

บทความวิจัย

อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มี ต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่

กล้าหาญ ญ น่าน¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 310 คน โดยใช้แบบสอบถามทัศนคติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 39 ตลอดจนผลการทดสอบสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ผลวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับให้ผู้บริหารใช้ในการสนับสนุนหรือพัฒนาบุคลิกภาพและความพึงพอใจของบัณฑิตใหม่ให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: คุณลักษณะบุคลิกภาพ, ความพึงพอใจในงาน, การปรับตัวในการทำงาน

¹ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Email: Dr.khahan@yahoo.com

RESEARCH ARTICLE

Influence of Personality Characteristics, and Job Satisfaction
on Work Adjustment of New Graduates

Khahan Na-Nan

ABSTRACT

The purposes of this research were to study influence of factors of personality characteristic and job satisfaction to work adjustment of new graduates. The research sample consisted of 310 new graduates of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The employed research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis was the structural equation model. Research findings were as follows: The results showed that the personality characteristics and job satisfaction factor showed effect to work adjustment factor. The overall factors as stated above, could forecast the work adjustment with an accuracy of 39 percent. The Structural Equation Model was tested by the researcher as the best fit model with empirical data. Research results can be used as information for administrators to support or develop the personality and job satisfaction of new graduates to be able effectively work adjustment.

Keywords: personality characteristics, job satisfaction, work adjustment

ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์กร พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (Na-Nan & Pukkeeree, 2013)

ตรงกันข้ามพนักงานที่ปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานลดลงหรือไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ตลอดจนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคคลต้องเผชิญปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความวิตกกังวล ลังเลใจ ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่ยอมรับความจริง และพ่ายแพ้ต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น ปลีกตัวและถดถอย บางคนอาจหมดหวังในการดำเนินชีวิตถึงขั้นที่คิดทำร้ายตนเองได้ (ปันทดา เผือกพันธ์, 2540: 77) อภิชนา อินทราสุภา (2550: 9) กล่าวว่า บัณฑิตที่จบใหม่หรือแม้แต่การที่บุคคลย้ายสถานที่ทำงานใหม่ จำเป็นต้องรู้จักปรับตัวเพื่อบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจให้เบาบางลง และเพื่อที่จะช่วยรักษาคุณภาพแห่งชีวิตไว้ให้ได้ หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน การมาสาย และความคับข้องใจในงานส่งผลให้ประสิทธิภาพของผลผลิตลดลง

นอกจากนั้นคุณลักษณะบุคลิกภาพเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่นักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสนใจและนำมาศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน (Churh, 1982; Mendenhall & Odduo, 1985; Stening, 1979) เนื่องจากคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลจะสะท้อนออกมาซึ่งการปรับตัวหรือการแสดงพฤติกรรมรูปแบบต่างๆ เช่น นักบัญชีควรมีลักษณะความละเอียดรอบคอบ มีความสนใจทุกรายละเอียดของเนื้อหา หรือนักให้คำปรึกษาควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น มีความเข้าใจในความรูสึกของผู้อื่น มีลักษณะท่าทีที่อบอุ่น และมีความประนีประนอม เป็นต้น

(Schultz & Schultz, 1998) จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่า การปรับตัวในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การปรับตัวเข้ากับงาน เป็นการปรับระดับความสามารถและศักยภาพของตนเองให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม (Arkoff, 1968; Black & Gregersin, 1991) โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร (Dawis & Lofquist, 1984) (2) การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในการทำงานกับองค์กร เป็นความสามารถในการยอมรับในกฎข้อบังคับ โครงสร้างองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร การควบคุมสั่งการ การกระจายอำนาจ ตลอดจนสภาพทางกายภาพที่บุคคลต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน (Ashforth, Alan, & Lee, 1998; Black & Gregersin, 1991; Shimoni, Ronen, & Roziner, 2005; Cooper-Thomas, Anderson, & Cash 2012) และ (3) การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (interdependence) หรือการที่บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยกับบุคคลต่างๆ ในการ

ทำงาน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นมีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคม โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง และยอมพึ่งพาอาศัยผู้อื่นในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ (Andrew & Roy, 1991; Ashford & Black, 1996; Raghuram, et al, 2001)

คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเกี่ยวกับอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงออก ทักษะคิด การสนใจ หรือพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป (McCrae & Costa, 1989) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับจิตวิทยา หรือจิตวิทยาอุตสาหกรรมพบว่า บุคลิกภาพของบุคคลสามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภทหลัก (Ramalu, et al, 2010) ของ Costa and McCrae (1992) ที่นักวิจัยและนักวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพนำมาศึกษาในช่วงที่ผ่านมากันอย่างกว้างขวาง เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้การวิจัยยังพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะกับผู้สมัครงานรายใหม่ (Costa McCrae, 1992: 13-18) จึงกล่าวได้ว่าแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรมในการนำมาใช้ในการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบทั้ง 5 ลักษณะของคุณลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ (1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นบุคคลที่มีลักษณะชอบสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมี

แนวโน้มที่จะชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นบุคคลช่างพูด มีความกระตือรือร้น กล้าแสดงออก (Costa & McCrae, 1992) นอกจากนั้นยังรวมถึงเป็นบุคคลที่ง่าย ๆ และชอบเข้าสังคม (Huang, Chi, & Lawler, 2005) (2) บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกซึ่งความสามัคคี ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบ หน้าที่ที่ปฏิบัติงานต่อองค์กร ทุ่มเททำงานหนัก และมีความรอบคอบ (Barrick & Mount, 1991; Hogan & Ones, 1997) ลักษณะของบุคคลที่มีมโนสำนึกยังรวมถึงการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Costa & McCrae, 1992) (3) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา เป็นมิตรต่อบุคคลอื่น (Hogan & Hogan, 1986) รวมถึงการมีแนวโน้มของการแสดงความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น (Costa & McCrae, 1992) (4) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นลักษณะบุคคลที่ให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆ รอบตัว ได้แก่ การมีจินตนาการกว้างไกล ความมีสุนทรียภาพ การรับรู้ต่อความรู้สึกของตนเอง (Barrick & Mount, 1991; Ramalu, et al, 2010) และ (5) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคลที่แสดงอารมณ์ทางด้านลบออกมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง ความซีมิเคร้า การคำนึงถึงแต่ตนเอง ความหุนหันพลันแล่น และความมีอารมณ์แปราะบาง (Rusting & Larsen, 1998; Dalton & Wilson, 2000) จากการศึกษาของ Furnham and Zacherl (1986) ที่ทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Brief, Butcher, and Roberson (1995) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวใหม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน จากผลการศึกษาของ Judge et al. (2002) ทำการวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยต่างๆ สอดคล้องกับผลการวิจัย Camgoz and Karapinar (2011) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคคลที่มีอารมณ์มั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ Su-Chao and Ming-Shing (2006) ทำการทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Caligiuri (2000) ที่ใช้ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวแปรคั่นเพื่อทำนายอิทธิพลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Lee and Sukoco (2008) ที่ใช้ปัจจัย Big Five มาทำการศึกษาเพื่อทำนายการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงานพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ตลอดจนการวิจัยของ Shaffer, et al. (2006) ศึกษาความแตกต่างคุณลักษณะบุคลิกภาพโดยใช้ Big Five เป็นปัจจัยทำนายอิทธิพลของปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในฮ่องกง เกาหลี และญี่ปุ่น ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวใหม่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๓ ระดับ .01 ในขณะที่เดียวกันก็พบว่าบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกมีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงาน ๓ ระดับ .05

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง โดยความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานที่รับผิดชอบ (Saetang, et al, 2010) ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงความรู้สึกชอบและไม่ชอบออกมา (Spector, 1997) การวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปนิยมนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberge (1966) มาใช้ในการศึกษาอย่างกว้างขวางในหมู่นักวิชาการเพื่อใช้อธิบายความต้องการของบุคลากรว่าต้องการอะไรจากการปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานออกเป็นสองปัจจัย ได้แก่ (1) ความพึงพอใจภายในงาน (Job Content Satisfaction) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ(2) ความพึงพอใจภายนอกงาน (Job Context Satisfaction) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบภายนอกงานที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งหากไม่ได้รับจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สภาพการทำงาน

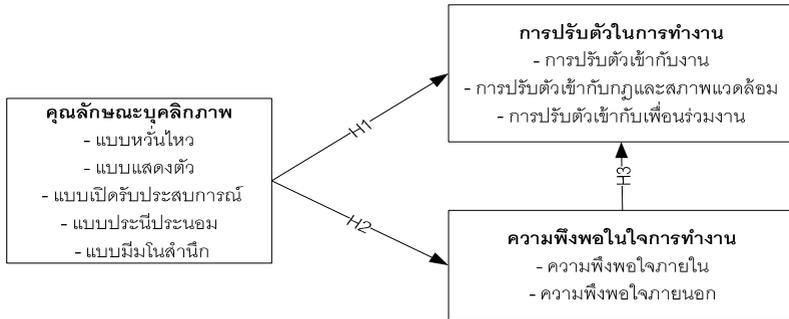
งานวิจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในงานต่อการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ Wang and Pierre (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของชาวฟิลิปปินส์ที่อพยพไปทำงานในประเทศแคนาดา ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Peltokorpi (2008) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ Srivastava (2002) เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท Bharat Heavey Electrical Limited ผลวิจัยพบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ Breiden, Mohr, and Mirza (2006) ทดสอบเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจในงานกับการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศเยอรมนี ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยทำการกำหนดสมมติฐานการวิจัยขึ้นและสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยการปรับตัวในการทำงานดังนี้

H1 คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน

H2 คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน

H3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี 2554 จำนวน 1,516 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการของทาโร่ ยามาเน่ เท่ากับ 310 หน่วยตัวอย่าง

ตัวแปรที่นำเข้ามาศึกษามีทั้งหมด 3 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ตัวแปรด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ (PerC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ แบบหวั่นไหว (PC1) แบบแสดงตัว (PC2) แบบเปิดรับประสบการณ์ (PC3) แบบประนีประนอม (PC4) และแบบมีมโนสำนึก (PC5) (2) ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน (JobSAT) ประกอบด้วย 2 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ความพึงพอใจในงานภายใน (ST1) และความพึงพอใจภายนอก (ST2) และ (3) ตัวแปรด้านการปรับตัวในการทำงาน (WorkAd) ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับงาน (WA1) การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อม (WA2) และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน (WA3)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะบุคลิกภาพ เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งได้ดัดแปลงและปรับปรุงข้อคำถามมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) ของ Costa and McCrae (1992) โดยมาตรฐานวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ เริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามมีค่าพิสัย (r) ระหว่าง .31 - .85 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งชุดมีค่า .873

ความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงมาจาก อริสา ส้ารอง (2553) ที่ได้นำแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Herzberg (1966) มาใช้ในการวิจัย โดยมาตรฐานวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ เริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง โดยค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามมีค่าพิสัย (r) ระหว่าง .22 - .85 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งชุดมีค่า .910

การปรับตัวในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิด Arkoff, 1968; Dawis and Lofquist (1984); Andrew and Roy (1991); Ashforth, Alan, and Lee (1998) โดยมาตรฐานวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามมีพิสัย (r) ระหว่าง .21 - .82 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งชุดมีค่า .898

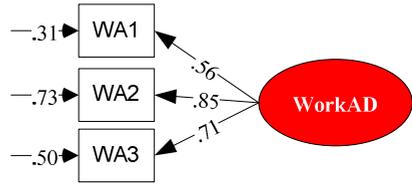
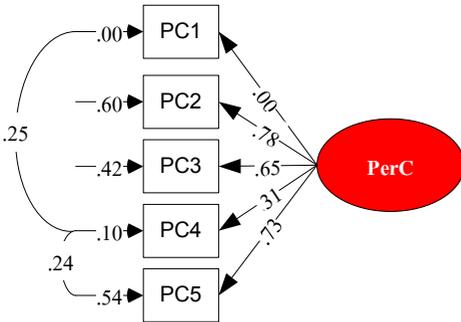
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 310 หน่วยตัวอย่าง ด้วยตนเอง ในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2555 ซึ่งเป็นวันซ้อมใหญ่การรับปริญญาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และได้กลับมาครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติบรรยายพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลชีวทางสังคมและภูมิหลัง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และแมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สำหรับการตรวจความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างใช้สถิติวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirm factor analysis : CFA) ในขณะที่การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และตรวจสอบความกลมกลืนของสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling : SEM)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

โปรแกรมสำเร็จรูปถูกนำมาใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ที่ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ซึ่งต้องมีค่าเกินกว่า .90 รวมถึงรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลัง (RMSEA) ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า .05 ตลอดจนเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกตัวแปรในแต่ละโครงสร้างการวัดซึ่งต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกิน .30 ขึ้นไป (Kim & Mueller, 1978) ก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น



$\chi^2=2.787, df=3, P\text{-value}=.426, RMSEA=.000,$

$\chi^2/df=.929, GFI=.996, AGFI=.982$

$\chi^2=1.690, df=1, GFI=.996, P\text{-value}=.194,$

$RMSEA=.047, \chi^2/df=1.690, GFI=.996, AGFI=.978$

ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของ
ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ

ภาพ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของ
ปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่นำมาศึกษาโดยการ
ใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัย ตามภาพ 2
 และ 3 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่จะ
 พบว่าในปัจจัยด้านบุคลิกภาพค่าน้ำหนักองค์ประกอบ PC1 มีค่า .00 ซึ่งไม่เกิน .30
 ตามข้อตกลงผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบนี้ออกไป

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้นับเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็น
 ร้อยละ 70 และ 30 มีช่วงอายุต่ำกว่า 23 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.2 และช่วงอายุ 27 ปี
 ขึ้นมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด
 ได้แก่ เอกชน คิดเป็นร้อยละ 79 รองลงมาได้แก่ ราชการ คิดเป็นร้อยละ 32 และ
 น้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานไม่แสวงหากำไร คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตาราง 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในกา
ทำงาน

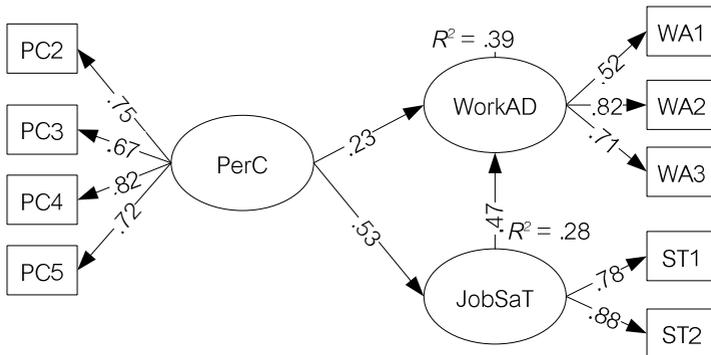
	Mean	SD.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. PC1	3.35	.835									
2. PC2	3.65	.604	.00								
3. PC3	3.61	.588	-.05	.50**							
4. PC4	3.57	.705	.25**	.23**	.20**						
5. PC5	3.89	.621	.03	.56**	.47**	.39**					
6. ST1	3.89	.556	.12*	.35**	.30**	.23**	.41**				
7. ST2	3.88	.620	.14*	.30**	.36**	.15**	.30**	.68**			
8. WA1	3.69	.499	-.08	.27**	.34**	.04	.24**	.30**	.35**		
9. WA2	3.77	.526	.03	.24**	.26**	.12*	.25**	.34**	.41**	.49**	
10. WA3	3.83	.618	.05	.25**	.26**	.19**	.26**	.33**	.40**	.35**	.59**

*p < .05, **p < .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมด 10 ตัวแปร ตามกรอบการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 45 คู่ มีค่าระหว่าง -.08 ถึง .68 โดย 38 คู่ แสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงกันข้ามพบว่า 7 คู่ ของตัวแปรที่นำมาศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ตลอดจนอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งแรกพบว่า โครงสร้างตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับสมการโครงสร้างตามสมมติฐานเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังการปรับสมการโครงสร้างใหม่ดังแสดงในภาพ 4



$\chi^2=28.614$, $df=20$, $P\text{-value}=.096$, $RMSEA=.037$, $\chi^2/df=1.431$, $GFI=.979$, $AGFI=.954$

ภาพ 4 สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการปรับตัว
ในการทำงานที่ปรับเปลี่ยน

จากภาพ 4 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 28.614, องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 20, *P*-value เท่ากับ .096 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .979 ค่า AGFI เท่ากับ .954 ส่วนค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .037

ตาราง 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการปรับตัวในการทำงานตามสมการโครงสร้างสมมติฐานที่มีการปรับแก้

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	JobSaT			WorkAd		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
PerC	.53	-	.53	.23	.25	.48
JobSaT	-	-	-	.47	-	.47
R^2	.28			.39		

ตาราง 2 แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ทางบวก เท่ากับ .23 และ .47 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานโดยส่งผ่านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก เท่ากับ .23 และ .25 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ปัจจัยความพึงพอใจในงานและการปรับตัวในการทำงานในสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุมีค่า

สัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .28 และ .39 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1 และ 2 พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .53 และ .23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1 และ 2 กล่าวได้ว่าบัณฑิตที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบมีโมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจภายในงานและภายนอกงาน รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ดังที่ Dawis and Lofquits (1984) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานได้ จำเป็นต้องผ่านกระบวนการต่างๆ 3 ประการ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Judge & Ilies, 2002) คุณลักษณะบุคลิกภาพสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม (Epstein, 1980) ตลอดจนคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Shaffer, et al, 2006)

ผลการวิจัยที่ค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Caligiuri (2000) ที่พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้ นั้นยังมีผลการวิจัยของ Huang, Chi, and Lawler (2005) ที่ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันที่มาทำงานในประเทศไต้หวัน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนการศึกษาของ Lee and Sukoco (2008) ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.917 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตลอดจนการวิจัยของ Shaffer, et al. (2006) พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหล บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบัณฑิตที่มีความพึงพอใจภายในงานและภายนอกงานย่อมส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Greenberg and Baron (2000: 170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่องาน เป็นทัศนคติด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ Shultz and Schultz (1998: 250) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและทัศนคติด้านบวกหรือด้านลบที่บุคคลมีต่องาน ตามลำดับผลการวิจัยที่ค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang and Pierre (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจงานกับชาวฟิลิปปินส์ที่อพยพไปทำงานในประเทศแคนาดา พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .29 สอดคล้องกับการศึกษาของ Breiden, Mohr, and Mirza (2006) ทดสอบเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจงานกับการปรับตัวในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการชาวต่างชาติที่ทำงานใน

ประเทศเยอรมนี ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัว
ในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ผลการวิจัยยังพบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการ
ปรับตัวในการทำงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์
อิทธิพลเท่ากับ .47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตที่
มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบมีมโน
สำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะส่งผลต่อความพึงพอใจภายใน
งานและความพึงพอใจภายนอกงาน นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดการปรับตัวในการ
ทำงาน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน
ดังที่ Judge & Ilies (2002) กล่าวว่า บุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ
ในการทำงานและส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ
การวิจัยของ Su-Chao and Ming-Shing (2006) ที่ทำการทดสอบคุณลักษณะ
บุคลิกภาพของบุคคลมีต่อความรู้สึกทางจิตใจ บรรทัดฐาน และความต้องการที่จะ
ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปโดยมีตัวแปรความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกับ
กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคาร บริการ และการผลิตในประเทศ
ไต้หวัน ผลวิจัยพบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .21

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจไม่มี
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ขั้นของการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับ
การวิจัยกับบัณฑิตใหม่ในครั้งนี้นับเป็นสิ่งดี เนื่องจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ
หัวน้ใจจะไม่ค่อยมีเหตุผล ไม่สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของจิตใจ
ได้และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียดส่งผลให้เกิดความ

ยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ต่างๆ (Costa & McCrae, 1992)

การนำผลการวิจัยไปใช้

ผลวิจัยพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดซึ่งผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อค้นพบไปส่งเสริมและรักษาระดับพฤติกรรมของบัณฑิตให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือเพิ่มมากขึ้นผ่านรูปแบบการพัฒนา ฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ เนื่องจากบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะช่วยให้บัณฑิตสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งที่พวกเขาเข้าไปเกี่ยวข้องอย่างรวดเร็ว ในขณะเดียวกันผลวิจัยยังพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริม กระตุ้น และพัฒนาให้บัณฑิตมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการเปิดโลกทัศน์หรือเปิดรับกับสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปให้มากขึ้น ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับงานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดซึ่งให้เห็นว่าผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแก่บัณฑิตในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการส่งเสริมให้นักศึกษามีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยสอดแทรกรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพต่างๆ ในบทเรียนที่เกี่ยวข้อง ในขณะเดียวกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบัณฑิตใหม่เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และผู้สนับสนุน (Supporter) ให้บัณฑิตแสดงบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิต รวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การให้ความรู้หรือแนะนำสิทธิหรือประโยชน์ที่

บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงานกับองค์กร จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดเวทีให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้หากเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งการจัดผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน กวาระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

นำตัวแปรที่พบไปศึกษาซ้ำกับประชากรกลุ่มอื่นเพื่อยืนยันผลการวิจัยว่าสามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้จริง ตลอดจนเพิ่มตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามาศึกษา เช่น บรรยากาศองค์กร (Black, 1988) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Chen & Eldridge, 2011) สมรรถนะแห่งตน (Selmer & Fenner Jr, 2009) เป็นต้น ในบริบทที่แตกต่างกันออกไปเพื่อใช้เป็นตัวแปรในการทำนายการปรับตัวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปัทมดา เผือกพันธ์. (2540). แนวคิดและการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น. **วารสารศูนย์การศึกษาต่อเนือง**, 5(3), 77-80.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2555). **องค์กรในฝันบัณฑิตใหม่ มั่นคง-เงินเดือนสูง-มีซีเอสอาร์**. ค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2555, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1332764107&grpid=09&catid=02&subcatid=0212
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). **ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง**. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตวิทยุบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ยูพาวดี สมบูรณ์กุล และคณะ. (2543). การศึกษาแนวโน้มความต้องการบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจในภาคใต้. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 18(2), 35-42.
- อภิขญา อินทราสุภา. (2550). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. *การประชุมเชิงวิชาการด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การพระนครเหนือ ครั้งที่ 1*. หน้า 9 – 17.
- อริสา สำรอง. (2553). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. ศึกษานิพนธ์การพัฒนารายการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- Andrew, H. A. and Roy, S. C. (1991). *The Roy's adaptation model*. California: Aplenton & Lange.
- Arkoff, A. (1968). *Adjustment and mental health*. New York: McGraw-Hill.
- Ashford, S.J. and Black, J.S. (1996). Proactivity during organizational Entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2),199-214.
- Ashforth, B. E., Saks, A. M., and Lee, R. T. (1998). Socialization and newcomer adjustment: The role of organizational context. *Human Relations*, 51(7), 897-926.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology*, 41(1), 1-26.
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-291.

- Black, J. S. and Gregersin, H. B. (1991). The other half of the picture: Antecedents of spouse cross-cultural adjustment. **Journal of International Business Studies**, 22(3) 461-77.
- Breiden, O., Mohr, A. T., and Mirza, H. R. (2006). An empirical test of a correspondence model of expatriate managers' work adjustment. **International Journal of Human Resource Management**, 17(11), 1907-1925.
- Breiden, O., Mohr, A. T., and Mirza, H. R. (2006). An empirical test of a correspondence model of expatriate managers' work adjustment. **International Journal of Human Resource Management**, 17(11), 1907-1925.
- Brief, A. P., Butcher, A., and Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 62(1), 55-62.
- Caligiuri, M. C. (2000). Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. **Management International Review** , 40(1), 61-80.
- Camgoz, S. M. and Karapinar, R. P. (2011). Managing job satisfaction: The mediating effect of procedural fairness.

International Journal of Business and Social Science,
2(8), 234-243.

- Chen, J. and Eldridge, D. (2011). The missing link in newcomer adjustment: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. **International Journal of Organizational Analysis**, 19(1), 71 – 88.
- Churh, A. T (1982). Sojourner adjustment. **Psychological Bulletin**, 9(3), 540-572.
- Cooper-Thomas, H., Anderson, N., and Cash, M. (2012). Investigating organizational socialization: a fresh look at newcomer adjustment strategies. **Personnel Review**, 41(1), 41 – 55.
- Costa, P.T., Jr. and McCrae, R.R. (1992). **Revised NEO personality inventory and NEO five factor inventory: Professional manual**. Odessa, FL: PAR.
- Dalton, M. and Wilson, M. (2000). The relationship of the five-factor model of personality to job performance for a group of Middle Eastern expatriate managers. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 31(2), 250-258.
- Dawis, R. B. and Lofquist, L. (1984). **A Psychological theory of work adjustment: An individual difference model and its application**. Minneapolis: University of Minnesota.
- Epstein, S. (1980). The stability of behavior II implication for psychological research. **American Psychologist**, 35(9), 790-806.

- Furnham, A. and Zazherl, M. (1986). How people make their own environments: A theory of genotype-environment effects. *Child Development*, 54(2), 424-435.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2000). *Behavior in organization* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall
- Hezberg, F. (1966). Motivation-hygiene theory, In D. s. Pugh, (Ed.) *Organizational theory*. Harmondsworth. London: Penguin Books.
- Hogan, J. and Ones, D.S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). New York: Academic Press.
- Hogan, J., and Hogan, R. (1986). *Hogan personnel selection series manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Huang, T. J., Chi, S.C., and Lawler, J.J. (2005). The relationship between expatriate's personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1656-1670.
- Judge, T. A. and Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of applied Psychology*, 87(5), 797-807.

- Judge, T. A., Heller, D., and Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, 87(3), 530-541.
- Kim, L. and Mueller, C. W. (1978). **Factor analysis: Statistical methods and practical issues**. California: SAGE.
- Lee, L. and Sukoco, B. M. (2008). The Mediating effects of expatriate adjustment and operational capability on the success of expatriation. **Social Behaviour & Personality: An International Journal**, 36(9), 1191-1204.
- McCrae, R. R., & Costa, P.T., Jr. (1989). Reinterpreting the Myers-briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. **Journal of Personality**, 57(1), 17-40.
- Mendenhall, M. and Odduo, G. (1985). The dimension of expatriate acculturation. **Academy of Management Review**, 10(1), 39-47.
- Na-Nan, K. and Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. **International Journal of Business and Social Science**, 4(2), 95-103.
- Nicholson, N. (1984). A Theory of work role transitions. **Administrative Science Quarterly**, 29(2), 172-91.
- Peltokorpi, V. (2008). Cross-cultural adjustment of expatriates in Japan. **International Journal of Human Resource Management**, 19(9), 1588-1606.

- Raghuram, S. Garud, R., Wiesenfeld, B., and Gupta V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. **Journal of Management**, 27(3), 383-405.
- Ramalu, S. S., Rose, R. C., Uli, J., and Kumar, N. (2010). Personality and cross-cultural adjustment among expatriate assignees in Malaysia. **International Business Research**, 3(4), 96-104.
- Rusting, C.L., and Larsen, R.J. (1998). Personality and cognitive processing of affective information. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 24(2), 200-213.
- Saetang, J., Sulumnad, K., Thampitak, P. and Sungkaew, T. (2010). Factor affecting perceived job performance among staff: A case study of Ban Karuna Juvenil Voctional Training Centre for Boys. **The Journal of Behavioral Science**, 5(1), 33-45.
- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (1998). **Psychology and work today** (7th ed.). Upper Saddle Reiver, NJ: Prentice-Hall.
- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (1998). **Psychology and work today** (7th ed.). Upper Saddle Reiver, NJ: Prentice-Hall.
- Selmer, J. and Fenner Jr, C. R. (2009). Spillover effects between work and non-work adjustment among public sector expatriates. **Personnel Review**, 38(4), 366 – 379.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gregersin, H. Black, J . S., and Ferzandi, L. A. (2006). You can take it with you:

Individual differences and expatriate effectiveness.

Journal of Applied Psychology, 91(1), 109-125.

Shimoni, T., Ronen, S., and Roziner, I. (2005). Predicting expatriate adjustment: Israel as a host country. **International Journal of Cross Cultural Management**, 5(3), 293-312.

Spector, P. (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences**. Thousand Oaks, CA: Sage.

Srivastava, S. K. (2002). An empirical study of job satisfaction and work adjustment in public sector personnel. **Dehi Business Review**, 3(2), 184-189.

Stening, B. W. (1979). Problems of cross-cultural contact: a literature review. **International Journal of Intercultural Relations**, 3(3), 269-313.

Su-Chao, C. and Ming-Shing, L. (2006). Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment - An empirical study in Taiwan. **The Business Review, Cambridge** , 6(1), 201-207.

Tung, R. (1981). Selecting and training of personnel for oversea assignments. **Columbia Journal of World Business**, 16(1), 68-78.

Wang, X. and Pierre, J. S. (2005). Work adjustment and job satisfaction of Filipino immigrant employees in Canada. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, 22(3), 243-254.