

ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อ
การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

**FACTORS OF PERSONALITY AND JOB CHARACTERISTIC
INFLUENCING WORK ADAPTATION OF STAFF IN THE AUTO
PARTS INDUSTRY**

จิตรวี มุสิกสุต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อ
การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

จิตรวี มุสิกสุต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อ
การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
Factors of Personality and Job Characteristics Influencing Work Adaptation
of Staff in the Auto Parts Industry

ชื่อ - นามสกุล นางสาวจิตรีวี มุสิกสุต

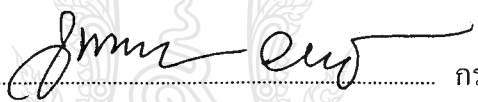
วิชาเอก การจัดการทั่วไป


อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ด.


ปีการศึกษา 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

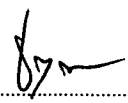

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ, D.B.A.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ยาวีรราช, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อุษาพร เสวกวิ, กศ.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 6 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจิตรีวิ มุสิกสุต
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์กล้าหาญ ฦ น่าน, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 399 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.956 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะงานและด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.184 ถึง 0.517 นอกจากนั้นการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 62.006, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 48, P-value เท่ากับ 0.084 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.976 ส่วนค่า RMR เท่ากับ 0.009 เมื่อพิจารณาเส้นสัมพันธ์อิทธิพลในแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.17, p > 0.05$ และบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.65, p > 0.001$

คำสำคัญ : ลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน การปรับตัวในการทำงาน

Thesis Title	Factors of Personality and Job Characteristics Influencing Work Adaptation of Staff in the Auto Parts Industry
Name-Surname	Miss Jitrawee Musikasut
Major Subject	General Management
Thesis Advisor	Mr. Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2013

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the relationship and influence of the factors of personality, job characteristics, and work adaptation of staff working in the auto parts industry in Navanakorn Industrial Estate, Pathum Thani.

The samples were 399 operational staff who were working in the auto parts factories in Navanakorn Industrial Estate. The research instrument was the questionnaire already tested for the content validity with reliability of 0.956. Due to data analysis, confirmatory factor analysis (CFA) was used to analyze the construct validity. Meanwhile, Pearson Correlation was utilized to analyze empirical data, and Structural Equation Modeling (SEM) was used to analyze any influences.

The results revealed that the levels of opinion of personality, job characteristics, and work adaptation were mostly at high level. Due to the relationships among the factors, the results indicated that all variables were related at high level with the values between 0.184 and 0.517. Owing to the study of the factors of personality and job characteristics affecting work adaptation, the results were relevant to empirical data ($\chi^2 = 62.006$, $df = 48$, $p\text{-value} = 0.084$, $GFI = 0.976$, and $RMR = 0.009$). Regarding the standard coefficient in Structural Equation Modeling (SEM), the result revealed that job characteristics significantly had the influences on work adaptation at $\beta = 0.17$, $p > 0.05$ while personality significantly had the influences on work adaptation at $\beta = 0.65$, $p > 0.001$.

Keywords: Personality characteristics, Job characteristics, Work adaptation

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปรับตัวในการทำงานและส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงขึ้นไป ตลอดจนหน่วยงานที่สนใจผลการศึกษานำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายหรือส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรเกิดการปรับตัวในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนอีกหลาย ๆ ท่านที่มีอาจเอ่ยนามได้อย่างครบถ้วน ซึ่งเป็นผลให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยในการครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อพัฒนาการปรับตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณประโยชน์อย่างสำคัญและต่อเนื่องยาวนานให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติสืบไป

จิตรวี มุสิกสุต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	11
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	16
1.3 สมมติฐานการวิจัย	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	16
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการ	22
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ	34
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน	43
2.4 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น	49
2.5 ความเป็นมาของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์	56
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4.2 ผลการวิเคราะห์	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ	116
5.1 สรุปผลการวิจัย	118
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	120
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	126
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	127
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	136
ภาคผนวก ก ราชนามผู้เชี่ยวชาญ	137
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	139
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	144
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม	152
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร	165
ประวัติผู้เขียน	171

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 งานวิจัยการปรับตัวในการทำงาน	33
ตารางที่ 2.2 ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพ แบบห้วนไหว	37
ตารางที่ 2.3 ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพ แบบแสดงตัว	38
ตารางที่ 2.4 ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพ แบบเปิดกว้าง	39
ตารางที่ 2.5 ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพ แบบประนีประนอม	40
ตารางที่ 2.6 ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบมีสติ	41
ตารางที่ 2.7 ค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในแบบจำลอง	51
ตารางที่ 3.1 การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	65
ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	69
ตารางที่ 3.3 คะแนนในแต่ละระดับการปรับตัวในการทำงานของแบบสอบถาม	73
ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดบุคลิกภาพ	74
ตารางที่ 3.5 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดคุณลักษณะงาน	75
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ	79
ตารางที่ 4.2 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามอายุ	80
ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา	80
ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามรายได้	81
ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์	82
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวน	84
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็น เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน	85
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวม	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพในแต่ละด้าน	88
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงานโดยรวม	91
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละด้าน	92
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนโดยรวม	94
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน	95
ตารางที่ 4.14 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร	99
ตารางที่ 4.15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่ปรับใหม่	101
ตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบค่าสถิติ	102
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ตามแบบจำลองสมมติฐานหลังที่มีการปรับแก้	103

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด	20
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะงาน	45
ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง	55
ภาพที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	70
ภาพที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	71
ภาพที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ	79
ภาพที่ 4.2 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามอายุ	80
ภาพที่ 4.3 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา	81
ภาพที่ 4.4 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามรายได้	82
ภาพที่ 4.5 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์	83
ภาพที่ 4.6 แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน	97
ภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการปรับตัวในการทำงาน	98
ภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการปรับตัวในการทำงานที่ปรับเปลี่ยน	100

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2514 จนเป็นที่ยอมรับว่า อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยมีความสามารถในการผลิตสูงสุดของอาเซียน คือ มีกำลังการผลิตรถยนต์ 1 ล้านคันต่อปี และรถจักรยานยนต์ 2.2 ล้านคันต่อปี นอกจากนี้อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยยังประกอบไปด้วยโรงงานผลิตชิ้นส่วนทั้งประเภทที่ใช้ในการประกอบยานยนต์ (OME : Original Equipment Manufacturing) ประเภทอะไหล่รถยนต์ (REM: Replacement Equipment Manufacturing) รวมกันอยู่ประมาณ 700 ราย ซึ่งส่งผลให้เกิดอุตสาหกรรมเชื่อมโยงภายในประเทศและการจ้างงานเป็นจำนวนมาก

นอกจากนี้ตลาดชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทอะไหล่และสินค้าประดับยนต์ยังมีขนาดใหญ่มาก และมีความต้องการอยู่ทั่วโลก โดยหากมองถึงสินค้าที่แข่งขันอยู่ในตลาดนี้ พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าที่ผลิตจากประเทศไต้หวัน อินเดีย และจีน ซึ่งถ้าหากมองถึงศักยภาพของประเทศผู้ผลิตเหล่านี้แล้ว ย่อมเป็นโอกาสที่ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยมีโอกาสแข่งขันและสามารถเข้าไปมีส่วนแบ่งทางการตลาดดังกล่าวได้ หากได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและส่งเสริมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

โดยอุตสาหกรรมนั้นได้เน้นไปในการพัฒนาเทคโนโลยี ที่จะนำเข้ามาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิต รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ การบริหารงานขององค์กรสมัยใหม่นั้น จะต้องมีทรัพยากรทางการบริหารงานอันเป็นปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องมืออุปกรณ์ (Machine) วิธีการดำเนินงาน (Method) และข้อมูลสารสนเทศทางการบริหาร (Management Information) ซึ่งคนถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะจะเป็นผู้ที่นำทรัพยากรทางการบริหารทุกปัจจัยเข้าสู่ (Input) กระบวนการบริการ (Process) เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Output) ที่จะป้อนต่อองค์กรโดยรวม (สรรเสริญ เศษะบุรพา, 2545) ดังนั้น “คน” จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งซึ่งจะมีผลทำให้ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาธุรกิจโดยความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความว่าเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุด แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักที่จะปรับตัว

เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่อยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (พิชญ์สินี ดีผลผล, 2545:1)

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่กำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วสำหรับการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ในส่วนของผู้ผลิตและประกอบรถยนต์ได้ทำการส่งออกในปี 2551 (ม.ค.-ก.ย.) มูลค่าทั้งสิ้น 126,871.76 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2550 (92,920.64) ร้อยละ 36.54 ชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีการส่งออกมากที่สุดคือ OME Parts มีมูลค่าการส่งออกทั้งสิ้น 102,881.69 ล้านบาท รองลงมาคือ เครื่องยนต์ มูลค่า 14,568.57 ล้านบาท และ ชิ้นส่วนอะไหล่ มีมูลค่าการส่งออก 7,500.07 ล้านบาท (สถาบันยานยนต์, 2551)

จากการผลักดันให้ไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์และการเปิดเสรีทางการค้า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ผลิตต้องมีการปรับตัว ให้สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตในต่างประเทศได้ โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานการผลิตให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากลและความต้องการของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ ซึ่งเป็นผู้กำหนดมาตรฐานดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต้องมีการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านบุคลากร คุณภาพสินค้า เทคโนโลยี และมาตรฐานการผลิต เพื่อยกระดับตัวเองให้เป็นที่ยอมรับจากบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น การพัฒนาของผู้ผลิตจึงจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานให้ผลผลิตมีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงการลดต้นทุนในการผลิต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการวิจัยและการพัฒนา จากสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ผันผวนทำให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้รับผลกระทบ ต้องเร่งปรับปรุงพัฒนาและหาทางป้องกันให้มีการบริหารจัดการองค์การเพื่อรองรับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ การที่อุตสาหกรรมจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้นั้น จะต้องมีความพร้อมในการพัฒนาทั้งประสิทธิภาพและการบริหารจัดการต้นทุนอันเป็นที่มาของความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในระดับต้น ๆ ที่เป็นตัวชี้วัดและส่งเสริมต่อประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมในภาวะการแข่งขัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ผู้ใช้แรงงานตลอดจนผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวในสภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตภายใต้แรงกดดันอันเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ หนึ่งในปัญหาดังกล่าวคือ การปรับตัวในการทำงานที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนระบบการบริหารขององค์กรนั้น ๆ

ภายใต้สภาวะการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นธุรกิจแขนงใดก็ตามแต่ละองค์กรย่อมต้องมีความพร้อมตามสภาพของตนเอง ในขณะเดียวกันก็ย่อมมี

ปัญหาอุปสรรคเหมือนเงาติดตามไปควบคู่อยู่เสมอ เพียงแต่ว่าองค์กรใดจะมีความสามารถในการปรับตัวหรือนำความพร้อมของตนที่มีอยู่มาใช้ให้บังเกิดผลดีที่สุด อีกทั้งจัดปัญหาอุปสรรคที่มีอยู่นั้นให้หมดไปหรือควบคุมไม่ให้มีปัญหาอุปสรรคเพิ่มขึ้นมาอีก แน่นนอนที่สุดตลอดเวลาของการคงอยู่ขององค์กรย่อมต้องมีปัญหาอุปสรรคที่ต้องแก้ไขหรือมีสิ่งแปลกใหม่ให้คิดปรับปรุงอยู่เสมอ ดังนั้นจึงต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่มีความสามารถในการคิดพิจารณาอย่างเป็นระบบ มิใช่คิดในวงแคบแก้ปัญหาลเฉพาะหน้าเฉพาะเรื่องโดยมิได้คำนึงถึงผลกระทบต่อระบบการทำงานส่วนอื่นขององค์กร ซึ่งอาจจะมีผลเสียหายหรือยิ่งเป็นปัญหาต่อไปโดยไม่รู้จักจบก็ได้ บุคลากรในองค์กรจะมีความรู้ความชำนาญในการทำงาน องค์กรต้องใช้เวลาในการพัฒนาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น ธุรกิจการให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ บุคลากรในองค์กรนี้จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญทางเทคโนโลยีอย่างสูง ต้องเป็นผู้ที่พร้อมจะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ จากลักษณะขององค์กรธุรกิจเช่นนี้ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เกษม เถлимชนะเลิศกิจโกศล, 2543)

การปรับตัวในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป เนื่องจากการทำงานที่เป็นกิจกรรมหลักที่ทุกคนต้องปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม ปัจจุบันร้อยละ 80 ของการดำรงชีวิตในแต่ละวันส่วนใหญ่จะถูกใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานของบุคคลจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและหากยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ (พินดา สุจริตกุลธร, 2538) การที่บุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีจะเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้สัมฤทธิ์ผล มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์กรพร้อมทั้งเกิดความพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งในทางกลับกันบุคคลที่ปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาไม่ได้ รวมทั้งไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รอบ ๆ ตัวได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง สภาพการทำงานที่ส่งผลให้ผู้ทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจเกิดความสูญเสียความสมดุลของร่างกายมีผลทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ในแง่บวกคือทำให้เกิดผลผลิต ประสิทธิภาพขององค์กร ในแง่ลบคือ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (เกษม เถлимชนะเลิศกิจโกศล, 2543)

การที่บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันและการที่จะบอกได้ว่า บุคคลมีความแตกต่างกันอย่างไรนั้น บุคคลจะต้องสามารถบอกได้ก่อนว่าตนเองมีสิ่งใดที่แตกต่างกับคนอื่น ๆ อย่างไร ซึ่ง

ความแตกต่างสามารถบอกได้จากการมองเห็นและการสังเกตจากท่าที อากัปกิริยาภายนอกบ่อย ๆ การได้เห็นบุคลิกภาพหลาย ๆ แบบทำให้บุคคลสามารถจดจำ และเข้าใจลักษณะของแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดีและนำไปสู่การยอมรับในความเป็นตัวเองของบุคคลนั้น ๆ การที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ ได้ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และอยู่ร่วมกับคนอื่นได้เพราะแต่ละคนเข้าใจในความแตกต่างในเรื่องบุคลิกภาพของกันและกัน

การศึกษาบุคลิกภาพจะทำให้เกิดประโยชน์ในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อคัดเลือกบุคคลในการเข้าศึกษาต่อในการเข้าทำงาน การที่บุคคลจะศึกษาต่อหรือทำงานอย่างมีความสุขและมีความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคลิกภาพ ที่สอดคล้องกับงานนั้น ๆ เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว ชอบสังคมอาจเลือกเรียนสาขาวิชาที่พบปะผู้คน แต่ผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวไม่ชอบคนมาก ๆ ไม่ชอบพูด ก็อาจเลือกศึกษาในสาขาที่ทำงานกับเครื่องยนต์กลไก ดังนั้นบุคคลสามารถที่จะมีการวางแผน ในการศึกษาต่อเพื่อการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมตามลักษณะบุคลิกภาพของตน

การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่คนหลายคนในสังคมให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์ไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ เราทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยกัน ต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นสมาคม และในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เราจะต้องมีเพื่อนมีกลุ่มมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลหลายคน หลายแบบ หลายบุคลิกภาพแล้วเราจะทำอย่างไรให้ตัวสามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ ปรับตัวให้กับสังคมนั้น ๆ ได้ เป็นที่รักของคนอื่น ๆ บุคคลจะต้องพบปะกัน และทักทายกัน พูดจาปราศรัย ยิ้มแย้มแจ่มใสให้กับคนที่ตนเองรู้จักหรือบางครั้งคนที่เราไม่รู้จักเราก็อาจทักทายได้และมีคนอื่นอีกหลายคนที่มีความปรารถนาให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่ตนอยู่ แต่ก็มิใช่น้อยที่ไม่สามารถเข้ากับกลุ่มหรือสังคมได้ ซึ่งอาจจะไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ๆ หรือบุคคลอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ โดยทั้งสิ้น และบุคลิกภาพก็สามารถที่จะฝึกฝนหรือปรับปรุงได้และถ้าเราต้องการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ เราสามารถฝึกหัดได้ด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพของตัวเอง ต้องเริ่มพัฒนาที่ตัวเอง ตัวเราเองต้องเข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ ต้องปรับตัว ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ตัวเราอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไม่มีสิ่งแวดล้อมใด ๆ ในโลกที่จะโน้มตัวเข้ามาหาบุคคล แต่บุคคลต่างหากที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้การพัฒนาบุคลิกภาพจะทำให้ตัวเรามีอำนาจในการดึงดูดให้บุคคลสนใจในบุคลิกภาพของตัวเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพทางกายดีย่อมมีเสน่ห์อยู่ในตัวอยู่แล้ว เสน่ห์ประจำตัวของบุคคลแต่ละบุคคลย่อมทำให้สามารถดึงดูดคนอื่นได้ บุคลิกภาพที่ดีช่วยให้เราได้เปรียบคนอื่นในหลาย ๆ เรื่องเช่นการคบค้าสมาคมกับคนอื่น นับเป็นการเริ่มต้นที่ดียิ่ง ถ้าบุคคลจะมีบุคลิกภาพทางใจที่ดีงามมาช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนอีกด้วยจะมีคนนิยมชมชอบเพิ่มขึ้นด้วย มีมิตรภาพมากขึ้น หรือแม้แต่การสมัครงาน คนที่มีบุคลิกภาพดีโอกาสที่จะได้งานก็ย่อม

ดีกว่า การพัฒนาบุคลิกภาพสามารถช่วยให้เรามีสุขภาพจิตดีอันเกิดจากบุคลิกภาพทางกายที่ดีมีคนรัก คนที่มีเพื่อนฝูงรัก สังคมยอมรับ คือคนที่ไม่ค่อยมีปัญหาทางด้านสังคมและอารมณ์ ซึ่งเป็นผลทำให้สุขภาพจิตของเขาคิดตามไปด้วยสุขภาพจิตที่ดีมีส่วนส่งเสริมให้บุคลิกภาพทางกายดียิ่งขึ้นไปอีก คนที่มีสุขภาพจิตดี จะมีความสุขและมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น ไม่รบกวนหรือแสดงอารมณ์อันไม่พึงประสงค์ต่อคนอื่น เป็นปัจจัยให้ผิวพรรณผ่องใสงดงาม หน้าตาเข้มแข็ง มีการแสดงความสามารถออกมาทางกิริยาวาจา สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งเสริมให้เป็นคนที่ถูกใคร่ของคนทั่ว ๆ ไป บุคคลที่มีบุคลิกภาพกายดีไม่มีปมด้อย รูปร่างสง่างาม น่าชื่นชมเป็นผลให้บุคคลผู้นั้นสุขภาพจิตดีหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นคนที่มีบุคลิกภายในดี คือ มีอุปนิสัยดีไปด้วย อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลที่มีความพิการทางด้านร่างกายแต่มีสุขภาพจิตดีภาพรวมของบุคคลนั้นก็จะดีด้วย ฉะนั้นจะอย่างไรก็ได้ให้ตัวเรามีความสุข ทั้งสุขกายสุขใจและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ทำให้สังคมเกิดปัญหาเท่านี้ชีวิตก็สุขพอแล้ว ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้บุคคลมีความสุขแล้วยังนับได้ว่าไม่ได้สร้างปัญหาให้แก่สังคม ไม่สร้างกระแส ไม่เล่นเกม ไม่กดดันสังคมไปตามทิศทางที่ตนต้องการ สังคมก็จะอยู่อย่างปกติสุขบุคคลแต่ละคนเป็นหน่วยหนึ่งที่จะทำให้สังคมที่เราอยู่ประสบความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นหรือล้มเหลว การที่บุคคลสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้ไปสู่บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ พัฒนาตนตามความรู้ความสามารถและศักยภาพแห่งตน สังคมนั้นย่อมประสบความสำเร็จและเมื่อสังคม ย่อมประสบความสำเร็จสังคมใหญ่ก็จะเจริญรุดหน้าไปด้วย (สุภวรรณ พันธุ์จันทร์, 2554)

นอกจากการพัฒนาบุคลิกภาพแล้ว บุคคลที่สามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของงานได้อย่างเต็มความสามารถหรือตรงตามที่อยู่ปฏิบัติงานต้องการนั้นย่อมส่งผลดีต่อบุคคลนั้น ๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ เสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman & Oldham, 1975) โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้นบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีจะเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้สัมฤทธิ์ผล มีความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งในทางกลับกัน บุคคลที่ปรับตัวในการทำงานไม่ได้ดี ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเกิดความไม่

พอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคคลด้วย อาจทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวลในการทำงาน ในสภาพการทำงานที่ส่งผลให้ผู้ทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดความสูญเสียความสมดุลทางร่างกาย มีทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ในแง่บวกทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ในแง่ลบส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานขององค์กร เพื่อความมั่นคงและความสำเร็จขององค์กร จากความสำคัญของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน
2. ปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน
3. ปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน
4. ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทที่อยู่ในกลุ่มของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 2,735 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร จำแนกเป็น

1.1 ตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพ

1.1.1 บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว

1.1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

1.1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

1.1.4 บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน

1.1.5 บุคลิกภาพแบบมีสติ

1.2 ตัวแปรคุณลักษณะของงาน

1.2.1 ความหลากหลายของทักษะ

1.2.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

1.2.3 ความสำคัญของงาน

1.2.4 ความมีเอกสิทธิ์ของงาน

1.2.5 ผลย้อนกลับของงาน

2. ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร

2.2 การปรับตัวในการทำงาน จำแนกเป็น

2.2.1 การปรับตัวเข้ากับงาน

2.2.2 การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม

2.2.3 การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

ระยะเวลาในการทำวิจัย 1 มิถุนายน 2555 ถึง 31 พฤษภาคม 2556

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหา หรือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณา จากการปรับตัวในการทำงานด้านต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 3 ด้านคือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ หมายถึง ความสามารถที่จะเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน การยอมรับตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เพื่อสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของงาน

2. การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบข้อบังคับและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะยอมรับและปฏิบัติตามภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของที่ทำงานได้ ยอมรับในระเบียบข้อกำหนดการปฏิบัติงานและสามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงานได้

3. การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

คุณลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขซึ่งประกอบไปด้วย 5 แบบคือ

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ระดับที่บุคคลตอบสนองต่อความเครียด ลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพที่หวั่นไหวมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ตื่นตัว กังวล เกรงใจ หรือ ในทางที่ตื่นเต้นตกใจง่าย ดังนั้นจึงมีโอกาสเกิดความเครียดในที่ทำงานได้มากกว่าผู้อื่น

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถอดทน ออกค้ำต่อสิ่งเร้าจากบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยที่บุคคลที่มีลักษณะแบบแสดงตัวสูงจะมีลักษณะชอบร่วมกันกับผู้อื่น และชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย

3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง ระดับที่บุคคลเปิดรับประสบการณ์ใหม่หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูงมีแนวโน้มที่จะมีความสนใจที่หลากหลาย และชอบเรื่องเทคโนโลยีพอ ๆ กับความคิดเชิงกลยุทธ์

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง ระดับที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในลักษณะที่มีความอดทน เป็นที่พอใจและยอมรับของผู้อื่น

5. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง ระดับที่บุคคลใช้ความพยายามมุ่งไปสู่เป้าหมาย บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติสูง เป็นบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างขยันหมั่นเพียร มีวินัย และลักษณะที่เชื่อถือได้

คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ออกแบบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน การปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้านคือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลาย ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ในงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น รวมทั้งมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

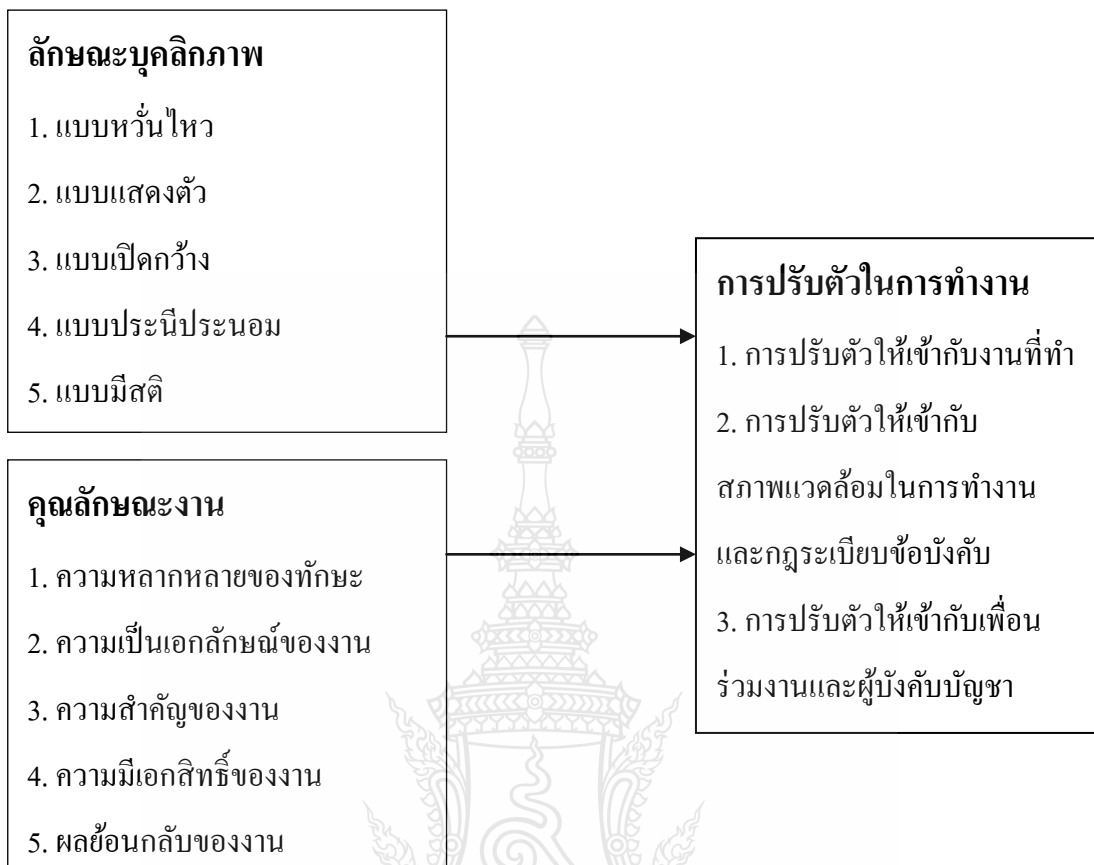
4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการการทำงานของตนเอง

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback From Job) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของตนเอง

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันตามแต่ลักษณะงานของตน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า นักวิชาการและบุคคลทั่วไปที่สนใจทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าว ได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1985) คุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1975) และการปรับตัวในการทำงานของสมศรี อู่ตระกูล (2525), ช่อศักดิ์ดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533), รัชณี ตรีศรีรงค์โกศล (2533), ศษณี จรัสโชติพิณิต (2536), ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540), เกษม เฉลิมชนะกิจโกศล (2543) และกล้าหาญ ณ น่าน (2556) จากนั้นผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวความคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดของปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้เกิดประโยชน์ใน 2 ส่วน คือ ประโยชน์เชิงวิชาการ และประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ โดยจะเสนอรายละเอียดตามลำดับ

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1. เป็นความรู้ในการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศามารถปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2. ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับนักวิจัยที่สนใจทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางในการเพิ่มองค์ความรู้และความเข้าใจที่จะช่วยอธิบายถึงการปรับตัวในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวางแผนและส่งเสริมให้มีการปรับตัวในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
2. เป็นข้อมูลที่องค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะแสวงหาและเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ โดยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดและสมมติฐานของงานวิจัย ซึ่งได้แบ่งการทบทวนวรรณกรรมออกเป็น 6 ส่วน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
- 2.4 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
- 2.5 ความเป็นมาของกลุ่มงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีในการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน เป็นการปรับตัวอีกด้านหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยนี้ การปรับตัวในการทำงานจะแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้ คือ ความหมายของการปรับตัว ความสำคัญของการปรับตัว สาเหตุของการปรับตัว ลักษณะของการปรับตัวที่ดี ผลของการปรับตัว ประโยชน์ของการปรับตัว และการปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน

ความหมายของการปรับตัว

ความหมายของการปรับตัว มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงการปรับตัวไว้หลากหลาย ซึ่งจะกล่าวพอสังเขป ดังนี้

Arkoff (1968 : 4) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า เป็นการปะทะสังสรรค์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมของเรา บุคคลแต่ละคนจะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของตน แต่ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็ตกอยู่ภายใต้ความกดดันของสภาพแวดล้อมที่ทำให้ต้อง

มีความประพจน์ที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นการปรับตัวจึงเป็นวิธีการในการผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลให้ผสมกลมกลืนกับข้อเรียกร้องจากสิ่งแวดล้อมซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานะที่แตกต่างกัน

Dawis and Lofuquist (1984 : 55) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่า เป็นกระบวนการความพยายามอย่างต่อเนื่องและเป็นพลวัตของบุคคลในการค้นหาหรือการทำให้หน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้รับความสำเร็จหรือคงรักษาให้สามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

Haber and Runyon (1984 : 4-6) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า พฤติกรรมการปรับตัว (Adjustment) เป็นกระบวนการที่มนุษย์และสัตว์พยายามแสวงหาความสมดุลระหว่างความต้องการกับสิ่งเร้าหรือการกระทำที่ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนองและจำเป็นต้องปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

เกษม เถลิษณะกิจโกศล (2543 : 14) กล่าวว่าไว้ว่าการปรับตัวหมายถึงความสามารถของบุคคลที่พยายามหาทางออกให้ตนเองเมื่อบุคคลต้องประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคขัดขวางโดยมีพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการต่อตนเองอย่างสมดุลและรวมถึงการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกเช่นครอบครัวสังคมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

เต็มศักดิ์ คทวณิช (2546 : 293) ได้ให้ความหมายว่า ความพยายามของบุคคลในการที่จะหาวิถีลดสถานะความตึงเครียดทางอารมณ์ที่เกิดจากความไม่สมปรารถนาในสิ่งของตนเองหรือสังคมคาดหวัง รวมไปถึงการปรับตัวพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ ความพยายามดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2544 : 105) ได้ให้ความหมายว่า การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการทำให้ชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งกายและใจไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

สุชา จันทร์เอม (2527 : 151) กล่าวว่าไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมของเขา มนุษย์ทุกคนต้องมีการปรับตัว トラบเท่าที่เขายังดำรงชีวิตอยู่ ต้องแก้ไขปัญหาเพื่อความสำเร็จในการทำงาน เพื่อนำมาหาเลี้ยงชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางกายทางจิตใจและทางสังคม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการปรับตัว เป็นกระบวนการที่มนุษย์และสัตว์พยายามแสวงหาความสมดุลระหว่างความต้องการกับสิ่งเร้าหรือการกระทำที่ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนองและ

จะต้องปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้เข้าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ การปรับตัวมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ คือการปรับตัวทางร่างกายกับการปรับตัวทางสังคม

1. การปรับตัวทางร่างกาย เมื่อร่างกายเกิดความต้องการก็จะขาดสมดุล จึงทำให้ต้องแสวงหาอาหารมาบำบัดความต้องการ จึงจะทำให้ร่างกายเกิดสมดุลอีกต่อไป วิธีการที่แสวงหาตอบสนองความต้องการให้เกิดความสมดุลนั้นเป็นวิธีการปรับตัว

2. การปรับตัวทางสังคม เกิดจากความต้องการ การยอมรับ ความรักเกียติและการเป็นสมาชิกของสังคม เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อค้นหาวิถีทางที่ทำให้ได้รับการตอบสนองเพื่อให้เกิดความพอใจ วิธีการที่เปลี่ยนพฤติกรรมนั้น คือ การปรับตัว

ความสำคัญของการปรับตัว

ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญหรือความจำเป็นของการปรับตัวไว้หลากหลาย ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2541 : 435) ได้เสนอว่า มนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพราะการปรับตัวมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ดังนี้

1. การรู้จักปรับตัวเป็นการบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจ ความขัดแย้ง ความกดดัน และความเครียด เมื่อบุคคลเกิดความเครียดและไม่สบายใจ ย่อมต้องรู้จักวิธีการปรับตัวที่ดีจึงจะช่วยให้ชีวิตของบุคคลมีคุณภาพ ไม่เจ็บป่วยทางกายและจิต การปรับตัวจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลทุกคน

2. การรู้จักปรับตัวที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดปัญหาสุขภาพจิต มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยแรงผลักดันบางอย่างในตัวเอง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศบริสุทธิ์และสิ่งต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน แรงผลักดันเหล่านี้จะกระตุ้นให้บุคคลทุกคนพยายามที่จะปรับตัวอยู่เสมอ แต่การปรับตัวของบุคคลแต่ละคน จะแตกต่างกันตามความคิดและความเชื่อ และความสามารถของบุคคลเอง หากบุคคลสามารถปรับตัวได้ดีจะทำให้บุคคลมีความสุข และจะมีลักษณะพฤติกรรมปกติ แต่ถ้าปรับตัวไม่ได้ ก็จะเกิดสภาพไร้ความสุข พฤติกรรมที่เกิดตามมาคือ พฤติกรรมเบี่ยงเบนซึ่งอาจเป็นปัญหาสุขภาพจิตต่อไป

3. การรู้จักปรับตัวจะช่วยให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี บุคคลที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางกายภาพ และทางจิตวิทยาได้ดีย่อมจะนำมาซึ่งความสุขทางกายและทางใจแก่บุคคลนั้น รวมทั้งจะเป็นผลดีต่อการดำรงชีวิตของบุคคลรอบข้างด้วย ไม่ว่าจะเป็นบุตรหลาน สามี ภรรยา บิดา มารดา และบุคคลในสังคมโดยทั่วไป

4. การรู้จักปรับตัวทำให้มีบุคลิกภาพที่ดี บุคคลที่รู้จักการปรับตัวในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ย่อมทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความเครียด และคับข้องใจ รวมทั้งสามารถจัดความทุกข์จากใจได้เสมอ ซึ่งจะช่วยให้บุคลิกภาพของบุคคลนั้นน่าเชื่อถือ เป็นที่เคารพยกย่องของบุคคลโดยทั่วไปและได้รับการไว้วางใจจากหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ให้มีตำแหน่งงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้นไป เพราะเป็นบุคคลที่รู้จักการปรับตัวได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ ส่วนคนที่ปรับตัวไม่ได้ย่อมทำให้เป็นคนที่ขาดความมั่นใจในตนเอง ต้องพึ่งพาคนอื่นอยู่เสมอ

ส่วน นิภา นิชยาน (2520 : 13) มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยแรงผลักดันบางอย่างในตัวเอง ที่ก่อให้เกิดความต้องการจำเป็น ทุกคนมีอาจตอบสนองความต้องการทุกอย่างได้ตั้งใจปรารถนา ความรู้สึกขัดแย้ง ความผิดหวัง ความรู้สึกสับสน ความว้าวุ่นใจ ความเคร่งเครียดอันเกิดจากปัญหา และอุปสรรคย่อมเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่พ้น จะมากหรือน้อยต่างกันไปในแต่ละชีวิตเท่านั้นเอง ความเคร่งเครียดกดดันภายในจิตใจ หรือที่เรียกว่าความข้องคับใจ ย่อมเป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินชีวิตเป็นสุข ดังนั้นคนเราจึงจำเป็นต้องรู้จักปรับตัว เพื่อบรรเทาความรู้สึกข้องคับใจให้เบาบางลง เพื่อที่จะช่วยรักษาคุณภาพแห่งชีวิตไว้ให้ได้ ทั้งนี้จึงกล่าวได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน

สาเหตุของการปรับตัว

สาเหตุของการปรับตัวได้มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับสาเหตุของการปรับตัวไว้หลากหลาย เพื่อให้ทราบสาเหตุและใช้เป็นประโยชน์ต่อการปรับตัว ซึ่งมีดังนี้

Heynes (1958 อ้างถึงในคัชณี จรัสโชติพิณิต, 2536 : 11) กล่าวไว้ว่า “กระบวนการปรับตัวเป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากการมีความต้องการอันจำเป็นความตึงเครียดหรือแรงขับที่ถูกรังเร้าจนกว่าความต้องการอันจำเป็นนั้นจะได้รับการตอบสนองความตึงเครียดลดลงหรือแรงขับนั้นเบาบางลงหรือสั้นลง” จากคำกล่าวนี้จะมองเห็นได้ว่าการปรับตัวต้องมีความเกี่ยวพันเป็นอย่างมากกับความต้องการอันจำเป็นหรืออีกนัยหนึ่งความต้องการอันจำเป็นนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการอันจำเป็นนั้น

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2533 : 263) ได้อธิบายลักษณะการเกิดของการปรับตัวเมื่อร่างกายเกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นร่างกายจะแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เส้นทางเดินจากร่างกายไปสู่จุดมุ่งหมายแสดงไว้ด้วยเส้นไขปลาถ้ำหากว่าการเดินทางจากจุดเริ่มต้นไปสู่จุดมุ่งหมายไม่มีอุปสรรคใด ๆ ก็จะไม่เกิดปัญหาในการปรับตัวแต่ถ้าหากการแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายถูกขวางกั้นด้วยอุปสรรคทำให้บุคคลไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายนี้ได้จะทำให้เกิดความกระวนกระวายใจความคับข้องใจและความขัดแย้งบุคคลผู้นั้นจะพยายามหาทาง

อื่น ๆ ให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายได้จนกระทั่งสามารถเอาชนะอุปสรรคได้และไปสู่จุดมุ่งหมายเกิดความสมหวังขึ้น

บุญทัศน์ ทุนคำ (2522:87 อ้างถึงใน กันยา สุวรรณแสง, 2533 : 65-66) สรุปสาเหตุของการปรับตัวดังนี้

1. แรงขับและความต้องการ (Drives and Needs) ในชีวิตของบุคคล มีความต้องการทางจิต (Psychological Needs) ความต้องการทั้งสองนี้ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เช่น เกิดความหิวเป็นแรงขับให้มนุษย์ดิ้นรน แสวงหา เพื่อสนองความอยากของตน ถ้าเกิดอุปสรรคมาขัดขวางไม่สามารถสนองความต้องการ ไม่สามารถหามาบำบัดความอยากได้ ร่างกายก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อคลายความเครียด ความกระวนกระวายอันเนื่องมาจากความอยาก พฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อคลายความทุกข์ความทรมานทราชนี้เรียกว่าการปรับตัว

2. แรงกระตุ้นจากสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว หรือการที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เช่น ราคาสิ่งของแพงขึ้น แฟชั่นการแต่งตัว การเป็นอยู่ การคมนาคม ความเจริญทางวัตถุต่าง ๆ ก็กระตุ้นให้มนุษย์วิ่งตามตลอดเวลา ต้องตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคม มีปัญหาให้แก้ตลอดเวลา ถ้าแก้ได้ก็มีความสุข ถ้าแก้ไม่ได้ก็เกิดความซับซ้อนใจกระวนกระวายใจจึงหาทางปรับตัวโดยวิธีการต่าง ๆ

3. เจตคติ ความสนใจ จุดมุ่งหมายของชีวิตตัวเองเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับพฤติกรรม

นิภา นิชายน (2530) กล่าวว่า แรงผลักดันซึ่งมีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับการปรับตัว 2 ประการ คือ

1. แรงผลักดันภายนอก

1.1 ประการแรก คือ ความต้องการของร่างกายที่ต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การดำเนินชีวิตของคนเราเป็นการปรับตัวให้เป็นที่ไปตามความต้องการหรือข้อเรียกร้องของร่างกายเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ด้วยดีในสิ่งแวดล้อม

1.2 ประการที่สอง คือ ข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อมของสังคม เกิดจากการที่มนุษย์ต้องอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและจากการที่มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน และผูกพันกับผู้อื่นในสังคมอยู่ตลอดเวลา

2. แรงผลักดันภายใน

2.1 ประการแรก คือ แรงกระตุ้นจากภายในของแต่ละคนซึ่งเกิดจากสภาพทางสรีระของบุคคลนั้น เช่น อาหาร อากาศ และเพศ

2.2 ประการที่สอง คือ ผลของประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นได้เรียนรู้ในชีวิตที่ผ่านมา เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการความสำเร็จ และเป็นที่ยกย่องนับถือ

กัญญา สุวรรณแสง (2533 : 64) มนุษย์ต้องการอยู่ในสภาวะสมดุลระหว่างตัวเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบางครั้งสิ่งแวดล้อมก็ยังมีอิทธิพลเหนือมนุษย์ แต่ในบางกรณีมนุษย์ก็สามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ การปรับตัวจึงมีความมุ่งหมายสำคัญ ดังนี้

1. การปรับตัวเพื่อเอาชนะสิ่งแวดล้อม เพื่อถ่วงดุลสิ่งที่คนยังขาดอยู่
2. การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม คือ ขอมทำตามสิ่งแวดล้อม เมื่อไม่สามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมซึ่งมีพลังเหนือกว่าได้ ก็ทำตัวเองให้สอดคล้องตามสิ่งแวดล้อมนั้นเพื่อรักษาสมดุลไว้

ลักษณะการปรับตัว

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการปรับตัวที่ดี มีประโยชน์ต่อการทำวิจัยในเรื่องของการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะจะได้รู้ประสิทธิภาพในการปรับตัวที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2540 : 435) ได้เสนอไว้ว่าการปรับตัวที่ดีหรือไม่ดีถูกหรือผิดเป็นเรื่องยากจะตอบได้ถูกต้องเพราะเรื่องของการปรับตัวขึ้นอยู่กับมาตรฐานของแต่ละคนการปรับตัวของบุคคลหนึ่งอาจได้ผลสำหรับคน ๆ นั้นแต่ไม่เหมาะกับคนอื่น ๆ โดยทั่วไปลักษณะการปรับตัวที่ดีมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. การปรับตัวที่เหมาะสมมักเป็นการปรับตัวของบุคคลที่เป็นในทิศทางที่จะนำประโยชน์มาให้บุคคลนั้นการปรับตัวที่เหมาะสมของบุคคลทำให้ตัวเองดีขึ้นมีความสุขและทำให้ชีวิตมันคง
2. การปรับตัวแล้วทำให้บุคคลสามารถเข้าสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพการปรับตัวที่ดีทำให้สามารถเข้ากับผู้อื่นในสังคมได้ดีแต่ไม่ใช่ในลักษณะคล้อยตามหรือประเภทลูกขุนพลอยพยัคหรือเป็นคนขวางโลกแต่เป็นคนเข้าใจบุคคลเข้าใจความเป็นไปของโลกรอบข้างตัวเช่นการแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลในขณะประชุม
3. การปรับตัวที่ดีต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือ ไปล่วงเกินสิทธิและเสรีภาพผู้อื่น ตัวอย่างเช่นนักศึกษาคุยเสียงดังหน้าห้องสอบขณะที่เพื่อน ๆ กำลังสอบอยู่การส่งเสียงดังรบกวนสมาธิของเพื่อนที่กำลังสอบถือว่าเป็นการปรับตัวอย่างหนึ่งของการละเมิดสิทธิผู้อื่น
4. บุคคลที่ปรับตัวดีมักจะได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและแบบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์การอบรมเลี้ยงดูถูกต้องในวัยเด็กจะมีผลทำให้เป็นคนที่มีความเข้มแข็งอดทนและมีเหตุผลเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ต่อไปภายภาคหน้า

5. บุคคลที่ปรับตัวดีมักมาจากครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจสูงกว่าบุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจต่ำความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัวของเด็กมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับฐานะทางเศรษฐกิจเด็กที่มาจากบ้านยากจนมีแนวทางเศรษฐกิจต่ำจะเป็นคนที่ปรับตัวไม่ดีและความมั่นคงมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวฐานะเศรษฐกิจสูงและปานกลาง

6. บุคคลที่ปรับตัวดีมักจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองดีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลที่เป็นไปในลักษณะถูกต้องเหมาะสมจะทำให้บุคคลปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดีตรงกันข้ามถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถเข้าใจตนเองก็ย่อมเกิดความไม่สอดคล้องภายในและปรับตัวไม่ได้

7. องค์ประกอบอื่น ๆ บุคคลที่มีการปรับตัวดีมักจะมีการรับรู้ดีมีสติปัญญาดีมีไหวพริบปฏิภาณมีมนุษยสัมพันธ์ดีเป็นต้น

ผลของการปรับตัว

ผลของการปรับตัว ซึ่งหากพนักงานสามารถปรับตัวได้ดี ก็จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงผลของการปรับตัวไว้หลากหลาย ดังนี้

กัญญา สุวรรณแสง (2536 : 50) ความมุ่งหมายของการปรับตัว

มนุษย์ต้องการอยู่ในสภาวะสมดุลระหว่างตัวเองกับสิ่งแวดล้อมซึ่งบางครั้งสิ่งแวดล้อมก็มีอิทธิพลเหนือมนุษย์แต่ในบางกรณีมนุษย์ก็สามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ดังนั้นการปรับตัวจึงมีความมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการคือ

1. ปรับตัวเพื่อเอาชนะสิ่งแวดล้อมเพื่อถ่วงดุลสิ่งที่ตนยังขาดอยู่

2. ปรับตัวเพื่อให้เข้าได้กับสิ่งแวดล้อมคือยอมตามสิ่งแวดล้อมเมื่อไม่สามารถจะเอาชนะสิ่งแวดล้อมซึ่งมีพลังเหนือกว่าได้ก็ทำตัวเองให้สอดคล้องตามสิ่งแวดล้อมนั้นเพื่อรักษาสมดุลไว้

วราภรณ์ ตรีภูตสถิตย์ (2545 : 213) กล่าวว่า ผลของการปรับตัวมี 2 แนวทางสำคัญ คือ

1. ผลดีในการปรับตัวที่ดีทำให้เกิดผลดี ดังนี้

1.1 ทำให้ชีวิตมีความสุขหรือสุขภาพจิตดี มีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในชีวิตสามารถตอบสนองความต้องการของร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

1.2 ทำให้ชีวิตปลอดภัย อยู่รอดได้แม้จะอยู่ในสภาวะอันตรายหรือมีภัยพิบัติต่าง ๆ

1.3 ทำให้บุคลิกภาพดีในทุก ๆ ช่วงวัยชีวิต ซึ่งจะทำให้รากฐานและความมั่นคงของบุคลิกภาพดีต่อไปในวัยผู้ใหญ่

1.4 สามารถจัดความทุกข์ ความเครียด ความขัดแย้งทางใจ และความคับข้องใจออกไปได้

2. ผลเสียในการปรับตัวไม่ได้และการปรับตัวไม่ดีจะทำให้เกิดผลเสียดังนี้

2.1 มีบุคคลไม่ดี มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม จากความล้มเหลว ในการปรับตัวหลาย ครั้ง เช่น ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ การพึ่งพาคนอื่นเสมอ ดิ้นตกใจง่าย ไม่ชอบเข้าสังคม หวาดกลัว หวาดระแวง หลงเชื่อคนง่าย เป็นต้น

2.2 เปลี่ยนอาชีพบ่อย เนื่องจากการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นในที่ทำงาน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมไม่ได้

2.3 คิดยาเสพติดและติดสุรา เมื่อมีปัญหาในการปรับตัวทำให้คนจำนวนหนึ่งต้องหาทางออก โดยการพึ่งพายาเสพติดและสุรา เพื่อขจัดความไม่สบายใจเพื่อให้ลืมปัญหาและทำให้ออนหลับได้ เมื่อเสพแล้วทำให้จิตมีอาการเคลิ้ม

2.4 มีอาการเจ็บป่วยทางกาย เมื่อมีปัญหาในการปรับตัวและบุคคลหาทางออกที่เหมาะสมไม่ได้ จึงทำให้เกิดอาการเครียดและเป็นโรคทางกายตามมา เช่น โรคกระเพาะ และลำไส้อักเสบ โรคปวดศีรษะข้างเดียวหรือไมเกรน

2.5 เกิดโรคประสาท และโรคจิต เนื่องจากมีความเครียด ความวิตกกังวลตลอดเวลา จึงทำให้พฤติกรรมความคิด ความจำ และการรับรู้ผิดไป

ประโยชน์ของการปรับตัว

การปรับตัวในการทำงานนับว่ามีประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงประโยชน์ของการปรับตัวไว้ดังนี้

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 50) ได้อธิบายประโยชน์ของการปรับตัวว่าเป็นการช่วยระบายอารมณ์ลดความตึงเครียดลงได้ทำให้สบายใจขึ้นช่วยให้คนเราไม่สะสมความอึดอัดคับข้องใจความผิดหวังและไม่สบายใจถ้าไม่มีการปรับตัวคนเราก็ต้องทนเก็บอึดอัดอยู่คนเดียวถ้าไม่ระบายอารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนาออกไปเสียบ้างปล่อยให้สะสมค้างอยู่ในความรู้สึกนึกคิดมาก ๆ จะทำลายบุคลิกภาพและบั่นทอนสุขภาพจิตให้เสียไปถ้าเก็บสะสมไว้มาก ๆ ถึงขนาดอาจกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้

การปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานนั้น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมหลักที่ทุกคนต้องปฏิบัติเพื่อช่วยให้ตนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม การดำเนินชีวิตในปัจจุบันส่วนใหญ่จะถูกใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากโดยผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีในการทำงานย่อมจะสามารถปรับตัวได้ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว ในการเข้าสังคมกับบุคคลอื่น สิ่งทีบุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้

ประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็คือ การปรับตัวในการทำงาน ทั้งนี้การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งการปรับตัวในการทำงานแต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกันออกไปบางคนสามารถปรับตัวได้ดีและบางคนปรับตัวได้ไม่คืนัก

เมื่อบุคคลเริ่มต้นเข้าสู่ระบบการทำงาน สิ่งที่ต้องพึงปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น คือ การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ตนต้องทำ ซึ่งลักษณะของการปรับตัวให้เข้ากับงานนั้น จะประกอบด้วย การปรับตัวในด้านการทำงานของตน การปรับตัวให้เข้ากับจำนวนชั่วโมงที่ได้ทำ การปรับตัวให้เข้าเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชารวมทั้งจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไปด้วย

ทฤษฎีและแนวคิดในการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน เป็นการปรับตัวอีกด้านหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลักซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม

Dawis and Lofquist (1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วยความหมายสำคัญ 2 ประการ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่น และให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจ ตามความจำเป็นด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่พึงพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐานหรืออาจเป็นผู้ที่ปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ชี้ได้ว่าผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำและมักมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตน ตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดีหรือยังไม่สามารถตัดสินใจ

ได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไปหรือตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับอาชีพใด

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน และได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาถึงการปรับตัวในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

สมศรี อู่ตระกูล (2525) ได้ศึกษาการปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแบบแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต โดยพิจารณาการปรับตัวในการทำงานในอาชีพ ซึ่งพบว่าตัวแปรที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวในงานนั้นได้ คือ ลักษณะงาน การยอมรับในระเบียบข้อบังคับของโรงงานและระยะเวลาในการเรียนรู้งาน

ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง โดยการศึกษาการปรับตัวทางด้านอาชีพซึ่งอาศัยปัจจัยหลัก 3 ประการในการพิจารณาคือ การปรับตัวเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบข้อบังคับของโรงงาน

รัชนี ตรีตริงศ์โกศล (2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับบริการจัดหางาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีภาคเหนือซึ่งผ่านการฝึกอบรมและรับบริการจัดหางานจากกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะพบได้ว่า การปรับตัวอาชีพนั้น ประกอบด้วย การปรับตัว 4 ลักษณะในสถานที่ทำงานคือ ความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับระบบการบริหารงานและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงงานและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งโรงงานจัดให้

ดัชนี จรัสโชติพิณิต (2536) ได้ศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาเฉพาะแรงงานในอุตสาหกรรมทอผ้า ได้กำหนดคะแนนที่แสดงถึงการปรับตัวของแรงงานในด้านที่เกี่ยวข้องและสำคัญภายในสถานประกอบการ จากตัวแปรดังต่อไปนี้ ความสามารถในการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้งาน ชนิดของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมที่พักอาศัย การปรับตัวในด้านที่พักอาศัย การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ได้แก่ แสง สี เสียง และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานประกอบการ

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม โดยพิจารณาการปรับตัวในการทำงานจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ความมีวุฒิภาวะทางอาชีพ ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน และความพอใจ

ในงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมส่วนใหญ่มีการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง 2) เพศ ลักษณะงาน ความขัดแย้งในตนเอง ความรู้สึกมั่นคงในงาน และบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน 3) ความขัดแย้งในตนเองและบุคลิกภาพ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานได้

เกษม เถлимธนะกิจโกศล (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยพิจารณาการปรับตัวในการทำงานจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับรายได้ และลักษณะงาน ทักษะของงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยให้ความสัมพันธ์กับการปรับตัวของงานที่ทำการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับรายได้ และลักษณะงาน แตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะต่องานและการสนับสนุนทางสังคม ก็กับการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งสามด้าน คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา



ตารางที่ 2.1 งานวิจัยการปรับตัวในการทำงาน

ผู้ทำวิจัย	เรื่องที่ทำการศึกษา	การปรับตัวในการทำงาน		
		การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะของงานที่ทำ	การปรับตัวให้เข้ากับภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ	การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
สมศรี อยู่ตระกูล (2525)	ศึกษาการปรับตัวของกรรมกรที่ ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมแบบแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต	✓	✓	
ช่อศักดิ์ โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533)	การปรับตัวของลูกจ้างในเขต อุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง	✓	✓	✓
รัชณี ตรียศรังษี โกศล (2533)	ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้าน อาชีพของผู้รับบริการจัดการ งาน:ศึกษาเฉพาะกรณีสตรี ภาคเหนือซึ่งผ่านการฝึกอบรมและ รับบริการจัดการงานจากกรม ประชาสงเคราะห์	✓	✓	✓
ดัชนี จรัสโชติ พินิต (2536)	การปรับตัวของแรงงานไทยใน ภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เฉพาะแรงงานในอุตสาหกรรม ทอผ้า		✓	✓
ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540)	ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการ ทำงานของพนักงานสาย อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัท สื่อสารโทรคมนาคม	✓		
เกษม เฉลิมชนะ กิจโกศล (2543)	การปรับตัวในการทำงานของ พนักงานผู้ให้บริการระบบ โทรศัพท์เคลื่อนที่	✓	✓	✓

จากการกล่าวมาข้างต้น จึงทำให้เห็นถึงตัวแปรในการนำมาใช้ในการทำนายการปรับตัวของการทำงานได้ โดยการศึกษาการปรับตัวในการทำงานจะสามารถพิจารณาในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานซึ่งได้แก่

1. การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะของงานที่ทำ
2. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ
3. การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานนั้น คือ ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหา หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาจากการปรับตัวในการทำงานด้านต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ หมายถึง ความสามารถที่จะเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว อันเนื่องมาจากการทำงาน การยอมรับตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของงาน

2. การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบข้อบังคับและสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถที่จะยอมรับและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ ของที่ทำงานได้ และสามารถทำงานภายใต้กฎข้อบังคับต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงาน

3. การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพ

เมื่อกล่าวถึงบุคลิกภาพ มักได้รับการกล่าวถึงในด้านความดึงดูดใจทางสังคม บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่สร้างความประทับใจแก่ผู้อื่นจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ในด้านการทำงานคุณลักษณะทางบุคลิกภาพจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและการประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีท่าทีที่อบอุ่นและประนีประนอม ส่วนนักบัญชีควรมีลักษณะละเอียดรอบคอบและทำงานตามขั้นตอน เป็นต้น (Schultz & Schultz, 1998, p.117) ในงานวิจัยครั้งนี้ นำคุณลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้หลากหลาย ดังนี้

คำว่า Personality มีรากคำศัพท์มาจากคำว่า Persona ซึ่งเป็นภาษาละติน ซึ่งหมายความว่า หน้ากากที่ตัวละครใส่เวลาแสดงละคร แล้วตัวละครแต่ละตัวจะแสดงบทบาทให้เหมาะสมสอดคล้องกับหน้ากากที่ตัวเองสวมใส่ (วันดี ระเบียบ, 2535)

Allport (1973 : 38) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง กระบวนการเคลื่อนไหวของระบบร่างกายและจิตใจแต่ละคนที่เป็นเครื่องหมายกำหนดลักษณะเฉพาะตัวของเขาในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

สวนานพร พัฒน์กุล (2522 : 116) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะในด้านดำรงชีวิตบุคคล ซึ่งจำเป็นจะต้องสัมพันธ์กับการรักษาตำแหน่งงาน และการได้รับการยกย่องนับถือในผลงานหรือการเลื่อนตำแหน่งการงานนั้น

ชุกดา จิตพิทักษ์ (2525 : 66-67) กล่าวว่า สิ่งที่บุคคลจะปฏิบัติอย่างไรเมื่อเกิดสถานการณ์หนึ่ง ๆ หมายความว่า ถ้าสถานการณ์อย่างเดียวกันแล้วคน 2 คน มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะเขามีบุคลิกภาพที่ต่างกัน และคน ๆ เดียวกัน ถ้าอยู่ในสภาวะที่แตกต่างกัน ก็ควรจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันออกไปด้วย

นวลละออ สุภาพผล (2527 : 3) ได้สรุปคำจำกัดความของบุคลิกภาพ จากนักทฤษฎีบุคลิกภาพหลาย ๆ ท่านว่ามีความหมายครอบคลุม 2 ประการคือ

1. เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันในความหมายนี้บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนกันได้
2. พิจารณาบุคลิกภาพในลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตามมาและแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพก้าวร้าว ขอมตามผู้อื่น ผู้ที่สังเกตจะเลือกคุณสมบัติหรือปริมาณซึ่งเป็นลักษณะเด่นของผู้ที่ถูกสังเกต และเป็นลักษณะที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความประทับใจ โดยส่วนรวมถ้ากล่าวโดยสรุปคือให้คำจำกัดความในความหมาย 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ดีและเลว

จากความหมายของบุคลิกภาพที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ทฤษฎีคุณลักษณะบุคลิกภาพ

องค์ประกอบแต่ละด้านตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) ได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมการทำงาน และแนวความคิดลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบก็มีการนำไปวิจัยกับวัฒนธรรมต่าง ๆ และพบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความเสถียรเป็นอย่างดี (McCrae, Terracciano & 78 Members of the Personality Profiles of Cultures Project, 2005; Salgado, 1997) นอกจากนี้ การวิจัยยังพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะกับผู้สมัครงานรายใหม่ (Costa & McCrae, 1992) โดยเฉพาะลักษณะบุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึก สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลได้ทั้งในบริบทของสังคมตะวันตก (Salgado, 1997) และสังคมไทย (Smithikral, 2007) จึงกล่าวได้ว่า แนวคิดบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวงการธุรกิจอุตสาหกรรมในการนำมาใช้สรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร (Barrick & Mount, 1991)

Costa and McCrae (1985 อ้างถึงใน Howard and Howard, 2004 : 4-10) กล่าวว่าได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง ระดับที่บุคคลตอบสนองต่อความเครียด ลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพที่หวั่นไหวมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ตื่นตัว กังวล เกรงใจ หรือ ในทางที่ตื่นเต้นตกใจง่าย ดังนั้นจึงมีโอกาสเกิดความเครียดในที่ทำงานได้มากกว่าผู้อื่น

Costa and McCrae (1985) ได้แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนต่ำ และคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (ยึดหยุ่น)	ผู้ที่ได้คะแนนสูง (มีปฏิกิริยาโต้ตอบ)
ความหวั่นไหว	ผ่อนคลาย สงบ	รู้สึกกังวล
ความเคร่งเครียด	มักสุขุม สงบ	โกรธง่าย
ลักษณะการอธิบายความ	อธิบาย / ตีความแง่ดี	อธิบาย / ตีความในแง่ร้าย
เวลาในการโต้ตอบ	โต้ตอบในระยะเวลาสั้น ๆ	โต้ตอบในระยะเวลาที่นานกว่า

ที่มา : Howard and Howard (2004 : 5)

ลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนสูงสำหรับบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นบุคคลที่หวั่นไหวมาก หรือ มีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที ต่อสิ่งเร้า เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านลบทางอารมณ์มากกว่าคนทั่วไป ซึ่งพบว่า มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่า แต่ก็ไม่ใช่จะตัดสินใจหรือประเมินปฏิกิริยาของบุคคลผู้นี้ จากสถานภาพต่าง ๆ

ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะหวั่นไหวต่ำ หรือ ยึดหยุ่น หมายถึง บุคคลที่มีแนวโน้มที่จะมีเหตุผลในการทำงานมากกว่าคนอื่น และไม่ถูกรบกวนกระเทือนจากสิ่งรอบข้างที่เกิดขึ้น บุคคลที่มีความยึดหยุ่นมากจะไม่ค่อยรู้สึกกังวลใจต่อสิ่งเร้ามาก สิ่งเร้าต่าง ๆ จะต้องมีปริมาณมากพอที่จะทำให้รู้สึกกังวลใจ

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถอดทน อดกลั้นต่อสิ่งเร้าจากบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยที่บุคคลที่มีลักษณะแบบแสดงตัวสูงจะมีลักษณะชอบร่วมกันกับผู้อื่น และชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย

Costa และ McCrae (1985) ได้แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนต่ำ และคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้ระดับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ลักษณะย่อยของ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (เก็บตัว)	ผู้ที่ได้คะแนนสูง (แสดงตัว)
ความกระตือรือร้น	ไม่แสดงความรู้สึกด้านบวก	มักแสดงความรู้สึกด้านบวก
การชอบเข้าสังคม	ชอบทำงานคนเดียว	ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น
รูปแบบการใช้พลังงาน	ชอบอยู่เป็นที่เป็นที่	ชอบความกระฉับกระเฉง
การรับผิดชอบ	ชอบเป็นอิสระจากคนอื่น	ชอบนำผู้อื่น
การเชื่อผู้อื่น	ไม่เชื่อผู้อื่น จี้สงสัย	พร้อมที่จะเชื่อผู้อื่น
ปฏิภาณ ไหวพริบ	พุดโยไม่คำนึงถึงผลที่ตามมา	ระมัดระวังในการเลือกคำพูดที่เหมาะสม

ที่มา : Howard and Howard (2004 : 6)

ลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนสูงสำหรับบุคลิกภาพแบบนี้ คือมีแนวโน้มลักษณะผู้นำมากกว่าทั้งทางร่างกายและความกระฉับกระเฉงในการพุดจา มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ๆ มากกว่าคนทั่วไป

ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำ หมายถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว มีแนวโน้มที่จะชอบความเป็นอิสระ เก็บตัว มั่นคง และชอบที่อยู่คนเดียวมากกว่าคนทั่วไป

3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness)

บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง ระดับที่บุคคลเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูงมีแนวโน้มที่จะมีความสนใจที่หลากหลาย และชอบเรื่องเทคโนโลยีพอ ๆ กับความคิดเชิงกลยุทธ์

Costa และ McCrae (1985) ได้แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหว่านไหว ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (นักอนุรักษ์)	ผู้ที่ได้คะแนนสูง (นักสำรวจ)
การช่างฝัน ช่างจินตนาการ	ชอบทำตามแผน	ชอบสร้างแผนและความคิดใหม่
ความสลับซับซ้อน	ชอบความเรียบง่าย	ค้นหาความสลับซับซ้อน
การเปลี่ยนแปลง	ต้องการคงไว้ซึ่งวิธีการที่มีอยู่	พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
ขอบเขตความสนใจ	สนใจรายละเอียด	ชอบมุมมองที่กว้างไกล

ที่มา : Howard and Howard (2004 : 7)

ลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนสูงสำหรับบุคลิกภาพแบบนี้ คือ จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะนักสำรวจ นั่นคือ มีความสนใจกว้างขวาง หลงใหลในความแปลกใหม่ มักเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี พิจารณาทบทวนความคิดตนเองเป็นอย่างมาก และรอบคอบ

ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ บุคคลที่มีลักษณะเป็นนักอนุรักษ์ เป็นบุคคลที่สนใจวงแคบ มีระเบียบแบบแผน ประเพณีมาก จะสะดวกใจกับคนคุ้นเคยมากกว่า

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง ระดับที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในลักษณะที่มีความอดทน เป็นที่พอใจและยอมรับของผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในลักษณะแสดงความรู้สึกออกไป คือ ดึงรั้ง ระวัง ยินทราน ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว ซึ่งบุคคลเหล่านี้ไม่ยอมรับข้อมูลโดยปราศจากการตรวจสอบ และอาจจะแสดงออกต่อผู้อื่นในลักษณะศัตรู หยาบคาย ยึดตนเองเป็นหลัก และไม่ใช้ลักษณะผู้ทำงานเป็นทีม

Costa และ McCrae (1985) ได้แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนต่ำ และคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบห้าหน้า ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพ

แบบประนีประนอม

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ	ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ(นักทำทนาย)	ผู้ที่ได้คะแนนสูง (นักปรับตัว)
การบริการ	สนใจตนเองมากกว่า	สนใจผู้อื่นมากกว่า
การตกลงยินยอม	ยอมรับข้อผูกมัด	ค้นหาข้อตกลงซึ่งกัน
การป้องกันตนเอง	ต้องการยอมรับ	อดัดใจกับการได้รับการยอมรับ
ความสงบเสงี่ยม	มักแสดงความคิดเห็น	เก็บความคิดเห็นตนเองไว้
การสงวนท่าที	ชอบอยู่เบื้องหน้า	ชอบอยู่เบื้องหลัง

ที่มา : Howard and Howard (2004 : 8)

ลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนสูงสำหรับบุคลิกภาพแบบนี้ คือ จะเป็นบุคคลที่เป็นนักปรับตัว เป็นบุคคลที่ถือความจำเป็นของตนเองเป็นรองกว่าความจำเป็นของกลุ่ม ยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่าการยืนกรานในบรรทัดฐานของตัวเอง ความกลมเกลียวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกว่า

ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ จะเป็นบุคคลที่เป็นนักทำทนาย เป็นบุคคลที่เน้นความต้องการและบรรทัดฐานส่วนตัวมากกว่ากลุ่ม ทำตามใจตนเองมากกว่าทำตามขั้นตอนกลุ่ม

5. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness)

บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึงระดับที่บุคคลใช้ความพยายามมุ่งไปสู่เป้าหมาย บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติสูง เป็นบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างขยันหมั่นเพียร มีวินัย และลักษณะที่เชื่อถือได้ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติต่ำมักจะสามารถทำงานได้หลากหลายอย่าง และมักมีส่วนเกี่ยวข้องกับหลาย ๆ โครงการและหลากหลายเป้าหมายในเวลาเดียวกัน

Costa และ McCrae (1985) ได้แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนต่ำ และคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหว่านไหว ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 แสดงลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบมีสติ

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีสติ	ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (ยึดหยุ่น)	ผู้ที่ได้คะแนนสูง (มุ่งเป้าหมาย)
ความสมบูรณ์แบบ	มีความประณีตต่ำ	มีความประณีตตลอดเวลา
ความเป็นระเบียบ	ไม่ชอบระเบียบมาก	เป็นระเบียบเรียบร้อย
แรงผลักดัน	พอใจกับความสำเร็จในปัจจุบัน	ต้องการสำเร็จสูง ๆ
ความมุ่งมั่น	เปลี่ยนแปลงง่ายระหว่างทำงาน	ทำงานเสร็จแล้วค่อยเปลี่ยน
ความมีระเบียบขั้นตอน	ลงมือทำงานโดยวิธีปกติ	พัฒนาแผนงานสำหรับทุกเรื่อง

ที่มา : Howard and Howard (2004 : 9)

ลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนสูงสำหรับบุคลิกภาพแบบนี้ คือ จะเป็นบุคคลที่มุ่งเป้าหมาย นั่นคือ จะแสดงออกซึ่งผลการควบคุมตนเองในเรื่องเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพมั่นคง โดยทั่วไป บุคคลที่ประสบความสำเร็จทางงานวิชาการและงานอาชีพ ถ้ามีสูงมากจะมีลักษณะข้างบน ขากต่อการไขว่ไขว

ลักษณะของบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ เป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นได้ เป็นบุคคลที่ง่ายต่อการรอกแวกออกจากเป้าหมาย โดยทั่วไปมักปล่อยปะละเลยที่จะใส่ใจในเป้าหมาย ง่ายต่อการถูกชักนำ ชักจูงโดยความคิด การกระทำ และบุคคลมีจุดอ่อนในการควบคุมแรงกระตุ้นของตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ จึงนำคุณลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบของ Costa and McCrae มาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยคุณลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับตัวในการทำงาน

บุคลิกภาพกับการปรับตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะบุคคลจะมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ Strang (1958 : 14-15) กล่าวถึงการศึกษาของ Berg ที่ศึกษานิสิตกลุ่มที่ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี และกลุ่มที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการปรับตัวเข้ากับสังคมกลุ่มละ 26 คน พบว่า ผู้ที่ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีจะมีอารมณ์ขัน มีความรู้สึกอบอุ่น เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น ฉลาดและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักแก้ไขสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจ เป็นคนเปิดเผย ซื่อสัตย์ ระวังในหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ปรับตัว

เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ Baughman (1972 : 12 อ้างถึงในจิตวิทยา ไชยศรีพรหม, 2527 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นโครงสร้างลักษณะของแต่ละคนและเป็นแนวทางความประพฤติ ซึ่งกำหนดการปรับตัวให้เป็นอันเดียวกันของแต่ละคนกับสิ่งแวดล้อม เน้นเฉพาะลักษณะของบุคคลในการสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้นบุคลิกภาพจึงรวมถึงลักษณะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับวิชา วิชญาเนติชัย (2532 : 11) กล่าวว่า หากบุคคลใดมีบุคลิกภาพแบบ “เก็บตัว” (Introvert) ก็จะทำให้ปรับตัวทางสังคมไม่ได้ดีสู้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ “เปิดเผย” (Extrovert) จะปรับตัวทางสังคมได้ดีกว่า

คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานได้โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ 3 ประการ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Judge & Ilies, 2002) คุณลักษณะบุคลิกภาพสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม (Epstein, 1980) และคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Shaffer, Harrison, Gregersin, Black, & Ferzandi, 2006) ซึ่งมีผลงานวิจัยหลายจำนวนมากที่พบว่า คุณลักษณะของบุคคลมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคคล โดย Acyan (1997) กล่าวว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่สนใจใช้ตัวแปรเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลหรือคุณลักษณะของบุคคลมาเป็นตัวทำนายพฤติกรรมปรับตัวของชาวต่างชาติที่เข้าไปปฏิบัติงานในประเทศอื่น ๆ เช่น Teagarden and Gordon (1995) พบว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะเปิดกว้าง จะมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ในขณะที่ Kets de Vries and Mead (1991) เสนอว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะอยากรู้อยากเห็น เป็นปัจจัยในระดับขั้นของการปรับตัว อย่างไรก็ตามทั้งสองแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เปิดกว้างรับกับสิ่งต่าง ๆ ในโครงสร้างการวัดของ Big Five (Barrick and Mount, 1991) นอกจากนี้ Morley and Flynn (2003) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานในลักษณะการเปลี่ยนแปลงระหว่างวัฒนธรรมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวแคนาดาและสหรัฐอเมริกาที่เข้ามาปฏิบัติงานในอิสราเอลจำนวน 240 คน ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ประกอบด้วย Introversiion/Extroversiion มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ $r = 0.325, p < 0.01$ สอดคล้องกับการศึกษาของ Caligiuri (2000) ได้ทำการวิจัยโดยใช้ตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรคั่นเพื่อทำนายอิทธิพลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross - Culture adjustment) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 280 คน ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ระดับ $\beta = 0.41, p < 0.05$

นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษา Huang , Chi , and Lawler (2005) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันที่มาปฏิบัติงานในประเทศไต้หวันจำนวน 83 คน โดยนำเอาปัจจัยบุคลิกภาพ Big Five มาศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลการปรับตัวในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางตรงกันข้ามพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.32, 0.25, \text{ และ } 0.44$ ตามลำดับ ณ ระดับ 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษาของ Lee and Sukoco (2008) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของชาวต่างชาติที่ไปปฏิบัติงานในประเทศอื่น โดยใช้ตัวแปร Big Five มาทำการศึกษาเพื่อทำนายการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานกับบริษัทข้ามชาติของประเทศไต้หวัน ผลวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.917, p < 0.001$ ตลอดจนการวิจัยของ Shaffer, Harrison, Gregersin, Black, and Ferzandi (2006) ศึกษาความแตกต่างคุณลักษณะของบุคคลโดยใช้ Big Five เป็นตัวแปรในการศึกษาเพื่อทำนายอิทธิพลของปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในฮ่องกง เกาหลี และญี่ปุ่น จำนวน 206, 309 และ 153 คน ตามลำดับ ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.22, 0.15, 0.18, และ 0.16 ณ ระดับ 0.01 ในขณะที่เดียวกันพบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.05

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman & Oldham , 1975) โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และ

มีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้

1. การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้าง ๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลาย ๆ อย่างได้

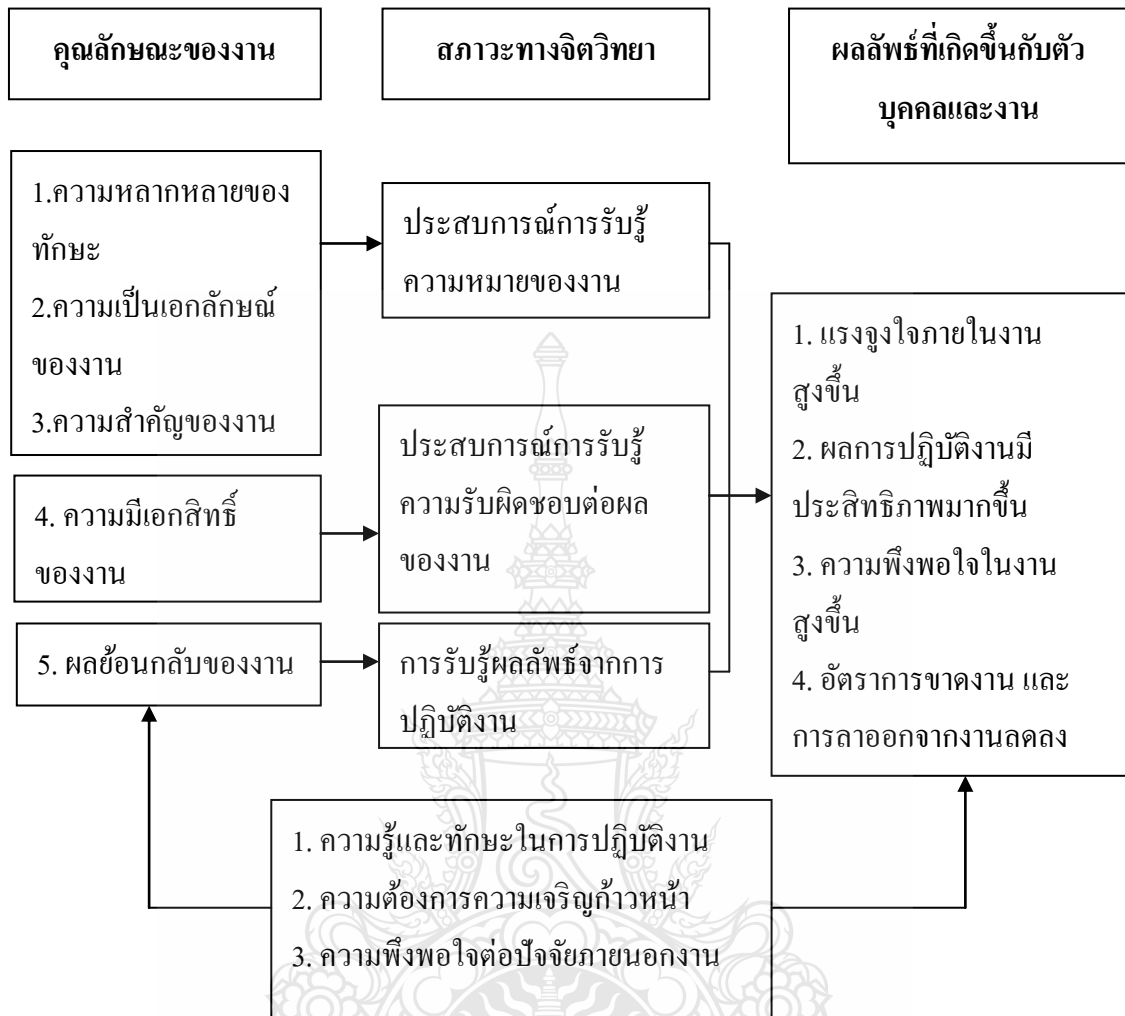
3. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าทำงาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้โดยการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าทำงานไปเรื่อย ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน

วิธีออกแบบงานดังกล่าว ผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งแล้วแต่แนวคิดขององค์กรและผู้บริหารองค์กร สำหรับวิธีการออกแบบงานโดยการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) ที่นิยมใช้กันและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้นเป็นแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975)

ทฤษฎีคุณลักษณะงาน

Hackman and Lawler (1971 : 260) นำแนวคิดความแตกต่างระหว่างบุคคลมาศึกษาร่วมกับลักษณะงาน โดยชี้ให้เห็นว่าสถานะที่สำคัญทางจิตใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะทำให้เพิ่มแรงจูงใจภายในและมีผลต่อผลลัพธ์ในการทำงานสถานะที่สำคัญทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การได้รับผิชอบผลลัพธ์จากการทำงาน และการรู้ผลของการกระทำ ต่อมา Hackman and Oldham (1975 : 160-162) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาและพัฒนาแบบจำลองคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย มิติของงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่สถานะทางจิตใจที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman and Oldham (1975)

1. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of the Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีค่าและมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. การได้รับผิดชอบผลลัพธ์จากการทำงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น และความพยายามของเขาจะส่งผลต่อผลลัพธ์นั้น

3. การรับรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Results) บุคคลสามารถรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

เมื่อใดมีสถานะทางจิตใจทั้ง 3 ประการเกิดขึ้นกับบุคคลจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงานนั้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจและผลลัพธ์ดังนี้

1. แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง
2. การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง
3. ความพึงพอใจในงานสูง
4. การขาดงานและการออกจากงานต่ำ

การที่สภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ประการจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะงาน 5 มิติตามทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1976 : 253-254) ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลาย ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ในงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น รวมทั้งมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานที่เกิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการการทำงานของตนเอง

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback From Job) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของตนเอง

ดังนั้น งานที่ออกแบบให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย มีความสำคัญ และต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองจะเป็นงานที่สามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้สูง ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1976) รวมทั้งจะนำไปสู่ความพึงพอใจภายในและความรู้สึกเกี่ยวข้องในงานในระดับสูง (Open, 1979, p.399) ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงนำคุณลักษณะงาน 5 มิติของ Hackman and Oldham (1976) มาเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยงานวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ออกแบบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะงาน 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับการปรับตัวในการทำงาน

คุณลักษณะงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหากงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความชัดเจนก็จะส่งผลให้บุคคลทราบสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวังจากองค์กรและตนเองคาดหวังอะไรจากงานที่รับผิดชอบ (Black, 1988) ความชัดเจนในบทบาทที่คาดหวังส่งผลให้บุคคลสามารถทำนายการแสดงพฤติกรรมที่ดีของบุคคลได้เช่นกัน นอกจากนี้คุณลักษณะงานยังส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมบางอย่างเช่นกัน เช่น การรับรู้ถึงคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผลงาน และความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (Gostautaitė & Buciumienė, 2010) นอกจากนี้คุณลักษณะงานยังมีความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ทางจิตวิทยาของบุคคล (Faturochman, 1997) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1976) ที่กล่าวว่างานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ความเป็นเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์การปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มการรับรู้ว่างานมีความหมายเป็นความมีเอกลักษณ์ของงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบและเห็นผลลัพธ์ของการทำงาน โดยพนักงานต้องทำกิจกรรมและใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานและรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและงานของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้บุคลากรรับรู้ความมีคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ซ้ำซาก ซึ่งงานที่มีความสำคัญน้อยและมีเอกลักษณ์ในงานที่ต่ำ ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะดังกล่าวจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัล ส่วนความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นงานที่บุคคลสามารถเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมการทำงานของตนเองได้ และช่วยเพิ่มความรู้สึกเต็มใจและสมัครใจในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมปรับตัวในการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ความมีเอกลักษณ์ของงานที่ต่ำ จะทำให้พนักงานไม่เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปรับตัวในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ

คุณลักษณะงานถูกนำไปศึกษา วิจัย และทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย โดยผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานแสดงอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน (Bhuin & Menguc, 2002; Morley & Flynn, 2004; Naumann, 1993; Bhuian, Al-Shammari & Jerfri, 2001; Nauman, Widmier, & Jackson, Jr., 2000) นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ Ashforth, Saks, and Lee (1998) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหาร

จำนวน 223 หน่วยตัวอย่าง ทำการทดสอบด้วยสมการโครงสร้าง โดยคณะผู้วิจัยใช้ตัวแปรคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ด้าน มาทำการศึกษาเพื่อทำนายอิทธิพลต่อการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานใหม่ ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\beta = 0.41$, $p > 0.001$ วิมลพร ศิริสวัสดิ์ (2552) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน : กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีสถานภาพโสด อายุ 20 - 25 ปี วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. รายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวันและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าปี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าความสัมพันธ์ในการทำงานมีความคิดเห็นระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าความสำคัญของงานมีความคิดเห็นระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ อายุ ที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วน วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานด้านอิสระในการตัดสินใจแตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณพบว่าปัจจัยความต้องการของมนุษย์ด้านประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าบทบาท ด้านความสมดุล (ความเหมาะสม) ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน โดยมีทิศทางเดียวกันและสามารถนำมาสร้างเป็นการพยากรณ์ สามารถทำนายสมการได้ 48.1% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.697 สำหรับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานมีระดับความคิดเห็นมากกว่าปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีระดับความคิดเห็นมากกว่า และพบว่าการเปรียบเทียบคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานมีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความสำคัญของงาน ด้านอิสระในการตัดสินใจและด้านผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงานแต่สำหรับด้านอิสระในการตัดสินใจ ไม่มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2551) ได้ทำการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ในการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่สังกัดเหล่ากำลังรบ : ศึกษา 3 ระยะ ผลจากวิจัยพบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุของผลลัพธ์การปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนบรรจุใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรบทบาทของผู้ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเชี่ยวชาญในงานและความพึงพอใจในงานมากที่สุด และตัวแปรความพึงพอใจในงานและความเชี่ยวชาญในงานนี้ยังได้ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กรทหารและผลการปฏิบัติงานของทหารในส่วนผลการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุที่มีต่อผลลัพธ์ระยะไกลพบเพียงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับนายทหารชั้นประทวนบรรจุใหม่ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของทหาร

2.4 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

“Path Analysis” มีผู้แปลไว้หลายความหมาย เช่น รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น การวิเคราะห์เส้นทาง หรือการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ เป็นต้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นเทคนิคทางสถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุหรือตัวแปรทำนายที่มีต่อตัวแปรตามเพื่อคว้ามี่อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรโดยแนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นโดย Sewall Wright ในปี 1934 โดยเทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุไม่ใช่เทคนิคที่ใช้เพื่อค้นหาว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่ออีกตัวแปรหนึ่ง แต่เป็นการตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรหนึ่งต่ออีกตัวแปรหนึ่งตามที่ผู้วิจัยศึกษาหรือกำหนดขึ้นจากสมมติฐานหรือแนวคิด ทฤษฎีหรือการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีเหตุผลอยู่เบื้องหลังว่า ตัวแปรอิสระนั้น ๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตาม แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามเทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะเป็นการทดสอบความตรงของโครงสร้างหรือรูปแบบตามสมมติฐานนั้น และยังช่วยปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบอีกด้วย ซึ่งจะบอกได้ว่าจากหลักฐานข้อมูลที่ได้ไปเก็บมานั้นสามารถที่จะสนับสนุนทฤษฎีหรือสมมติฐานที่มีอยู่หรือไม่ (สุภมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2551 : 173)

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2548 : 121) กล่าวว่า การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุมีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองเชิงสาเหตุเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ความสัมพันธ์เชิงบวก และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
2. ความคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร
3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นไปในทิศทางเดียว ไม่มีทิศทางย้อนกลับ
4. ตัวแปรตามวัดในระดับอันตรภาค

5. ไม่มีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นในการวัดค่าตัวแปรต้น

สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2551 : 182) กล่าวว่า ปัจจุบันการวิเคราะห์เชิงสาเหตุสามารถทำได้ 2 วิธี คือ (1) การวิเคราะห์แบบดั้งเดิม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณและตรวจสอบความตรงของแบบจำลองด้วยสถิติ X^2 ตามวิธีการของ Specht การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญ คือ มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรวัดได้โดยตรงและไม่มีความคลาดเคลื่อนซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการวัดและไม่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบสองได้ และ (2) การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation modeling) เป็นวิธีผ่อนคลायข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมทั้งสองข้อ เพราะได้นำวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือแบบจำลองการวัดเข้ามาจัดการเกี่ยวกับการวัดตัวแปรทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้โดยตรงและตัวแปรแฝง การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุด้วยตัวแปรแฝงมีประโยชน์มาก เพราะเป็นการบูรณาการหลักการวิจัย หลักการวิเคราะห์ข้อมูลและหลักการวัดเข้าด้วยกันได้อย่างกลมกลืน โดยไม่ต้องแยกวิเคราะห์เหมือนกับการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบดั้งเดิมในส่วนถัดไปจะทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองสมการโครงสร้าง

แบบจำลองสมการโครงสร้าง

แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการทำสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันแบบจำลองมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุแบบจำลองและเหมาะสมที่จะทำการทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี (สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2551 : 4) นอกจากนี้รูปแบบการวิจัยที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติ เนื่องจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาตินั้นมีลักษณะซับซ้อนและมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หลากหลาย ซึ่งในการวิจัยนั้นนักวิจัยไม่สามารถที่จะทำการศึกษาได้ครบทุกองค์ประกอบ เนื่องจากมีข้อจำกัดต่าง ๆ นอกจากนั้นแบบจำลองสมการโครงสร้างยังครอบคลุมความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบเส้นทุกรูปแบบ จึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบจำลองอิทธิพลทางเดียวหรืออิทธิพลย้อนกลับ แบบจำลองสมการโครงสร้างประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ แบบจำลองการวัด (Measurement Model) และแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551; สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2551)

1. แบบจำลองการวัด (Measurement Model) คือ แบบจำลองที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง (Latent and Observed Variables) ได้ โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบจำลอง แบบจำลองวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และแบบจำลองวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน

2. แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) คือ แบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองโดยมีการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกต

สมการแบบจำลองโครงสร้าง

$$\eta = \beta\eta + \gamma\xi + \zeta$$

สมการแบบจำลองการวัดสำหรับตัวแปรสังเกตภายนอก (X)

$$X = \lambda_x\xi + \delta$$

สมการแบบจำลองการวัดสำหรับตัวแปรสังเกตภายนอก (Y)

$$Y = \lambda_y + \delta\eta$$

ตารางที่ 2.7 ค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในแบบจำลอง

ชื่อเมตริกซ์	สัญลักษณ์กรีก	สัญลักษณ์ในภาษาलिस्टเรล	ขนาด
Lambda-X	LX	LX	NX X NK
Lambda - Y	Ly	LY	NY X NE
Gamma	G	GA	NE X NK
Beta	B	BE	NE X NE
Phi	F	PH	NK X NK
Psi	Y	PS	NE X NE
Theta - Delta	Q _d	TD	NX X NX
Theta - Epsilon	Q _e	TE	NY X NY
Theta - Delta - Epsilon	Q _{de}	Th	NX x NY

ที่มา : จาก สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL, หน้า 7, โดย สุภมาส อังสุโชติ และสมถวิล วิจิตรารวรรณ กรุงเทพมหานคร: มิสชั่น มีเดีย จำกัด.

เมื่อ	NX	แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ภายนอก
	NY	แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ภายใน
	NK	แทน จำนวนตัวแปรแฝงภายนอก
	NE	แทน จำนวนตัวแปรแฝงภายใน
	X	แทน เวกเตอร์ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก X
	Y	แทน เวกเตอร์ตัวแปรสังเกตได้ภายใน Y
	x	แทน เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอก K
	h	แทน เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายใน E
	d	แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ X
	e	แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y
	z	แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ของตัวแปร E
	L _x	แทน เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของ X บน Y
	L _y	แทน เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของ Y บน E
	G	แทน เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E
	B	แทน เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E ไป E
	F	แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก K
	Y	แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อน Z
	Q _d	แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อน d
	Q _e	แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อน e
	Q _{de}	แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อน d กับ e

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

หลักการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างสามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ขั้นตอน (สุภมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนิภูท ภิญโญภาณุวัฒน์, 2551 : 9-12) อันได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เราศึกษาจะทำให้นักวิจัยสามารถพัฒนารอบแนวคิดของการวิจัยได้อย่างเหมาะสมและทำให้ทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในแบบจำลองและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาแบบจำลองการวิจัย หลังจากที่ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดแล้ว นำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษามาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นแบบจำลองการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Model Identification) อันเป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในแบบจำลองการวิจัยเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 ประมาณค่าพารามิเตอร์ หลังจากตรวจสอบความเป็นไปได้ค่าเดียวแล้ว หากปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในแบบจำลอง แล้วนำพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลอง แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามแบบจำลอง (Computed Covariance Matrix)

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามแบบจำลอง (Computed Covariance Matrix) ไปลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix) นอกจากนั้น โปรแกรมจะทำการทดสอบ X^2 Test เพื่อตรวจสอบว่า Computed Covariance Matrix ต่างจาก Sample Covariance Matrix หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่า $H_0: \sum_0 = \sum_1$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1: \sum_0 \neq \sum_1$ โดยสามารถตรวจสอบสถิติวัดระดับความกลมกลืนที่สำคัญ 4 ค่า (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 65) อันประกอบด้วย

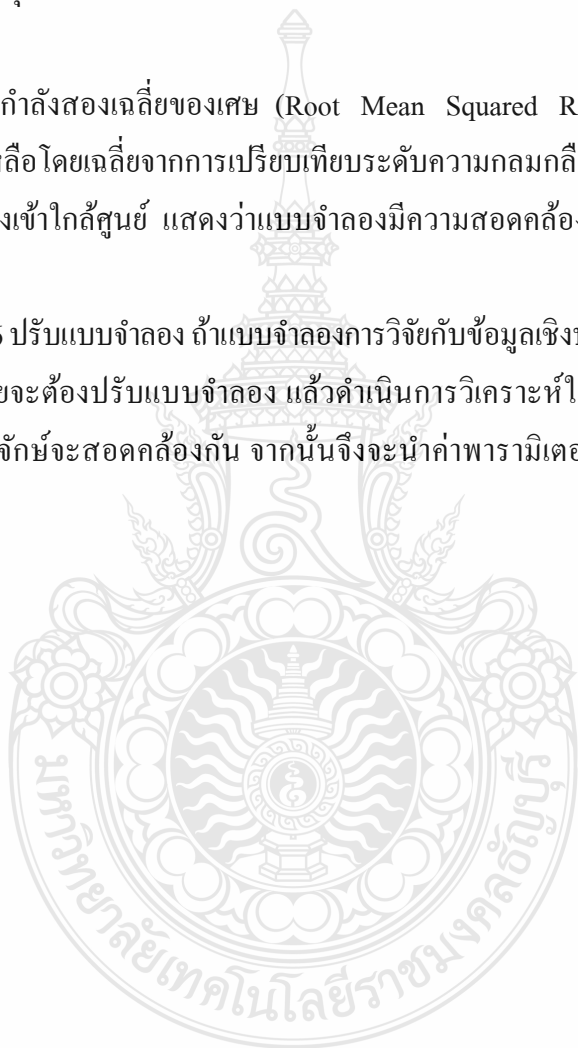
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic) การคำนวณค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระ (Degree of Freedom) กับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนนั้นมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือแบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากและใกล้ศูนย์ แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

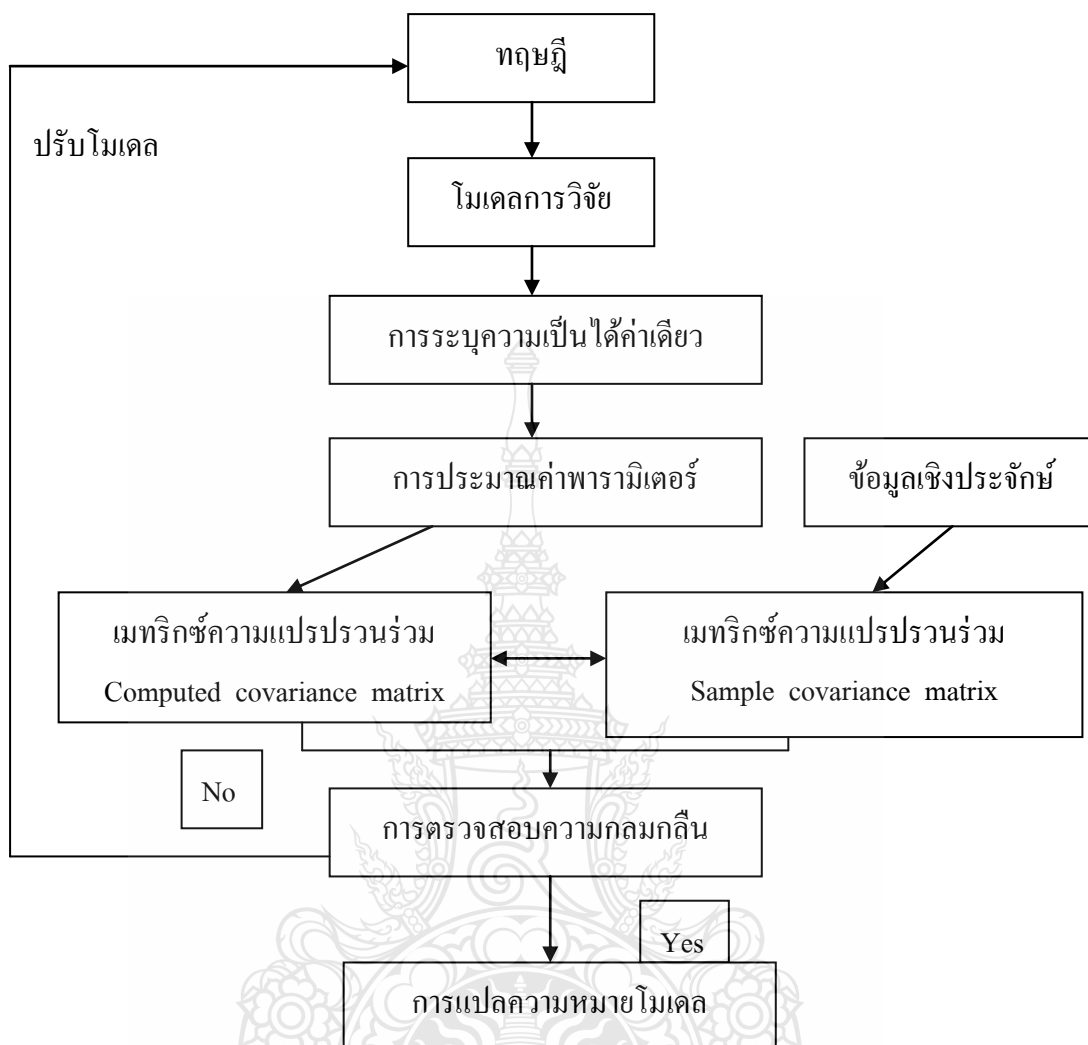
2. ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index--GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับแบบจำลอง ค่าดัชนีที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index--AGFI) เป็นการนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (degree of freedom) จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดัชนีที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual--RMR) เป็นดัชนีที่บอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนียังเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่ควรเกิน 0.02

ขั้นตอนที่ 6 ปรับแบบจำลอง ถ้าแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยจะต้องปรับแบบจำลอง แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าแบบจำลอง การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกัน จากนั้นจึงจะนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในแบบจำลองไปเขียนรายงานได้





ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการ โครงสร้าง

โดย นางลัทษณ์ วิรัชชัย (2551) กล่าวถึง ข้อดีของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้างแบบใหม่มีข้อดี ดังต่อไปนี้

1. แบบจำลองการวิเคราะห์เป็นแบบจำลองเดียวกับแบบจำลองการวิจัย
2. มีตัวแปรแฝง รวมทวมความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยทางการศึกษานั้นจะมีความคลาดเคลื่อนอยู่เสมอ
3. ผ่อนคลาย (Relax) ข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม โดยยินยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวทวมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น

4. การคำนวณค่าดัชนีความกลมกลืนในแบบจำลองเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม ต้องคำนวณด้วยมือ และการปรับแบบจำลองมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนซึ่งต้องใช้เวลาอันจึงจะสามารถสร้างแบบจำลองสำเร็จ แต่ในแบบจำลองสมการโครงสร้างสามารถคำนวณค่าดัชนีวัดความสอดคล้องมาพร้อมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการปรับแบบจำลองทำได้ง่ายกว่าแบบจำลองเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม

2.5 ความเป็นมาของกลุ่มงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ในด้านของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ภาครัฐได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน โดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจนและต่อเนื่องที่จะให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตและส่งออกรถยนต์ผลของการดำเนินงานในแนวทางที่ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเติบโตขึ้นเป็นลำดับโดยอุตสาหกรรมยานยนต์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคอุตสาหกรรมไทยได้สูงถึง 210 พันล้านบาทต่อปีซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 12 ของภาคอุตสาหกรรมรวมถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคอุตสาหกรรมสูงเป็นอันดับสองรองจากอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มและมีความสำคัญเพิ่มขึ้นมากจากเมื่อปี 2543 ที่มีสัดส่วนในภาคอุตสาหกรรมรวมเพียงร้อยละ 6.7 นอกจากนี้อุตสาหกรรมยานยนต์ยังเป็นสินค้าส่งออกสำคัญอันดับต้นๆของไทย โดยมีมูลค่าการส่งออกในปี 2552 อยู่ที่ 14.2 พันล้านเหรียญสหรัฐคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 9.3 ของมูลค่าส่งออกรวมโดยสัดส่วนในมูลค่าส่งออกรวมได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆจากปี 2546 จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมยานยนต์มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยที่เพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับประเภทของยานยนต์แบ่งเป็นประเภท L – ยานยนต์ที่มีน้อยกว่า 4 ล้อ , M – ยานยนต์ที่มีอย่างน้อย 4 ล้อและใช้สำหรับการขนส่งผู้โดยสาร, N – ยานยนต์ที่มีอย่างน้อย 4 ล้อและใช้สำหรับการขนส่งสินค้า , O – รถพ่วงสำหรับในแง่ของการจ้างงานนั้น อุตสาหกรรมยานยนต์ก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวน 2.3 แสนคนและอุตสาหกรรมยานยนต์ยังสามารถสร้างผู้ประกอบการ SMEs อีกประมาณ 1,000 รายซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนสนับสนุนบริษัทรถยนต์ต่างชาติรถยนต์นั่งและรถปิคอัพส่งออกเกินกว่าครึ่งของยอดการผลิตรวมโดยในปีหนึ่ง ๆ อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยสามารถผลิตประเภทของรถต่าง ๆ ได้ดังนี้

สำหรับรถยนต์ไทยผลิตได้กว่า 1 ล้านคัน จำแนกออกเป็นรถยนต์นั่ง 3.3 แสนคันและรถบรรทุก/รถโดยสาร 6.9 แสนคันในจำนวนที่ผลิตได้ทั้งหมดประมาณ 1 ล้านคันนั้นมีการส่งออกไปต่างประเทศเกินกว่าครึ่งหรือประมาณ 5.4 แสนคันซึ่งรถยนต์นั่งนั้นส่วนใหญ่ส่งออกไปยังประเทศออสเตรเลียอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ขณะที่รถบรรทุกและรถปิคอัพนั้นส่วนใหญ่ส่งออกไปประเทศออสเตรเลียซิติและอินโดนีเซีย

อุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยเกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2504 โดยในช่วงแรกอุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยเป็นเพียงการนำเข้าชิ้นส่วนสำเร็จรูป (Completely Knocked Down : CKD) มาประกอบ แต่จากการนำเข้าชิ้นส่วนสำเร็จรูปมีมากขึ้นตามอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยที่ขยายตัว ส่งผลให้ประเทศไทยขาดดุลทางการค้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงมีนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนสำเร็จรูปเพื่อทดแทนการนำเข้า และบังคับให้บริษัทประกอบรถยนต์ต้องใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศ โดยเริ่มกำหนดให้ใช้ชิ้นส่วนในประเทศขั้นต่ำ 25% ในปี 2526 เพิ่มอัตราขั้นต่ำอีกเป็น 50% ในปี 2528 เพิ่มอัตราขั้นต่ำอีกเป็น 54% สำหรับรถยนต์นั่ง 60-72% สำหรับรถกระบะ และ 45% สำหรับรถบรรทุกขนาดใหญ่ และในปี 2530 มีการบังคับให้รถกระบะที่ประกอบในประเทศต้องใช้เครื่องยนต์ดีเซลที่ผลิตในประเทศ จนกระทั่งในปี 2533 ได้เริ่มมีการยกเลิกการจำกัดการประกอบรถยนต์ ยกเลิกการควบคุมการนำเข้า และยกเลิกมาตรการกีดกันอื่น ๆ อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยเป็นอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยรัฐบาลได้กำหนดให้อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ด้วยเล็งเห็นว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ จะส่งผลดีหลายประการทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงานและการพัฒนาเทคโนโลยี รวมถึงทำให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ ตามมา อาทิเช่น เหล็ก พลาสติก ยางยนต์ และการที่รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการลงทุนด้านยานยนต์นี้เองส่งผลให้เกิดการสนับสนุนการลงทุนจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ขึ้นอย่างต่อเนื่อง การออกนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ และการชักนำให้บริษัทผู้ผลิตชั้นนำต่าง ๆ เข้ามาสร้างฐานการผลิตในประเทศ รวมถึงการอำนวยความสะดวกด้านพิธีการต่าง ๆ การลดความเข้มงวดและอัตราภาษี อีกทั้งทักษะความชำนาญและความละเอียดรอบคอบของแรงงานไทยถือเป็นปัจจัยบวกที่ดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาปัจจัยเสริมทั้งหมดเหล่านี้ผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย โดยญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการลงทุนสูงสุดในประเทศไทย เนื่องจากมีความได้เปรียบด้านนวัตกรรมการผลิตและเงินทุน ยิ่งไปกว่านั้นนักลงทุนชาวญี่ปุ่นยังมีส่วนทำให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ ตามมา กับอุตสาหกรรมยานยนต์ นั่นคือ การเพิ่มขึ้นของปริมาณผู้ผลิตชิ้นส่วนในประเทศไทยในรูปแบบที่เรียกว่า cluster ทำให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยมีจำนวนมากถึง 709 แห่ง แบ่งเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนเพื่อส่งให้กับโรงงานประกอบรถยนต์ 386 แห่ง ส่งให้โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ 201 แห่ง และส่งให้โรงงานรถยนต์และรถจักรยานยนต์อีก 122 แห่ง นอกจากนี้การสนับสนุนและส่งเสริมจากภาครัฐที่ตั้งเป้าหมายเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนก็เป็นอีกหนึ่งโอกาสที่จะสร้างการเติบโตอย่างต่อเนื่องให้แก่อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเห็นได้จากการขยายฐานการลงทุนของบริษัทยานยนต์ใหญ่ ๆ อย่าง Toyota, Isuzu และ Mitsubishi ที่มีแผนการผลิต

รถกระบะ 1 คันในประเทศไทยเพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ดังเช่น กระบะ 1 คัน ที่เป็นที่รู้จักภายใต้ชื่อ Toyota VIGO, Isuzu D-Max และ Mitsubishi TRITON เป็นต้น เมื่อวิเคราะห์ พัฒนาการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วงเศรษฐกิจ คือ Liberalization, Rehabilitate, Global Sourcing ตามการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พบว่านโยบายอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่ออกมาไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เนื่องจากนักลงทุนมีการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรธุรกิจเพื่อไป ข้อมูลกับรัฐบาล ดังนั้นไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างไรก็ตามจึงไม่กระทบต่อนโยบาย อุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีความต่อเนื่องและกลายเป็น จุดดึงดูดให้มีการลงทุนเพิ่มในประเทศไทย นอกจากนั้นองค์กรธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับรัฐบาล หรือเป็นหน่วยงานกลางแจ้ง ใ้รัฐบาลรับทราบปัญหาและความต้องการของสมาชิกใหม่ในกลุ่มผ่านกิจกรรมการประชุมสัมมนา ระหว่างบุคลากรทางภาครัฐที่มีอำนาจตัดสินใจและนักลงทุนญี่ปุ่น เช่น การประชุมนัดพบธุรกิจญี่ปุ่น กับภาครัฐบาลไทยโดยสมาคมไทย - ญี่ปุ่น หรือการจัดเจรจาของผู้บริหารองค์กรธุรกิจอย่าง JETRO กับรัฐมนตรีของไทย เป็นต้น ดังนั้น ความต่อเนื่องของนโยบายจากการสนับสนุนขององค์กรธุรกิจนี้เองทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยในช่วงปี 2534 - ปัจจุบันเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต่อเนื่อง ด้านการเจริญเติบโตอีกทั้งผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยเอง ก็มีการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อรองรับการ ลงทุนจากต่างชาติจึงส่งผลให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตและซื้อขายชิ้นส่วนของภูมิภาค ตลอดจนเป็นฐานการผลิต (Base of Production) ที่สำคัญของญี่ปุ่นในปัจจุบัน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกษม เถลิษณะกิจ โภท (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รัดับรายได้ และลักษณะงาน แตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงาน แตกต่างกัน ทิศนคติต่องานและการสนับสนุนทางสังคม กับการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ ในทางบวกทั้งสามด้าน คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สมศรี อู่ตระกูล (2525) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต สรุปผลการวิจัยว่า ลักษณะของอาชีพเดิมกับคุณลักษณะ ของแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ถิ่นฐานเดิม ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่าง ในเรื่องการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 หากระยะเวลาของการอาศัยอยู่ที่จังหวัดภูเก็ต เป็นตัวแปรที่

มีอิทธิพลต่อการปรับตัวสูงสุด คือ กรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา ที่มีระยะเวลาของการอาศัยตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีการปรับตัวดีกว่าผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยในเวลาที้น้อยกว่า

ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกับอุตสาหกรรมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร โดยมุ่งที่จะศึกษาการปรับตัวทางด้านอาชีพและการปรับตัวทางด้านสังคม โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา สถานที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน บุคคลที่พักอาศัย และระดับการศึกษา ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การปรับตัวด้านสังคมของลูกจ้างแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา สถานที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน บุคคลที่พักอาศัย ระดับการศึกษา อายุ การทำงาน และค่าจ้างที่ได้รับ

รัชนี ตรีศรีวงศ์โกศล (2533) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผีรับบริการจัดหางาน ศึกษาเฉพาะสตรีภาคเหนือซึ่งผ่านการอบรมและรับบริการจัดหางานจากกรมประชาสงเคราะห์ พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและระบบการบริหารของโรงงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีแนวโน้มปรับตัวได้ลำบากกว่าผู้ที่จบระดับประถมศึกษา

ดัชนี จรัสโชติพิณิต (2536) ศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมทอผ้า พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย คือ ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผล และลักษณะหัวหน้างาน โดยที่ระดับการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการปรับตัวและลักษณะหัวหน้างานมุ่งสัมพัทธ์มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานดีกว่าหัวหน้าลักษณะมุ่งงาน ส่วนอายุ อาชีพเดิม อายุงาน ระยะเวลาในการฝึกหัดงาน วิธีการฝึกอบรม ไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของแรงงาน

อภิชญา อินทรสุภา (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตน้ำอัดลมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 292 คน แยกเป็นพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัดจำนวน 238 คนซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของตำแหน่งงานและบริษัทสากลเบเวอเรจ จำกัด จำนวน 54 คนเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยประชากรสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานจำนวน 29 ข้อมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 10 ข้อมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค-สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบक्रमเมอร์

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงสำหรับการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า การปรับตัวในการทำงาน โดยรวมการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะ จุกจิกและด้านการเรียนรู้งานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรส่วนความสามารถในการ ปรับตัวด้านอื่น ๆ เช่นด้านการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัวทาง กายภาพและด้านการจัดการกับความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับมี นัยสำคัญ 0.05

ปณยา ทองเหลือง (2544) ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวในการ ทำงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ต่อระบบการจัดการ สิ่งแวดล้อม ISO 14001 และบุคลิกภาพ กับการปรับตัวในการทำงาน รวมถึงศึกษาตัวแปรพยากรณ์ การปรับตัวในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับหัวหน้างานบริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามความรู้ต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แบบทดสอบบุคลิกภาพ และ แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Window ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานระดับหัวหน้างานมี ความรู้ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบ ESTJ คือการแสดงตัว การหาข้อมูลตามความจริง ใช้ความคิดหา เหตุผล และการวางแผน และมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานระดับหัวหน้างาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้แตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ความรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (5) บุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบใช้ความคิดหา เหตุผล มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (6) ความรู้ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบใช้ความคิดหาเหตุผล สามารถร่วมกัน พยากรณ์การปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกัน พยากรณ์ได้ร้อยละ 16.5 ตัวแปรที่สามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้สูงสุดคือ ความรู้

ณรงค์ ตระกูลดุสิตพร (2552) การศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มี

วัตถุประสงค์ดังนี้ (1) ศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยวิธี t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least Significant Different และ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window ในการประมวลผล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

กล่าวหาญ ณ น่าน (2556) ศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ความสัมพันธ์ และอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.087 ถึง 0.527 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับตัวใน

การทำงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงานและบุคลิกภาพ

Ashforth, Saks, and Lee (1998) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหารจำนวน 223 หน่วยตัวอย่าง ทำการทดสอบด้วยสมการโครงสร้างโดยคณะผู้วิจัยใช้ตัวแปรคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ด้าน มาทำการศึกษาเพื่อทำนายอิทธิพลต่อการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานใหม่ ผลวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\beta = 0.41$, $p > 0.001$

Morley and Flynn (2003) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานในลักษณะการเปลี่ยนแปลงระหว่างวัฒนธรรมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวแคนาดาและสหรัฐอเมริกาที่เข้ามาปฏิบัติงานในอิสราเอลจำนวน 240 คน ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ประกอบด้วย Introversion / Extroversion มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ $r = 0.325$, $p < 0.01$

Lee and Sukoco (2008) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของชาวต่างชาติที่ไปปฏิบัติงานในประเทศอื่น โดยใช้ตัวแปร Big Five มาทำการศึกษาเพื่อทำนายการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานกับบริษัทข้ามชาติของประเทศไทยได้หวั่น ผลวิจัยพบว่าบุคลิกลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.917$, $p < 0.001$

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึง ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน กลุ่มงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศแล้วพบว่าตัวแปรที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานนั้นมีหลายตัวแปร เช่น ลักษณะบุคลิกภาพคุณลักษณะงาน นอกจากนี้ในการวิจัยครั้งนี้ยังได้ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะเป็นเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน คือ การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และ การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบและข้อบังคับ

สมมติฐานงานวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 2,735 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม)

การสุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531 : 70)

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

- เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05
 N = ขนาดของประชากร
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

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

$$n = \frac{2,735}{1 + (2,735 \times 0.05^2)}$$

$$n = 399$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) = 399 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 399 หน่วย ตัวอย่าง จากนั้นคำนวณสัดส่วน เพื่อนำไปหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น ดังตารางที่ 3.1 แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยการขอความร่วมมือจากบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเข้าไปเก็บข้อมูลตามจำนวนพนักงานที่กำหนด

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท

รายชื่อบริษัท	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.บริษัท โคอเซย์ชิโยดะวิล จำกัด	164	24
2.บริษัท นิซชินอิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด	150	22
3.บริษัท สยามคูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด	498	72
4.บริษัท มูซาชิ ออโตพาร์ท จำกัด	422	62
5.บริษัท มิทซูโบชิ เบลท์ติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด	326	48
6.บริษัท ผลิตภัณฑ์วิศวกรรมไทย จำกัด	638	93
7.บริษัท ไทยมิตชิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	116	17
8.บริษัท ไดซิน จำกัด	52	8
9.บริษัท นิชิริน (ประเทศไทย) จำกัด	125	18
10.บริษัท ซาคู ฟริชชีน ไคคาสตั้ง(ประเทศไทย) จำกัด	54	8
11.บริษัท เคอินเมททิล (ประเทศไทย) จำกัด	140	20
12.บริษัท มัลตีไฟเบอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	50	7
รวม	2,735	399

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นมาตรวัดประเมินค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวเลือกตอบเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) สำหรับข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการทำงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่ทางผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของกล้าหาญ ฌ น่าน (2556) ซึ่งได้ปรับปรุงขึ้นตามแนวคิดของ Arkoff, 1968 ; Dawis & Lofquist, 1984 ; Andrew & Roy, 1991 Ashforth, Alan & Lee, 1998 โดยได้จำแนกออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 18 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวให้เข้ากับงาน
2. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ
3. การปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงพัฒนามาจากแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพของ ศิริพร ประโยค (2542 : 117-119) ซึ่งพัฒนาจากวัลภา สบายยิ่ง (2542 : 134-136) ที่แปลและปรับปรุงไว้ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Costa and McCrae (1985 อ้างถึงใน Howard and Howard 2004 : 4-10) ประกอบด้วยจำนวนข้อความด้านละ 6 ข้อ รวมทั้งหมด 30 ข้อ เป็นประโยคข้อความที่มีความหมายทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้/เฉย ๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อความ “ข้าพเจ้าเป็นคนวิตกกังวล” “ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป” เป็นต้น

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1975) และได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามคุณลักษณะงานของ กล้าหาญ ฌ น่าน (2556) ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และผลย้อนกลับของงาน จำนวนข้อความด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งหมด 14 ข้อ เป็นประโยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมดและเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ตัดสินใจ

ไม่ได้/เลย ๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อคำถาม “งานของข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะหลาย ๆ อย่าง” “งานของข้าพเจ้ามีผลต่อความสำเร็จขององค์กร” “ข้าพเจ้ามีอิสระในการวางแผนการทำงาน” เป็นต้น การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและคุณลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

2. นำข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้เหมาะสมเกี่ยวกับบุคลิกภาพและคุณลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านคือผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 1 ท่านเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา

6. ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ต่อไป

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และความตรงทางโครงสร้าง (Construct Validity) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ อันประกอบด้วย 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง นอกจากนั้นยังขอให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามที่ไม่ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

มาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สูตรดังนี้ (สูวิมล ตีรกานันท์, 2548 : 140)

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ปฏิบัติการ

$\sum R$ = ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence-IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2549: 242-243) จึงจะนำไปทำการทดลองใช้

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.6 ถึง 1 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

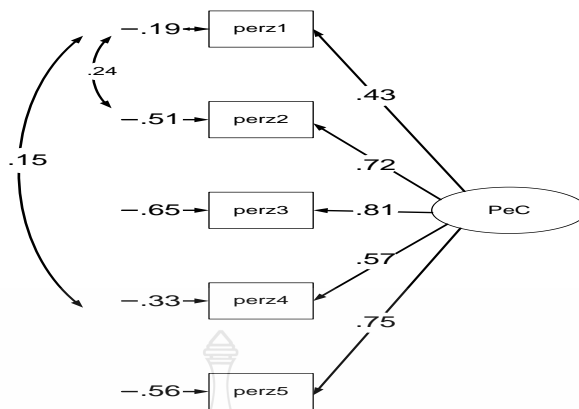
2. การทดสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนตามตาราง

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าพิสัย r	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
1. ด้านบุคลิกภาพ			0.959
1.1 แบบห้วนไหว	6	0.227 - 0.802	0.819
1.2 แบบแสดงตัว	6	0.303 - 0.883	0.888
1.3 แบบเปิดกว้าง	6	0.421 - 0.807	0.864
1.4 แบบประนีประนอม	6	0.302 - 0.791	0.810
1.5 แบบมีสติ	6	0.391 - 0.685	0.760
2. ด้านคุณลักษณะงาน			0.729
2.1 ความหลากหลายของทักษะ	3	0.318 - 0.699	0.710
2.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	2	0.367 - 0.367	0.508
2.3 ความสำคัญของงาน	3	0.318 - 0.699	0.710
2.4 ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3	0.654 - 0.721	0.814
2.5 ผลย้อนกลับของงาน	3	0.302 - 0.355	0.461
3. ด้านการปรับตัวในการทำงาน			0.893
3.1 การปรับตัวเข้ากับงานที่ทำ	4	0.265 - 0.694	0.674
3.2 การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อม	5	0.508 - 0.752	0.849
3.3 การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	8	0.259 - 0.581	0.764

3. ความตรงทางโครงสร้าง (Construct Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านการทดสอบและการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ยืนยันปัจจัย (Confirm Factor Analysis) เพื่อทดสอบความตรงทางโครงสร้างของแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษา

3.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (PeC) โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปรทั้ง 5 คือ แบบห้วนไหว (Perz1) แบบแสดงตัว (Perz2) แบบเปิดกว้าง (Perz3) แบบประนีประนอม (Perz4) และแบบมีสติ (Perz5) วิเคราะห์ดังแสดงในภาพที่ 3.1



$\chi^2 = 5.907$, $df = 3$, $P\text{-value} = 0.116$, $RMSEA = 0.049$, $\chi^2/df = 1.969$, $GFI = 0.994$, $AGFI = 0.971$

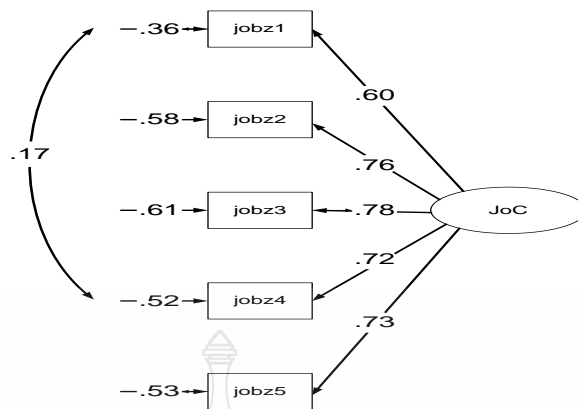
ภาพที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ที่มา : จากการวิเคราะห์ข้อมูลความตรงเชิงโครงสร้างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 5.907$, $df = 3$, $P\text{-value} = 0.116$, $RMSEA = 0.049$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.994 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) และมีค่าเท่ากับ 0.971

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด 5 ตัวแปร มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ สูงสุด คือ แบบเปิดกว้าง รองลงมา คือ แบบมีสติ แบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบหัวนั้ไหว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81, 0.75, 0.72, 0.57, และ 0.43 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้ง 5 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับที่ยอมรับได้ (เกณฑ์มากกว่า 0.30)

3.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (JoC) โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปรทั้ง 5 อันได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (jobz1) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (jobz2) ความสำคัญของงาน (jobz3) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (jobz4) และผลย้อนกลับของงาน (jobz5) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในภาพที่ 3.2



$\chi^2 = 7.370$, $df = 4$, $P\text{-value} = 0.118$, $RMSEA = 0.046$, $\chi^2/df = 1.843$, $GFI = 0.993$, $AGFI = 0.973$

ภาพที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ที่มา : จากการวิเคราะห์ข้อมูลความตรงเชิงโครงสร้างปัจจัยคุณลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัดคุณลักษณะงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 7.370$, $df = 4$, $P\text{-value} = 0.118$, $RMSEA = 0.046$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.993 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.973

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด 5 ตัวแปร มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความสำคัญของงาน รองลงมา คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และความหลากหลายของทักษะ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78, 0.76, 0.73, 0.72, และ 0.60 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับที่ยอมรับได้ (เกณฑ์มากกว่า 0.30)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ค้นหาจำนวนรายชื่อสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม

2. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่เรียกหรือมีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าในโรงงานอุตสาหกรรมจีนส่วนยานยนต์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูลไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 399 คน โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 4 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตามจำนวนในกลุ่มอุตสาหกรรมจีนส่วนยานยนต์

4. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนและแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 10 วัน

5. ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนทั้งหมด 399 ฉบับ นำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มอุตสาหกรรมจีนส่วนยานยนต์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของการประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยเป็นการวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบ Likert Scale มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตาราง

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับการปรับตัวในการทำงานของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความ	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านการปรับตัวในการทำงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยนำมาจัดช่วงคะแนนจากค่าพิสัย ใช้สูตรดังนี้ (สุมงข จามิกร, 2531)

การแปลความหมายการปรับตัวในการทำงาน ใช้สูตรช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น เท่ากับ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

จะได้เกณฑ์การแปลผลตามช่วงคะแนนแต่ละตัวแปรดังนี้

การปรับตัวในการทำงาน (โดยรวม)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง

- 1.00 - 2.33 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 - 3.66 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.67 - 5.00 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง

การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง

- 1.00 - 2.33 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำในระดับต่ำ
- 2.34 - 3.66 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง
- 3.67 - 5.00 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำในระดับสูง

**การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะเบี่ยงข้อบังคับ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง**

- 1.00 - 2.33 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะเบี่ยงข้อบังคับอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 - 3.66 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะเบี่ยงข้อบังคับอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.67 - 5.00 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะเบี่ยงข้อบังคับอยู่ในระดับสูง

**การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
ค่าเฉลี่ยระหว่าง**

- 1.00 - 2.33 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 - 3.66 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.67 - 5.00 หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการวัดบุคลิกภาพ มารวมคะแนนเป็นรายองค์ประกอบของแต่ละบุคลิกภาพ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดบุคลิกภาพ

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
ตัดสินใจไม่ได้ / เฉย ๆ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับ จากการคำนวณสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2543 : 82)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

การแปลระดับความหมายของคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดคุณลักษณะบุคลิกภาพ มีดังนี้

- 1.00 - 1.60 หมายถึง ระดับต่ำมาก
- 1.61 - 2.20 หมายถึง ระดับต่ำ
- 2.21 - 2.80 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2.81 - 3.40 หมายถึง ระดับสูง
- 3.41 - 4.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน มารวมคะแนนทุกด้าน ซึ่งมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.5 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดคุณลักษณะงาน

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
เฉย ๆ / ตัดสินใจไม่ได้	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับ จากการคำนวณสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2543 : 82)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

การแปลระดับความหมายของคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดคุณลักษณะงาน มีดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก
- 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับต่ำ
- 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับสูง
- 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

5. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
สูงกว่า 0.600-0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
สูงกว่า 0.400-0.600	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.200-0.400	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ต่ำกว่า 0.200	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

6. ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง และอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สมการโครงสร้างเป็นตัวตรวจสอบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D) ค่าความแปรปรวน (Variation) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

- สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 144) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

- การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน และ(3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะงานที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจและการแจกแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ทำการแจกนั้นเป็นแบบสุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 399 คน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความแปรปรวนของความคิดเห็น

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยบุคลิกภาพ
ปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงานที่มี
อิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ตอนที่ 5 บทสัมภาษณ์ผู้จัดการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

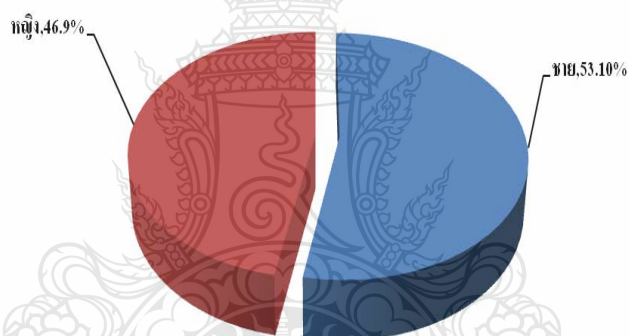
4.2 ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

4.1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	212	53.10
หญิง	187	46.90
รวม	399	100.00

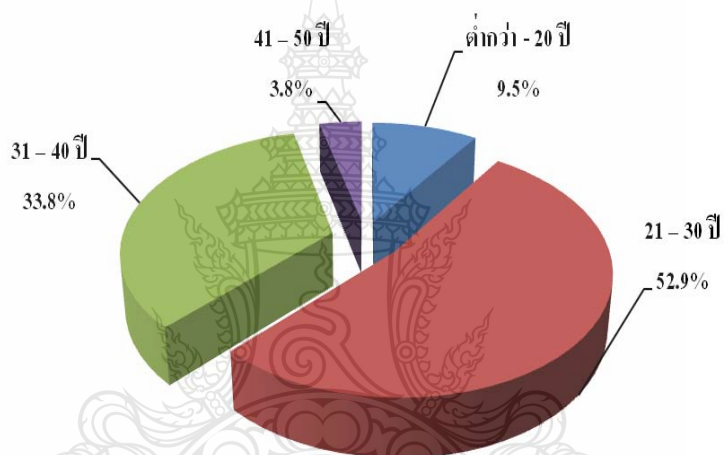


ภาพที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ

จากตารางที่ 4.1 และ ภาพที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 53.1 ส่วนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.90

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 20 ปี	38	9.50
21 - 30 ปี	211	52.90
31 - 40 ปี	135	33.80
41 - 50 ปี	15	3.80
50 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	399	100.00

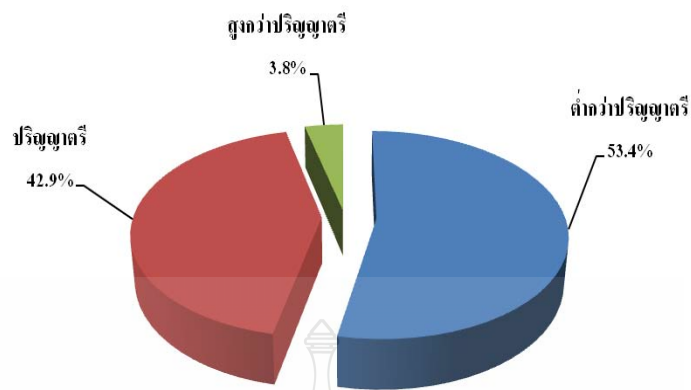


ภาพที่ 4.2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามอายุ

จากตารางที่ 4.2 และ ภาพที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9 ลำดับรองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 และ อายุ ต่ำกว่า - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.5 และอันดับสุดท้าย คือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	213	53.40
ปริญญาตรี	171	42.90
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.80
รวม	399	100.00

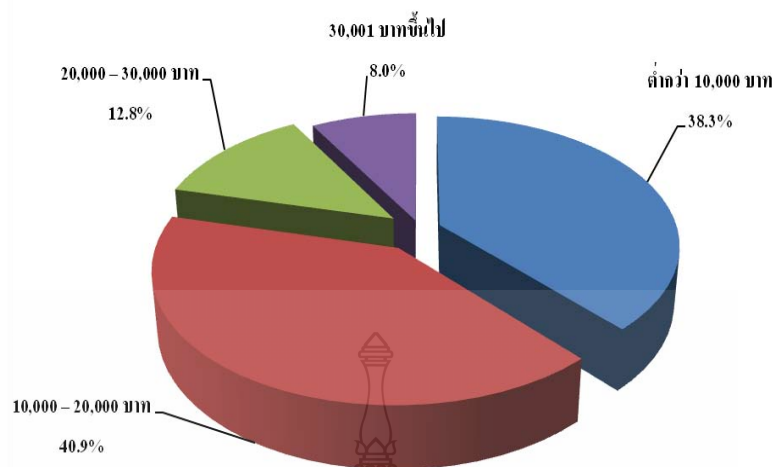


ภาพที่ 4.3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.3 และ ภาพที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.4 ลำดับรองลงมาคือระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.9 และอันดับสุดท้ายคือ ระดับการสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	153	38.30
10,000 – 20,000 บาท	163	40.90
20,000 – 30,000 บาท	51	12.80
30,001 บาทขึ้นไป	32	8.00
รวม	399	100.00



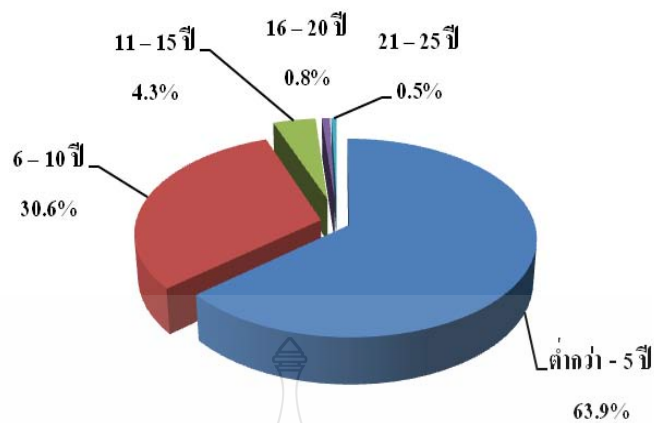
ภาพที่ 4.4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามรายได้

จากตารางที่ 4.4 และ ภาพที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.9 ลำดับรองลงมาคือ รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.3 และ รายได้ 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอันดับสุดท้าย คือ รายได้ 30,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตาม ประสบการณ์การ

ปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 5 ปี	255	63.90
6 - 10 ปี	122	30.60
11 - 15 ปี	17	4.30
16 - 20 ปี	3	0.80
21 - 25 ปี	2	0.50
26 - 30 ปี	0	0.00
30 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	399	100.00



ภาพที่ 4.5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.5 และ ภาพที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.9 ลำดับรองลงมาคือ มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-15 ปีคิดเป็นร้อยละ 4.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.8 และอันดับสุดท้าย คือ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.5



ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานโดยรวม

หัวข้อการปรับตัวในการทำงาน	ระดับการปรับตัวในงาน						
	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	เกณฑ์	ลำดับ
การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ	3.68	0.74	1	5	0.38	สูง	2
การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบฯ	3.62	0.79	1	5	0.23	ปานกลาง	3
การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.82	0.76	1	5	0.68	สูง	1

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานโดยรวมของพนักงาน มีทั้งหมด 3 ด้าน โดยภาพรวมอันดับ 1 คือ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D = 0.76) อันดับ 2 คือ การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับที่สูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D = 0.74) และอันดับ 3 คือ การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D = 0.79)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน

หัวข้อการปรับตัวในการทำงาน	ระดับการปรับตัวในการทำงาน					ความแปรปรวน	เกณฑ์
	Mean	S.D	Min	Max			
การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ							
1. ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.80	0.70	2.00	5.00	0.136	สูง	
2. ข้าพเจ้าไม่รู้ลึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	3.59	0.80	1.00	5.00	0.546	ปานกลาง	
3. เมื่อเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.62	0.72	1.00	5.00	0.752	ปานกลาง	
4. เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าจะสืบค้นแหล่งความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาให้	3.74	0.74	1.00	5.00	0.113	สูง	
รวม	3.68	0.74	1.00	5.00	0.38	สูง	
การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบ							
5. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร	3.98	0.66	2.00	5.00	0.395	สูง	
6. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ง่ายและเห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติงาน	3.65	0.79	1.00	5.00	0.084	ปานกลาง	
7. สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	3.56	0.77	1.00	5.00	0.052	ปานกลาง	
8. องค์กรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	0.87	1.00	5.00	0.069	ปานกลาง	
9. องค์กรจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม จนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดในการปฏิบัติงาน	3.35	0.86	1.00	5.00	0.597	ปานกลาง	
รวม	3.62	0.79	1.00	5.00	0.23	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน (ต่อ)

หัวข้อการปรับตัวในการทำงาน	ระดับการปรับตัวในการทำงาน					
	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	เกณฑ์
การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและ						
ผู้บังคับบัญชา						
10. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.82	1.00	5.00	0.446	สูง
11. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.71	0.77	1.00	5.00	0.839	สูง
12. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าอยู่เสมอ	3.80	0.71	1.00	5.00	0.398	สูง
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าอยู่เสมอ	3.83	0.78	1.00	5.00	0.714	สูง
14. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.79	1.00	5.00	0.959	สูง
15. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.84	0.76	1.00	5.00	0.736	สูง
16. เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ	3.88	0.71	1.00	5.00	0.727	สูง
17. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ	3.87	0.77	1.00	5.00	0.700	สูง
รวม	3.82	0.76	1	5	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D = 0.74) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D = 0.70) อันดับ 2 คือ เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าจะสืบค้นแหล่งความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D = 0.74)

ด้านการปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบข้อบังคับและสภาพแวดล้อม มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D = 0.79) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D = 0.66) อันดับ 2 คือ โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจนทำให้ง่ายและเห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D = 0.79)

ด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D = 0.76) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D = 0.79) อันดับ 2 คือ เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D = 0.71)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวม

หัวข้อการปรับตัวในการทำงาน	ระดับการปรับตัวในการทำงาน						
	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	เกณฑ์	ลำดับ
บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	3.22	0.82	1.00	5.00	0.50	สูง	5
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.53	0.82	1.00	5.00	0.33	สูงมาก	3
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	3.56	0.73	1.00	5.00	0.28	สูงมาก	2
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.45	0.87	1.00	5.00	0.30	สูงมาก	4
บุคลิกภาพแบบมีสติ	3.75	0.78	1.00	5.00	0.37	สูงมาก	1

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมของพนักงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน โดยภาพรวมอันดับ 1 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D = 0.78) อันดับ 2 คือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D = 0.73) อันดับ 3 คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D = 0.82) อันดับ 4 คือ บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D = 0.87) และ

อันดับ 5 คือ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ว มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (S.D = 0.82)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพในแต่ละด้าน

หัวข้อปัจจัยบุคลิกภาพ	ระดับการปรับตัวในการทำงาน					
	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	เกณฑ์
บุคลิกภาพแบบหัวนั้ว						
1. ข้าพเจ้าเป็นวิตกกังวล	2.90	0.86	1.00	5.00	0.591	สูง
2. เมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมาก ๆ บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกออกเป็นเสี่ยง ๆ	2.78	1.03	1.00	5.00	0.829	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกเศร้า โศกหรือซึมเศร้า	3.26	0.77	1.00	5.00	0.725	สูง
4. ข้าพเจ้าชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง	3.45	0.79	1.00	5.00	0.366	สูงมาก
5. ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ	3.52	0.76	1.00	5.00	0.363	สูงมาก
6. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ข้าพเจ้าจะรู้สึกเข้าถึงหรือมีอารมณ์ร่วม	3.44	0.73	1.00	5.00	0.150	สูงมาก
รวม	3.22	0.82	1.00	5.00	0.50	สูง
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว						
7. ข้าพเจ้าชอบพูดคุยกับคนทั่วไป	3.68	0.73	1.00	5.00	0.338	สูงมาก
8. ข้าพเจ้าเป็นที่พอใจและยอมรับของผู้อื่น	3.63	0.67	1.00	5.00	0.052	สูงมาก
9. ข้าพเจ้ากล้าแสดงออก แม้จะอยู่ท่ามกลางคนจำนวนมาก	3.56	0.75	1.00	5.00	0.028	สูงมาก
10. ข้าพเจ้าชอบอยู่ในที่ที่มีกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทำ	3.50	0.78	1.00	5.00	0.363	สูงมาก
11. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าเลย	3.19	1.01	1.00	5.00	0.993	สูง
12. ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส	3.64	1.00	1.00	5.00	0.229	สูงมาก
รวม	3.53	0.82	1.00	5.00	0.33	สูงมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยบุคลิกภาพในแต่ละด้าน (ต่อ)

หัวข้อปัจจัยบุคลิกภาพ	ระดับการปรับตัวในการทำงาน					
	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	เกณฑ์
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง						
13.บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับการครุ่นคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม	3.50	0.74	1.00	5.00	0.065	สูงมาก
14.ข้าพเจ้ามีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ	3.65	0.76	1.00	5.00	0.571	สูงมาก
15.ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานใดงานหนึ่งในองค์กร	3.47	0.70	1.00	5.00	0.022	สูงมาก
16.บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าชอบลองทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลายมากกว่ากิจกรรมที่ทำอยู่เป็นประจำ	3.56	0.76	1.00	5.00	0.786	สูงมาก
17.ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา	3.65	0.72	1.00	5.00	0.254	สูงมาก
18.ข้าพเจ้าจะทำในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าถูกต้อง มากกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.54	0.72	1.00	5.00	0.020	สูงมาก
รวม	3.56	0.73	1.00	5.00	0.28	สูงมาก
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม						
19.ข้าพเจ้ามักจะสงสัยหรือถูกคุกคามในเจตนาของผู้อื่น	3.21	1.02	1.00	5.00	0.019	สูง
20.บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่	3.14	1.00	1.00	5.00	0.188	สูง
21.คนส่วนมากที่ข้าพเจ้ารู้จักชอบข้าพเจ้า	3.55	0.81	1.00	5.00	0.996	สูงมาก
22.ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน	3.73	0.72	1.00	5.00	0.018	สูงมาก
23.ข้าพเจ้าให้เกียรติกับทุกคนที่พบปะ	3.79	0.82	1.00	5.00	0.536	สูงมาก
24.บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเย็นชาและคิดแต่ผลได้ผลเสีย	3.31	0.89	1.00	5.00	0.064	สูง
รวม	3.45	0.87	1.00	5.00	0.30	สูงมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยบุคลิกภาพในแต่ละด้าน (ต่อ)

หัวข้อปัจจัยบุคลิกภาพ	ระดับการปรับตัวในการทำงาน					
	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	เกณฑ์
บุคลิกภาพแบบมีสติ						
25.ข้าพเจ้าเป็นคนที่มุ่งความสำเร็จของผลงาน	3.66	0.80	1.00	5.00	0.037	สูงมาก
26.ดูเหมือนว่าข้าพเจ้าจะไม่สามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย	3.40	0.92	1.00	5.00	0.238	สูง
27.ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ	3.83	0.76	1.00	5.00	0.136	สูงมาก
28.ข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.79	0.78	1.00	5.00	0.935	สูงมาก
29. เมื่อข้าพเจ้ามีข้อผูกพันกับเรื่องใด ข้าพเจ้าจะยึดมั่นทำงานสำเร็จ	3.95	0.75	1.00	5.00	0.095	สูงมาก
30. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ	3.88	0.69	1.00	5.00	0.829	สูงมาก
รวม	3.75	0.78	1.00	5.00	0.37	สูงมาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

บุคลิกภาพแบบหัวนัโหว มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (S.D = 0.82) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D=0.76) อันดับ 2 คือ ข้าพเจ้าชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D=0.79)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D = 0.82) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้าชอบพูดคุยกับคนทั่วไป อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D = 0.73) อันดับ 2 คือ ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D=1.00)

บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D = 0.73) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้ามีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D = 0.76) อันดับ 2 คือ ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D = 0.72)

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D = 0.87) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้าให้เกียรติกับทุกคนที่พบปะ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D = 0.82) อันดับ 2 คือ ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D = 0.72)

บุคลิกภาพแบบมีสติ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D = 0.78) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ เมื่อข้าพเจ้ามีข้อผูกพันกับเรื่องใด ข้าพเจ้าจะยึดมั่นทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D = 0.75) อันดับ 2 คือ ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D = 0.69)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยคุณลักษณะงานโดยรวม

หัวข้อการปรับตัวในการทำงาน	ระดับการปรับตัวในการทำงาน						
	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	เกณฑ์	ลำดับ
ความหลากหลายทางทักษะ	3.63	0.79	1.00	5.00	0.74	สูง	2
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.58	0.84	1.00	5.00	0.66	สูง	3
ความสำคัญของงาน	3.57	0.75	1.00	5.00	0.28	สูง	4
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	3.57	0.75	1.00	5.00	0.28	สูง	4
ผลย้อนกลับของงาน	3.65	0.74	1.00	5.00	0.55	สูง	1

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงานโดยรวมของพนักงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน โดยภาพรวมอันดับ 1 คือ ผลย้อนกลับของงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D = 0.74) อันดับ 2 คือ ความหลากหลายของทักษะ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D = 0.79) อันดับ 3 คือ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D = 0.84) อันดับ 4 คือ ความสำคัญของงานและความมีเอกสิทธิ์ของงาน ซึ่งมีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละด้าน

หัวข้อคุณลักษณะงาน	ระดับการปรับตัวในการทำงาน					ความแปรปรวน	เกณฑ์
	Mean	S.D	Min	Max			
ความหลากหลายทางทักษะ							
1.งานของข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	3.65	0.77	1.00	5.00	0.528	สูง	
2.งานที่ข้าพเจ้าทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย	3.64	0.84	1.00	5.00	0.729	สูง	
3.ข้าพเจ้าได้รับโอกาสทำงานที่หลากหลาย	3.62	0.76	1.00	5.00	0.976	สูง	
รวม	3.63	0.79	1.00	5.00	0.74	สูง	
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน							
4.ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำงานจนสำเร็จ	3.70	0.80	1.00	5.00	0.729	สูง	
5.ข้าพเจ้ามีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบจนเห็นผลลัพธ์	3.46	0.89	1.00	5.00	0.593	สูง	
รวม	3.58	0.84	1.00	5.00	0.66	สูง	
ความสำคัญของงาน							
6.งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่นในองค์กร	3.66	0.84	1.00	5.00	0.531	สูง	
7.งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบส่งผลต่อการทำงานของตัวเอง	3.70	0.79	1.00	5.00	0.636	สูง	
8.งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของตัวเอง	3.56	0.79	1.00	5.00	0.494	สูง	
รวม	3.64	0.80	1.00	5.00	0.55	สูง	
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน							
9.ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวข้าพเจ้าเอง	3.60	0.82	1.00	5.00	0.276	สูง	
10.ข้าพเจ้ามีอิสระในการวางแผนการทำงาน	3.50	0.74	1.00	5.00	0.299	สูง	
11.ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของตนเอง	3.62	0.71	1.00	5.00	0.004*	สูง	
รวม	3.57	0.75	1.00	5.00	0.28	สูง	

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละด้าน (ต่อ)

หัวข้อปัจจัยคุณลักษณะ	ระดับการปรับตัวในการทำงาน					เกณฑ์
	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	
ผลย้อนกลับของงาน						
12.ข้าพเจ้าสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตัวเองได้จากลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำ	3.62	0.71	1.00	5.00	0.097	สูง
13.งานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.78	1.00	5.00	0.982	สูง
14.ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า	3.64	0.74	1.00	5.00	0.583	สูง
รวม	3.65	0.74	1.00	5.00	0.55	สูง

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

ด้านความหลากหลายทางทักษะ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D = 0.79) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ งานของข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D = 0.77) อันดับ 2 คือ งานที่ข้าพเจ้าทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D = 0.84)

ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานมีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D = 0.84) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำงานจนสำเร็จ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D = 0.80) อันดับ 2 คือ ข้าพเจ้ามีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบจนเห็นผลลัพธ์ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (S.D = 0.89)

ด้านความสำคัญของงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D = 0.80) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D = 0.79) อันดับ 2 คือ งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบุคคลอื่นในองค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D = 0.84)

ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานมีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D = 0.75) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D = 0.71) อันดับ 2 คือ ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D = 0.82)

ด้านผลย้อนกลับของงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D = 0.74) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ งานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D = 0.78) อันดับ 2 คือ ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D = 0.74)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนโดยรวม

ปัจจัย	Mean	S.D	Min	Max	ความแปรปรวน	เกณฑ์
การปรับตัวในการทำงาน	3.73	0.64	1.00	5.00	0.44	สูง
ปัจจัยบุคคลิกภาพ	3.50	0.80	1.00	5.00	0.35	สูงมาก
ปัจจัยคุณลักษณะงาน	3.61	0.78	1.00	5.00	0.55	สูง
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.61	0.74	1.00	5.00	0.44	สูง

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนในการปรับตัวในการทำงานโดยรวม พบว่า การปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า ปัจจัยบุคคลิกภาพมีระดับการปรับตัวในการทำงานที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D = 0.80) รองลงมา คือ การปรับตัวในการทำงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D = 0.64) และสุดท้าย คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D = 0.78)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัย
คุณลักษณะงานและปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

ตารางที่ 4.13 การแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะ
งานที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

ตัวแปร (X)	การปรับตัวในการทำงาน			
	การปรับตัวให้ เข้ากับงาน (Y1)	การปรับตัว ให้เข้ากับ กฎระเบียบฯ (Y2)	การปรับตัว ให้เข้ากับ เพื่อนร่วมงาน (Y3)	การปรับตัว ในการทำงาน (Y)
ปัจจัยบุคลิกภาพ				
แบบห้วนใจ (P1)	0.184**	0.267**	0.197**	0.258**
แบบแสดงตัว (P2)	0.448**	0.446**	0.404**	0.517**
แบบเปิดกว้าง (P3)	0.492**	0.329**	0.339**	0.460**
แบบประนีประนอม (P4)	0.261**	0.379**	0.372**	0.407**
แบบมีสติ (P5)	0.478**	0.344**	0.338**	0.460**
ปัจจัยคุณลักษณะงาน				
ความหลากหลายของทักษะ (J1)	0.395**	0.215**	0.214**	0.325**
ความเป็นเอกลักษณะงาน(J2)	0.318**	0.259**	0.286**	0.344**
ความสำคัญของงาน(J3)	0.402**	0.284**	0.357**	0.417**
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน(J4)	0.379**	0.230**	0.232**	0.333**
ผลย้อนกลับของงาน(J5)	0.360**	0.322**	0.295**	0.388**
รวม	0.371**	0.307**	0.303**	0.390**

** P < 0.01

ผลจากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานกับ
การปรับตัวในการทำงานในด้านภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานกับ การปรับตัวใน
การทำงาน มีความสัมพันธ์กันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์สูง

($r = 0.517$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างกับการปรับตัวให้เข้ากับงาน ($r = 0.492$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบมีสติกับการปรับตัวให้เข้ากับงาน ($r = 0.478$) และ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบห้วนไหวกกับการปรับตัวให้เข้ากับงาน ($r = 0.184$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงาน ตามสมมุติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยบุคลิกภาพ ที่ประกอบด้วย ตัวแปรด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหวก แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบประนีประนอม และแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ที่ประกอบด้วยตัวแปรการปรับตัวเข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

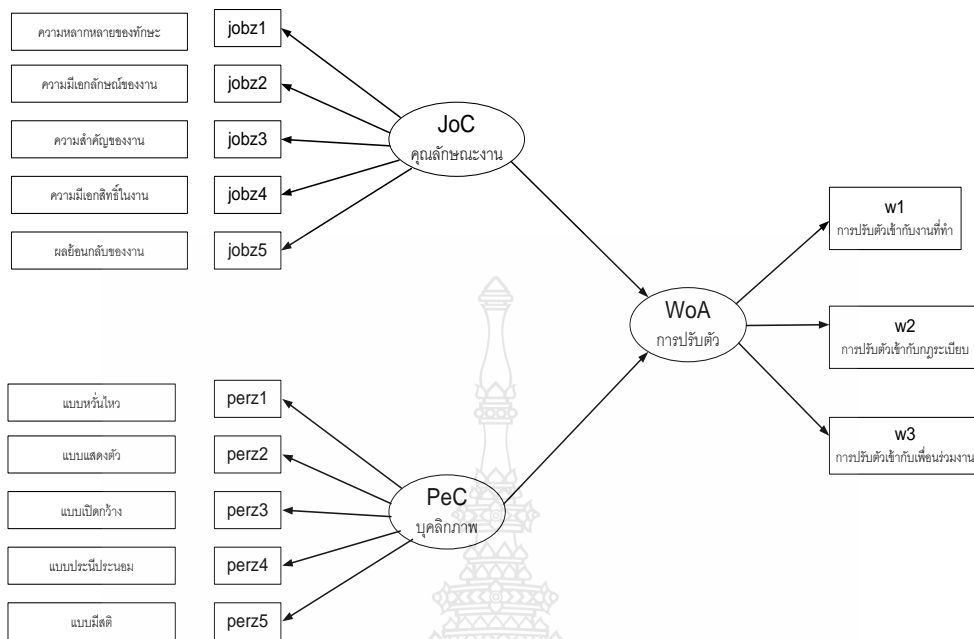
สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ที่ประกอบด้วยตัวแปรการปรับตัวเข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงความตรงของแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร

โดยมีตัวแปรด้านการปรับตัวในการทำงานเป็นตัวแปรแฝงภายใน ส่วนตัวแปรด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานเป็นตัวแปรแฝงภายนอก รวมตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานทั้งหมดจำนวน 13 ตัว รายละเอียด ผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

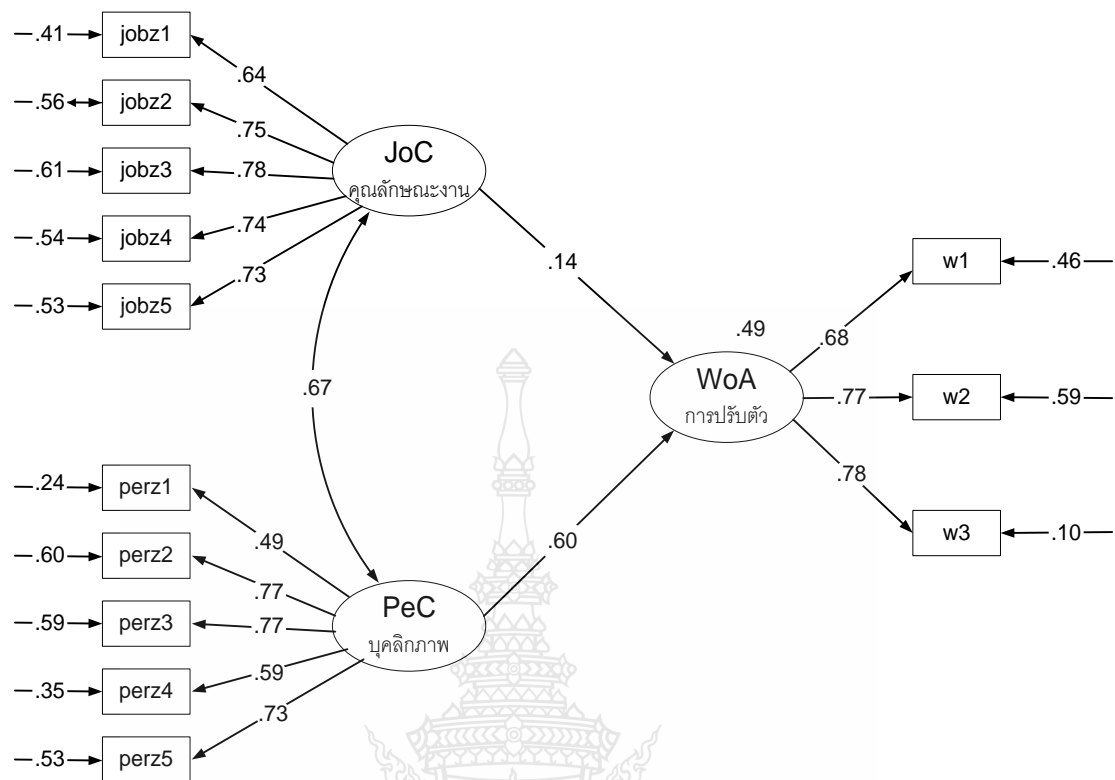
การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย คือ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านการปรับตัวในการทำงาน



ภาพที่ 4.6 แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร

ที่มา : จากสมการโครงสร้างตามสมมติฐานของการวิจัย

ผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังแสดงในภาพที่ 4.7



$X^2 = 250.791$, $df = 62$, $P\text{-value} = 0.000$, $X^2/df = 4.045$, $RMR = 0.018$, $GFI = 0.900$,
 $AGFI = 0.853$, $PGFI = 0.613$, $RMSEA = 0.087$

ภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนครตามสมมุติฐาน

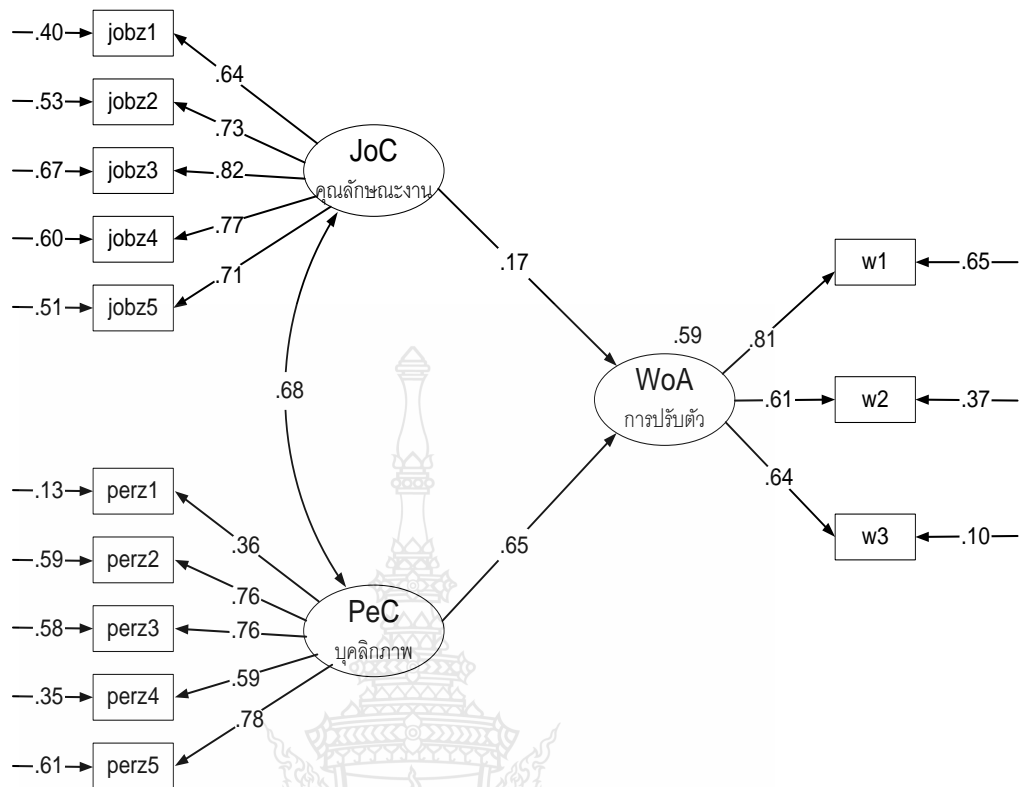
เมื่อพิจารณาเส้นสัมพันธ์อิทธิพลในแบบจำลองสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานจากภาพที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.14$, $p < 0.072$) ในขณะที่บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.60$, $p > 0.001$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ปัจจัยการปรับตัวในการทำงานเท่ากับ 0.49 แสดงว่า ปัจจัยในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 49

ตารางที่ 4.14 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

			Estimate	S.E.	C.R.	P
WoA	<--	JoC	0.109	0.061	1.801	0.072
WoA	<--	PeC	0.708	0.111	6.362	***
Jobz5	<--	JoC	1.000			
Jobz4	<--	JoC	1.003	0.074	13.611	***
Jobz3	<--	JoC	1.185	0.082	14.377	***
Jobz2	<--	JoC	1.214	0.088	13.798	***
Jobz1	<--	JoC	0.930	0.078	11.859	***
Perz2	<--	PeC	1.288	0.115	11.228	***
Perz1	<--	PeC	0.854	0.105	8.127	***
W1	<--	WoA	1.000			
W2	<--	WoA	1.153	0.094	12.206	***
W3	<--	WoA	1.344	0.109	12.316	***
Perz3	<--	PeC	1.218	0.109	11.205	***
Perz4	<--	PeC	1.000			
Perz5	<--	PeC	1.243	0.114	10.857	***

จากข้อมูลในภาพที่ 4.7 พบว่า สมการโครงสร้างตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 250.791 ค่า X^2/df เท่ากับ 4.045 (ไม่ควรเกิน 2) องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 62, P-value = 0.000 ค่า RMSEA = 0.087 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.900 นั่นคือ ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับสมการโครงสร้างตามสมมติฐานเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังการปรับสมการโครงสร้างใหม่ดังแสดงในภาพที่ 4.8



$X^2 = 62.006$, $df = 48$, $p\text{-value} = 0.084$, $X^2/df = 1.292$, $RMR = 0.009$, $GFI = 0.976$,

$AGFI = 0.955$, $PGFI = 0.515$, $RMSEA = 0.027$

ภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร

ที่มา : จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างที่ปรับใหม่

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามกรอบแนวคิดในตอนแรก พบว่า แบบจำลองไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คณะผู้วิจัยทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรม จึงทำให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 62.006, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 48, P-value เท่ากับ 0.084 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.976 ส่วนค่า RMR เท่ากับ 0.009

ตารางที่ 4.15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

		Estimate	S.E.	C.R.	P
WoA	<-- JoC	0.162	0.076	2.143	0.032
WoA	<-- PeC	0.909	0.135	6.754	***
Jobz5	<-- JoC	1.000			
Jobz4	<-- JoC	1.072	0.079	13.589	***
Jobz3	<-- JoC	1.265	0.088	14.407	***
Jobz2	<-- JoC	1.212	0.088	13.724	***
Jobz1	<-- JoC	0.946	0.078	12.079	***
Perz2	<-- PeC	1.276	0.115	11.132	***
Perz1	<-- PeC	0.630	0.098	6.434	***
W1	<-- WoA	1.000			
W2	<-- WoA	0.763	0.075	10.124	***
W3	<-- WoA	0.915	0.087	10.530	***
Perz3	<-- PeC	1.199	0.102	11.175	***
Perz4	<-- PeC	1.000			
Perz5	<-- PeC	1.335	0.119	11.266	***

เมื่อพิจารณาเส้นสัมพันธ์อิทธิพลในแบบจำลองสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน กลุ่มงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จากภาพที่ 4.8 พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.17$ $p > 0.05$ และบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.65$, $p > 0.001$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) ตัวแปรการปรับตัวในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.59 แสดงว่าตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 59

ตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบค่าสถิติ

Test Statistic	Hypothesized Model	Modified Model
Chi-Square	250.791	62.006
Df	62	48
P-Value	000	0.084
X^2/df	4.045	1.292
ΔX^2	-	188.785
Δdf	-	14
ΔP -Value	-	0.084
GFI	0.900	0.976
AGFI	0.853	0.955
RMR	0.018	0.009
RMSEA	0.087	0.027

ที่มา : จากผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง

จากตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องระหว่างสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน (Hypothesized Model) สมการโครงสร้างภายหลังการปรับ (Modified Model) พบว่า เมื่อทำการปรับสมการ โครงสร้างสมมุติฐานทำให้สมการมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ลดลงจาก 250.791 เปลี่ยนเป็น 62.006 ส่วนค่า X^2/df ลดลงจาก 4.045 เป็น 1.292 ค่าองศาอิสระ (df) ลดลงจาก 62 เป็น 48 ส่วนค่า GFI เพิ่มขึ้นจาก 0.900 เป็น 0.976 (ควรเกิน 0.90 ขึ้นไป) RMR จาก 0.018 ลดลงเป็น 0.009 (ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) และ ค่า RMSEA จาก 0.087 ลดลงเป็น 0.027 (ควรมีน้อยกว่า 0.05)

กล่าวโดยสรุป สมการ โครงสร้างที่ได้รับการปรับแก้ดัชนีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากค่าทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้วัด โดยค่าต่าง ๆ ที่ปรับเปลี่ยนมีทิศทางที่ดีขึ้นจากเดิมอย่างมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า แบบจำลองยังคงสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากค่าไค สแควร์ ค่าองศาอิสระ (df) ลดลงเช่นเดียวกัน หากพิจารณาจะพบว่าเป็นค่าที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า GFI เพิ่มขึ้นถึง 0.076 และส่วนค่า RMR ลดลง 0.08 แต่ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า RMSEA ลดลง 0.06 (ควรมีน้อยกว่า 0.05) ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงใช้สมการ โครงสร้างที่ได้รับการปรับเส้น (Modified Model) ในการอธิบายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ตามแบบจำลองสมมุติฐานหลังที่มีการปรับแก้

ปัจจัย	Work		
	DE	IE	TE
JoC	0.17		0.17
PeC	0.65		0.65
R ²	0.59		

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับจากงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ ที่ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบประนีประนอม แบบมีสติ มีอิทธิพลต่อการปรับตัวการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ตามสมมุติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยบุคลิกภาพ ที่ประกอบด้วย ตัวแปรด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบประนีประนอม และแบบมีสติ มีอิทธิพลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ที่ประกอบด้วยตัวแปรการปรับตัวเข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ที่ประกอบด้วยตัวแปรการปรับตัวเข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์

การศึกษามุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร

จากการรวบรวมข้อมูล และการสัมภาษณ์ (คุณภาพนวก จ) ผู้จัดการฝ่ายของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งสิ้น 7 บริษัท การอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าบุคลิกภาพมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานหรือไม่ อย่างไร และทำไมพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการทำงาน

1.1 ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เรื่องการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสำคัญในระดับสูงต่อการทำงาน เนื่องจากการทำงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงลูกค้า ถ้าบุคลากรมีความเครียดจากการทำงานมากเกินไป จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติได้ไม่เต็มที่ ส่งผลเสียต่อเพื่อนร่วมงาน กระบวนการทำงาน และยังส่งผลเสียกับตนเองด้วยเช่นกัน ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“การปรับตัวด้านห้วนไหว มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานมาก เพราะการควบคุมตนเองไม่ให้เครียด หรือไหวเอนกับสิ่งกระตุ้นอย่างอื่น เพื่อให้งานบรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การปรับตัวด้านห้วนไหว มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานพอสมควร เนื่องจากการควบคุมความห้วนไหวต่อสิ่งเร้าของแต่ละคนอาจจะส่งผลต่อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้ เพราะการควบคุมอารมณ์ต่างๆของแต่ละคนไม่เท่ากัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การปรับตัวด้านห้วนไหว มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่าง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงลูกค้า พนักงานจะต้องมีการควบคุมอารมณ์ ความคิด ความห้วนไหวที่อาจจะส่งผลต่องานที่ได้รับมอบหมาย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การปรับตัวในการทำงานด้านห้วนไหว ส่งผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการที่บุคคลมีความห้วนไหวต่อสถานการณ์ เช่น เครียดไปทุกสิ่ง

เกิดขึ้น อาจมีผลต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและผู้ติดต่อภายนอก ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การปรับตัวในการทำงานด้านหัวหน้า ส่งผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจาก การวางตัวให้เหมาะสมกับหน้าที่และการวางตัวกับเพื่อนร่วมงาน ไม่จริงจังอะไรมากเกินไป และก็ไม่ควรหัวหน้ากับสิ่งกระตุ้นที่ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับงานที่ได้รับมอบหมาย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“การปรับตัวในการทำงานด้านหัวหน้า ส่งผลต่อการทำงานพอสมควร เพราะถ้าบุคลากรมีความเครียดจากการทำงานมากเกินไป จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติทำได้ไม่เต็มที่ ส่งผลเสียต่อเพื่อนร่วมงาน กระบวนการทำงาน และยังส่งผลเสียกับตนเองด้วย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“การปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากการที่เรามีบุคลิกภาพที่ดี ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และการทำงาน ทำให้เรามีโอกาสในการได้รับงานนั้น ๆ มากขึ้น”

1.2 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เรื่องการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสำคัญในระดับสูงต่อการทำงาน เพราะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นการแสดงออกที่แสดงความเป็นตัวตนของเรา การแสดงออกในการทำงานเพื่อแสดงออกถึงความร่วมมือของตัวบุคคล ความอดทนในการทำงาน รวมทั้งการแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นการแสดงออกที่แสดงความเป็นตัวตนของเรา”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การแสดงออกในการทำงานเพื่อแสดงออกถึงความร่วมมือของตัวบุคคล ความอดทนในการทำงานรวมทั้งการแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก มีผลต่อการทำงานเป็นทีมมากๆ ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวย่อมมีผลต่อการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเป็นอย่างมาก”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การแสดงออกไม่ว่าจะแสดงอาการหรือพฤติกรรมใด ๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้รู้ว่าเราเป็นคนแบบไหน มักจะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การอดทน อดกลั้นต่อคำพูดไม่ว่าจะมาจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ย่อมมีผลต่องานที่ทำ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“การตั้งใจทำงาน อดทนต่อสิ่งยั่วยู่ทั้งหลาย การอดทนต่อภาระหน้าที่ที่ต้องพึงกระทำและรับผิดชอบ ย่อมมีผลต่องานที่ได้ทำและมีผลต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“การแสดงออกถึงตัวตนของเรา มักมีผลต่อการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร เพราะการที่เราแสดงออกถึงการเป็นตัวเรามากเกินไปย่อมมีผลต่อเพื่อนร่วมงานที่อาจจะชอบในพฤติกรรมของเราและย่อมส่งผลเสียต่อเพื่อนร่วมงานที่ไม่ชอบพฤติกรรมของเรา”

1.3 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เรื่องการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงาน เพราะบุคคลที่ชอบหาอะไรใหม่ ๆ มาชดเชยหรือทดแทนกระบวนการทำงานแบบเก่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคคลนั้นย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร การเปิดกว้าง การมองหาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานของฝ่ายงานหรือองค์กร ย่อมส่งผลดีในด้านการพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“บุคคลที่ชอบหาอะไรใหม่ๆมาชดเชย หรือทดแทนกระบวนการทำงานแบบเก่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคคลนั้นย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การที่มีพนักงานในสายงานที่มีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานของส่วนงานได้ดี ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“พนักงานที่มองการไกล หาสิ่งใหม่ๆมาเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมทำให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การที่ฝ่ายงานหรือองค์กรมีการรับสิ่งใหม่เข้ามาเป็นแนวทางในการปรับใช้ในระบบการทำงานเพื่อให้งานเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรนั้นๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การเปิดกว้าง การเปิดมุมมองใหม่ ๆ การมองหาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาปรับ ใช้ในการทำงานของฝ่ายงานหรือองค์กร ย่อมส่งผลดีในด้านการพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความก้าวหน้าและเอื้อประโยชน์ให้กับพนักงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“การที่พนักงานมีความรอบรู้ มองหาสิ่งใหม่ๆมานำเสนอเพื่อเป็นการพัฒนาหรือต่อยอดความก้าวหน้าให้กับองค์กร พนักงานผู้นั้นย่อมเป็นที่ต้องการของฝ่ายงานหรือบริษัท”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“การเปิดมุมมองใหม่ ๆ การรับสิ่งใหม่ ๆ การรับฟังพนักงานในแนวความคิดต่าง ๆ อาจจะ ได้ข้อคิดที่ได้ในการพัฒนาองค์กรในด้านที่ดีขึ้นกว่าเดิม”

1.4 ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เรื่องการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงาน เพราะการปรับตัวในการทำงานในด้านประนีประนอม ทั้งพนักงานและหัวหน้างานถ้ามีข้อนี้จะทำให้องค์กรน่าอยู่มากขึ้น เพราะทุกคนมีการยอมรับซึ่งกันและกันและสามารถร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ทำให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นด้วย ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“การเข้ากับคนอื่นได้ในองค์กร ย่อมส่งผลต่อการทำงานของผู้ร่วมงานในองค์กรได้ดี”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การปรับตัวในการทำงานในด้านประนีประนอม ทั้งพนักงานและหัวหน้างานถ้ามีข้อนี้จะทำให้องค์กรน่าอยู่มากขึ้น เพราะทุกคนมีการยอมรับซึ่งกันและกัน และสามารถร่วมมือร่วมใจทำให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และส่งผลประสิทธิภาพของงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การช่วยเหลือผู้อื่นไม่ว่าจะเรื่องการทำงาน หรือ เรื่องอื่นๆ ถือเป็นสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การทำงานช่วยเหลือผู้อื่นไม่ว่าจะหนักหรือเบาแค่ไหน การแสดงควมมีน้ำใจ ถือเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“การทำงานในองค์กร ย่อมต้องการการเสียสละ การมีน้ำใจ เพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“การทำงานไม่ว่าจะอยู่ฝ่ายงานใด ย่อมต้องการบุคคลซึ่งมีน้ำใจ อดทนต่อสิ่งที่กดดันเพื่อให้งานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ”

1.5 ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เรื่องการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสำคัญในระดับสูงต่อการทำงาน เพราะการทำงานในบริษัท พนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้า ซึ่งการก้าวหน้าของพนักงานคือการก้าวหน้าของบริษัทด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าพนักงานดำเนินไปในแนวทางที่บริษัทกำหนดย่อมส่งผลดีต่อทั้งสองฝ่าย และพนักงานย่อมต้องมีสติ มีความมุ่งมั่นตั้งใจและมีความร่วมมือ ไม่หลงโลกมากมายจนลืมหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบและผลเสียที่จะตามมา ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“พนักงานทุกคนย่อมต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ย่อมต้องมีความต้องการในการบรรลุวัตถุประสงค์ แต่จะต้องดำเนินเป้าหมายด้วยความถูกต้อง และนำพาบริษัทไปในทางที่ดี”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การทำงานในบริษัท พนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้า ซึ่งการก้าวหน้าของพนักงานคือการก้าวหน้าของบริษัทด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าพนักงานดำเนินไปในแนวทางที่บริษัทกำหนดย่อมส่งผลดีต่อทั้งสองฝ่าย และพนักงานย่อมต้องมีสติไม่หลงโลกมากมายจนลืมหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบและผลเสียที่ตามมา ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การที่พนักงานทุกคนก้าวเข้ามาในองค์กร ย่อมมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และย่อมต้องการความสำเร็จ ซึ่งถ้าทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน เดินทางในสายงานเดียวกันย่อมส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การมุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานย่อมเป็นสิ่งที่ดี แต่พนักงานย่อมต้องมีสติในการวางเป้าหมายให้เป็นไปตามผังของบริษัท เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การทำงานย่อมมีความหวังในความสำเร็จ การมุ่งมั่นตั้งใจไปให้ถึงจุดหมาย ย่อมส่งผลดีต่อพนักงานทุกคนรวมทั้งภาพรวมของบริษัท”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“การทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ย่อมมีความมุ่งมั่นตั้งใจและความร่วมมือของพนักงานทุกคนในองค์กร”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“พนักงานที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ต้องการความสำเร็จของตนเองและความก้าวหน้าขององค์กรย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรนั้น ๆ”

2. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าคุณลักษณะงานมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานหรือไม่ อย่างไร และทำไมพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการทำงาน

2.1 ด้านความหลากหลายของทักษะ

ด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะ การปฏิบัติงานย่อมต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับการทำงาน พนักงานที่มีความรู้ความสามารถในทักษะที่ตรงตามที่ฝ่ายงานต้องการ ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานและได้ผลงานตรงตามเป้าหมาย ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“การที่พนักงานมีความรู้ ทักษะในการทำงานหลายๆอย่างย่อมทำให้งานที่ได้รับสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันตามกำหนด”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การที่พนักงานมีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ย่อมส่งผลต่อระบบการทำงาน ทำให้การทำงานอยู่ในระยะเวลาและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเสียหายน้อย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“พนักงานที่มีความรู้ความสามารถในทักษะที่ตรงตามที่ฝ่ายงานต้องการ ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การปฏิบัติงานย่อมต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับการทำงาน เช่น เรียนจบบัญชี ต้องทำงานเกี่ยวกับบัญชี เพื่อให้งานได้ประสิทธิภาพมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การทำงานในแต่ละหน้าที่ ย่อมต้องการพนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาปฏิบัติงานเพื่อให้งานได้ประสิทธิภาพมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“การทำงานในส่วนงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย องค์กร หรือบริษัทย่อมต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความชำนาญเข้ามาทำงานเพื่อให้ได้งานที่ถูกต้อง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“พนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ย่อมเป็นที่ต้องการของบริษัท ยิ่งถ้ามีความรู้ตรงสายงานที่ต้องการด้วยแล้ว ย่อมเป็นที่ต้องการของบริษัทมากขึ้น”

2.2 ด้านความมีเอกลักษณ์ในงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ในงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะ การทำงานให้เกิดผลสำเร็จนั้น การมีแผนงานตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน ไม่ว่าจะฝ่ายงานใดย่อมต้องการการทำงานที่เป็นแบบแผน การร่วมมือกันเพื่อให้งานนั้นออกมาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นที่ยอมรับและเกิดความพึงพอใจขององค์กร ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“พนักงานที่ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ นั้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งพนักงานเองหรือองค์กร”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการทำงาน ถ้าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบตามที่วางไว้ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การทำงานให้เกิดผลสำเร็จนั้น ไม่ว่าจะฝ่ายงานใดย่อมต้องการการทำงานที่เป็นแบบแผน ร่วมมือกัน เพื่อให้งานนั้นออกมาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“ไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในระดับใด ถ้ามีการทำงานตามแผนที่ได้วางไว้ ย่อมส่งผลสำเร็จได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การมีแผนงานตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน ย่อมส่งผลที่ดีต่อผลงานที่ออกมา เนื่องจากพนักงานย่อมต้องทำงานตามแผนงานที่ได้วางไว้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“การทำงานที่กระทำตามแผนงานตั้งแต่ต้นจนจบ ย่อมทำให้งานได้ประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“พนักงานทุกคนย่อมมีแผนงานในการทำงาน ย่อมทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ”

2.3 ด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญของงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะการที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้นั้น ไม่ว่าจะงานจะยากแค่ไหน จะสามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ย่อมส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน เพราะพนักงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“การที่พนักงานมีจิตความเป็นอยู่ที่ดี ย่อมส่งผลต่อการทำงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การที่พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การที่พนักงานมีจิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ในองค์กร ย่อมส่งผลให้งานที่ได้ออกมาประสบความสำเร็จ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ย่อมส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน เพราะพนักงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้นั้น ไม่ว่าจะงานจะยากแค่ไหน จะสามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“พนักงานที่ทำงานในองค์กรต้องมีชีวิตที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ส่งผลต่อการทำงานที่ดี”

2.4 ด้านความมีเอกลิทธิของงาน

ด้านความมีเอกลิทธิของงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะการที่พนักงานมีเสรีภาพในการทำงาน สามารถเสนอความคิด เสนอวิธีการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและพนักงานสามารถดำเนินงานได้ถูกต้อง ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“พนักงานทุกคนมีสิทธิในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานเพื่อให้งานออกมาได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“พนักงานทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน สามารถเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานได้ตลอดเวลา เพื่อให้ได้งานที่สมบูรณ์”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การที่พนักงานสามารถเสนอความคิด เสนอวิธีการทำงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปในแนวทางที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานย่อมดำเนินงานได้ถูกต้องและถนัดมากที่สุด”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การที่พนักงานมีแนวคิดเป็นของตนเองย่อมทำให้กระบวนการทำงานรวดเร็วขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“การที่พนักงานสามารถวางแผนการทำงานได้เองนั้น ย่อมส่งผลดีต่อกระบวนการทำงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“พนักงานต้องมีส่วนร่วมในการทำงานทุกกระบวนการ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างมากที่พนักงานทุกคนมีสิทธิในการทำงานตามแบบแผนที่ตนเองได้วางไว้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“กระบวนการทำงานที่เน้นให้ผู้ทำได้มีสิทธิในการเสนอความเห็นและวิธีการดำเนินงานย่อมส่งผลดีต่องานที่ทำออกมา”

2.5 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานย่อมต้องมีการรับรู้ถึงผลตอบกลับจากการทำงาน ซึ่งพนักงานในองค์กรหรือบริษัทนั้น ๆ ย่อมต้องรับรู้ถึงความสำเร็จของฝ่ายงานหรือองค์กรนั้น ๆ รวมทั้งรู้ถึงข้อดีและข้อเสียของระบบการทำงานที่ได้กระทำ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ตามคำกล่าวของ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“การรับทราบถึงผลการทำงานที่พนักงานทุกคนได้ทำตามแผนงานนั้น ย่อมทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การที่พนักงานทราบถึงผลการทำงานตามแผนงาน ย่อมทำให้พนักงานรับทราบถึงผลงานของตนเองที่ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ถึงข้อดีและข้อเสียของระบบการทำงานที่ได้กระทำ ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“พนักงานย่อมมีสิทธิในการรับรู้ถึงผลการทำงานของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงการทำงานในแต่ละวันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“การรับทราบถึงผลการทำงานของพนักงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานมีความตื่นตัวและตั้งใจกับการทำงานมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้นพนักงานทุกคนต้องยอมรับรู้ถึงผลงานและสิ่งที่ตอบกลับจากการทำงาน เพื่อให้เกิดการกระตุ้นในพนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“การทำงานย่อมต้องมีการรับรู้ถึงผลตอบกลับจากการทำงาน ซึ่งพนักงานในองค์กรหรือบริษัทนั้นๆ ย่อมต้องรับรู้ถึงความสำเร็จของฝ่ายงานหรือองค์กรนั้นๆ เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

“การทำงานไม่ว่าจะฝ่ายงานใดย่อมต้องรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานได้เห็นถึงความสำเร็จของผลงานที่ตนเองได้ร่วมมือกันทำผลงาน”



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย (1) เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทที่อยู่ในกลุ่มของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 2,735 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531 : 70) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 399 หน่วยตัวอย่าง จากนั้นคำนวณสัดส่วนเพื่อนำไปหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการเก็บด้วยตนเอง โดยใช้วิธีสุ่มแบบสะดวก ผู้ตอบแบบสอบถามครบตามที่กำหนดจำนวน 399 ชุดอย่างสมบูรณ์

ตัวแปรที่นำเข้ามาศึกษามีทั้งหมด 3 ตัวแปรแฝง 13 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ (1) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพแบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบประนีประนอม และแบบมีสติ (2) ปัจจัยคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ตัวแปรความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน (3) ปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ตัวแปรปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน และความเที่ยงตรงด้านการวัดและ

ประเมินผลจำนวน 1 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในด้านจิตวิทยาองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กร และการใช้ภาษา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence--IOC) ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกันจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.956

หลังจากคัดเลือกข้อคำถามดังกล่าวแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และการปรับตัวในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองการวัดของตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสอดคล้องกับข้อมูลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแบบจำลองอยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.81

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตัวแปร ได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความแปรปรวน (Variation) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 144) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิเคราะห์โดยใช้สมการโครงสร้างเพื่อแสดงผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน กลุ่มงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมีระดับการปรับตัวที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D = 0.78) อันดับ 2 คือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D = 0.73) อันดับ 3 คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D = 0.82) อันดับ 4 คือ บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D = 0.87) และอันดับ 5 คือ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (S.D = 0.82)

ส่วนปัจจัยคุณลักษณะงานมีระดับการปรับตัวที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ผลย้อนกลับของงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D = 0.74) อันดับ 2 คือ ความหลากหลายของทักษะ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D = 0.79) อันดับ 3 คือ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D = 0.84) อันดับ 4 คือ ความสำคัญของงานและความมีเอกลักษณ์ของงาน ซึ่งมีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง

ส่วนปัจจัยการปรับตัวในการทำงานมีระดับการปรับตัวที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D = 0.76) อันดับ 2 คือ การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับที่สูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D = 0.74) และอันดับ 3 คือ การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D = 0.79)

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานกับการปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์สูง ($r = 0.517$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างกับการปรับตัวให้เข้ากับงาน ($r = 0.492$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบมีสติกับการปรับตัวให้เข้ากับงาน ($r = 0.478$) และส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบห้วนไหวกับการปรับตัวให้เข้ากับงาน ($r = 0.184$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงานตามวัตถุประสงค์ สามารถสรุปสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ตามสมมติฐานการวิจัย หลังปรับสมการโครงสร้างสมมติฐานตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ซึ่งจะปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนเท่านั้น พบว่า แบบจำลองยังมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 62.006, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 48, P-value เท่ากับ 0.084 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.976 ส่วนค่า RMR เท่ากับ 0.009

เมื่อพิจารณาเส้นสัมพันธ์หรืออิทธิพลในแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.17$, $p > 0.05$ และบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.65$, $p > 0.001$

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานตามวัตถุประสงค์ สามารถสรุปสมมุติฐานได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ตามสมมุติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพและคุณลักษณะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลการวิจัยตามข้อค้นพบในแบบจำลองสมการ โครงสร้างและสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบประนีประนอม และแบบมีสติยอมส่งผลให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dawis and Lofquist (1984) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร (Judge & Ilies, 2002) คุณลักษณะบุคลิกภาพสามารถทำนายพฤติกรรมในการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ Baughman (1972 : 12 อ้างถึงในจิตวิทยา ไซศรีพรหม, 2537 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นโครงสร้างลักษณะของแต่ละคนและเป็นแนวทางความประพฤติ ซึ่งกำหนดการปรับตัวให้เป็นอัน

เดียวกันของแต่ละคนกับสิ่งแวดล้อม เน้นเฉพาะลักษณะของบุคคลในการสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น บุคลิกภาพจึงรวมถึงลักษณะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (2532 : 11) กล่าวว่า หากบุคคลใดมีบุคลิกภาพแบบ “เก็บตัว” ก็จะทำให้ปรับตัวทางสังคมได้ไม่ดี ผู้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ “เปิดเผย” จะปรับตัวทางสังคมได้ดีกว่า นอกจากนี้ Teagarden and Gordon (1995) พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จะมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ในขณะที่ Kets de Vries and Mead (1991) เสนอว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะอยากรู้อยากเห็นเป็นปัจจัยในระดับขั้นของการปรับตัว ผลการวิจัยที่ค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Morley and Flynn (2003) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงระหว่างวัฒนธรรมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวแคนาดาและสหรัฐอเมริกาที่เข้ามาปฏิบัติงานในอิสราเอลจำนวน 240 คน ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ประกอบด้วย Introversion / Extroversion มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ $r = 0.325, p > 0.01$ และกล้าหาญ อดทน วันชัย ประเสริฐศรี อลงกรณ์ ทิพย์เนตร และรุ่งฤดี กุลสิงห์ (2556) ศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอยู่ระหว่าง -0.087 ถึง 0.527

สมมุติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อมูลที่ Black (1988) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะงานมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความชัดเจนก็จะส่งผลให้บุคคลทราบสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวังจากองค์กรและตนเองคาดหวังอะไรจากงานที่รับผิดชอบตลอดจนแนวคิดของ Gostautaitė and Buciušienė (2010) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของงานยังส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การรับรู้ถึงคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อ

ผลงาน และความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใดๆก็ตามเมื่อพิจารณาจากแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1976 : 257-258) ที่กล่าวว่า งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีเอกภาพในงาน และความสำคัญของงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือผลลัพธ์การทำงาน โดยการเพิ่มการรับรู้ว่างานมีความหมายเป็นความมีเอกภาพในงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบและเห็นผลลัพธ์ของการทำงาน โดยพนักงานต้องทำกิจกรรมและใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานและรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและงานของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะทำให้บุคคลากรรับรู้ความมีคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ซ้ำซาก ซึ่งงานที่มีความสำคัญน้อยและมีเอกภาพในงานที่ต่ำ ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะดังกล่าวจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการเพิ่มพลังและความพยายามมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัล ส่วนความมีอิสระในงานเป็นการที่บุคคลสามารถเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ความมีอิสระในงานซึ่งจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมการทำงานของตนเองได้ และช่วยเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของงานและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงาน โดยจะเพิ่มความรู้สึกเต็มใจและสมัครใจในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมปรับตัวในการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับความสำเร็จ ในส่วนของงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้คือ กล้าหาญ ณ น่าน วันชัย ประเสริฐศรี อลงกรณ์ ทิพย์เนตร และรุ่งฤดี กุลสิงห์ (2556) ที่ทำการศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอยู่ระหว่าง -0.087 ถึง 0.527

สมมุติฐานที่ 3 บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวแบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบประนีประนอม และแบบมีสติย่อมส่งผลให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dawis and Lofquist (1984) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ

ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร โดยคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน จำเป็นต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ 3 ประการ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Shaffer Harrison , Gregersin , Black , and Ferzandi , 2006) ผลการวิจัยที่ค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัย Caligiuri (2000) ที่พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Huang, Chi, and Lawler (2005) ที่ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันที่มาทำงานในประเทศไทยได้พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 0.25 และ 0.44 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการศึกษาของ Lee and Sukoco (2008) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.917 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และงานวิจัยของ กล้าหาญ ณ น่าน วันชัย ประเสริฐศรี อลงกรณ์ ทิพย์เนตร และ รุ่งฤดี กุลสิงห์ (2556) ที่ทำการศึกษาระบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 : วิทยาลัยมหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 4 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อมูลที่ Black (1988) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะงานมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความชัดเจนก็จะส่งผลให้บุคลากรทราบสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวังจากองค์กรและตนเองคาดหวังอะไรจากงานที่รับผิดชอบ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ Ashforth, Saks, and Lee (1998) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหารธุรกิจมาทำการทดสอบด้วยสมการโครงสร้าง ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.001 เห็นได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนกับแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมา เป็นไปได้ว่าในพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานอาจได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน มีเอกภาพในงาน เห็นความสำคัญของงาน มีอิสระในงาน และได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน เนื่องจากเวลาที่ปฏิบัติงานไม่นานทำให้เกิดสภาวะที่สำคัญทางจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การได้รับผิชอบผลลัพธ์จากการทำงาน และการรู้ผลของการกระทำ จึงทำให้พวกเขาเห็นความสำคัญของคุณลักษณะงาน ส่งผลให้แสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่เต็มความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ Gostautaitė and Buciumienė (2010) ที่กล่าวว่า ความชัดเจนของคุณลักษณะงานยังส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การรับรู้คุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผลงาน และความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1976 : 257-258) ที่กล่าวว่า งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีเอกภาพในงาน และความสำคัญของงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์การปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มการรับรู้ว่างานมีความหมายเป็นความมีเอกภาพในงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบและเห็นผลลัพธ์ของการทำงาน โดยพนักงานต้องทำกิจกรรมและใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานและรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและงานของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะทำให้นุคนลากรับรู้ความมีคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ซ้ำซาก ซึ่งงานที่มีความสำคัญน้อยและมีเอกภาพในงานที่ต่ำ ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะดังกล่าวจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการเพิ่มพลังและความพยายามมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัล ส่วนความมีอิสระในงานเป็นการที่บุคคลสามารถเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ความมีอิสระในงานซึ่งจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมการทำงานของตนเองได้ และช่วยเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของงานและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงาน โดยจะเพิ่มความรู้สึกเต็มใจและสมัครใจในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมปรับตัวในการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับความสำเร็จ และงานวิจัยของ กล้าหาญ วัฒนานัน วันชัย ประเสริฐศรี อลงกรณ์ ทิพย์เนตร และรุ่งฤดี กุลสิงห์ (2556) ที่ทำการศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายของแต่ละบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเรื่องของการศึกษาปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการ

ทำงานของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปรับตัวในการทำงาน ดังนี้

- 1) ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวมีความสำคัญมากในการทำงาน เพราะถ้านักกคนปรับตัวได้ดีก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ผลการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสำคัญระดับสูงต่อการทำงาน เพราะถ้านักกคนมีความแสดงออกที่ดีจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน
- 3) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ผลการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้านักกคนมีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ ก็จะทำให้การทำงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น
- 4) ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ผลการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้านักกคนเข้ากับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ ย่อมส่งผลต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และ
- 5) ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานด้านบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสำคัญในระดับสูงต่อการทำงาน เพราะพนักงานทุกคนย่อมต้องการความสำเร็จในการทำงาน ย่อมต้องดำเนินไปในแนวทางเดียวกันกับที่ทางบริษัทกำหนดไว้ ย่อมส่งผลดีทั้งต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง ซึ่งเมื่อพนักงานมีบุคลิกภาพที่ดีแล้วย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ดีไปด้วย คือ ด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่

- 1) ด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะการทำงานย่อมต้องการทักษะที่ชำนาญและความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย เพื่อส่งผลให้ได้ผลงานตรงตามเป้าหมาย ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 2) ด้านความมีเอกลักษณ์ในงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะการทำงานย่อมต้องการพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงความสำเร็จของงานนั้น ๆ โดยที่งานนั้นส่งผลให้เกิดความพึงพอใจขององค์กร
- 3) ด้านความสำคัญของงาน มีสำคัญสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรย่อมมีผลต่อการอยู่ร่วมกันในองค์กร
- 4) ด้านความมีเอกลัทธิของงาน มีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานทุกคนย่อมมีสิทธิในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน และสามารถควบคุมการทำงานจนประสบความสำเร็จได้ และ
- 5) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ พนักงานทุกคนย่อมมีสิทธิในการรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่พนักงานทุกคนได้ตั้งใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่า ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

1. องค์กรควรออกแบบงานให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายใน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่มีการพัฒนาทักษะและความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าเนื้อหาของงาน รวมทั้งการได้ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนงานนั้นสำเร็จ โดยมีอิสระในการวางแผน ควบคุม และมีอำนาจตัดสินใจในกระบวนการทำงานของตน นอกจากนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณากรขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้ว่างานของเขานั้นมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานคนอื่น ๆ และการดำรงอยู่ขององค์กร รวมทั้งได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการทำงานและนำไปสู่การปรับตัวในการทำงานที่ดีต่อองค์กร

2. ให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพการทำงานด้วยการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ เปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานภายนอกองค์กร และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมแก่การทำงาน นอกจากนี้ องค์กรควรแสดงออกถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าของพนักงานโดยการให้การยกย่องชมเชย ยอมรับข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างสุภาพและให้เกียรติ

3. องค์กรควรนำปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ มาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณลักษณะบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ และมีแนวโน้มที่จะมีการปรับตัวในการทำงานได้ดี

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานยังมีแนวทางในการศึกษาได้อีกหลายประการ ได้แก่

1. ควรศึกษาและพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมบุคลากรสภาพที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. ควรมีการศึกษาการปรับตัวในการทำงานในกลุ่มประชากรอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมประชากรในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น
3. ควรนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยบุคลิกภาพ คุณลักษณะงานมาทำการวิจัยและพัฒนา โดยการสร้างเป็นวิธีการแนวทาง หรือหลักสูตรในการให้ความรู้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวในการทำงานต่อไป



บรรณานุกรม

- กำธร จำทอง. (2528). การพัฒนาตน. ภาควิชาสุขศึกษา คณะวิชาวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครู นครศรีธรรมราช.
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). บุคลิกภาพและการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2556). แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกษม เฉลิมชนะกิจ โกลด. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- จิตรียา ไชยศรีพรหม. (2537). การติดตามผลและการประเมินผลการใช้หลักสูตร ปีการศึกษา 2535. วารสารการวิจัยการศึกษา. 24(1),79-91.
- ฉวี วิชญเนติชัย. (2532). บุคลิกภาพและการปรับตัว. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว. คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม.
- ช่อลัดดา ไรจน์ดำรงฤทธิ์. (2533). การศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกับอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูดา จิตพิทักษ์. (2525). พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. โครงการตำราวิชาการมูลนิธิสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2525). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ ตระกูลคูสัตพร. (2552). การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2540). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัท
สื่อสารโทรคมนาคม. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดัชนี จรัสโชติพิณิต. (2536). การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษาเฉพาะ
แรงงานในอุตสาหกรรมทอผ้า. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เต็มศักดิ์ คทวณิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นิภา นิธยาน. (2520). การปรับตัวและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวลละออ สุภาพล. (2527). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. ตรีง : ห้องสมุดวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). เอกสารประกอบการบรรยายการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงที่เหมาะสมกับ
การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2542). สถิติวิจัย. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น.การพิมพ์.
- บุญทัศน์ ทุนคำ. (2522). จิตวิทยาศึกษา. นครสวรรค์ : วิทยาลัยครุนครสวรรค์.
- บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ์. (2531). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ปณยา ทองเหลือง. (2544). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการ
จัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ศึกษากรณี บริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด.
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม
ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชญ์สินี ศีผลผล. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท
ไทยแอร์พอร์ตกราวด์ เซอวิสเซส จำกัด. ปริญญาวิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พนิดา สุจริตกุลธร. (2538). การปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจากการเปลี่ยนแปลง
เทคโนโลยี ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปั่นด้าย-ทอผ้าและอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป
ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2549). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอเชีย ออฟ เคอร์มีสท์.
- รัชณี ตรีตริงศ์โกศล. (2533). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับบริการจัดหางาน ศึกษาเฉพาะสตรีภาคเหนือซึ่งผ่านการอบรมและรับบริการจัดหางาน**
จากกรมประชาสงเคราะห์ กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2544). **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤณี. (2545). **จิตวิทยาการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาพร มาพบสุข. (2541). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). **หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). **ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันดี ระเจริญ. (2535). **บุคลิกภาพและการปรับตัว**. ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูรำไพพรรณี.
- ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. (2533). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ศิริพร ประโยค. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม**
อิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2548). **การวิเคราะห์พหุระดับ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชา จันทร์เอม. (2537). **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุบงกช จามิกร. (2531). เอกสารคำสอนวิชาสถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภวรรณ พันธุ์จันทร์. (2544). **ทฤษฎีบุคลิกภาพ**. บทความจิตวิทยา.
- สถาบันยานยนต์. (2551). สถานะของอุตสาหกรรมยานยนต์ในปัจจุบัน.
- สรรเสริญ เศษะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทขนส่งทางทะเล. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สวนาวร พัฒน์กุล. (2522). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศรี อู่ตระกูล. (2525). การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป
ยางพาราจังหวัดภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุภมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). **สถิติวิเคราะห์**
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.
กรุงเทพฯ : มิสชั่น มีเดีย จำกัด.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2548). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์** : แนวทางสู่การ
ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิขญา อินทรสุภา. (2547). **การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**.
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Allport, G. (1973). **A Psychological Interpretation**. New York : Henry Holt.
- Arkoff, A. (1968). **Adjustment and Mental Health**. New York : McGraw – Hill Book
Company, Inc.
- Acyan, Z. (1997). Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon : Individual and
organizational level predictors. **International Journal of Human Resource
Management**, 8(3), 434-465.
- Andrew, H. A. and Roy, S. C. (1991). **The Roy's Adaptation Model**. California : Aplenton &
Lange.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ashforth, B. E., Alan, M., and Lee, R. Th. (1998). Socializational and Newcomer Adjustment : The Role of Organizational Context. **Human Relation**, 51(7), 897-926.
- 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., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A Meta- Analysis. **Personal Psychology**. 44, 1-26.
- Beehr, T.A. and J.E. Newman. (1974). Job Stress Employee Health and Organization Effectiveness A Facet Analysis, Model and Literature Review. **Personal Psychology**, 605-699.
- Bhuian, S. N. and Menguc, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. **The Journal of Personal Selling & Sales Management**, 22(1), 1-11.
- Bhuian, S. N., Al-Shammari, E. S., and Jefri, O. A. (2001). Work-related attitudes and job characteristics of expatriates in Saudi Arabia. **Thunderbird International Business Review**, 43(1), 21-31.
- Black, S. (1988). Work role transitions : a study of American expatriate managers in Japan. **Journal of International Business Studies**, 19(2), 277-294.
- Costa, P. T. and R. R. McCrae. (1985). **The NEO Personality Inventory Manual Odessa**. FL: Psychological Assessment Resource.
- Costa, P. T. and R. R. McCrae. (1992). **The NEO Personality Inventory Manual Odessa**. FL: Psychological Assessment Resource.
- 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.
- Dawis, R. B. and Lofquist, L. (1984). **A Psychological Theory of Adjustment : An individual Difference Model and Its Application**. Minneapolis : University of Minnesota.
- Dawis, R. V. and Lofquist L. H. (1984). **A Psychological Theory of Work Adjustment**. Minnesota : University of Minnesota Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Epstein, S. (1980). The stability of behavior II implication for psychological research. **American Psychologist**, 35(9), 790-806.
- Faturochman, (1997). The job characteristics theory : A review. **Buletin Psikologi**, 2(5), 1-13.
- Gostautaite, B. and Buciuniene, I. (2010). Integrating job characteristics model into the person environment fit framework. **Economics and Management**, 15(1), 505-511.
- Haber, A. and Runyon, P. R. (1984). **Psychology of Adjustment**. Illinois : The Dorsy Press.
- Hackman, J. R. and Lawler, E.E. (1971). Employee reaction to job characteristics. **Journal of Applied Psychology Monograph**, 55(191), 159-170.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham. (1975). Development of the job diagnostic survey.. **Journal of Applied Psychology Monograph**, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). **Work redesign**. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Howard, P. J. and J. M. Howard. (2004). *The Big Five Quickstart: An Introduction to The Five Factor Model of Personality for Human Resource Professionals.* Available at: <http://www.centacs.com/quick-pt1.htm>.
- Heynes, R.W. (1958). **The Psychology of Personal Adjustment** : A Holt Dryden Book. New York Henay Hall and Company Inc.
- Huang, T., Chi, S., and Lawler, J. J. (2005). The relationship between expatriates 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.
- Kets devries, M. and Mead, C. (1991). Identifying management talent for a pan-European environment. In S. Makridakas (Ed.), **Single market Europe : 215-235**. San Francisco : Jossey-Bass.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- 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., Terracciano, A., and 78 Members of the Personality Profiles of Cultures Project. (2005). Personality profiles of cultures : Aggregate personality traits. **Journal of Personality and Social Psychology**, 89(3), 407-425.
- Morley, M. J. and Flynn, M. (2003). Personal characteristics and competencies as correlates of intercultural transitional adjustment among US and Canadian sojourners in Ireland. **Management International**, 7(2), 31-46.
- Morley, M. J. and Flynn, M. (2004). The relationship between work-role characteristics and intercultural transitional adjustment domain patterns among a sample of US and Canadian expatriates on assignment in Ireland. **Cross Cultural Management**, 10(3), 42-57.
- Naumann, E. (1993). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment among expatriate managers. **Group & Organizational Studies**, 18(2), 153-187.
- Naumann, E. (1993). Organizational predictors of expatriate job satisfaction. **Journal of International Business Studies**, 24(1), 61-80.
- Orpen, C. (1979). The effects of job enrichment on employee satisfaction, motivation, and performance: a field experiment. **Human performance**, 22, 375-403.
- Salgado, J.F. (1997). The five factor model of personality and job performance in The European Community. **Journal of Applied Psychology**, 82, 30-43.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (1998). The multidimensional nature of organizational commitment. **Journal of Information Technology Management**, 9(1), 13-26.
- 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.
- Smithikral, C. (2007). Personality traits and job success : An investigation in a Thai sample. **International Journal of Selection and Assessment**, 15(1), 134-138.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Teagarden, M. B. and Gordon, G. D. (1995). **Corporate selection strategies and expatriate manager success**. *Expatriate Management : New Ideas for International Business*, Quorum Book, 17-36.



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
คุณสุภศักดิ์ ใจใสสุข	ผู้จัดการฝ่ายวางแผนและธุรกิจ หน่วยงานควบคุม สินค้าคงคลัง บริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
ดร.รณินทร์ กิจกล้า	อาจารย์ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี และการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตปทุมธานี
ผศ.ดร.ทิฆัมพร ทวีเดช	อาจารย์ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี และการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตปทุมธานี



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการ ทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง
ข้อมูลนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1) เพศชาย

2) เพศหญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า – 20 ปี

2) 21 – 30 ปี

3) 31 – 40 ปี

4) 41 – 50 ปี

5) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

2) 10,000 – 20,000 บาท

3) 20,000 – 30,000 บาท

4) 30,001 บาทขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

1) ต่ำกว่า – 5 ปี

2) 6 – 10 ปี

3) 11 – 15 ปี

4) 16 – 20 ปี

5) 21 – 25 ปี

6) 26 – 30 ปี

7) 30 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพการทำงานในปัจจุบันของท่าน

1) ผู้ปฏิบัติงาน

2) หัวหน้างานขั้นต้น (หัวหน้าแผนก)

3) หัวหน้างานชั้นกลาง (หัวหน้าฝ่าย)

4) หัวหน้างานขั้นสูง (ผู้บริหาร)

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับการประเมินมีดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ตัดสินใจไม่ได้ / เฉยๆ	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้เมื่อปฏิบัติงานล้มเหลว					
4. เมื่อเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
5. เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าจะสืบค้นแหล่งความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้					
6. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร					
7. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ง่ายและเห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติงาน					
8. สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
9. องค์กรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10. องค์กรจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมจนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดในการปฏิบัติงาน					
11. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
13. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าอยู่เสมอ					
14. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าอยู่เสมอ					
15. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
16. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
17. เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ					
18. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าเป็นวิตกกังวล					
2. เมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมาก ๆ บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกออกเป็นเสี่ยง ๆ					
3. ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกเศร้า โศกหรือซึมเศร้า					
4. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น					
5. บ่อยครั้งเมื่อมีสิ่งใดไม่เป็นไปตามความคาดหมาย ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้และอยากยอมแพ้					
6. ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียว ไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
7. ข้าพเจ้าชอบพูดคุยกับคนทั่วไป					
8. ข้าพเจ้าเป็นที่พอใจและยอมรับของผู้อื่น					
9. ข้าพเจ้ากล้าแสดงออก แม้จะอยู่ท่ามกลางคนจำนวนมาก					
10. ข้าพเจ้าชอบอยู่ในที่ที่มีกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทำ					
11. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลังมากจนอยากแสดงออกมา					
12. ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส					
13. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับการครุ่นคิดเกี่ยวกับทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม					
14. ข้าพเจ้ามีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ					
15. ข้าพเจ้าเป็นคนคือดั่งและก้าวร้าว					
16. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าชอบลองทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลายมากกว่ากิจกรรมที่ทำอยู่เป็นประจำ					
17. ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา					
18. ข้าพเจ้าจะทำในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าถูกต้องมากกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
19. ข้าพเจ้ามักจะสงสัยหรือถูกดูแคลนในเจตนาของผู้อื่น					
20. บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่					
21. คนส่วนมากที่ข้าพเจ้ารู้จักชอบข้าพเจ้า					
22. ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน					
23. ข้าพเจ้าให้เกียรติกับทุกคนที่พบปะ					
24. บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเย็นชาและคิดแต่ผลได้ผลเสีย					
25. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มุ่งความสำเร็จของผลงาน					
26. ดูเหมือนว่าข้าพเจ้าจะไม่สามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคลิกภาพ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
27. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					
28. ข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
29. เมื่อข้าพเจ้ามีข้อผูกพันกับเรื่องใด ข้าพเจ้าจะยึดมั่นทำงานสำเร็จ					
30. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. งานของข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน					
2. งานที่ข้าพเจ้าทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย					
3. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสทำงานที่หลากหลาย					
4. ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำงานจนสำเร็จ					
5. ข้าพเจ้ามีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบจนเห็นผลลัพธ์					
6. งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลอื่นในองค์กร					
7. งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร					
8. งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
9. ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวข้าพเจ้าเอง					
10. ข้าพเจ้ามีอิสระในการวางแผนการทำงาน					
11. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของตนเอง					
12. ข้าพเจ้าสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตัวเองได้จากลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำ					
13. งานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
14. ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอให้ท่านเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานและชีวิตสืบไป

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ผู้วิจัย

จิตรวี มุสิกสุด

คำชี้แจง

ให้ท่านพิจารณาข้อความสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดย

1. เห็นว่าสอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง + 1
2. ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0
3. เห็นว่าไม่สอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง - 1
และโปรดเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ หมายถึง ความสามารถที่จะเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน การยอมรับตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ	1. ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				1
	2. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ				1
	3. เมื่อต้องเผชิญปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง				1
	4. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้เมื่อปฏิบัติงานล้มเหลว				0.33
	5. เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าจะสืบค้นแหล่งความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้				1
การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบ ข้อบังคับและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะยอมรับและปฏิบัติตามภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของที่ทำงานได้ ยอมรับในระเบียบข้อกำหนด การปฏิบัติงานและสามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้	1. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร				1
	2. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ง่ายและเห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติงาน				1
	3. สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ				1
	4. องค์กรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				1
	5. องค์กรจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม จนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดในการปฏิบัติงาน				1
การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และ	1. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน		1		1
	2. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา				0.67

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		+1	0	-1	หมายเหตุ	
ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3. ท่านได้รับการยอมรับและความ เชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน				1	
	4. ท่านได้รับการยอมรับและความ เชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา				1	
	5. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ข้าพเจ้า				1	
	6. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ข้าพเจ้า				1	
	7. ท่านได้รับคำแนะนำดี ๆ จากเพื่อน ร่วมงาน				1	
	8. ท่านได้รับคำแนะนำดี ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา				1	
	9. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่นและเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน				1	
	10. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่นและเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา				0.67	
	บุคลิกภาพแบบหัวนั้หว หมายถึง ระดับที่บุคคลตอบสนองต่อ ความเครียด โดยที่บุคคลที่ยืดหยุ่น มีแนวโน้มที่จะจัดการกับ ความเครียดในลักษณะสงบ หนัก แน่น และวิธีการที่ปลอดภัย	1. ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกเศร้า โศกหรือ ซึมเศร้า				1
		2. บ่อยครั้งเมื่อมีสิ่งใดไม่เป็นไปตาม ความคาดหมาย ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้				0.33
3. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเอง ด้อยต่ำกว่าผู้อื่น					0.33	
4. ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงและสดชื่น แจ่มใส					1	
5. เมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมาก ๆ บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนตัวเองจะ แตกออกเป็นเสี่ยง ๆ					0.67	

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถ อวดตน อวดกลั่นต่อสิ่งเร้าจาก บุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยที่บุคคลที่มีคะแนนแบบ แสดงตัวสูงจะมีลักษณะชอบ ร่วมกันกับผู้อื่น และชอบทำ กิจกรรมต่าง ๆ ส่วนบุคคลที่มี คะแนนน้อยจะชอบทำงานคน เดียว สงบเสงี่ยม	1. ข้าพเจ้ากล้าแสดงออก แม้จะอยู่ ท่ามกลางคนจำนวนมาก				1
	2. ข้าพเจ้ามีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ				1
	3. ข้าพเจ้าชอบอยู่ในที่ที่มีกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทำ				1
	4. ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียว ไม่ชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่น				0.33
	5. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเต็ม ไปด้วยพลังมากจนอยากแสดงออกมา				0.33
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง ระดับที่บุคคลเปิดรับ สถานการณ์ใหม่ ๆ หรือวิธีการ ใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิด กว้างสูงจะมีความสนใจที่ หลากหลาย ส่วนบุคคลที่มี บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่ำ จะ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานใดงาน หนึ่ง มีความคิดเป็นเหตุเป็นผล	1. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าชอบลงทำ กิจกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลายมากกว่า กิจกรรมที่ทำอยู่เป็นประจำ				1
	2. ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นใน เรื่องที่เกี่ยวข้องปัญหา				1
	3. ข้าพเจ้าจะทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง มากกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบ				0.67
	4. ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานใดงาน หนึ่งในองค์กร				1
	5. ข้าพเจ้ารู้สึกขบขึงในงานศิลปะและ ธรรมชาติ				0.67
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง ระดับที่บุคคลมี แนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ กับคนอื่นใน	1. บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่				0.67
	2. ข้าพเจ้าเป็นที่พอใจและยอมรับของ ผู้อื่น				1

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความถามสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
ลักษณะที่มีความอดทน เป็นที่พอใจและยอมรับของผู้อื่น บุคคลที่มีความประนีประนอมต่ำจะชอบแข่งขัน คือดิ่ง และก้าวร้าว	3. ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน				1
	4. ข้าพเจ้าให้เกียรติกับทุกคนที่พบปะ				1
	5. ข้าพเจ้าเป็นคนคือดิ่ง และก้าวร้าว				0.33
บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึงระดับที่บุคคลใช้ความพยายามมุ่งไปสู่เป้าหมาย บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติสูงจะเป็นคนทำงานเพื่อมุ่งเป้าหมายอย่างขยัน มีวินัย เชื่อถือได้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติต่ำ จะทำงานได้หลากหลายอย่าง หลากหลายเป้าหมายในเวลาเดียวกัน	1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับอย่างตั้งใจ				1
	2. ข้าพเจ้าทำงานในองค์กรได้หลากหลายอย่าง				1
	3. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเต็มที่				1
	4. ข้าพเจ้าเป็นคนมีผลงานและมักทำงานสำเร็จเสมอ				1
	5. เมื่อข้าพเจ้ามีข้อผูกมัดกับเรื่องใด ข้าพเจ้าจะยึดมั่นทำงานสำเร็จ				0.67
ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลาย ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ	1. งานของข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย				0.67
	2. ข้าพเจ้าได้รับ โอกาสทำงานในด้านที่ทำ ทายความสามารถ				0.67
	3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม				1
	4. ข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะในการทำงานอย่างมาก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ				0.67
	5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน				1

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
ความมีเอกลักษณ์ในงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ	1. ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำงานจนสำเร็จ				1
	2. ข้าพเจ้ามีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน				1
	3. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ				1
	4. ข้าพเจ้าได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น				1
	5. ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				1
ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น รวมทั้งมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์กร	1. งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบุคคลอื่นในองค์กร				1
	2. งานของข้าพเจ้ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจขององค์กร				1
	3. งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร				1
	4. ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย				1
	5. งานของข้าพเจ้าไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร				0.33
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมและ	1. งานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้จัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวข้าพเจ้าเอง				1
	2. ข้าพเจ้ามีอิสระในการวางแผนการทำงาน				0.67

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความถามสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
ตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการการทำงานของตนเอง	3. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง				0.67
	4. งานที่ข้าพเจ้าทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ทำงานในโครงการที่น่าสนใจ				0.33
	5. ข้าพเจ้ามีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง				1
การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของตนเอง	1. ข้าพเจ้าสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้จากลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำ	1			0.67
	2. งานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการทำงานจากผู้บังคับบัญชา				1
	3. ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า				1





ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๐๓

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โคเซ่ยาชียอตาวิล จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๔๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๐๐๕



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท นิชชินอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๐๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท สยามคูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลสุมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๔๓๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๔๓๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๓/๔.๐๖ / ๐๖๐๖



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท มูชาชิ ออโตพาร์ท จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๐๗



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท มิตรซูโบชิ เบลท์ติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๓๗.๐๖ / ๐๑๐๘



คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ผลิตภัณฑ์วิศวะไทย จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุต

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๐๔



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยมิตชิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลสุมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๖๐

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไตชิน จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใ้ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๖๖

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท นิชิริน (ประเทศไทย) จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๔๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๖๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ซาคู ฟริชชั่น ไคคาสติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลสุมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๓

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท เคอิน เมททัล (ประเทศไทย) จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุต

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๖๑๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท มัลติไฟเบอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ด้วย นางสาวจิตตรี มุสิกสุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๔๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรี มุสิกสุด

โทร. ๐๘๕-๙๑๐-๖๘๓๐

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยคุณลักษณะงานที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการวิจัยเท่านั้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปในอนาคต

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

จิตรวี มุสิกสุต

นักศึกษาปริญญาโท

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
อายุ..... เพศ.....
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขาวิชา.....
ประสบการณ์การทำงาน.....
ตำแหน่งงานปัจจุบัน.....
หน่วยงาน.....
ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่า

1.1 ท่านคิดว่าบุคลิกภาพมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานหรือไม่ อย่างไร และทำไมพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการทำงาน

.....
.....
.....

2. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่า

2.1 บุคลิกภาพแบบห้วนๆ มีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.5 บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

1. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่า

1.1 ท่านคิดว่าคุณลักษณะงานมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานหรือไม่ อย่างไร และทำไมพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการทำงาน

.....

.....

.....

2. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่า

2.1 ท่านคิดว่างานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลายมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.2 ท่านคิดว่างานที่ความเป็นเอกลักษณ์ เป็นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.3 ท่านคิดว่างานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กรมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.4 ท่านคิดว่างานที่มีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.5 ท่านคิดว่างานที่ผู้ปฏิบัติได้ทราบข้อมูลย้อนกลับถึงประสิทธิภาพการทำงานของตนเองมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรของท่านมีการแสดงออกหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจิตรีวี มุสิกสุต
ที่อยู่	ข1-081 ถนนสันคูเมือง ตำบลนครนายก อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
โทรศัพท์	085-9106830
E-mail	i_n_k103@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขาการจัดการอุตสาหกรรม ปี พ.ศ.2553 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แผนกการจัดการธุรกิจ เกรดเฉลี่ย 2.96 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนครนายกวิทยาคม เกรดเฉลี่ย 3.25
ประวัติการทำงาน	ปัจจุบัน เลขานุการโรงงาน บริษัท ยูไนเต็ด อลูมิเนียมอินดัสตรี จำกัด ปราจีนบุรี

