. (2015). "Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees." *Career Development International*. Vol. 20, No. 7, 703-716.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นพีร์
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ศักดิ์ศรี
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป.367 /2563 วันที่... 24 กันยายน 2563

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวอริสา ปสันตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชรวิ โปสathy)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... โทร. 3537
 ที่... ศป.371/2563... วันที่ 24 กันยายน 2563
 เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาวอริสา ปลั่งตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์ ในกรณีนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๕๓๖๑

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป. 324/2563 วันที่ 24 กันยายน 2563

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ด้วย นางสาวอริสา ปลั่งตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ชวินีย์ พงศาพิชญ์ ในกรณีนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๖๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

ตารางที่ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่า IOC	หมายเหตุ
1.	ท่านถนัดหรือเข้าใจเนื้อหางานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน	1.0	ผ่าน
2.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายออกมาได้ดี โดยอาศัยทักษะที่ท่านมี	0.7	ผ่าน
3.	ท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมีสามารถทำให้งานของท่านสำเร็จได้โดยง่าย	1.0	ผ่าน
4.	ท่านคิดว่าความสามารถของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านทำ	1.0	ผ่าน
5.	ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	1.0	ผ่าน
6.	หากท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านหาความรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ	1.0	ผ่าน
7.	หากท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน ท่านสามารถหาความรู้และทำงานออกมาได้สำเร็จ	1.0	ผ่าน
8.	ท่านหาช่องทางใหม่ๆในการพัฒนาความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	1.0	ผ่าน
9.	ท่านได้รับคำตอบแทนจากองค์การอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	1.0	ผ่าน
10.	ท่านได้รับคำตอบแทนจากองค์การอย่างเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	1.0	ผ่าน

ตารางที่ข-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่า IOC	หมายเหตุ
11.	ท่านได้รับโบนัสหรือเงินรางวัลจากองค์กรอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	1.0	ผ่าน
12.	ท่านได้รับโบนัสหรือเงินรางวัลจากองค์กรอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	1.0	ผ่าน
13.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากองค์กรตามความสามารถ	1.0	ผ่าน
14.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากองค์กรจากการสะสมอายุงาน	1.0	ผ่าน
15.	องค์กรของท่านกำหนดการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน	1.0	ผ่าน
16.	องค์กรของท่านกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเป็นธรรม	1.0	ผ่าน
17.	องค์กรของท่านจัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของพนักงาน	0.7	ผ่าน
18.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะสวัสดิการใหม่ๆ	1.0	ผ่าน
19.	องค์กรของท่านมีการปรับสวัสดิการให้กับพนักงานตามความต้องการที่พนักงานร้องขอ	0.7	ผ่าน
20.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของท่านเอง	1.0	ผ่าน
21.	ท่านคิดว่าสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญสอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ	1.0	ผ่าน
22.	ท่านคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร	1.0	ผ่าน
23.	ท่านสามารถปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรโดยท่านรู้สึกไม่ลำบากใจ	0.7	ผ่าน
24.	ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่องค์กรยึดปฏิบัติ	0.7	ผ่าน
25.	ท่านต้องการความก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับเป้าหมายองค์กรที่ต้องการความเติบโตในธุรกิจ	0.7	ผ่าน
26.	ท่านทุ่มเทให้กับงาน ไม่เพียงเพื่อเป้าหมายของตัวเองแต่เพื่อเป้าหมายขององค์กรด้วย	1.0	ผ่าน

ตารางที่ข-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่า IOC	หมายเหตุ
27.	ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานให้ทันสมัย เพื่อให้ผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กร กำหนดไว้ตามกลไกตลาด	0.7	ผ่าน
28.	ท่านคิดว่าเป้าหมายส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับ เป้าหมายขององค์กร	1.0	ผ่าน
29.	ท่านให้ความสำคัญต่อบรรทัดฐานที่องค์กรยึดปฏิบัติ เพราะเข้าใจหน้าที่ของตนเอง	1.0	ผ่าน
30.	ท่านเห็นด้วยกับบรรทัดฐานที่องค์กรยึดปฏิบัติ	1.0	ผ่าน
31.	ท่านยึดมั่นในบรรทัดฐานขององค์กร เพราะรู้สึกว่าเป็น สิ่งที่ต้องและควรกระทำ	1.0	ผ่าน
32.	ท่านมีทัศนคติส่วนตัวที่คล้ายคลึงกับบรรทัดฐานที่ องค์กรยึดปฏิบัติ	1.0	ผ่าน

ตารางที่ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
ความสำเร็จในอาชีพ

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่า IOC	หมายเหตุ
1.	ท่านมีความชำนาญในงานจึงสามารถทำงานให้สำเร็จได้ โดยง่าย	1.0	ผ่าน
2.	ท่านรับรู้ได้ว่างานของท่านมีความสำคัญต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	1.0	ผ่าน
3.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะดำเนินการให้แล้ว เสร็จเพราะงานของท่านต้องส่งต่อหน่วยงานอื่นๆ	1.0	ผ่าน
4.	ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กร เติบโตทางธุรกิจ	1.0	ผ่าน
5.	ท่านเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานของท่านเอง	1.0	ผ่าน
6.	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่กำลังทำด้วยตนเอง เพื่อให้ ผลงานบรรลุเป้าหมาย	1.0	ผ่าน
7.	ท่านสามารถบริหารการทำงานของท่านให้เสร็จตาม เป้าหมาย	1.0	ผ่าน

ตารางที่ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
8.	ท่านสามารถกำหนดผลงานของท่านให้ออกมาตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้	1.0	ผ่าน
9.	ท่านสามารถส่งงานได้ภายในเวลาที่กำหนด	0.7	ผ่าน
10.	ท่านทำงานด้วยใจรักโดยสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างดี	1.0	ผ่าน
11.	ท่านสามารถทำงานออกมาได้ดี เพราะเป็นงานที่ท่านรัก	0.7	ผ่าน
12.	ท่านสามารถจัดการงานของท่านโดยหัวหน้างานไม่ต้องทวงถาม	1.0	ผ่าน
13.	ท่านมักได้รับคำชื่นชมในผลงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	1.0	ผ่าน
14.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาต่อกันได้	0.7	ผ่าน
15.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	1.0	ผ่าน
16.	ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน	1.0	ผ่าน
17.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานโดยได้รับมอบหมายในงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน	1.0	ผ่าน
18.	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ท่านได้ลงมือทำ	0.7	ผ่าน
19.	ท่านเคยได้รับการเลือกเป็นตัวแทนของทีมในการทำงานที่สำคัญ	1.0	ผ่าน
20.	หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานสำคัญที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	1.0	ผ่าน
21.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	0.7	ผ่าน
22.	เมื่อท่านเกิดปัญหาในงานเพื่อนร่วมงานมักช่วยเหลือท่าน	1.0	ผ่าน
23.	ท่านรู้สึกเต็มใจหากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	1.0	ผ่าน
24.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1.0	ผ่าน

ตารางที่ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
25.	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน	1.0	ผ่าน
26.	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	1.0	ผ่าน
27.	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับประสิทธิภาพการ ทำงานของท่าน	1.0	ผ่าน
28.	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานของ ท่าน	1.0	ผ่าน
29.	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	1.0	ผ่าน
30.	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานเมื่อ เปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ	1.0	ผ่าน
31.	ความรู้ความสามารถของท่านทำให้ท่านได้รับ คำตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ	1.0	ผ่าน
32.	ท่านพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่องค์กรให้เมื่อ เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	1.0	ผ่าน
33.	โดยรวมท่านพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่องค์กรให้	1.0	ผ่าน
34.	ท่านได้รับคำตอบแทนเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	1.0	ผ่าน
35.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากมีอายุงานที่ เหมาะสม	1.0	ผ่าน
36.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากผลงานสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	1.0	ผ่าน
37.	ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพในระยะเวลาที่ท่าน กำหนด	1.0	ผ่าน
38.	ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพตามระยะเวลาที่ องค์กรกำหนด	1.0	ผ่าน
39.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าใน งานตามที่องค์กรกำหนด	1.0	ผ่าน

ตารางที่ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่า IOC	หมายเหตุ
40.	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.0	ผ่าน
41.	ท่านคิดว่าความรู้และทักษะต่างๆของท่านส่งเสริมท่านให้ตำแหน่งสูงขึ้น	1.0	ผ่าน
42.	ท่านคิดว่าผลงานของท่านส่งเสริมให้ท่านตำแหน่งสูงขึ้น	1.0	ผ่าน
43.	ท่านคิดว่าความรู้และความสามารถของท่านส่งเสริมให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	1.0	ผ่าน
44.	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	1.0	ผ่าน

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพ
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์**

ตารางที่ ค-1 ค่า Corrected item-total correlation และค่า Cronbach's Alpha if item deleted ของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	ท่านถนัดหรือเข้าใจเนื้อหางานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน	.655	.958
2.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายออกมาได้ดี โดยอาศัยทักษะที่ท่านมี	.188*	-
3.	ท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมีสามารถทำให้งานของท่านสำเร็จได้โดยง่าย	.293	.961
4.	ท่านคิดว่าความสามารถของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านทำ	.536	.959
5.	ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	.627	.959
6.	หากท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านหาความรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ	.566	.959
7.	หากท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนท่านสามารถหาความรู้และทำงานออกมาได้สำเร็จ	.161*	-
8.	ท่านหาช่องทางใหม่ๆในการพัฒนาความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ท่านสมัย	.534	.959
9.	ท่านได้รับคำตอบแทนจากองค์กรอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	.749	.957
10.	ท่านได้รับคำตอบแทนจากองค์กรอย่างเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	.488	.959
11.	ท่านได้รับโบนัสหรือเงินรางวัลจากองค์กรอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	.767	.957
12.	ท่านได้รับโบนัสหรือเงินรางวัลจากองค์กรอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	.711	.958

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากองค์การตามความสามารถ	.712	.958
14.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากองค์การจากการสะสมอายุงาน	.182*	-
15.	องค์การของท่านกำหนดการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน	.776	.957
16.	องค์การของท่านกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเป็นธรรม	.783	.957
17.	องค์การของท่านจัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของพนักงาน	.705	.958
18.	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะสวัสดิการใหม่ๆ	.610	.959
19.	องค์การของท่านมีการปรับสวัสดิการให้กับพนักงาน ตามความต้องการที่พนักงานร้องขอ	.180*	-
20.	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้เลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของท่านเอง	.780	.957
21.	ท่านคิดว่าสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญสอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ	.683	.958
22.	ท่านคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ	.728	.958
23.	ท่านสามารถปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การโดยท่านรู้สึกไม่ลำบากใจ	.759	.957
24.	ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่องค์การยึดปฏิบัติ	.782	.957
25.	ท่านต้องการความก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับเป้าหมายองค์การที่ต้องการความเติบโตในธุรกิจ	.605	.959

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26.	ท่านทุ่มเทให้กับงาน ไม่เพียงเพื่อเป้าหมายของตัวเองแต่เพื่อเป้าหมายองค์กรด้วย	.575	.959
27.	ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานให้ทันสมัย เพื่อให้ผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ตามกลไกตลาด	.748	.958
28.	ท่านคิดว่าเป้าหมายส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับเป้าหมายขององค์กร	.737	.958
29.	ท่านให้ความสำคัญต่อบรรทัดฐานที่องค์กรยึดปฏิบัติเพราะเข้าใจหน้าที่ของตนเอง	.752	.958
30.	ท่านเห็นด้วยกับบรรทัดฐานที่องค์กรยึดปฏิบัติ	.749	.958
31.	ท่านยึดมั่นในบรรทัดฐานขององค์กร เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ	.668	.958
32.	ท่านมีทัศนคติส่วนตัวที่คล้ายคลึงกับบรรทัดฐานที่องค์กรยึดปฏิบัติ	.675	.958

ตารางที่ ค-2 ค่า Corrected item-total correlation และค่า Cronbach's Alpha if item deleted แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	ท่านมีความชำนาญในงานจึงสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยง่าย	.519	.967
2.	ท่านรับรู้ได้ว่างานของท่านมีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	.717	.967
3.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จ เพราะงานของท่านต้องส่งต่อหน่วยงานอื่นๆ	.575	.967
4.	ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเติบโตทางธุรกิจ	.645	.967
5.	ท่านเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานของตนเอง	.378	.968

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6.	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่กำลังทำด้วยตนเอง เพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย	.485	.968
7.	ท่านสามารถบริหารการทำงานของท่านให้เสร็จตามเป้าหมาย	.611	.967
8.	ท่านสามารถกำหนดผลงานของท่านให้ออกมาตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้	.688	.967
9.	ท่านสามารถส่งงานได้ภายในเวลาที่กำหนด	.837	.966
10.	ท่านทำงานด้วยใจรักโดยสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างดี	.677	.967
11.	ท่านสามารถทำงานออกมาได้ดี เพราะเป็นงานที่ท่านรัก	.578	.967
12.	ท่านสามารถจัดการงานของท่านโดยหัวหน้างานไม่ต้องทวงถาม	.734	.967
13.	ท่านมักได้รับคำชื่นชมในผลงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	.801	.966
14.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาต่อกันได้	.725	.967
15.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	.770	.966
16.	ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน	.686	.967
17.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานโดยได้รับมอบหมายในงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน	.844	.966
18.	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ท่านได้ลงมือทำ	.756	.966
19.	ท่านเคยได้รับการเลือกเป็นตัวแทนของทีมในการทำงานที่สำคัญ	.840	.966
20.	หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานสำคัญที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	.811	.966
21.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านอย่างเต็มใจ	.685	.967
22.	เมื่อท่านเกิดปัญหาในงานเพื่อนร่วมงานมักช่วยเหลือท่าน	.836	.966

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
23.	ท่านรู้สึกเต็มใจหากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	.881	.966
24.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	.709	.967
25.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน	.736	.973
26.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.739	.973
27.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	.654	.973
28.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	.706	.973
29.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	.180*	-
30.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ	.118*	-
31.	ความรู้ความสามารถของท่านทำให้ท่านได้รับค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ	.305	.975
32.	ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่องค์กรให้เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	.266	.975
33.	โดยรวมท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่องค์กรให้	.673	.973
34.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	.631	.973
35.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากมีอายุงานที่เหมาะสม	.758	.973
36.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากผลงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	.736	.973
37.	ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพในระยะเวลาที่ท่านกำหนด	.762	.973
38.	ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนด	.599	.973

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
39.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าในงานตามที่องค์กรกำหนด	.794	.973
40.	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.777	.973
41.	ท่านคิดว่าความรู้และทักษะต่างๆของท่านส่งเสริมท่านให้ตำแหน่งสูงขึ้น	.772	.973
42.	ท่านคิดว่าผลงานของท่านส่งเสริมให้ท่านตำแหน่งสูงขึ้น	.755	.973
43.	ท่านคิดว่าความรู้และความสามารถของท่านส่งเสริมให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	-.004*	-
44.	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	-.062*	-

* หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากมีค่า Corrected Item Total Correlation น้อยกว่า 0.20

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพ
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ตารางที่ ค-3 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	.960
• ด้านความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก	.928
• ด้านความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม	.941
ความสำเร็จในอาชีพ	.974
• ด้านบทบาทการทำงาน	.920
• ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.959
• ด้านการเงิน	.857
• ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	.922

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

หัวข้อ “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวอริสา ปลันตา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์" โดยมีรองศาสตราจารย์ ชวนีย์ พงศาพิชณ์ เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการทำงานของพนักงานในองค์การต่อไปแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	จำนวน 28 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ	จำนวน 40 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวอริสา ปลันตา
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	จำนวน 28 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ	จำนวน 40 ข้อ

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี 25 - 34 ปี 35 - 44 ปี 45 - 54 ปี
 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. อายุงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน

Officer Senior Officer Assistant Manager
 Manager Senior Manager

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านถนัดหรือเข้าใจเนื้อหางานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน					
2	ท่านคิดว่าทักษะที่ท่านมีสามารถทำให้งานของท่านสำเร็จได้โดยง่าย					
3	ท่านคิดว่าความสามารถของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านทำ					
4	ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน					
5	หากท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านหาความรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ					
6	ท่านหาช่องทางใหม่ๆในการพัฒนาความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ท่านสมัย					
7	ท่านได้รับคำตอบแทนจากองค์การอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
8	ท่านได้รับคำตอบแทนจากองค์การอย่างเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
9	ท่านได้รับโบนัสหรือเงินรางวัลจากองค์การอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
10	ท่านได้รับโบนัสหรือเงินรางวัลจากองค์การอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
11	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากองค์การตามความสามารถ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	องค์การของท่านกำหนดการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน					
13	องค์การของท่านกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานได้อย่างเป็นธรรม					
14	องค์การของท่านจัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของพนักงาน					
15	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะสวัสดิการใหม่ๆ					
16	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้เลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของท่านเอง					
17	ท่านคิดว่าสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญสอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ					
18	ท่านคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ					
19	ท่านสามารถปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การโดยท่านรู้สึกไม่ลำบากใจ					
20	ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่องค์การยึดปฏิบัติ					
21	ท่านต้องการความก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับเป้าหมายองค์การที่ต้องการความเติบโตในธุรกิจ					
22	ท่านทุ่มเทให้กับงาน ไม่เพียงเพื่อเป้าหมายของตัวเอง แต่เพื่อเป้าหมายองค์การด้วย					
23	ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานให้ทันสมัย เพื่อให้ผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ตามกลไกตลาด					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	ท่านคิดว่าเป้าหมายส่วนตัวของท่านคล้ายคลึงกับเป้าหมายขององค์กร					
25	ท่านให้ความสำคัญต่อบรรทัดฐานที่องค์กรยึดปฏิบัติเพราะเข้าใจหน้าที่ของตนเอง					
26	ท่านเห็นด้วยกับบรรทัดฐานที่องค์กรยึดปฏิบัติ					
27	ท่านยึดมั่นในบรรทัดฐานขององค์กร เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ					
28	ท่านมีทัศนคติส่วนตัวที่คล้ายคลึงกับบรรทัดฐานที่องค์กรยึดปฏิบัติ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีความชำนาญในงานจึงสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยง่าย					
2	ท่านรับรู้ได้ว่างานของท่านมีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
3	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จเพราะงานของท่านต้องส่งต่อหน่วยงานอื่นๆ					
4	ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเติบโตทางธุรกิจ					
5	ท่านเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานของตนเอง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่กำลังทำด้วยตนเอง เพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย					
7	ท่านสามารถบริหารการทำงานของท่านให้เสร็จตามเป้าหมาย					
8	ท่านสามารถกำหนดผลงานของท่านให้ออกมาตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้					
9	ท่านสามารถส่งงานได้ภายในเวลาที่กำหนด					
10	ท่านทำงานด้วยใจรักโดยสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างดี					
11	ท่านสามารถทำงานออกมาได้ดี เพราะเป็นงานที่ท่านรัก					
12	ท่านสามารถจัดการงานของท่านโดยหัวหน้างานไม่ต้องทวงถาม					
13	ท่านมักได้รับคำชื่นชมในผลงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ					
14	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาต่อกันได้					
15	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
16	ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน					
17	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานโดยได้รับมอบหมายในงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน					
18	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ท่านได้ลงมือทำ					
19	ท่านเคยได้รับการเลือกเป็นตัวแทนของทีมในการทำงานที่สำคัญ					
20	หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานสำคัญที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่					
22	เมื่อท่านเกิดปัญหาในงานเพื่อนร่วมงานมักช่วยเหลือท่าน					
23	ท่านรู้สึกเต็มใจหากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น					
24	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
25	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน					
26	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
27	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงานของท่าน					
28	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
29	ความรู้ความสามารถของท่านทำให้ท่านได้รับคำตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ					
30	ท่านพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่องค์กรให้เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน					
31	โดยรวมท่านพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่องค์กรให้					
32	ท่านได้รับคำตอบแทนเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
33	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากมีอายุงานที่เหมาะสม					
34	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากผลงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร					
35	ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพในระยะเวลาที่ท่านกำหนด					
36	ท่านได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในอาชีพตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนด					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึง ความก้าวหน้าในงานตามท้องศักรกำหนด					
38	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
39	ท่านคิดว่าความรู้และทักษะต่างๆของท่านส่งเสริม ท่านให้ตำแหน่งสูงขึ้น					
40	ท่านคิดว่าผลงานของท่านส่งเสริมให้ท่านตำแหน่ง สูงขึ้น					

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นางสาวอริสา ปลันตา
- ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์
- สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ประวัติวัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2536

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ 2556 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี
- พ.ศ 2559 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจและรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

ประวัติการทำงาน

- ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร ฝ่ายสรรหาบุคลากร สายบริหารทรัพยากรบุคคล
ธนาคารเกียรตินาคินภัทร (สำนักงานใหญ่)