

อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร
ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ
ในเครือโรงเรียนสองภาษา

THE INFLUENCE OF PERSONALITY, ORGANIZATIONAL
ATMOSPHERE AND JOB SATISFACTION TOWARD
FOREIGN TEACHERS' WORK ADAPTABILITY
IN BILINGUAL SCHOOL CHAIN

วราภรณ์ ชัยซ้อน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร
ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ
ในเครือโรงเรียนสองภาษา

วารางคณา ชัยซ้อน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน
ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา
The Influence of Personality, Organizational Atmosphere and Job Satisfaction
toward Foreign Teachers' Work Adaptability in Bilingual School Chain

ชื่อ - นามสกุล นางวรางคณา ชับช้อน
วิชาเอก ธุรกิจระหว่างประเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ค.
ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(พันเอกหญิง ชมนพัชร์ สิมากร, ปร.ค.)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ค.)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ค.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายกรพี ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

หัวข้อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจ ในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ ในเครือ โรงเรียนสองภาษา
ชื่อ - นามสกุล	นางวรางคณา ชับซ้อน
วิชาเอก	ธุรกิจระหว่างประเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กล้าหาญ ฌ น่าน, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับ ความสัมพันธ์ และอิทธิพลของปัจจัย
บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติใน
เครือ โรงเรียนสองภาษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูต่างชาติในเครือ โรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
จำนวน 208 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อถือได้
เท่ากับ 0.957 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของ
เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึง
พอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า
ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.378 ถึง 0.606 นอกจากนี้ยังพบว่า
ปัจจัยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการ
ทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.215 และ 0.304 ตามลำดับ และสามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ
30.30 ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์กรเกือบทุกตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการ
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียงมี
อิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.272, 0.376 และ 0.179 ตามลำดับ
สามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 50.10 ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตลอดจนปัจจัยความพึงพอใจในงานมีตัว
แปรท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านชอบปฏิบัติงานกับ โรงเรียนมีอิทธิพลต่อการปรับตัวใน
การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.352, 0.166$ ตามลำดับ Adjusted $R^2 = .210, p > 0.05$

คำสำคัญ : ลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน การปรับตัวในการทำงาน

Thesis Title	The Influence of Personality, Organizational Atmosphere and Job Satisfaction toward Foreign Teachers' Work Adaptability in Bilingual School Chain
Name - Surname	Mrs. Warangkana Subson
Major Subject	International Business
Thesis Advisor	Assistant Professor Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the relationship and the influence of the factors on personality, organizational atmosphere and job satisfaction toward foreign teacher' adaptability in working in bilingual chain school.

The research samples were 208 foreign teachers working for Sarasart bilingual chain school in Bangkok and perimeters. A research instrument was a set of complete content validity questionnaire with the reliability of 0.957. The statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Divination, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Regression Analysis.

The results revealed that the level of opinion toward personality, organizational atmosphere, job satisfaction and work adaptability was at high level. The relationship among the factors involved was at the average between 0.378 and 0.606. Moreover, it was also found that the extroversion and the adaptability personality showed the coefficient at $\beta = 0.215$ and $\beta = 0.304$ respectively and the prediction ability was 30.30% with statistically significant difference at 0.05. The factors involved in organizational atmosphere like administrator support, colleague support, and sufficient resources influenced work adaptability with the coefficient at $\beta = 0.272$, $\beta = 0.376$ and $\beta = 0.179$ respectively and the prediction ability at 50.10% with statistically significant difference at 0.05. The job satisfaction factors involved those who liked the present workplace and the schools influenced job adaptability with statistically significant difference at $\beta = 0.352$ and 0.166 respectively and Adjusted $R^2 = 0.210$, $p > 0.05$.

Keywords: personality, organization atmosphere, job satisfaction, work adaptability

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา เขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมให้ครูต่างชาติเกิดประสิทธิภาพในการปรับตัวในการทำงานและส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงขึ้น ตลอดจนหน่วยงานที่มีความสนใจผลการศึกษานำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายหรือส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ให้เป็นแนวทางแก่บุคลากรเกิดการปรับตัวในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ฦ น่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อพัฒนาการปรับตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสำคัญและต่อเนื่องยาวนานให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติสืบไป

วารางคณา ชับช้อน

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 งานวิจัยการปรับตัวในการทำงาน.....	37
ตารางที่ 2.2 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบห้วนไหว.....	42
ตารางที่ 2.3 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัว.....	43
ตารางที่ 2.4 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์.....	44
ตารางที่ 2.5 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	45
ตารางที่ 2.6 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	46
ตารางที่ 2.7 ประมวลผลทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	52
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล	85
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 5 ด้าน	88
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	89
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	90
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์	91
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	92
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	93
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กร ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 4 ด้าน	94
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยายกาสององค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา.....	96
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยายกาสององค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน	97
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยายกาสององค์กร ด้านทรัพยากรที่พอเพียง	98
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 3 ด้าน	99
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน การปรับตัวในการทำงาน ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 3 ด้าน	100
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน การปรับตัวในการทำงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับงาน.....	101
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน การปรับตัวในการทำงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม.....	102
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน การปรับตัวในการทำงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	103
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน	104
ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับการปรับตัวในการทำงาน	105
ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายกาสององค์กรกับการปรับตัวในการทำงาน	106
ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปรับตัวในการทำงาน	107
ตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	108
ตารางที่ 4.23 ผลวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน	109
ตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์บรรยายกาสององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน.....	110
ตารางที่ 4.25 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน	111

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด.....	19
ภาพที่ 2.1 สาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว	26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเปิดเสรีทางการค้ากับหลายประเทศเป็นผลสืบเนื่องทำให้ประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปิดเสรีทางการค้าได้ ข้อตกลงขององค์การค้า (World Trade Organization : WTO) โดยเฉพาะการเปิดเสรีทางการค้าด้านการบริการซึ่งรวมถึงการศึกษาด้วย ดังนั้นภาษาอังกฤษจึงเป็นสื่อภาษาสากลที่เข้ามาเป็นสื่อกลางจากการเปิดเสรีทางการค้า จึงมีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน ในสภาพปัจจุบันนี้ โรงเรียนสองภาษามีจุดเน้นการใช้ภาษาในการเรียนรู้ อีกทั้งการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันดีงามตลอดจนการเรียนการสอนในบริบทของการผสมผสานกับความเป็นสากล เพื่อให้นักเรียนที่ได้รับการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและในอนาคตพวกเขาสามารถเป็นบุคลากรที่สำคัญส่วนหนึ่งของชาติ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานสากลส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน วันนี้เราต้องเตรียมเด็กและเยาวชนให้เป็น Global Citizen ต้องเป็นเด็กยุคโลกาภิวัตน์สิ่งที่เป็นส่วนสำคัญของเด็กต้องมีก็คือหนึ่งภาษาอังกฤษ ด้วยเหตุผลนี้ การมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในประเทศไทย การเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อให้นักเรียนไทยมีทักษะความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษนั้นรัฐบาลและหน่วยงานการศึกษาต่างก็พยายามพัฒนาหลักสูตร และวิธีที่มีเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ การปฏิบัติ และเทคนิควิธีที่หลากหลาย ล้วนเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ได้ถึงความพยายามที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในแต่ละยุคสมัย (สุทธิพงษ์ ยงค์กมล, 2544) ภาษาอังกฤษมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนไทย ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ในปัจจุบันคนไทยนิยมเรียนภาษาอังกฤษเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพกันเป็นจำนวนมาก (บัญชา อึ้งสกุล, 2545)

โรงเรียนสองภาษาเป็นการจัดการศึกษาทางเลือกใหม่รูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของไทยในโลกยุคสังคมฐานความรู้ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่ทุกประเทศทั่วโลกใช้ติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ความรู้ต่าง ๆ จึงถูกเผยแพร่ด้วยภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้คนทั่วโลกสามารถเข้าใจตรงกัน โรงเรียนสองภาษาจึงเป็นโรงเรียนที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและมีศักยภาพต่อการเรียนรู้ในโลกยุคไร้พรมแดนนี้มากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันสังคมโลกได้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 เป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” ซึ่งคนในสังคมจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลา การปฏิรูปการศึกษา

เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อเตรียมคนในชาติให้มีความสามารถในการปรับตัว ก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม

การที่นักเรียนมีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษเป็นการสื่อสารได้เป็นอย่างดี นับเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะสนองตอบต่อความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมแล้ว ยังเป็นการเติมเต็มให้กับนักเรียนที่จะได้พัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะทางภาษาอังกฤษ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 (2) ที่กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ด้วยรูปแบบที่เหมาะสม ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งในมาตรา 23 (4) ยังให้เน้นทักษะทางด้านภาษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงจัดโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ โรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ (English Program) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

โรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ (English Program) เป็นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แต่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการเรียนการสอนในกลุ่มสาระที่มีใช้กลุ่มสาระภาษาไทย และกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมบางสาระที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไทยและเอกลักษณ์ไทย โครงการโรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ (English Program) เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและพ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องการระดมทรัพยากรจากท้องถิ่น เพื่อการจัดการศึกษาที่เรียกว่า All For Education การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่และผู้ปกครองมีทางเลือกมากขึ้นในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามปรัชญาของระบบการศึกษาไทย และตามเป้าหมายของวาระแห่งชาติ ว่าด้วยการสร้างความสามารถเชิงแข่งขันให้กับคนไทย กระทรวงศึกษาธิการให้สถานศึกษาที่มีศักยภาพจำนวนหนึ่ง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 ซึ่งในระยะแรกนั้นใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) และมัธยมศึกษาตอนปลายพุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) และในปีการศึกษา 2546 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถ และทักษะทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าร่วมโครงการนี้ทั่วประเทศ โดยมีการจัดการเรียนการสอน 2 รูปแบบ คือ โรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ (English Program) (EP) คือ โครงการซึ่งจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ อย่างน้อย 4

กลุ่มสาระการเรียนรู้ และไม่ต่ำกว่า 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ และ โรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ Mini English Program (MEP) คือ โครงการซึ่งจัดการเรียนการสอนใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ อย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8-14 ชั่วโมง/สัปดาห์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

การจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (โรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ (English Program) เป็นทางเลือกหนึ่งของการจัดการศึกษาโดยให้จัดได้เป็นบางวิชา และต้องเอื้อประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอนของระบบที่ใช้ภาษาไทย อีกทั้งคงไว้ซึ่งความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้จ่ายได้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และการประกอบอาชีพในอนาคตและเพื่อให้ นักเรียนได้พัฒนาตามศักยภาพแห่งตนและใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยเพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ถึงปัจจุบัน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ (โรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ English Program) จากการติดตามเรื่องความสำเร็จของการจัดการศึกษา จากรายงานการวิจัยรายงานประจำปีของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยเลือกนำปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ (โรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ English Program) ด้านครูผู้สอนเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอยู่หลายสาเหตุด้วยกัน เช่น ครูต่างชาติ แม้จะมีวุฒิหรือความรู้ทางวิชาการด้านที่ต้องการแต่ไม่ได้จบด้านการสอนด้วย จึงทำให้ถ่ายทอดไม่ดี ขาดคุณภาพ ไม่มีทักษะในการถ่ายทอดและสื่อความหมายเท่าที่ควร ไม่เข้าใจจิตวิทยาเด็กกลุ่มห้องเรียนไม่ได้ ตลอดจนกระทั่งทำใบปริญญาปลอม และปัญหาด้านความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนที่ขาดการประสานงานและมีการเปรียบเทียบด้านผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ระหว่างครูผู้สอน โครงการพิเศษ และโครงการปกติ ครูต่างชาติที่มีคุณภาพจะถูกดึงตัวไปอยู่กับโรงเรียนนานาชาติมากขึ้น เนื่องจากมีรายได้ที่ดีกว่า ครูต่างชาติบางคนอยู่สอนไม่นาน เพราะอาจเป็นนักท่องเที่ยวหรือนักศึกษาที่เพิ่งจบมาท่องเที่ยวหาประสบการณ์ชีวิต ทำให้เกิดภาวะขาดครูบ่อยและขาดความต่อเนื่องในการสอน (วิระนุช ปิ่นทวานิช, 2547)

ดังนั้น เมื่อครูต่างชาติต้องพบกับสภาพแวดล้อมทั้งในการทำงานและในการใช้ชีวิตประจำวัน สิ่งที่ทำให้ครูต่างชาติสามารถทำงานอยู่ในโรงเรียนสองภาษาได้นั้นต้องอาศัยการปรับตัว หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวของผู้ทำงาน เพราะหากพนักงานไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และทำให้ปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ความพึงพอใจในงานลดลง มีทัศนคติไม่ดี

ต้องงาน และไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคคลเกิดความวิตกกังวล ลังเลใจ ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่ยอมรับความจริง และพ่ายแพ้ต่อการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปลีกตัว บางคนอาจหมดหวังในการดำเนินชีวิตและคิดทำร้ายตนเองได้ (ปันทดา เพือกพันธ์, 2540) จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ เมื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในการอธิบายถึงการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ พบว่าความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวเนื่องจากการปรับตัวในการทำงานของบุคคล (Wanous, 1978)

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวในการทำงาน เช่น Porter : Lawler & Hackman (1971) Feldman (1976) Dawis & Lofquist (1984) และ Kammeyer – Mueller & Wanberg (2003) ทฤษฎีของแต่ละนักวิชาการมีจุดเด่นแตกต่างกันไป

จากที่ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา โดยนำเอาทฤษฎีของ Dawis & Lofquist (1984) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดังนั้นในการจากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงาน การปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ช่วยลดปัญหาการเลิกจ้างครูต่างชาติเนื่องจากสาเหตุของการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ บรรยากาศสององค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศสององค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศสององค์กรและปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.2 ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

1.3.3 ปัจจัยบรรยากาศสององค์กรมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

1.3.4 ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ในช่วงปีการศึกษา 2558 (เดือนพฤษภาคม 2558 - มีนาคม 2559) ทั้งหมด 26 โรงเรียน มีครูต่างชาติจำนวน 1,169 คน (โรงเรียนในเครือสารสาสน์, 2558)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศสององค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1.4.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพ

คุณลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

- 1) บุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว
- 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
- 3) บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์
- 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
- 5) บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก

1.4.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย

- 1) การสนับสนุนจากองค์กร
- 2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
- 3) การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน
- 4) ทรัพยากรที่พอเพียง

1.4.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

- 1) ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ
- 2) ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- 3) ท่านชอบปฏิบัติงานกับ โรงเรียน

1.4.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานประกอบด้วย

- 1) การปรับตัวเข้ากับงาน
- 2) การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม
- 3) การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัย ปีการศึกษา 2558

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปรับพฤติกรรมหรือระดับความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน โดยการศึกษาในครั้งนี้จะพิจารณาการปรับตัวในด้านต่าง ๆ 3 ด้านต่อไปนี้ คือ

การปรับตัวให้เข้ากับงาน หมายถึง การปรับระดับพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานจนเกิดประสบความสำเร็จในงาน

การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความสามารถและยอมรับในการปฏิบัติตนในกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของที่ทำงาน และสามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้

การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่องาน เป็นเจตคติด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มี 4 ตัวแปร ดังนี้

การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Encouragement) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับระดับความเป็นห่วงเป็นใยในความเป็นอยู่ที่ดี การส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพให้พนักงาน รวมไปถึงการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรผ่านกระบวนการดำเนินงานที่ยุติธรรม

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisory Encouragement) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาที่รวมถึงการยอมรับบทบาทหน้าที่ ข้อเรียกร้อง หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จำเป็น การเอาใจใส่หรือการคำนึงถึงความรู้สึกของลูกน้องในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติหน้าที่โดยตรงและการดำเนินชีวิตของพนักงาน

การสนับสนุนจากเพื่อนทำงานในกลุ่ม (Work Group Supports) หมายถึง การช่วยเหลือและส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการให้คำแนะนำจากการพบปะพูดคุย การแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงการช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ ความชำนาญจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ทรัพยากรที่พอเพียง (Sufficient Resources) หมายถึง การมีทรัพยากรที่พอเพียงในการเข้าถึงหรือการจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ทรัพยากรที่พอเพียงในที่นี้อาจพิจารณาได้จากเงิน วัสดุ อุปกรณ์ สารสนเทศ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น

คุณลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมลักษณะนิสัยโดยรวมของบุคคลที่มีลักษณะค่อนข้างถาวรเฉพาะบุคคล ประกอบด้วยบุคลิก 5 ประการ ดังนี้

บุคลิกภาพแบบหัวน้ํา หมายถึง ระดับที่บุคคลมีการแสดงออกถึงความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความวิตกกังวล รู้สึกไม่ปลอดภัย และมีความเครียด ตื่นเต้นตกใจง่าย

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง ระดับที่บุคคลชอบเข้าสังคม ช่างพูดช่างเจรจา มีความอดทนอดกลั้น เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความเจริญในหน้าที่การงาน

บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ หมายถึง ระดับที่บุคคลมีความเปิดกว้างในประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความอยากเรียนรู้ มีจินตนาการ

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง ระดับที่บุคคลมีจิตใจยอมรับผู้อื่น พร้อมทั้งจะรับฟังและให้ความร่วมมือ และเป็นที่น่าไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน

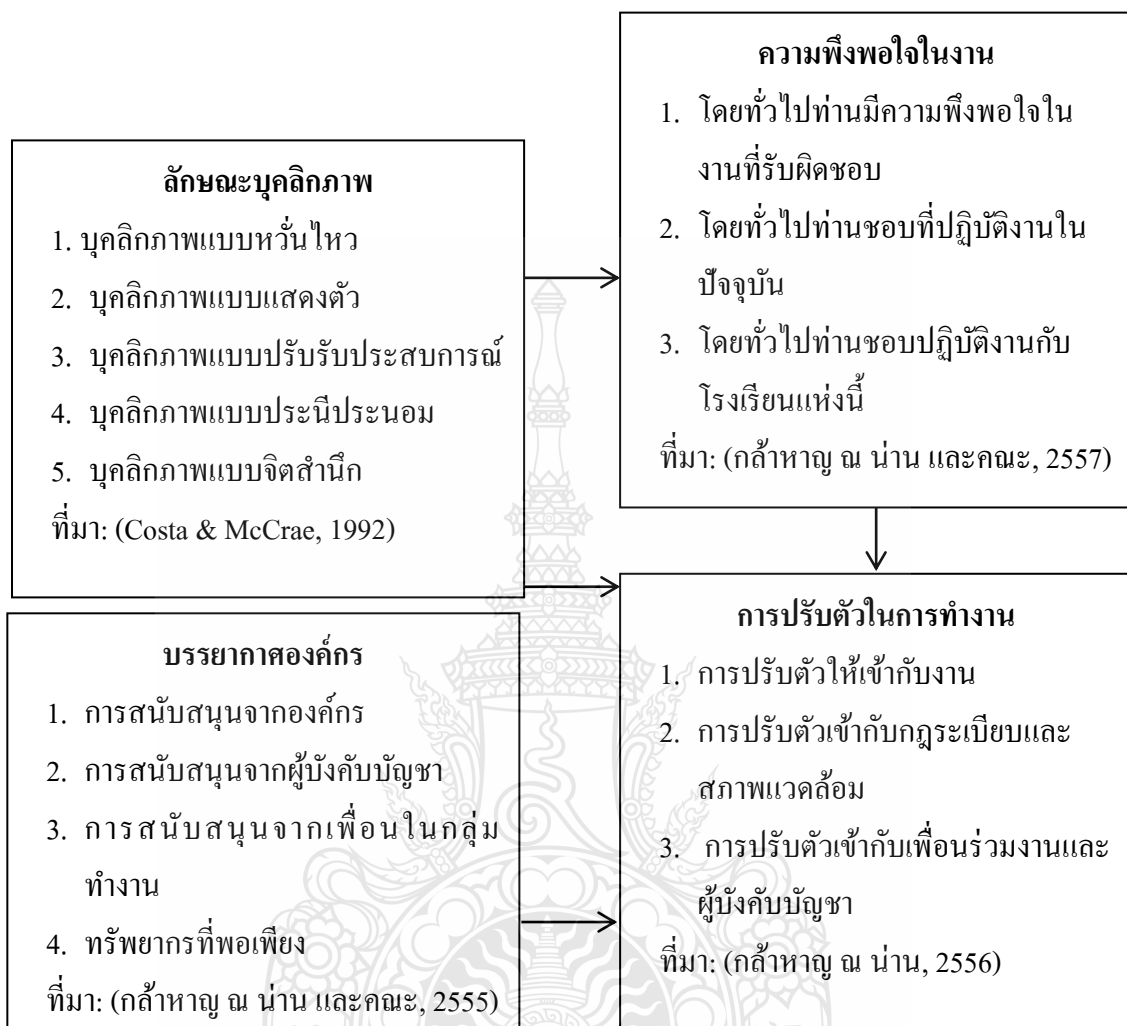
บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก หมายถึง ระดับที่บุคคลมีความรับผิดชอบ มีเหตุมีผล มีวินัย และมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

โรงเรียนสองภาษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถ และทักษะทางภาษาของผู้เรียน และในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนต้องคำนึงถึงความสามารถพื้นฐานในการใช้ภาษาของผู้เรียน การสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันดีงาม ตลอดจนการเรียนการสอนในบริบทของความเป็นผสมผสานกับความเป็นสากล สำหรับรูปแบบการจัดสามารถทำได้ 2 แบบ คือ English Program (EP) และ Mini English Program (MEP) ซึ่งมีความแตกต่างกัน คือ English Program (EP) จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษได้ทุกวิชา ยกเว้นภาษาไทย และสังคมศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไทย กฎหมายไทย ประเพณี และวัฒนธรรมไทย ส่วน Mini English Program (MEP) สอนได้ไม่เกิน 50% ของชั่วโมงสอนทั้งหมดต่อสัปดาห์

ครูต่างชาติ หมายถึง ครูที่เป็นชาวต่างชาติต้องเป็นผู้ใช้ภาษาแม่ (Native Speakers) ซึ่งประกอบด้วย อังกฤษ อเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ กรณีที่ครูผู้สอนที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา ต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ในการสื่อสารได้เหมือนเจ้าของภาษาและได้คะแนนสอบ TOEFL ไม่น้อยกว่า 550 หรือ IELTS ไม่น้อยกว่า 5.5

ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสารสาสน์ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในเครือโรงเรียนสารสาสน์ที่อยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสาธิตนานาชาติ กรุงเทพมหานครฯ และปริมณฑล

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาคาดว่าจะช่วยทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการ และประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ โดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งจะเป็นความรู้ในการศึกษาเพื่อใช้

ในการอธิบายถึงการปรับตัวของครูต่างชาติที่มาปฏิบัติงานในประเทศไทยให้สามารถปรับตัวได้อย่างเร็วที่สุด

1.7.1.2 ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาของนักวิจัยที่มีความสนใจและต้องการทำงานวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป

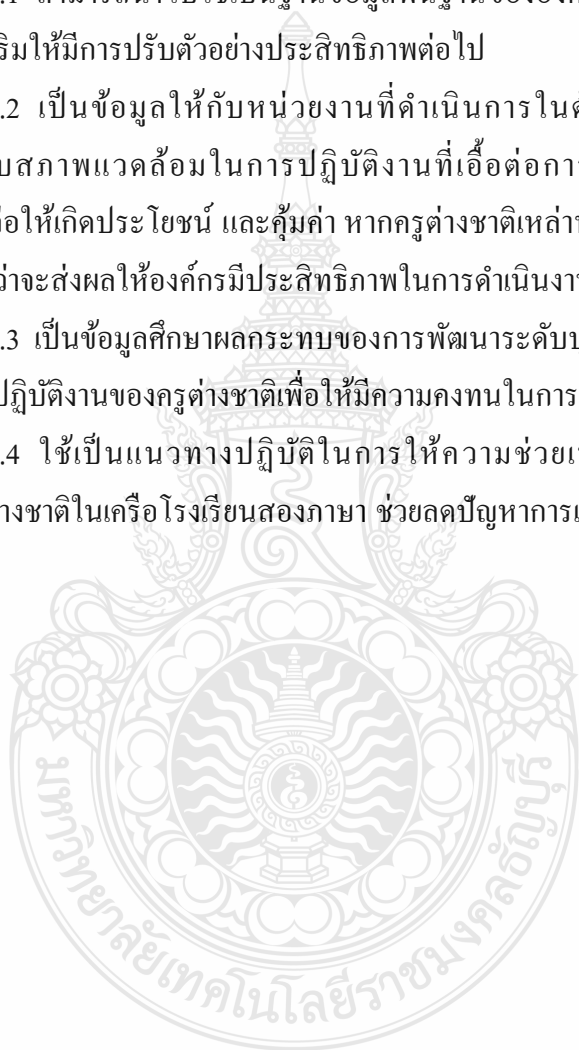
1.7.2 ประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ

1.7.2.1 สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลพื้นฐานขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อส่งเสริมให้มีการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.7.2.2 เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่ดำเนินการในด้านการพัฒนาทรัพยากร เพื่อนำไปปรับใช้กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปรับตัวของครูต่างชาติที่มาปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่า หากครูต่างชาติเหล่านั้นสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วซึ่งหมายความว่าส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.7.2.3 เป็นข้อมูลศึกษาผลกระทบของการพัฒนาระดับบุคคลิกภาพกับความสัมพันธภาพของความพึงพอใจในปฏิบัติงานของครูต่างชาติเพื่อให้มีความคงทนในการปฏิบัติงาน

1.7.2.4 ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ช่วยลดปัญหาการเลิกจ้างครูต่างชาติ



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมและปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากในตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการทบทวนวรรณกรรมออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน
- 2.5 ประวัติความเป็นมาของโครงการ โรงเรียนสองภาษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.6 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสองภาษาในเครือศาสนา
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตและเป็นเครื่องบ่งชี้สถานะทางสังคมของบุคคล สถานที่ทำงานเป็นแหล่งของการร่วมพบปะกันทางสังคม (สุภาพรรณ โครตจรัส, 2525) ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จได้นั้น บุคคลจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำเข้ากับสภาพแวดล้อม กฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน การปรับตัวในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ถ้าบุคคลสามารถปรับตัวได้ดีการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะมีประสบการณ์ก็ตาม

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจในประเด็นการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ จึงนำแนวคิดที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานมาใช้ในการนำเสนอสาระสำคัญของแนวคิดการปรับตัวในการทำงาน เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพทฤษฎีที่จะทำไปสู่การศึกษาต่อไป ผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาของการทำงาน เป็นประเด็นดังต่อไปนี้ ความหมายของการปรับตัว ความสำคัญของการปรับตัว สาเหตุในการปรับตัว ลักษณะการปรับตัวที่ดี ผลของการปรับตัว ประโยชน์ของการปรับตัว และการปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ความหมายของการปรับตัว

การปรับตัวมีนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่สนใจได้ทำการศึกษาเรื่องนี้เป็นจำนวนมากไม่น้อย ได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจ โดยผู้วิจัยเลือกนำเสนอพอสังเขป ดังต่อไปนี้

Arkoff (1968, p.4) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า เป็นการปะทะสังสรรค์ (Interaction) ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม บุคคลจะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง แต่ในขณะที่เดียวกันนั้นบุคคลก็จะตกอยู่ภายใต้ความกดดันของสภาพแวดล้อมที่ทำให้ต้องมีความประพฤติกี่เหมาะสม ดังนั้นการปรับตัวจึงเป็นวิธีการในการประสานความต้องการส่วนบุคคลให้ผสมกลมกลืนกับความต้องการของสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างได้

Dawis and Lofuquist (1984, p.55) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่าเป็นกระบวนการความพยายามของบุคคลในการค้นหาวิธีที่จะทำให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินงานได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

Haber and Runyon (1984, pp.4-6) ได้ให้ความหมายการปรับตัวว่าเป็นพฤติกรรมของคนหรือสัตว์ที่พยายามหาความสมดุลระหว่างความต้องการกับสิ่งเร้า หรือเป็นการกระทำเพื่อให้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

กันยา สุวรรณแสง (2533, น.61) ได้ให้ความหมายว่า การปรับตัวเป็นกิจกรรมสำคัญของชีวิต ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อม การดำเนินชีวิตของคนย่อมมีอุปสรรคขวางกั้น จึงทำให้เกิดความเครียด และจำเป็นต้องพยายามหาทางเพื่อปลดปล่อยความเครียดนั้น เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคคลเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

ชัชสรัญ เต็งพงษธร (2541, น.18) ได้กล่าวถึง การปรับตัวว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามความแตกต่างของสภาพแวดล้อม เพื่อสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

เป็นเหตุให้บุคคลต้องอาศัยกระบวนการปรับตัวอย่างต่อเนื่องในการดำรงชีวิต ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2545, น. 64) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่าการที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ทำให้ชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งกายและใจ ซึ่งถ้าบุคคลนั้นสามารถปรับตัวได้ดีก็จะสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข

วารภรณ์ ตระกูลสฤณี (2545, น.3) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ ความวิตกกังวลต่าง ๆ จนเป็นสถานการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540, น. 6) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่า เป็นการปรับตัวของบุคคลในการเผชิญกับปัญหา หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายของงานบรรลุความสำเร็จซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความมีวุฒิภาวะด้านอาชีพ ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน และความพึงพอใจในงาน

สุเพียงเพ็ญ แต่งน้ำ (2542, น. 5 - 6) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่าเป็นความสามารถในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

อักษร ดำรงสุกิจ (2547, น. 12) ให้ความหมายการปรับตัวในการทำงานไว้ว่าเป็นความสามารถในการเผชิญปัญหาของแต่ละบุคคลเพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข โดยควรคำนึงถึงการปรับตัวใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพ และด้านสังคม

เกษม เกลิมธนะกิจโกศล (2543, น. 26) ให้ความหมายการปรับตัวในการทำงานว่าการที่บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหา และสามารถแก้ปัญหามาต่าง ๆ ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข โดยแบ่งการปรับตัวเพื่อความสำเร็จออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จิตรวี มุสิกสุต (2556, น. 23 - 24) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่าเป็นกระบวนการที่มนุษย์และสัตว์พยายามหาวิธีสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการกับสิ่งเร้าเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยการปรับพฤติกรรมให้กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งได้แบ่งลักษณะการปรับตัวไว้ 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวทางร่างกาย และการปรับตัวทางสังคม

จากข้อความข้างต้นสรุปว่า การปรับตัว เป็นความพยายามของบุคคลในการปรับสภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมจน กระทั่งสามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้หากบุคคลนั้นปรับตัวแล้ว และสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข แสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดีมีแบบ แผนของการปรับตัวที่ดี เนื่องด้วยบุคคลต้องมีการปรับตัว เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อการมีชีวิตอยู่รอด เพื่อความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเอาชนะตนเอง หรือเพื่อขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดทั้งเพื่อการอยู่รอดอย่างมีความสุขในสังคม

ความสำคัญของการปรับตัว

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญ หรือความจำเป็นในการปรับตัวไว้ว่า ดังนี้ ปณชา ทองเหลือง (2554) กล่าวว่า การปรับตัวในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงานตามกลุ่มอาชีพอย่างมีระบบ ระเบียบแบบแผน และเหมาะสมกับความสามารถ ในการทำงานของแต่ละบุคคล ให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การทำงาน

นิภา นิธยาชน (2520, น.13) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีแรงผลักดันที่เป็นตัวกำหนด ความต้องการ แต่ทุกคนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ทุกอย่างจึงเกิดความผิดหวัง สับสน เสียใจ ความเครียดเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นทำให้เราใช้ชีวิตโดยปราศจาก ความสุข ดังนั้นคนเราจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจ ความผิดหวัง และเพื่อ รักษาสมดุลให้กับชีวิต ความสามารถในการปรับตัวจึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน

วิภาพร มาพบสุข (2541, น.435) กล่าวว่า ความจำเป็นที่มนุษย์ต้องมีการปรับตัวต่อการ ดำเนินชีวิต เพื่อบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจ ความขัดแย้ง ความกดดัน และลดความเครียด ช่วยทำให้ บุคคลมีคุณภาพ ไม่ป่วยทางกาย หรือ ทางใจ ดังนี้

1. การปรับตัวที่มีประสิทธิภาพช่วยลดปัญหาสุขภาพจิต มนุษย์เกิดมาพร้อมกับ ความต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการอาหาร น้ำ และสิ่งต่าง ๆ แรงผลักดันนี้จึงเป็นเครื่องกระตุ้น ให้มนุษย์พยายามที่จะปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความคิดและความเชื่อของแต่ละบุคคล หากบุคคลมีการปรับตัวที่ดีก็จะส่งผลทำให้ มีความสุข แต่ในทางกลับกันหากบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะเกิดสภาพไร้ความสุข

2. การปรับตัวช่วยให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี บุคคลที่สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางกายภาพ หรือทางจิตวิทยา ก็จะส่งผลให้ เกิดความสุขทางกายและทางใจนั่นเอง

3. การปรับตัวให้มีบุคลิกภาพที่ดี หากบุคคลมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป ได้รับความไว้วางใจ จากหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้ จะขาดความมั่นใจต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่นอยู่เสมอ

ลัทธนา สรวิวัฒน์ (2545, น.63) กล่าวถึงความสำคัญของการปรับตัวว่า การปรับตัว ที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีมีความสุข ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้นั้น จะเกิดความไม่สบายใจ เครียด มีความคับข้องใจ ทำให้ดำเนินชีวิตไปด้วยความยากลำบาก

กล้าหาญ ฌ น่าน (2556) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงานนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการ ดำเนินชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลักซึ่งทุกคนต้องพึงปฏิบัติ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม

จากความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน สามารถสรุปความสำคัญของการปรับตัวใน การทำงานได้ว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมหลักซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติ เพื่อช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมได้ การดำเนินชีวิตในปัจจุบันส่วนใหญ่จะถูกให้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการ ทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีในการทำงานย่อมจะสามารถปรับตัวได้ ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว ในการเข้าสังคมกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ สิ่งที่บุคคลจะปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จในการทำงานนั้นก็คือ การปรับตัวในการทำงาน ทั้งปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน ซึ่งการปรับตัวในการทำงานนั้น แต่ ละบุคคลจะมีความสามารถที่แตกต่างกันออกไป บางคนมีความสามารถปรับตัวได้ดี และบางคน ปรับตัวได้ไม่ดีนัก

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปรับตัว

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปรับตัวมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปรับตัว ไว้เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุและประโยชน์ที่ได้รับจากการปรับตัว ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545) ได้อธิบายสาเหตุการปรับตัวไว้ว่า “เพื่อความอยู่รอด” เพราะช่วงชีวิตของบุคคลต้องประสบกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคคลต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และ “เพื่อความสุข” เนื่องจากการปรับตัวทำให้บุคคลยอมรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและหาวิธี ทางแก้ไข เพื่อบรรเทาความทุกข์ หรือเพื่อความสุขนั้นเอง

เต็มศักดิ์ (อ้างถึงในภาวสุทธิ อุ่นใจ, 2548) ได้อธิบายถึงสาเหตุของการปรับตัวว่า การ ปรับตัวนั้นมาจากการที่บุคคลมีความต้องการและมีอุปสรรคมาขัดขวางทำให้ไม่สามารถบรรลุ

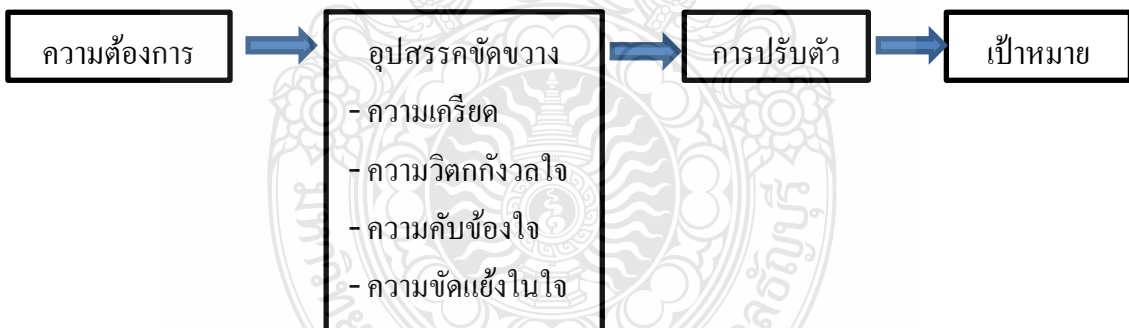
เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือบรรลุเป้าหมายช้ากว่าที่กำหนด ในภาวะเช่นนี้ทำให้บุคคลเกิดภาวะทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น ความขัดแย้ง ความคับข้องใจ ความกดดัน และความตึงเครียด ภาวะอารมณ์เหล่านี้หากไม่สามารถปรับให้ลดลงได้จะทำให้บุคคลนั้นเกิดปัญหาสุขภาพจิตในที่สุด

สุชาติ โสมประยูร (2527) กล่าวว่า การปรับตัวของบุคคลเกิดจากความต้องการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม นอกจากนี้ กล่าวถึงแรงผลักดันที่เป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เกิดการปรับตัว อีก 2 ประการ คือ สิ่งเร้าภายใน และสิ่งเร้าภายนอก ดังนี้

1. สิ่งเร้าภายใน เป็นความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นความต้องการทางใจ ได้แก่ ความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการเหล่านี้ทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. สิ่งเร้าภายนอก เป็นความต้องการของสภาพแวดล้อมและสังคม ซึ่ง ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยม ศาสนา จารีตประเพณี กฎระเบียบของสังคม ที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการต่าง ๆ และอยู่ได้โดยไม่มีแรงกดดันทางจิตใจ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2549, น.238) ได้อธิบายว่า ความต้องการเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อลดความกดดัน ความขัดแย้งทางจิตใจ และความคับข้องใจ ที่บุคคลพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมายในสิ่งนั้น ตามแผนผังในภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 สาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว

ที่มา: วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2549, น. 238 - 239)

Heynes (1958 อ้างอิงในจิตรวี มุสิกสุด, 2556, น.25) กล่าวว่า “กระบวนการปรับตัวเป็นผลที่ที่เกิดขึ้นจากการมีความต้องการอันจำเป็น ความตึงเครียด หรือแรงขับที่ถูกเร่งเร้าจนกว่าความต้องการอันจำเป็นนั้นจะได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดจะลดลงหรือแรงขับนั้นเบาลงหรือสิ้น

ลง” จากคำกล่าวนี้เห็นได้ว่าการปรับตัวมีความเกี่ยวข้องกันมากกับความต้องการจำเป็น หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการจำเป็นนั้นเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัว

ซูทิตซ์ ปานปริษา (2551, น.499) กล่าวถึงแรงผลักดันที่เป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เกิดการปรับตัว 2 ประการ คือ สิ่งเร้าภายใน และสิ่งเร้าภายนอก

1. สิ่งเร้าภายใน เป็นความต้องการทางจิตใจ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ความสำเร็จในชีวิต ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

2. สิ่งเร้าภายนอก เป็นความต้องการของสังคมและสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ศาสนา กฎระเบียบ ที่บุคคลต้องตอบสนองโดยไม่มีความกดดันทางจิตใจ

Roy (1999 อ้างถึงในฉัฐชยา สแตนตัน, 2557, น.23) ได้ให้ทัศนะว่า สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยทำให้บุคคลเกิดการปรับตัว เมื่อสิ่งแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดการปรับตัว โดยจำแนกสิ่งเร้าออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งเร้าตรง คือ สิ่งเร้าทั้งจากภายใน และภายนอกที่บุคคลต้องเผชิญซึ่งมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปรับตัวมากที่สุด ทำให้ต้องมีการตอบสนองสิ่งเร้าเหล่านั้นเกิดขึ้น กล่าวได้ว่าสิ่งเร้าเหล่านั้นเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

2. สิ่งเร้าร่วม คือสิ่งเร้าอื่น ๆ ที่มีอยู่ในขณะนั้นนอกเหนือจากสิ่งเร้าที่มากระทบตัวบุคคล เป็นได้ทั้งในทางบวกและทางลบ หากเป็นทางบวกก็จะช่วยลดอิทธิพลของสิ่งเร้าตรงในการปรับตัว แต่หากเป็นทางลบจะทำให้อิทธิพลของสิ่งเร้าตรงมีอิทธิพลมากทำให้บุคคลปรับตัวได้ยากเพิ่มขึ้น

3. สิ่งเร้าแฝง คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะตัว อาจเกิดจากประสบการณ์ในอดีต ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม หรือบุคลิกภาพ เป็นต้น

นิภา นิชยาชน (2530) กล่าวว่า ในสภาพการณ์ของชีวิต พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ตกอยู่ภายใต้แรงผลักดันมีอิทธิพลต่อการปรับตัว 2 ประการ คือ แรงผลักดันภายนอก และแรงผลักดันภายใน

1. แรงผลักดันภายนอก เป็นความต้องการจากสภาพแวดล้อมในสังคม เนื่องจากมนุษย์ต้องอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ต้องอยู่ร่วมกัน ดังนั้นมนุษย์จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ อาจจะเป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันด้วยความเรียบร้อย

2. แรงผลักดันภายใน เป็นผลมาจากความต้องการอันเกิดจากสรีระในร่างกาย เช่น ความต้องการในสิ่งดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความด้านจิตใจอันเกิดจากประสบการณ์ทางสังคม หรือเรียกว่า เหตุจูงใจทางสังคม ได้แก่

ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม อาจจะเป็นการต้องการความรักจากครอบครัว เพื่อน ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ลักษณะการปรับตัว

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการปรับตัวไว้มากมายซึ่งมีประโยชน์ต่อการทำวิจัยในการปรับตัวในครั้งนี้ เพราะจะทำให้ได้รู้ถึงประสิทธิภาพในการปรับตัวที่ดี ดังนี้

สุโท เจริญสุข (2520, น.60) กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะการปรับตัวที่ดีคือบุคคลที่สามารถทำงานร่วมกับร่วมมือกับผู้อื่นได้ โดยไม่แสดงอาการเป็นหัวหน้า ไม่หลบหนีจากหมู่คณะ เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมีเหตุผลมีความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

นิภา นิธยาชน (2530, น.230) กล่าวว่า การที่บุคคลความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น กล่าวเผชิญหน้ากับความเป็นจริง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมบุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้ถือว่าเป็นบุคคลที่มีการปรับตัวได้ดี

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530, น.100) ได้เสนอเกณฑ์พิจารณาที่แสดงบุคคลนั้นมีการปรับตัวที่ดี โดยพิจารณาว่าจะต้องมีลักษณะ คือ

1. เป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เข้าใจตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น สามารถประเมินสิ่งที่ตนเองมีอยู่ และสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์
2. การรับรู้ความเป็นจริงโดยสามารถเข้าใจพฤติกรรมของตนเองอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถเข้าใจพฤติกรรมของเพื่อน และทุกสิ่งในสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องและเป็นจริง
3. การประสานกลมกลืนของบุคลิกภาพ โดยมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่กลมกลืนกัน มีความคิดอิสระที่จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในตนเองได้ มีความอดทนต่อความเครียด และสภาวะต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
4. ความสามารถพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสิ่งแวดล้อมของตนเพื่อที่จะสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข
5. ความเป็นตัวของตัวเอง โดยมีความเข้าใจตนเอง มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความเป็นอิสระจากอิทธิพลต่าง ๆ ตลอดจนมีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและแน่นอน
6. ความเจริญแห่งตน โดยมีความเป็นผู้ใหญ่ มีวุฒิภาวะ มีบุคลิกน่าเคารพ รู้จักควบคุมตนเอง

กัณยา สุวรรณแสง (2533, น.61) แบ่งการปรับตัวออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวภายใน เป็นการทำความเข้าใจตนเองโดยการเข้าใจถึงทัศนคติและอารมณ์ของตนเอง และการปรับตัวภายนอก เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคมที่อยู่รอบตัวเรา

Thorpe and Schmuller (1965, น.10) แบ่งการปรับตัวของบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวด้านส่วนตัว (Personal Adjustment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง และการปรับตัวด้านสังคม (Social Adjustment) หมายถึง ความคิด ความรู้ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น และเห็นว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีนั้น คือผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านส่วนตัว และการปรับตัวด้านสังคม ในลักษณะที่สมดุลกัน สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. การปรับตัวด้านส่วนตัว การที่บุคคลจะสามารถปรับตัวได้ดีต้องประกอบด้วย

1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง (Self - Reliance) หมายถึง การที่บุคคลทำอะไรได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นอิสระจากผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ และรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

1.2 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self - Efficacy) การมองเห็นคุณค่าของตนเอง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในความสามารถ และความมีเหตุผลของตนเอง

1.3 ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเอง (Sense of Personal Freedom) หมายถึง การที่บุคคลพอใจในอิสรภาพ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ตัดสินใจในการกระทำและวางแผนชีวิตของตนเอง รวมทั้งมีเสรีภาพในการคบเพื่อน และการใช้จ่าย

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Feeling of Belonging) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความอบอุ่นมั่นคงรอบคร้ว ในหมู่เพื่อนฝูง ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในบ้านในครอบครัว และในสังคม

1.5 ความรู้สึกไม่มีแนวโน้มจะถอยหนี (Non Withdrawing Tendencies) หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะตรงกับความรู้สึกและมีแนวโน้มจะถอยหนี ซึ่งบุคคลที่มีแนวโน้มจะถอยหนีจะมีความรู้สึกไม่กล้าที่จะเผชิญกับความเป็นจริง มักใช้ความคิดของตนเองสร้างความสุข

1.6 ความรู้สึกไม่มีอาการทางประสาท (Non Nervous Symptom) หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกมีอาการประสาท ซึ่งบุคคลที่มีอาการทางประสาทจะมีความผิดปกติทางด้านร่างกาย และอารมณ์ เช่น เบื่ออาหาร ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ จิตใจไม่สงบ ฝันร้าย ตากระตุก เป็นต้น

2. การปรับตัวด้านสังคม การที่บุคคลจะปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี ต้องประกอบด้วย

2.1 ปทัศฐานทางสังคม (Social Standards) เป็นการที่บุคคลมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้จะเข้าใจความถูกต้องของสังคม

2.2 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึงการที่บุคคลปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนและคนแปลกหน้า เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น และมีความสนใจปัญหาต่าง ๆ และสนใจกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2.3 แนวโน้มที่จะไม่ต่อต้านสังคม (Social Tendencies) หมายถึงการที่บุคคลมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกมีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ซึ่งบุคคลที่มีแนวโน้มต่อต้านสังคม จะชอบทะเลาะวิวาท คี๋อง ค้าง ชอบการทำลาย ไม่มีความยุติธรรมต่อผู้อื่น

2.4 ความสัมพันธ์ในองค์กร (Organization Relations) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา มีความเข้าใจความเหมาะสมและวุฒิภาวะของตนเอง

2.5 ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relations) หมายถึง การที่บุคคลเข้าร่วมกับเพื่อนบ้านได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในชุมชน มีความพอใจในเกณฑ์และสวัสดิภาพของชุมชน

กล่าวได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้นต้องมีพื้นฐานที่ดีมาจากครอบครัวที่อบอุ่น และเติบโตมาด้วยความอดทน เข้มแข็งและหนักแน่น สามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อสังคม ก็จะได้รับยอมรับและความรักจากสังคม

สรุปได้ว่า ลักษณะการปรับตัวสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การปรับตัวภายใน เป็นพฤติกรรมภายในของบุคคลที่แสดงออกมาเพื่อปรับสภาพความต้องการ และสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว โดยแบ่งออกเป็น การปรับทัศนคติ การปรับอารมณ์ ความคิด และการแสดงออกของบุคคล

2. การปรับตัวภายนอก เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมรอบตัวบุคคล

ผลของการปรับตัว

ผลของการปรับตัวของบุคคลหรือพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดีก็จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนักวิชาการได้กล่าวถึงผลของการปรับตัวไว้หลากหลาย ดังนี้

Na-Nan & Pukkeeree (2013) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจอย่างมาก หากบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับในองค์กร พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งานที่ปฏิบัติไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจในการทำงานลดลงหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

ปัทมา เผือกพันธ์ (2540, น.77 - 80) กล่าวว่า พนักงานที่ไม่สามารถปรับตัวในการทำงานไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ ตลอดจนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ตนเองไปเกี่ยวข้องได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคคลต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความวิตกกังวล ลังเลใจ ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่ยอมรับความจริง และพ่ายแพ้ต่อการดำรงชีวิต จนต้องถดถอยปลีกตัว บางคนถึงกับหมดหวังในการดำเนินชีวิตถึงขั้นคิดทำร้ายตัวเองได้

อภิษฎา อินทรสุภา (2553, น.9 - 17) กล่าวว่า บันทึกที่จบใหม่หรือแม้แต่การที่บุคคลเคลื่อนย้ายงานใหม่ จำเป็นต้องอาศัยการปรับตัวเพื่อบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจ และเพื่อรักษาสมดุลภาพแห่งชีวิตไว้ หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน การมาสาย และความคับข้องใจในงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ประโยชน์ของการปรับตัว

การปรับตัวในการทำงานจึงเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอย่างมาก หากบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับในองค์กร พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (Na-Nan & Pukkeeree, 2013)

การปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานนั้น นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลักซึ่งทุกคนต้องพึงปฏิบัติเพื่อช่วยให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม การดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ในปัจจุบันถูกใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีในการทำงานย่อมจะสามารถปรับตัวได้ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว ในการเข้าสังคม กลุ่มต่าง ๆ สิ่งทีบุคคลต้องปฏิบัติเพื่อความสำเร็จในการทำงานคือ การปรับตัวในการทำงาน ทั้งปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการปรับตัวในการทำงานนั้น แต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกันออกไปบางคนสามารถปรับตัวได้ดี และบางคนปรับตัวได้ไม่ดีนัก

เมื่อบุคคลเริ่มเข้าสู่ระบบการทำงาน สิ่งที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ก็คือ การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ตนเองทำ ซึ่งลักษณะการปรับตัวให้เข้ากับจำนวน ชั่วโมงที่ได้ทำ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป

ในเรื่องของการปรับตัวในการทำงานนั้น แต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไปบางคนมีความสามารถปรับตัวได้ดี บางคนปรับตัวไม่ได้ การที่จะทราบว่าบุคคลใดมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้มากน้อยเพียงใดนั้น จะมีสถานการณ์สำคัญ 2 ประการคือ (อุบลรัตน์ เฟิงสฤติย์, 2524, น.330)

1. สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของตนประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังงานนั้น ๆ อย่างจริงจัง โดยไม่มีการคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นไปในครอบครัวของตนเอง จะพากเพียรพยายามทำงานให้ดีที่สุด ทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมักจะพบในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

2. ความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Satisfaction) เป็นเครื่องมือแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ลักษณะงานที่สำคัญของความพอใจงานไม่ได้หมายถึงเฉพาะความพอใจตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นความพอใจของบุคคลในครอบครัวด้วย ลักษณะความพอใจในงานจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีด้วยกันหลายประการ

Arkoff (1968, pp.26 - 27) ได้กล่าวเกี่ยวกับการปรับตัวที่ดีเกี่ยวกับอาชีพ (Good Vocational Adjustment) ไว้ที่น่าสนใจ ว่าบุคคลที่สามารถปรับตัวในการทำงานในอาชีพได้นั้น ต้องประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความมีวุฒิภาวะด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity) ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพเป็นแนวคิดหนึ่ง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในการทำงานหรือในอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวในลักษณะนี้ ประกอบด้วย การปรับตัวในระดับความสามารถและศักยภาพของตนเองให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม

การที่บุคคลจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพหรือไม่นั้น อาจพิจารณาได้จาก การแสดงออกของพฤติกรรมในงานอาชีพนั้น ว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่

เมื่อเทียบกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวกับอาชีพคนทั่วไป ซึ่งมีอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน ก็จะทำให้ทราบว่าผู้นั้นมีวุฒิภาวะทางอาชีพหรือไม่มีวุฒิภาวะทางอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาวุฒิภาวะทางด้านอาชีพแบบหนึ่ง คือ การมีวุฒิภาวะด้านอาชีพเกินที่คาดหวัง วุฒิภาวะในลักษณะนี้ได้แก่ผู้ที่สามารถพัฒนาทักษะในอาชีพได้อย่างรวดเร็ว เกินกว่าความสามารถในอายุจริงของผู้ปฏิบัติ ซึ่งพัฒนาการในลักษณะนี้มักเกิดกับผู้ที่มีความสามารถและสติปัญญาเกินกว่าอายุจริง

2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผนเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพได้ดี บุคคลในลักษณะนี้จะเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และมุ่งหวังความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยังต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งในหน่วยงานที่ตนอยู่ ตรงกันข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคลในลักษณะนี้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมักประสบปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพจิต และเป็นผลให้ความสามารถในการปรับตัวของตนลดลง

3. ความพอใจในงาน (The Motion of Job Satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวในก้านอาชีพได้ดีมักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ความพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถมุ่งชี้ได้ว่าผู้ใดจะสามารถปรับตัวทางด้านอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพอใจในงานที่ทำ และมักมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ดีได้ หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำเนินชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับอาชีพใด

ทฤษฎีและแนวคิดการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานนั้น นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคล ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งทุกคนต้องพึงปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม การดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ในปัจจุบันถูกใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก

Dawis and Lofquist (1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร คือ การปรับตัวในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่สอดคล้องความต้องการขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความหวัง และมีความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจ ตามความจำเป็นทางด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจ และรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่สามารถคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่ชี้ได้ว่าผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักแสดงความคิดเห็นว่า งานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตน ตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความเหมาะสมกับอาชีพใด

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาถึงการปรับตัวในการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

จิตวี มุสิกสุด (2556) ศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวแปรคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัวในการทำงาน จำแนกเป็นการปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบ และสภาพแวดล้อม การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

จันทร์ชลิ มาพุทธ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการปรับตัวของนิสิต ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิต ซึ่งพบว่าผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปรับตัว เจตคติต่อวิชาชีพ

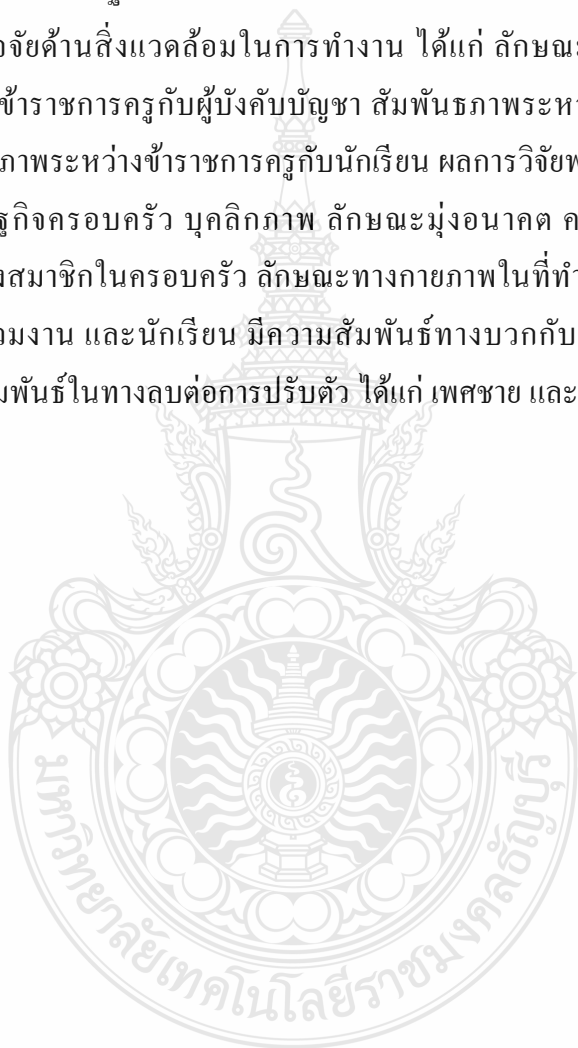
ครูและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภวรรณ ศรีเกตุ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระบบที่เลี้ยงในองค์กรเป็นแบบเดี่ยว มีหัวหน้างานเป็นผู้จับคู่ระหว่างที่เลี้ยงกับผู้ได้รับการดูแล ลักษณะระบบที่เลี้ยงมีทั้งแบบที่องค์กรมีการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน และแบบพนักงานอาวุโสให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ พนักงานผู้ได้รับการดูแลส่วนใหญ่อยู่ในระบบที่เลี้ยงเพศ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สวยสม ทิพยธร จินดารัตน์ ปิรมณี และการุณย์ ประทุม (2553, น. 94-107) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงาน โดยรวม 2) การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงาน

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2551) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบก ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่สังกัดเหล่ากำลังรบ : การศึกษา 3 ระยะ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย การใฝ่หาข้อมูล และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วยตัวแปรบทบาทของผู้ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรง และนายทหารชั้นประทวนบรรจุใหม่ และตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ผลลัพธ์ระยะใกล้ของการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงาน และความพึงพอใจในงาน ผลลัพธ์ระยะไกลของการปรับตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรทหาร และผลการปฏิบัติงานนายทหาร

มนัสวี วัชรวิศิษฏ์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งปัจจัยที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคตและความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจครอบครัว บุคลิกภาพ ลักษณะมุ่งอนาคต ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางลบต่อการปรับตัว ได้แก่ เพศชาย และสุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ในทางลบ



ตารางที่ 2.1 งานวิจัยการปรับตัวในการทำงาน

ผู้ทำวิจัย	เรื่องที่ทำการศึกษา	การปรับตัวในการทำงาน		
		การปรับตัวเข้าทำงาน	การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม	การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
จิตรวี มูสิกสุด (2556)	ศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เขตอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี	/	/	/
จันทร์ชติ มาพุทธ (2555)	ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา		/	
ศุภวรรณ ศรีเกตุ (2552)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบพี่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน	/	/	/
สวยศม ทิพยธรและ คณะ (2553, น. 94-107)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	/	/	/

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

ผู้ทำวิจัย	เรื่องที่ทำการศึกษา	การปรับตัวในการทำงาน		
		การปรับตัวเข้ากับงาน	การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม	การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2551)	ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ สังกัดเหล่ากำลังรบ : การศึกษา 3 ระยะ	/	/	/
มนัสวี วัชรวิศิษฐ์ (2550)	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนอำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์		/	/

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานของบุคคลสามารถเกิดได้ 3 ลักษณะ คือ การปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1. การปรับตัวให้เข้ากับงานเป็นการปรับตัวระดับความสามารถและศักยภาพของตนให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม การที่บุคคลใดจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพหรือไม่นั้น อาจพิจารณาได้จากการแสดงออกของพฤติกรรมในงานอาชีพนั้น ๆ ว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมกับอาชีพคนทั่วไป ซึ่งอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน ก็จะทำให้ทราบได้ว่าผู้นั้นมีวุฒิภาวะทางอาชีพแบบหนึ่ง คือวุฒิภาวะด้านอาชีพที่เกินกว่าที่คาดหวัง วุฒิภาวะในลักษณะนี้ได้แก่ ผู้ที่พัฒนาทักษะอาชีพได้อย่างรวดเร็วเกินกว่าความสามารถในอายุของผู้ปฏิบัติซึ่งพัฒนาการในลักษณะนี้มักเกิดกับผู้ที่มีความสามารถและ

สติปัญญาเกินกว่าอายุจริง (Arkoff, 1968) การศึกษาในครั้งนี้จะพิจารณาการปรับตัวให้เข้ากับงาน 3 ประเด็น คือ มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีความทุ่มเทในงานที่ปฏิบัติ และมีความสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

2. การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม เป็นความสามารถในการปรับตัว ในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร (Dawis & Lofquist, 1984) นอกจากนั้น (Ashforth, Alan, & Lee, p.1998) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ความสามารถในการปรับตัว ในการทำงานกับองค์กรยังหมายถึง ความสามารถยอมรับในกฎข้อบังคับ โครงสร้างองค์กร ระบบการ ติดต่อสื่อสาร การควบคุมสั่งการ การกระจายอำนาจ ตลอดจนสภาพทางกายภาพที่บุคคลต้องเผชิญใน การปฏิบัติงาน การศึกษาในครั้งนี้จะพิจารณาการปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมใน 3 ประเด็น คือ การปฏิบัติตนภายใต้กฎระเบียบ การยอมรับในกฎระเบียบ และการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม ที่องค์กรเป็นอยู่

3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการปรับตัวด้านพึงพาระหว่าง กัน (Interdependence) เป็นการที่บุคคลต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยกับบุคคลต่าง ๆ ในการทำงาน ถือเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นมีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจและสังคม โดยปกติ บุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง และยอมพึ่งพาอาศัยคนอื่นในขอบเขตที่ตนเองและ สังคมยอมรับ (Andrew & Roy, p.1991) การศึกษาในครั้งนี้จะพิจารณาการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 3 ประเด็น คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อน การมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนและการเป็นที่ยอมรับของเพื่อน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากบุคคลมีลักษณะ บุคลิกภาพที่ดีในด้านการทำงาน จะทำให้งานประสบความสำเร็จ การศึกษาเรื่องของบุคลิกภาพ จะช่วยให้เข้าใจหรือคาดคะเนพฤติกรรมและการปรับตัวในการทำงานของบุคคลนั้นได้

ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality)

คำว่าบุคลิกภาพมาจากภาษากรีกที่แปลว่า หน้ากาก ที่ใช้ในการแสดงการละเล่นเพื่อเปลี่ยน ลักษณะของบุคคลหนึ่งให้เป็นอีกคนหนึ่ง ส่วนในพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2542, น.259) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า เป็นนิสัยจำเพาะคน และคำวานิสัย หมายถึง

ความประพฤติที่เคยชิน ก็นั้นบุคลิกภาพจึงหมายถึง ความประพฤติที่เคยชินจำเพาะบุคคล มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไว้ดังนี้

กันยา สุวรรณแสง (2533, น.3) บุคลิกภาพ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็น เช่น พฤติกรรม และสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ซึ่งจะ使人อื่นสามารถที่จะเข้าใจและแยกแยะความแตกต่างของบุคคลนั้นจากคนทั่วไปได้

สุชา จันทรเอม (2533, น.85) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง หมวดยุวมุขของลักษณะต่าง ๆ ที่รวมกัน และแสดงลักษณะที่เป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

ฉันทนิช อัสวนนท์ (2538, น.2) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง หน้ากากที่ตัวละครใช้สวมเวลาออกแสดง เพื่อแสดงบทบาทตามที่ถูกกำหนด ตามโครงสร้างของบุคลิกภาพนั้น (Personality Structure) ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม (Heredity) อย่างหนึ่ง และสิ่งแวดล้อม (Environment) อันเป็นประสบการณ์อีกอย่างหนึ่ง

ฉวี วิชญเนติชัย (2539, น.3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของลักษณะทางร่างกาย และพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาให้สังเกตเห็นได้ และรวมทั้งพฤติกรรมภายในอีกด้วย ซึ่งลักษณะทางร่างกายของบุคคลได้แก่ รูปร่าง หน้าตา และผิวพรรณ ส่วนพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาให้สังเกตเห็นได้คือ กิริยา ท่าทางและการแต่งกาย และพฤติกรรมภายในได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการและความสนใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลได้มาโดยกำเนิดหรือได้รับจากประสบการณ์อันมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

Guildford (1959) ได้ให้ความหมาย บุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะจำเพาะที่เป็นแบบประจำตัวของบุคคล

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520) ได้ให้ความหมาย บุคลิกภาพว่า ลักษณะนิสัยที่เป็นแบบเฉพาะของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำสามารถเห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้

สถิต วงศ์สุวรรณค์ (2539) ได้ให้ความหมาย บุคลิกภาพว่า ผลรวมของคุณลักษณะทั้งทางร่างกาย และจิตใจ หลอมขึ้นเป็นบุคคลผู้นั้น

วราภรณ์ ตระกูลสฤษฎี (2545, น.40-42) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคล บุคลิกภาพทำให้บุคคลแตกต่างกันอาจเกิดจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ ประสบการณ์ และการฝึกอบรม

ลักษณา ศรีวัฒน์ (2545, น.41-42) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะป็นลักษณะภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง หรือลักษณะภายใน เช่น สติปัญญา ความคิด นิสัย

Costa & McCrae (1987 อ้างใน Schultz & Schultz, 2005, p. 284) ได้อธิบายลักษณะของมนุษย์ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือมีชื่อย่อว่า “OCEAN”

Goldberg (1990 อ้างใน Quilty et al, 2006, p.99) กล่าวว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หมายถึง การอธิบายคุณลักษณะด้วยคำศัพท์ ซึ่งจัดกลุ่มบุคลิกภาพออกเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) การแสดงตัว (Extraversion) สติปัญญา (Intellect) ประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

อาจสรุปได้ว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพ 5 มิติ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพและเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

ทฤษฎีคุณลักษณะบุคลิกภาพผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพนั้น เป็นแนวคิดที่นักวิชาการหรือนักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสนใจและนำมาศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน (Churrh, 1982; Mendenhall & Odduo, 1985; Stening, 1979) เนื่องจากคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีส่วนสะท้อนออกมาซึ่งความสามารถในการปรับตัวหรือการแสดงรูปแบบต่าง ๆ เช่นนักบัญชีควรมีความรอบคอบ เป็นต้น (Schultz & Schultz, 1998, p.117) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

คุณลักษณะบุคลิกภาพ ได้รับการศึกษาเริ่มต้นจากแนวคิดของ Allport & Odbert (1936) ซึ่งพยายามจัดระบบของภาษาที่ใช้อธิบายบุคลิกภาพของมนุษย์ โดยรวบรวมคำคุณศัพท์ที่อธิบายถึงบุคลิกภาพกับความสามารถ ความนึกคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์จากพจนานุกรมภาษาอังกฤษ รวมประมาณ 18,000 คำ ซึ่งมีคำอธิบายความหมายเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ 4,500 คำ ต่อมาในปี 1940 Cattle ได้นำคำศัพท์ของ Allport & Odbert มาจัดกลุ่มความสัมพันธ์ด้วยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ทำให้ลดโครงสร้างบุคลิกภาพพื้นฐานคงเหลือเพียง 16 องค์ประกอบ (Ryckman, 2008, pp.639 - 640) แต่เนื่องจากแบบวัดนี้มีจำนวนข้อคำถามจำนวนมาก ทำให้เกิดความน่าเบื่อในการตอบคำถาม ดังนั้นจึงมีการศึกษาอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดให้สั้นและใช้เวลาในการตอบน้อยลง โดยลดโครงสร้างบุคลิกภาพเหลือเพียง 5 องค์ประกอบ (Big Five Factor) (Costa & McCrae, 1991)

ในเวลาต่อมา มีนักวิชาการหลายท่านนำผลงานของ Cattell มาศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความซับซ้อนขององค์ประกอบ ซึ่งส่วนใหญ่ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน โดยพบว่าลักษณะพื้นฐานของบุคลิกภาพมีเพียง 5 ด้านเท่านั้น แต่มีการตั้งชื่อองค์ประกอบต่างกันออกไป แต่ชื่อที่เป็นที่อมรับและถูกกล่าวถึงในชื่อของ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หรือ “The Big Five” (Pervin & John, 1999, pp.70 - 71) ซึ่งปรากฏในงานวิจัยในช่วงหลายปีที่ผ่านมามีองค์ประกอบแต่ละด้านตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Costa & McCrae

ในการศึกษาวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพที่มีการวิจัยกันอย่างกว้างขวางนั้น โดยทั่วไปนักวิจัยนำองค์ประกอบแต่ละด้านตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Costa & McCrae (1992) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งแนวคิดลักษณะบุคลิกภาพ 5 ประการนี้ได้มีการนำไปใช้กับบุคคลวัฒนธรรมต่าง ๆ พบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้มีเสถียรภาพเป็นอย่างมาก (McCrae, Terracciano & 78 Member of the Personality Profiles of Cultures Project, 2005; Salgado, 1997)

แนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Howard and Howard, 2001) มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ผู้ที่มีความวิตกกังวล (Worry) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

ตารางที่ 2.2 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความวิตกกังวล	สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ	โกรธช้า	โกรธเร็ว
ความท้อแท้	ท้อแท้ยาก	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงแต่ตนเอง	รู้สึกอีกอีกยาก	รู้สึกอีกอีกง่าย
การมีความกระตือรือร้นแรง	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้	ถูกขู่ขู่ได้ง่าย
อารมณ์เปราะบาง	เผชิญความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดอย่างลำบาก

ที่มา : Costa & McCrae (1992 อ้างใน Howard and Howard, 2001)

ลักษณะของบุคคลที่ได้คะแนนสูงสำหรับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวนี้ จะเป็นบุคคลที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์สูงมีความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ที่ไม่ค่อยมีเหตุผล ไม่สามารถควบคุมอารมณ์หรือความต้องการของจิตใจได้ และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียดของตนเอง ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์ในระดับคะแนนต่ำจะสามารถจัดการกับความต้องการและอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความสงบนิ่งผ่อนคลาย และสามารถเผชิญหน้ากับความเครียดได้

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง เป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) มีการแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) ชอบกิจกรรม (Activity) ชอบความตื่นเต้น (Excitement - Seeking) มีอารมณ์ด้านบวก (Positive - Emotions)

ตารางที่ 2.3 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความอบอุ่น	ไว้ตัว เป็นพิธีการ	เป็นมิตรและสนิทสนม
การชอบอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ
การชอบมีกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่งรีบ	ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	กระหายความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ด้านบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา : Costa & McCrae (1992 อ้างใน Howard and Howard, 2001)

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับคะแนนสูงมักจะชอบเข้ากับคนหมู่มาก ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออกตื่นตัว ชอบความสนุกสนาน ตื่นเต้น และมองโลกในแง่ดี

ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวที่ระดับคะแนนต่ำ จะมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) รักสันโดษ ชอบเป็นตัวของตัวเอง และไม่ชอบนำหรือตามใคร

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความซาบซึ้งในความงาม (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values)

ตารางที่ 2.4 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
การเป็นคนช่างฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ช่างฝัน
การซาบซึ้งในความงาม	ไม่สนใจในศิลปะ	ซาบซึ้งในศิลปะและความงาม
การเปิดเผยความรู้สึก	เพิกเฉยไม่สนใจความรู้สึก	เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่าง ๆ
การปฏิบัติ	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ชอบความหลากหลายลองสิ่งใหม่ๆ
การมีความคิด	เน้นการใช้เหตุผลในมุมมองแคบ	เน้นการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง
การยอมรับค่านิยม	ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ	พร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่าง ๆ

ที่มา : Costa & McCrae (1992 อ้างใน Howard and Howard, 2001)

บุคคลที่มีการเปิดรับประสบการณ์สูงมักจะเป็นคนที่สนใจใฝ่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ

ส่วนบุคคลที่ไม่เปิดรับประสบการณ์มักชอบยึดติดอยู่กับประเพณีหรือพฤติกรรมเดิม ๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่ตนเองไม่คุ้นเคย

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมรับตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (Tender - Mindedness)

ตารางที่ 2.4 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความไว้วางใจผู้อื่น	ชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง	เห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ เจตนาดี
ความตรงไปตรงมา	ระแวงระวัง พุดเกินความจริง	ตรงไปตรงมา จริงใจ
ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น	ก้าวร้าว ชอบการแข่งขัน	ประนีประนอม คล้อยตาม
ความสุภาพ	รู้สึกว่าตนเองเหนือกว่าบุคคลอื่น	สุภาพ
การมีจิตใจอ่อนโยน	ยึดติดอยู่กับเหตุผล	จิตใจอ่อนโยนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

ที่มา : Costa & McCrae (1992 อ้างใน Howard and Howard, 2001)

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจะเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น โดยเชื่อว่าผู้อื่นจะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน บุคคลที่มีลักษณะนี้ มักจะเป็นที่ชื่นชอบของสังคม

ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ จะเป็นผู้ที่ยึดติดกับความคิด และการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ มักจะมีความรู้สึกเคลือบแคลงในการกระทำ และความคิดของผู้อื่น ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ อย่างไรก็ตาม ข้อดีของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ คือ สามารถทุ่มเทหรือต่อสู้เพื่อเรื่องที่ตนเองสนใจหรือต้องการได้

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self - Discipline) และความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

ตารางที่ 2.5 แสดงลักษณะประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
การมีความสามารถ	รู้สึกว่าไม่ได้เตรียมพร้อมบ่อยครั้ง	รู้สึกว่ามีความสามารถและมีประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ	ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	เป็นระเบียบเรียบร้อย
การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	ไม่เอาใจใส่ต่อนหน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ความมีวินัยในตนเอง	ผัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้เสร็จ
ความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติโดยปราศจากการไตร่ตรอง	คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ

ที่มา : Costa & McCrae (1992 อ้างใน Howard and Howard, 2001)

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะมีลักษณะที่มีความน่าเชื่อถือ มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา บุคลิกภาพแบบนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษา และความสำเร็จในหน้าที่การงาน ข้อเสียของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง คือจะเป็นคนจู้จี้จ๋าระเบียบ และอาจเครียดได้ง่าย หากไม่สามารถทำในสิ่งที่ตนเองคาดหวังไว้ได้

ตรงข้ามหากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำจะทำงานประสบความสำเร็จได้ยาก แต่ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะเป็นคนที่ไม่มีความรับผิดชอบในการดำเนินชีวิต แต่อาจเป็นผู้ที่ทำอะไรไม่ค่อยสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้นเอง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำคุณลักษณะทั้ง 5 องค์ประกอบของ Costa & McCrae มาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยคุณลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของนิสัย และพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมใดสิ่งแวดล้อมหนึ่งเพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหว่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานได้ โดยผ่านกระบวนการ 3 ประการ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Judge & Ilies, 2002) คุณลักษณะบุคลิกภาพสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม (Epstein, 1980) และลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Shaffer, Harrison, Gregersin, Black, & Ferzandi, 2006) ซึ่งมีผลงานวิจัยหลายจำนวนมากที่พบว่าคุณลักษณะของบุคคล มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคคล โดย Acyan (1997) กล่าวว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่สนใจใช้ตัวแปรเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลหรือคุณลักษณะของบุคคล มาเป็นตัวทำนายพฤติกรรมปรับตัวของชาวต่างชาติที่เข้ามาไปปฏิบัติงานในประเทศอื่น ๆ เช่น Teagaden & Gordon (1995) พบว่า บุคคลที่มีลักษณะเปิดรับกับสิ่งต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ในขณะที่ Kets de Vries & Mead (1991) เสนอว่าบุคคลที่มีลักษณะอยากรู้ อยากเห็นเป็นปัจจัยในระดับขั้นของการปรับตัว อย่างไรก็ตามทั้งสองแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นเป็น คุณลักษณะของบุคคลที่เปิดรับกับสิ่งต่าง ๆ ในโครงสร้างการวัดของ Big Five (Barrick & Mount, 1991)

งานวิจัยที่สนับสนุนคุณลักษณะบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงานและการปรับตัวในการทำงาน

งานวิจัยที่สนับสนุนคุณลักษณะบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงานและการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ Morley and Flynn (2003) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานใน ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงระหว่างวัฒนธรรมกับกลุ่มตัวอย่างชาวแคนาดาและสหรัฐอเมริกาที่เข้ามา ปฏิบัติงานในประเทศอิสราเอลจำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ที่ประกอบด้วย Introversion/Extroversion มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่รับ $r = 0.325, p < 0.01$ สอดคล้องกับการศึกษาของ Templer (2012) ที่ทำการ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลโดยใช้แนวคิดของ Big Five กับ ความพึงพอใจในงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์จำนวน 12 องค์กร จำนวน 523 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกตัวแปรของ Big Five

นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Su-Chao & Ming-Shing (2006) ที่ทำการทดสอบอิทธิพล ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับกลุ่ม ตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคาร บริการ และการผลิตในประเทศไต้หวัน จำนวน 562 คน

โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อความพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\beta = 0.21, p < 0.05$ สอดคล้องกับการศึกษาของ Caligiuri (2000) ได้ทำการวิจัยโดยใช้ตัวแปรคั่นเพื่อทำนายอิทธิพลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Culture adjustment) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทยสหรัฐอเมริกาจำนวน 280 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ระดับ $\beta = 0.41, p < 0.05$ นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Huang, Chi, & Lawler (2005) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันที่มาปฏิบัติงานในประเทศไต้หวันจำนวน 83 คน โดยนำเอาปัจจัยบุคลิกภาพ Big Five มาศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลการปรับตัวในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางตรงกันข้ามพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบไม่หวั่นไหว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด นอกจากนั้นยังพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.32, 0.25,$ และ 0.44 ตามลำดับ ณ ระดับ 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าบุคลิกภาพแบบมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการศึกษาของ Lee & Sukoco (2008) ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของชาวต่างชาติที่ไปปฏิบัติงานในประเทศอื่น โดยใช้ตัวแปร Big Five มาทำการศึกษาเพื่อทำนายการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานกับบริษัทข้ามชาติของประเทศไต้หวัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อบัณฑิตการปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.917, p < 0.001$ ตลอดจนงานวิจัยของ Shaffer, Harrison, Gregersin, Black, & Ferzandi (2006) ศึกษาความแตกต่างคุณลักษณะบุคคลโดยใช้ Big Five เป็นตัวแปรในการศึกษาเพื่อทำนายอิทธิพลของปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในฮ่องกง เกาหลี และญี่ปุ่น จำนวน 206, 309 และ 153 คน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.22, 0.15, 0.18 และ 0.16 ณ ระดับ 0.01 ในขณะที่เดียวกันพบว่าบุคลิกภาพแบบมโนสำนึกมีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงาน ณ ระดับ 0.05

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้มากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายไว้ดังนี้

Glimer (1971, p.28) ให้ความหมายว่า ลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่งและองค์กรอื่น ๆ อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและกระบวนการต่างในองค์กรนั้น

ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ในองค์กรที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, น.10) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าหมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

นงศ์เยาว์ แก้วมรกต (2542, น.10) ให้ความหมายว่า การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์กรและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและ พฤติกรรมในองค์กรของพนักงาน

รติกรณ์ จงวิศาล (2554, น.11) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์กรว่าเป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะของ องค์กรเป็นสิ่งที่ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายนั้นคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร หรือพนักงานภายในองค์กรที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ สมาชิกสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและ พฤติกรรมในองค์การของบุคลากรหรือพนักงาน

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร จะเป็นตัวบ่งชี้บอกลักษณะขององค์กร นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

Steers and Porter (1979, p.365) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็น องค์ประกอบที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร อีกทั้งยังมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ และสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน

Hellriegel & Slocum (1974 อ้างใน ธนพร จงวิทย์, 2544, น.13) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กร เนื่องจากบรรยากาศองค์กรจะเป็นส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงให้องค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

Liwin and Stringer (1981 อ้างใน นครศรี แสนมนตรี, 2553, น.19) เห็นว่าบรรยากาศองค์กรไม่ว่าจะเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยสามารถศึกษาได้ด้วยความหยั่งรู้ หรือมโนภาพของสมาชิกในองค์กร ว่าบรรยากาศในองค์กรของตนเป็นเช่นไร

Steers and Porter (1979) กล่าวถึงความสำคัญในการศึกษาองค์กร วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรซึ่งเรียกว่า บรรยากาศองค์กรที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อสมาชิกในองค์กร เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากบรรยากาศองค์กรซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนที่สำคัญอย่างยิ่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมีหลายแนวคิด ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะแนวคิดที่น่าสนใจ ดังนี้

Mc Gregor (1960 อ้างถึงใน ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2556, น.37) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยกล่าวว่า รูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์กร แบ่งได้ 2 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะการรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. บรรยากาศองค์กรตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

อย่างไรก็ตามแมคเกรเกอร์ เห็นว่า ทฤษฎีบรรยากาศสองครั้งดังกล่าวมิได้เป็นที่จุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่เป็นไปตามพฤติกรรมของคน อันเนื่องจากทฤษฎี X เป็นการมองคนในแง่ลบ และในขณะที่ทฤษฎี Y เป็นการมองคนในแง่บวก

Argyris (1972 อ้างถึงใน ธนาพร จงวิทยาดี, 2544, น.13) ได้เสนอแนวคิด Immaturity – Maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศสองครั้งที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์กรได้กำหนดขอบเขตบทบาทและหน้าที่โดยไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานที่บรรลุนิติภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากความต้องการพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นวัยผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระหรือทำสำเร็จได้ด้วยตนเอง การที่องค์กรกำหนดโครงสร้างและงานต่ำกว่าความสามารถของพนักงานย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนเองออกจากองค์กร การปฏิเสธความรับผิดชอบ รวมไปถึงการต่อต้านองค์กรอีกด้วย

Haiman (1985, pp. 456 - 459 อ้างถึงใน ธวัช ชัยประเสริฐ, 2549, น.13) ได้อธิบายแนวคิดของแมคเกรเกอร์ ซึ่งแบ่งทฤษฎีบรรยากาศสองครั้งว่ามี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ตั้งอยู่บนทฤษฎี X และรูปแบบที่ตั้งอยู่บนทฤษฎี Y

1. ทฤษฎี X บรรยากาศจะเป็นไปในลักษณะที่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง ผู้นำจะเป็นแบบอัตตาธิปไตย การตัดสินใจจะตัดสินใจเพียงฝ่ายเดียว ผู้บริหารตามทฤษฎี X จะสร้างบรรยากาศแบบนี้ เนื่องจากความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ว่ามนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงการทำงานต้องบังคับ ชอบที่จะทำตามคำสั่ง และชอบหลีกเลี่ยงงาน

2. ทฤษฎี Y บรรยากาศจะเป็นไปในลักษณะไม่ตึงเครียด อำนาจจึงรวมอยู่ที่ส่วนกลางน้อย ผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จะสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบนี้เนื่องจากเชื่อว่าคนที่ทำงานจะรู้สึกว่าการทำงานเหมือนการเล่น การพักผ่อน ไม่เลื่องงาน มีการจูงใจตนเอง พอใจในงาน มีความรับผิดชอบ มีความสนใจในการแก้ปัญหาโดยไม่หลีกเลี่ยง

สรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงานแบบใดก็ได้ผลดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งบางสถานการณ์ทฤษฎี X ได้ผล แต่ในบางสถานการณ์ทฤษฎี Y ได้ผล

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสองครั้งตามตารางประมวลผลทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสองครั้งสามารถสรุปได้ดังนี้ (Gibson, 1972, pp. 315 - 316 อ้างถึงใน วรรณุช ทองไพบูลย์, 2543, น.14-15)

ตารางที่ 2.6 ประมวลผลทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

แนวคิดหรือทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายบังคับบัญชาสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีไซเบอร์เมติก (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยงาน	การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นของบุคคล
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล	สร้างบรรยากาศที่ตอบสนองบุคคลในด้านความรับผิดชอบการยอมรับและโอกาสความก้าวหน้า
ระบบของ (Likert System 4)	กระบวนการของกลุ่มซึ่งสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ	บรรยากาศองค์กรแบบปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของ Woodward, Lawrence & Lorsch	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีโครงสร้างและการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์กรและเทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศองค์กร
ตัวแปรการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed	ขอบเขตหรือช่วงบังคับบัญชาการ	ใช้การประเมินค่าองค์กรประกอบสำคัญ เช่น สภาพแรงงาน

ที่มา : Gibson (1973, pp. 315 - 316 อ้างถึงใน วรนุช ทองไพบูลย์, 2543, น.14 - 15)

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ของเทเลอร์ ซึ่งเป็นบิดาบริหารแบบวิทยาศาสตร์ แนวคิดนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การทำงาน โดยกำหนดโครงสร้างการบริหารงานแบบรูปนัย การบริหารตามแนวคิดนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารแบบวิทยาศาสตร์

2. ทฤษฎีไซเบอร์เมติก (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตนเองได้ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

3. การกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจการตัดสินใจ กับหน่วยงานระดับรองลงมา ดังนั้นบรรยากาศที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเชื่อใจกัน

4. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการ บริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ในงานด้านการปรับปรุงลักษณะ ดังนั้นบรรยากาศองค์กร จึงขึ้นอยู่กับ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะ ปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงานและ โอกาสความก้าวหน้า

5. ระบบ 4 ของ ลิเคิร์ต (Likert System 4) ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันโดยเน้นการมีส่วนร่วมการสื่อสาร การจูงใจ ระดับของการปฏิสัมพันธ์ว่าอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการของกลุ่ม และระดับของการมี ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในหน่วยงาน

6. ทฤษฎีของวูดวาร์ด ลอเรนซ์ และลอร์ช (Woodward, Lawrence & Lorsch) ตามทฤษฎีนี้ การบริหารงานที่ยืดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กร เทคโนโลยีโครงสร้างองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ที่มีต่อความคาดหวังของงาน

7. แนวคิดการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ ลอคฮีล (Lockheed) เน้นที่ขอบเขตและช่วง การบังคับบัญชา แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบของบรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรม และสภาพของการวางแผนภายในองค์กร (นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 23)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่าการบริหารงานในองค์กรตามแนวความคิด หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มี ระดับการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กร

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดในเรื่องขององค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ บรรยากาศองค์กร พอสรุปได้ดังนี้

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, น.15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์กร ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์กร ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงาน และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การทำให้การสนับสนุนไว้วางใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร

Stringer (2002 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น.25) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีมีองค์ประกอบ 6 มิติ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างการทำงาน (Structure) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

2. มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นความรู้สึถึงความกดดันเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน

3. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นนายของตัวเอง และความรับผิดชอบของตัวเองนั้น ไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจทุก ๆ เรื่อง

4. มิติการสนับสนุน (Recognition) เป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมาย

5. มิติการสนับสนุน (Support) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความเชื่อใจ รวมทั้งการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีอยู่ทั่วไปในกลุ่มงาน

6. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commitment) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความภักดีใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น ต้องไปให้ถึงเป้าหมายขององค์กร

Halpin (1966 อ้างอิงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2533, น.26) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์การประกอบด้วยพฤติกรรมขององค์กร 2 ด้าน

1. พฤติกรรมของพนักงาน (Subordinate's Behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1.1 การขาดความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่า การปฏิบัติงานที่มีลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานกัน โดยไม่คำนึงถึงความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.2 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrancel) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป จนเกิดความอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ผู้บริหารสร้างขึ้น ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากอีกทั้งเป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงานให้ล่าช้า

1.3 ขวัญและกำลังใจ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงาน โดยมีขวัญและกำลังใจดี มีความรักในหมู่คณะ ทุกคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านส่วนตัวและภารกิจในหน่วยงาน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 ความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ถึงความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด แต่พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator) แบ่งได้ 4 ด้าน คือ

2.1 ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีต่อพนักงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารจะยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายมากกว่า คำนึงถึงจิตใจของพนักงานในการบริหารจะไม่มี ความสนิทสนมกับพนักงาน

2.2 การมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามให้คำแนะนำและตรวจสอบผลงาน เพื่อให้การดำเนิน

เป็นไปตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงผลงานและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น ซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2.3 การเป็นแบบอย่าง (Trust) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามกระตุ้น หรือจูงใจพนักงาน โดยวิธีการของผู้บริหารที่เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและมีโอกาสแสดงความคิดชอบที่สูงขึ้น ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนอย่างดีที่สุด เพื่อเป็นตัวอย่างให้พนักงาน

2.4 การให้ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อพนักงาน โดยแสดงความมีเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือ ทั้งที่ทำงานและภารกิจส่วนตัว ให้ความเห็นอกเห็นใจพนักงาน โดยดูแลด้านความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่าง ๆ

ในองค์กรจะประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชา บุคลากรภายในองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับบรรยากาศองค์กร

ลักษณะหรือรูปแบบขององค์กร

Jenk (1990 อ้างถึงใน ชวลีพร เพ็ชรศรี, 2556, น.46) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ล้อมรอบองค์กรแตกต่างกันไป องค์กรแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะอธิบายลักษณะของบรรยากาศได้ 2 ลักษณะคือ

1. บรรยากาศทางบวก จะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี แรงจูงใจ และการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

2. บรรยากาศในทางลบ พนักงานจะพยายามต่อสู้กับการขาดการนำที่ดี และการเข้าไม่ถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง ผลของความสับสนนั้น จะก่อให้เกิดการแข่งขันกันเองของพนักงาน และมีพฤติกรรมทำลายกันเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น.98 - 100) กล่าวถึงรูปแบบของบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์กร แบ่งได้เป็น 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจมีความสามัคคีที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานเช่นนี้ เป็นบรรยากาศที่สมาชิกทุกคนพึงประสงค์

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจในการสร้างสัมพันธ์กันที่มีมิตรมากกว่า ความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมและสั่งการให้พนักงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ในงาน แม้พนักงานจะไม่ได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กัน แต่ผลงานก็เป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจและพอใจกับพนักงาน

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์กันอันที่มิตร ผู้บริหารมีความสนใจน้อยจนละเลยกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ พนักงานไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์อันที่มิตร แต่พนักงานไม่ยอมรับนับถือในความสามารถของผู้บริหาร ทำให้ขวัญและกำลังใจตกต่ำ

6. บรรยากาศแบบซึมเซา (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยขาดสมรรถภาพในการบริหารบุคคล พนักงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันที่มิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ต้องรีบแก้ไข

พรรณราย ททรัพย์ประเสริฐ (2534 อ้างถึงใน เนรศรี แสนมนตรี, 2553, น.31-32) ได้แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรยากาศที่มีความไม่เป็นสุข (Defensive Climate) ประกอบด้วย

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะวิพากษ์วิจารณ์ คำหาญ สั่งสอน และตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารจะสั่งงานแบบเผด็จการ

1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกล่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของตน พูดอะไรแล้วไม่ทำในสิ่งที่พูด หรือบิดเบือนตีความหมายผิด ๆ

1.4 ความเฉยเมย ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดติดตามการทำงานและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกบกร่องอยู่เสมอ

1.6 ความตื้อตึง ผู้บริหารเป็นคนหัวโบราณ ยึดมั่นในกฎระเบียบ และไม่ยอมรับความผิดใด ๆ ได้ทั้งสิ้น

บรรยากาศในการทำงานเช่นนี้พนักงานจะมีลักษณะเห็นแก่ตัว ตัวใครตัวมัน และไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อยไม่เอาตำแหน่งมาควบคุมสถานการณ์ มีความยอมรับในตำแหน่งของผู้อื่น รวมถึงมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความเข้าใจ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและทำความเข้าใจยอมรับความรู้สึกและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะที่จริงใจ ปราศจากสิ่งซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

2.5 การเน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าที่จะให้ข้อสรุปขอปัญหาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อภิปรายเกี่ยวกับปัญหาร่วมกัน

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารมีความชัดเจนอธิบายสถานการณ์ได้อย่างเป็นธรรมชาติ

บรรยากาศที่มีลักษณะเช่นนี้จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าลักษณะ หรือรูปแบบบรรยากาศองค์กรแต่ละองค์กรนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน แต่การที่จะชี้ชัดได้ว่าองค์กรใดควรมีบรรยากาศเช่นไรนั้นจึงยากที่จะกำหนดได้ ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรว่าควรส่งเสริมบรรยากาศแบบใดจึงจะเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและบรรยากาศองค์กรของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบหรือมิติบรรยากาศองค์กร 6 มิติ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

1. มิติโครงสร้างการทำงาน
2. มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. มิติความรับผิดชอบ
4. มิติการยอมรับ

5. มิตินับสนุน

6. มิตินับเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกคน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้ถ่องแท้ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความศรัทธาและเต็มใจ เพื่อผลสำเร็จของงานการสร้างแรงจูงใจนั้น เกิดขึ้นจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารตามแนวทางพฤติกรรมศาสตร์ เน้นเรื่องนี้เป็นอย่างมาก และมีนักวิชาการชาวต่างประเทศหลายคน ได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ไว้มากมาย ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอเสนอแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Greenberg & Baron (2000, p.170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและการประเมินปฏิกริยาตอบสนองที่มีต่องาน อาจเป็นเจตคติด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (Shultz & Shultz , 1998, p.250) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน

พิทยา บวรวัฒนา (2541, น.34) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน ซึ่งบุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานหรือไม่นั้น ลักษณะขององค์กร ลักษณะงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาหรือแม้แต่ลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, น.22) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกในทางบวกของบุคคลในการทำงาน อาจเป็นความสุขที่ได้จากการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานจึงเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น ทำให้บุคคลที่มีความกระตือรือร้น เกิดความมุ่งมั่น ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติทั่ว ๆ ไปของบุคคลที่ทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ ในขณะที่บุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีทัศนคติในทางลบต่อการทำงาน

กานดา จันทร์แย้ม (2546) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก

ประจบ แสงวิเชียร (2533) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ดี การมีความสุขของบุคคลต่อหน้าที่กำลังปฏิบัติอยู่

และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความหมายตรงข้าม อย่างไรก็ตามทัศนคติความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด อาจเปลี่ยนแปลงเสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่เสมอ

ก๊อค (2222 อ้างถึงในชัยวัฒน์ พรแสน, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของคนผู้นั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

Davis & Newstrom (2222 อ้างถึงในวาสนา สิ้นสติดโรจน์, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตัวบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ การปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ดีอีกด้วย

Arnold & Feldman (2222 อ้างในศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2545) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตน หากบุคคลมีความพึงพอใจสูง หมายความว่า มีความรู้สึกต่อการทำงานในทางบวกหรือมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานก่อนข้างสูง

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในงานได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันต่องานของตน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังกับงานของตนอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมาก และได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจในงานมาก ส่งผลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักในงานที่ทำ แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงานของตน และไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ อาจส่งผลไม่ดีต่อการทำงาน เช่น ไม่อยากมาทำงาน ขาดงานบ่อย ๆ และงานที่ทำก็ไม่ประสบความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานดัง ไพศาล อินทร์ผาย (2543) กล่าวไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างการปฏิบัติงานตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน
4. สร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

โอบธนา วิศิษณา (2544) กล่าวถึงประโยชน์ 9 ประการหากบุคคลมีความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานจะมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ส่งผลให้ได้ผลงานมากโดยไม่ต้องมีการควบคุม
2. เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์กร
3. มีความคิดในการเสนอแนะปรับปรุงหรือวิธีการทำงาน
4. มีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ไม่ค่อยมีความคิดจะลาออกจากงาน ไม่การขัดคำสั่งหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน

5. มีการร้องทุกข์น้อย เมื่อเกิดปัญหาข้อใจจะปรึกษาผู้บังคับบัญชา
6. มีความจงรักภักดี และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร
7. การควบคุมงานหรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบมีน้อย

8. พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยในการประหยัดค่าแรงงาน
9. ให้ผลผลิตที่มาก

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎีซึ่งต่างก็มีความคล้ายคลึงกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญได้แก่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้ตั้ง ความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับ

การตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจ ซึ่ง มาสโลว์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ 5 ชั้น ซึ่งลำดับความต้องการนี้เรียกว่า Hierarchy of Needs ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตที่รอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มีมนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จูงใจมนุษย์ได้

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ (Security Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของเขาเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา

5. ความต้องการที่จะได้ความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization or Self-realization) ลำดับขั้นตอนความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ ฝึ้นไว้ทุกอย่างนี้ Maslow (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2535)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการความสำเร็จของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's Need to Achieve Theory) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกัน เท่านั้น ความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need to Achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่ทำหยาและการบรรลุมาตรฐานของงานที่จะทำได้ยอดเยี่ยม (Excellence) โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานจะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์เชิงแข่งขันให้กับตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเองและต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้ มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดมุ่งหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนี้บุคคลประเภทนี้ ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มีสองลักษณะคือ อำนาจเชิงส่วนตัว (Personal Power) เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัวไม่ใช่เพื่อองค์กร บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์กรถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคือ อำนาจเชิงสถาบัน (Institutional Power) เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุจุดหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กรจึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่งเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของบุคคลอื่นด้วย

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการและความอยากได้ของคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มากที่สุด บุคคลประเภทนี้ ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

แมคเคลแลนด์ วิเคราะห์บุคคลที่มีความต้องการสามกลุ่มนี้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อคนอื่นหรือองค์กร จึงอาจมีปัญหาการทำงานร่วมกับคนอื่นและการยอมรับผลตอบแทนจากการทำงาน และกรณีคนที่มีความต้องการอำนาจเชิงส่วนตัวสูงก็มักมีจุดอ่อนในทางการบริหาร คือ มักคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มากกว่าการบรรลุจุดหมายขององค์กร บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารมากกว่าลักษณะอื่นคือคนที่มีความต้องการอำนาจเชิงสถาบันสูง เนื่องจากจะสามารถประสานความร่วมมือจากคนอื่นเพื่อทำงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้ อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง

อาจเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารในองค์กรระยะเริ่มแรกหรือในสถานะที่เผชิญกับการแข่งขันอย่างรุนแรง Mc Clelland's Need to Achieve Theory (อ้างในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2545)

ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ เฮอ์เบอร์ก (Herzberg) ทฤษฎีแรงจูงใจมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivation Factor) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน โดยตรง องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Actor) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมหรือบริบทของงาน องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
- 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

เฮอ์เบอร์ก ได้อธิบายองค์ประกอบทั้งสองว่า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกแตกต่างกัน ปัจจัยค้ำจุน จะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกไม่พอใจ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะถูกปลดปล่อยจากความรู้สึกไม่พอใจและอยู่ในสภาพอารมณ์เฉย ๆ ส่วนองค์ประกอบจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉย ๆ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพอใจ (อ้างในทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2532)

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอทฤษฎี ERG ซึ่งเน้นการทำงานให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นต่องว่าจะเกิดผลก่อนหรือหลัง และความต้องการบางอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตซึ่งเปรียบเทียบกับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow)

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคมและ ความต้องการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตามศักยภาพสูงสุดเทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน และความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) (อ้างใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนที่ จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อยโดยแบ่งการทำงานของคนไว้ 2 แบบ คือ (อ้างใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550)

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยง การทำงาน ดังนั้นจึงต้องใช้การบังคับ ควบคุม ลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทั้งนี้เพราะโดยพื้นฐาน คนมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นการปฏิบัติต่อคนจึงเป็นการจูงใจในทางลบ และใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับควบคุมและการลงโทษผู้ปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดปฏิกริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายต่อการบริหารงานในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่าทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการทำงานของคนไม่ได้มีความต้องการ ให้ได้เงินเพียงอย่างเดียวแต่ยังมีอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคน จะไม่หลีกเลี่ยงทำงานเสมอไป การบังคับข่มขู่มิใช่วิธีที่จะทำให้งานสำเร็จแต่การเปิดโอกาสให้คน แสดงความสามารถรับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับหน่วยงาน และหาก ได้จัดอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับในสิ่งที่ได้รับมอบหมายและยินดีรับผิดชอบใน ผลสำเร็จของงานอีกด้วย

ทฤษฎี X ใช้วิธีควบคุม และการสั่งการอย่างเข้มงวด เพราะมีทัศนคติต่อสมาชิกและมนุษย์ โดยทั่วไป ดังนี้

1. มนุษย์มักก็เกียจ
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน

3. มนุษย์ต้องการที่จะถูกควบคุมและรับคำสั่ง
4. ควรใช้วินัยจากภายนอก
5. มนุษย์หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ขาดความคิดริเริ่มและขาดความเฉลียวฉลาด

ทฤษฎี Y ใช้วิธีการจูงใจ เพราะมีความเชื่อในสิ่งที่ดีของมนุษย์

1. การทำงานมีธรรมชาติเหมือนการเล่นและการพักผ่อน
2. มนุษย์จะกระตุ้นตัวเองให้ทำงาน
3. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
4. มนุษย์แสวงหาความรับผิดชอบ
5. มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์และมีสมรรถภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่าทฤษฎี X และ Y เป็นทัศนคติของผู้บริหาร หรือองค์การที่มีต่อบุคลากรในองค์การนั้น ซึ่งทัศนคตินี้จะเป็นตัวกำหนดวิธีการบริหาร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความรู้สึกลสองแบบของมนุษย์ ของ เมย์นาร์ด เชลลี่ (Maynard W.Shelly) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกลสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกลทางบวกและความรู้สึกลทางลบ ความรู้สึกลทางบวกเป็นความรู้สึกลที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกลที่แตกต่างจากความรู้สึกลทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกลที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกลทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกลที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกลทางบวกอื่น ๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกลพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร หรือสิ่งเร้า การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้า แบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นความต้องการครบถ้วน (ภิญโญ สาทรสาทร, 2550)

จากทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงานหากบุคคลมีความรู้สึกลหรือทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือ และตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรตามลำดับ นักวิจัยส่วนมากเลือกใช้ปัจจัยนี้มาทำการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่สนับสนุนต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ในทางตรงกันข้ามความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และกลายเป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในที่สุด (Cetin, 2006) ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยส่วนใหญ่เสนอให้ใช้ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นรางวัลภายในและภายนอกจากงานที่บุคคลรักฝึชชอบ (Benabou & Tirole, 2003; Naumann, 1993; Westover & Taylor, 2010) ในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยความพึงพอใจจะมีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายการทำงานของบุคคล รางวัลและโอกาสที่ได้รับจากหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (Hershenon, 2001) สามารถสรุปอิทธิพลของความพึงพอใจได้ใน 3 ประเด็น คือ

1. ทฤษฎีของ Frederick W. Taylor ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน และผลิตภาพของงาน จะมีประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างสมเหตุสมผลกับที่ปฏิบัติงานหรือรับฝึชชอบ (Locke, 1976)

2. ทฤษฎีของ Mayo and Partners จากการศึกษาที่ Hawthorne ที่มุ่งศึกษาปัจจัยทางสังคมในความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน โดยบรรยากาศที่ทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มของพนักงานและมิตรภาพระหว่างผู้จัดการปละเพื่อร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความพึงพอใจ (Safdar et al., 2010)

3. แนวคิดเกี่ยวกับมุมมองภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นกรสร้างการรับรู้ให้กับพนักงาน ได้พัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานต่องานที่ท้าทายและรับฝึชชอบ (Oldham & Hackman, 2010) นอกจากนั้นยังรวมถึงขยายความรับฝึชชอบ (Enrichment) เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจตลอดจนการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้แก่พนักงาน เช่น การให้ความอิสระการให้มุลย้อนหลัง เป็นต้น ซึ่งช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและสร้างผลผลิตที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Jonhson, Davis, & Albright, 2009)

งานวิจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในงานต่อการปรับตัวในการทำงาน

งานวิจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในงานต่อการปรับตัวในการทำงานได้แก่ Wang and Pierre (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจในงานกับชาวฟิลิปปินส์ที่อพยพไปปฏิบัติงานในประเทศแคนาดาจำนวน 142 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญอย่างสถิติที่ $r = 0.29, p < 0.01$ ซึ่ง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Peltokorpi (2008) ที่ศึกษากับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเทศ ญี่ปุ่นจำนวน 110 พบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $r = 0.34, p < 0.01$ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Srivastava (2002) เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ที่เป็นพนักงานของ Bharat Heavy Electrical Limited ผลวิจัยพบว่าการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $r = 0.26, p < 0.01$ ขณะที่ Breiden, Mohr, and Mirza (2006) ทดสอบเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจงานกับตัวแปรการปรับตัวในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในประเทศเยอรมนีจำนวน 118 คน ผลการวิจัยพบว่าการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.23, p < 0.05$

จากการบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน เพื่ออธิบายความต้องการของบุคลากรว่าต้องการอะไรจากการปฏิบัติงานในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกที่จะใช้ ทฤษฎีสองปัจจัย Two-Factor Theory ของ Herzberg (1996) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในหมู่นักวิชาการ ทฤษฎีแรงจูงใจมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivation Factor) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หมายถึง องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน โดยตรง องค์กรประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Actor) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์กรประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมหรือบริบทของงาน องค์กรประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด (Salary)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบายองค์ประกอบทั้งสองว่า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกแตกต่างกัน ปัจจัยสำคัญ จะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกไม่พอใจ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะถูกปลดปล่อยจากความรู้สึกไม่พอใจและอยู่ในสภาพอารมณ์เฉย ๆ ส่วนองค์ประกอบจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉย ๆ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพอใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลอย่างมากและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรตามลำดับ มีนักวิจัยจำนวนมากใช้ปัจจัยนี้มาทำการศึกษาและทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่สนับสนุนต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และกลายเป็นองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพในที่สุด Cetin (2006)

Benabou & Tirole (2003; Naumann, 1993; Westover & Tayllor, 2010) เสนอให้ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นรางวัลภายในและภายนอกจากบุคคลที่รับผิดชอบ

Hershenson (2001) เสนอว่าการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยความพึงพอใจจำมีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายการทำงานของบุคคล รางวัลและโอกาสที่ได้รับจากภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตามสามารถสรุปอิทธิพลของความพึงพอใจได้ใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ทฤษฎีของ Frederick W. Taylor ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานและผลผลิตของงานจะมีประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างสมเหตุสมผลกับที่ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบ (Lock, 1976)

2. ทฤษฎีของ Mayo and Partners จากการศึกษาที่ Hawthorne ที่มุ่งศึกษาปัจจัยทางสังคมในความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยบรรยากาศที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในกลุ่มของพนักงานและมิตรภาพระหว่างผู้จัดการและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสร้างความพึงพอใจ (Safdar etal, 2010)

3. แนวคิดเกี่ยวกับมุมมองภายในงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นการสร้างการรับรู้ให้กับพนักงานได้พัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานต่องานที่ทำทนายและรับผิดชอบ (Oldman & Hackman, 2010) นอกจากนี้การขยายความรับผิดชอบ (Enrichment) ก็เป็นการสร้างความพึงพอใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้แก่พนักงาน เช่น การให้ความอิสระ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและสร้างผลผลิตที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Johnson, Davis, & Albright, 2009)

Wang and Pierre (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจในงานกับชาวฟิลิปปินส์ที่อพยพไปปฏิบัติงานในประเทศแคนาดา จำนวน 142 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $r = 0.29, p < 0.01$ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Peltokorpi (2008) ที่ศึกษากับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 110 คน พบว่าความพึงพอใจที่ความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $r = 0.34, p < 0.01$ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Srivastava (2002) เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ที่เป็นพนักงานของ Bharat Heavy Electrical Limited ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $r = 0.26, p < 0.01$ ในขณะที่ Breiden, Mohr, & Mirza (2006) ทดสอบเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจกับการปรับตัวในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในประเทศเยอรมนี จำนวน 118 คน ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.23, p < 0.05$

2.5 ประวัติความเป็นมาของโครงการโรงเรียนสองภาษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ

ความเป็นมาของโรงเรียนสองภาษาในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ริเริ่มโครงการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอนในโรงเรียนเอกชน เมื่อปี พ.ศ. 2538 ซึ่งในตอนนั้นใช้ชื่อว่า โครงการใช้สื่อการสอนเป็นภาษาอังกฤษ และอนุมัติให้โรงเรียนในสังกัดเริ่มดำเนินโครงการได้ตั้งแต่นั้นมา เพื่อใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้นักเรียนมีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับสากล สามารถดำรงตนอยู่กับวัฒนธรรมไทยและศึกษาต่อได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สุทธิพงษ์ ยงค์กมล, 2543) โรงเรียนสองภาษาที่ดำเนินการโดยกระทรวงศึกษาธิการ และใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ในการจัดการเรียนการสอน มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

พุทธศักราช 2540 คนไทยที่มีฐานะระดับปานกลางจนถึงดี และผู้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษมีความนิยมส่งบุตรหลานของตนไปศึกษาต่างประเทศ โดยเรียนตามหลักสูตรของประเทศนั้น ๆ จนเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นในประเทศไทย ผู้ปกครองส่วนมากจึงนำบุตรหลานของตนกลับมาเรียนยังประเทศไทย แต่ค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียนในโรงเรียนนานาชาติ และโรงเรียนสองภาษาในประเทศไทยมีราคาค่าเล่าเรียนที่แพงมากเนื่องจากการดำเนินงานโดยเอกชน ดังนั้น ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นายโกวิท วรพิพัฒน์) และอธิบดีกรมสามัญศึกษา (นายกว้าง รอบคอบ) จึงหาโรงเรียนนำร่องเพื่อจัดโปรแกรมการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษตามที่คุณปกครองร้องขอ โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกในโครงการโรงเรียนแรกคือ โรงเรียนโยธินบูรณะ โดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) และมัธยมศึกษาตอนปลายพุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ของกระทรวงศึกษาธิการโดยจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่สถานศึกษากำหนดเป็นภาษาอังกฤษ ยกเว้น วิชาภาษาไทย และสังคมศึกษาเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไทย กฎหมายไทย ประเพณี และวัฒนธรรมไทย

พุทธศักราช 2541 ผู้ปกครองระดมทรัพยากรส่วนหนึ่งเพื่อการจัดโครงการโรงเรียนสองภาษาให้เป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลให้มีคุณสู่มাত্রฐานโลก ทั้งด้านทักษะความคิด ทักษะการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการ

พุทธศักราช 2542 มีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการอีก 3 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง
3. โรงเรียนสามัคคีวิทยาลัย จังหวัดเชียงราย

พุทธศักราช 2543 โครงการเกิดปัญหาอัตราการจ้างครูชาวต่างประเทศต่ำ เนื่องจากเงินค่าจ้างที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ต่ำ คือ อัตราสูงสุดไม่เกิน 19,500 บาท ทำให้โรงเรียนต้องมีการระดมทุนจากผู้เกี่ยวข้องมาใช้ ได้แก่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีโรงเรียนสมัครเข้าร่วมเพิ่มเติมอีก 3 โรงเรียน คือ

1. โรงเรียนสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. โรงเรียนสะอาดเสด็จวิทยา จังหวัดชุมพร
3. โรงเรียนวรรณรีเฉลิม จังหวัดสงขลา

พุทธศักราช 2544 อธิบดีกรมสามัญศึกษา (ดร.เกษมา วรวรรณ ณ อุรุทยา) ได้เชิญผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ ผู้แทนกองการมัธยมศึกษา ผู้แทนกองแผนงาน และ

ผู้แทนศึกษานิเทศก์ ร่วมประชุมเพื่อหาโรงเรียนรองรับความต้องการของผู้ปกครองที่มีจำนวนมากซึ่งโรงเรียนโยธินบูรณะไม่สามารถรองรับได้ทั้งหมด จึงพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนมัธยมวัดนายโรง กรุงเทพฯ เข้าร่วมโครงการ

พุทธศักราช 2545 คณะครูในโครงการโรงเรียนสองภาษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ไปร่วมกันจัดทำสารและมาตรฐานการเรียนรู้เสนอให้กรมวิชาการตรวจสอบเรื่องความถูกต้องของการใช้ภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง

ปัญหาการจ้างครูชาวต่างประเทศ กรมสามัญศึกษาได้นำเสนอเรื่องการขออนุมัติจ้างครูชาวต่างประเทศในอัตราที่สูงขึ้น ซึ่งกรมสามัญศึกษาได้เข้าชี้แจงกับกรมบัญชีกลางแล้ว และใช้เวลา 1 ปี จึงได้อนุมัติให้ครูชาวต่างประเทศในอัตราเดือนละ 30,000 บาทในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และ 40,000 บาท ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับอัตราค่าตอบแทนรายคาบ กำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนคาบเรียนละ 600 บาท ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และ 800 บาทในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

พุทธศักราช 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร โครงการโรงเรียนสองภาษาได้ย้ายมาสังกัดสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความพร้อม จำนวน 12 สาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนในโครงการโรงเรียนสองภาษา ผู้แทนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินโรงเรียนเข้าร่วมโครงการตามสายที่รับผิดชอบ

พุทธศักราช 2547 คณะกรรมการประเมินความพร้อมของโรงเรียนออกประเมินโรงเรียน ร่วมกันประชุมสรุปผลการประเมินความพร้อมของโรงเรียน และรายงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จากนั้นทำการแจ้งผลการประเมินโรงเรียนที่สามารถดำเนินการ โครงการโรงเรียนสองภาษาได้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ (สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2546)

2.6 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสองภาษาในเครือสารสาสน์

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2507 โดยเริ่มจากอาคารไม้จำนวน 2 ชั้น 16 ห้องเรียน ในพื้นที่ 2 ไร่ 1 งาน ตั้งอยู่บนถนนสาธุประดิษฐ์ ถึงวันนี้พุทธศักราช 2558 ผ่านมา 51 ปี โรงเรียนได้เจริญเติบโตขึ้นเป็นลำดับ จนกระทั่งมีโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ณ ปีการศึกษา

2558 ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล รวมทั้งต่างจังหวัด มีทั้งหมดจำนวน 37 โรงเรียน ในจำนวนนี้มี 27 แห่ง ที่เป็นสองภาษา คิดเป็นจำนวนนักเรียน 85,545 คน ครูไทย 5,543 คน ครูต่างชาติ 1,392 คน (โรงเรียนในเครือสารสาสน์, 2558)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตร์วิ มุสิกสุด (2556) ศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จุดมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน วิ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวแปรคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัวในการทำงาน จำแนกเป็น การปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบ และสภาพแวดล้อม การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะงาน และด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยพบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.184 ถึง 0.517 นอกจากนี้การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน 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 เมื่อพิจารณาเส้นสัมพันธ์อิทธิพลในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ $\beta = 0.17, p > 0.05$ และบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.65, p > 0.001$

จันทร์ชลิ มาพุทท (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการปรับตัวของนิสิต ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิต และหาตัวแปรร่วมพยากรณ์ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนมี

ค่าเฉลี่ยการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวอย่างไม่มีนัยสำคัญ เจตคติต่อวิชาชีพครูและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปรับตัว เรียงจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู

ศุภวรรณ ศรีเกตุ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ระดับมาก 2) ระบบที่เลี้ยงในองค์กรเป็นแบบเดี่ยว มีหัวหน้างานเป็นผู้จับคู่ระหว่างที่เลี้ยงกับผู้ได้รับการดูแล ลักษณะระบบที่เลี้ยงมีทั้งแบบที่องค์กรมีการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน และแบบพนักงานอาวุโสให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ พนักงานผู้ได้รับการดูแลส่วนใหญ่อยู่ในระบบที่เลี้ยงเป็นเวลา 7-12 เดือน ที่เลี้ยงมีทักษะของที่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณลักษณะของที่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก และได้รับการดูแลมีคุณลักษณะผู้ได้รับการดูแลอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) ทักษะของที่เลี้ยง คุณลักษณะของที่เลี้ยง คุณลักษณะของผู้ได้รับการดูแล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สวยสม ทิพยช จินดารัตน์ ปิรมณี และกรรณย์ ประทุม (2553, น. 94-107) ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี สหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน โดยเก็บ รวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 169 คน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการ วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถใน การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงานโดยรวม 2) การปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และด้านความสามารถในการเรียนรู้ งาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงาน

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2551) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกที่

บรรจุเข้ารับราชการใหม่สังกัดเหล่ากำลังรบ : การศึกษา 3 ระยะ การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน บรรจุใหม่ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วยการใฝ่หาข้อมูล และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วยตัวแปร บทบาทของผู้ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน สัมพันธภาพ ระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรง และนายทหารชั้นประทวนบรรจุใหม่ และตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ผลลัพธ์ระยะใกล้ของการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงาน และความพึงพอใจในงาน ผลลัพธ์ระยะไกลของการปรับตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การทหาร และผลการปฏิบัติงานของ นายทหาร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลลัพธ์การปรับตัวใน การทำงานของนายทหารชั้นประทวนบรรจุใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปร บทบาทของผู้ถ่ายทอดทางสังคม ในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเชี่ยวชาญในงาน และความ เชี่ยวชาญในงานนี้ยังส่งผลทางตรงต่อความผูกพันกับองค์การทหาร และผลการปฏิบัติงานของ นายทหาร ในส่วนผลการทำสอบอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อผลลัพธ์ระยะไกลพบเพียงการได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงาน และสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับนายทหารชั้นประทวน บรรจุใหม่ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของนายทหาร นอกจากนี้ผลการทำสอบอิทธิพลตัวแปร คั่นกลางพบว่า ตัวแปรระยะใกล้ทั้งสองเป็นตัวแปรคั่นกลางที่อิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุของการปรับตัวในการทำงานและตัวแปรผลลัพธ์ระยะไกล

มนัสวี วัชรวิศิษฏ์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู สายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มุริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งปัจจัยที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคตและความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกใน ครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อน ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาเป็นข้าราชการ สายครู อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 298 คน สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยได้แก่ เพศหญิง อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจครอบครัว บุคลิกภาพ

ลักษณะมุ่งอนาคต ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางลบต่อการปรับตัว ได้แก่ เพศชาย และสุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน เนื่องจากบุคคลจะสามารถสร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ตนทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในงานที่ทำ (Dawis, 1994, pp.3-15) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานงานวิจัย

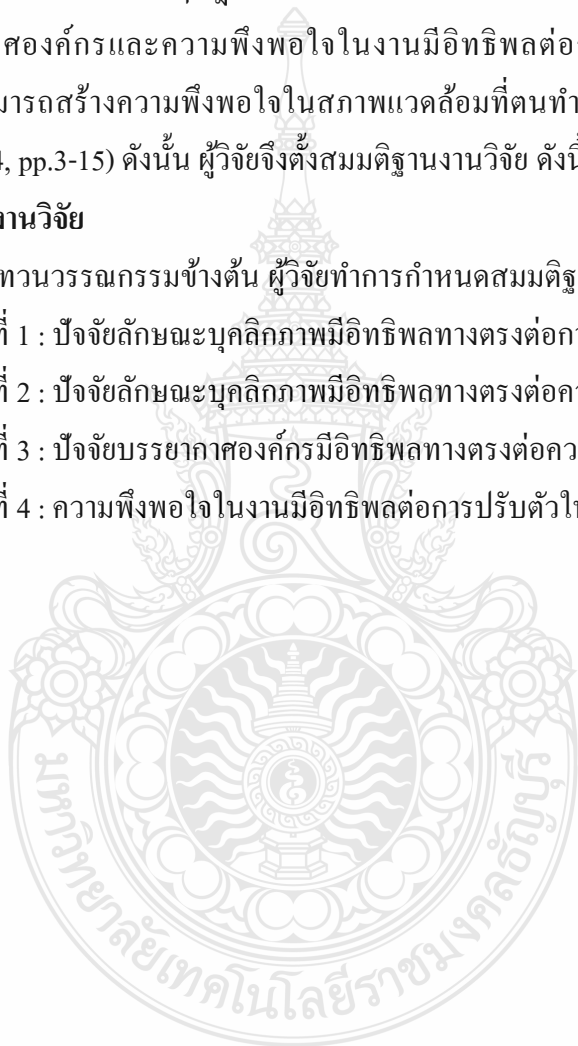
จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยทำการกำหนดสมมติฐานการวิจัยขึ้นดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความงมพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความงมพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 : ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ ในเครือโรงเรียนสองภาษา ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสารสาสน์ เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ในช่วงปีการศึกษา 2558 (เดือนพฤษภาคม 2558- มีนาคม 2559) มีครูต่างชาติจำนวน 1,169 คน ใน 26 โรงเรียน (โรงเรียนในเครือสารสาสน์, 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสารสาสน์ เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ในช่วงปีการศึกษา 2558 (เดือนพฤษภาคม 2558 - มีนาคม 2559) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณขนาดของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่จะต้องทำการสุ่ม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียนโดยเทบสัดส่วนดังในตาราง 3.1 จากสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนต่อไปนี้

สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน

$$\text{สูตร} \quad \text{กลุ่มตัวอย่าง} = \frac{n \times n_1}{N}$$

เมื่อ n_1 = ขนาดตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม

n = ขนาดตัวอย่างของงานวิจัย

N = ขนาดประชากร

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อ โรงเรียน	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สารสาสน์พิทยา	27	7
2. สารสาสน์พัฒนา	2	1
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีสารสาสน์	2	1
4. สารสาสน์เอกตรา	96	24
5. สารสาสน์สุขสวัสดิ์	2	1
6. สารสาสน์ประชาอุทิศฯ	2	1
7. สารสาสน์วิเทศศึกษา	65	17
8. วิทยาลัยเทคโนโลยีสารสาสน์กนกฯ	2	1
9. สารสาสน์สมุทรสาร	1	0
10. สารสาสน์วิเทศบางบอน	147	37
11. สารสาสน์วิเทศร่มเกล้า	126	32
12. สารสาสน์วิเทศบางบัวทอง	84	21
13. สารสาสน์ธนบุรี	16	4
14. สารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่	72	18
15. สารสาสน์วิเทศธนบุรี	37	9
16. สารสาสน์วิเทศรังสิต	57	15
17. สารสาสน์วิเทศสายไหม	88	22
18. สารสาสน์วิเทศสุวรรณภูมิ	97	25

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
19. สารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์	79	20
20. สารสาสน์วิเทศมีนบุรี	41	10
21. สารสาสน์วิเทศคลองหลวง	42	11
22. วรมงค	1	0
23. สารสาสน์วิเทศบ้านแพ้ว	13	3
24. สารสาสน์วิเทศสมุทรสาคร	16	4
25. สารสาสน์วิเทศนครปฐม	37	9
26. สารสาสน์วิเทศหนองแขม	17	4
รวม	1,169	298

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยทำการปรับปรุง โดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของ Arkoff (1968; Dawis & Lofquist, 1984; Andrew & Roy, 1991; Ashforth, Alan & Lee, 1998) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของกล้าหาญ ภู นาน (2556) โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 ข้อ ในข้อความประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวให้เข้ากับงาน
2. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ
3. การปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงาน และหัวหน้างาน

ตอนที่ 3 บรรยายทศกัณฐ์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กล้าหาญ ณาน (2555) ที่ปรับปรุงข้อคำถามมาจากแนวคิดของ Amabile, Conti, Coon & Lazenby (1996) ประกอบด้วยการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่เพียงพอ โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก จิตรวิ มุสิกสุต (2556, น.140 - 143) ซึ่งพัฒนามาจาก ศิริพร ประโยค (2542, น.117 - 119) ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของ Costa & McCrae (1985 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2004, pp.4-10) จำนวน 30 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยด้านละ 6 ข้อ เป็นประโยคคำถามที่มีความหมายทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเป็นมาตรวัดประมาณ 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจาก กล้าหาญ ณาน (2557) ที่ปรับปรุงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมของ Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh (1983) ที่พัฒนามาจากแบบวัดความพึงพอใจของ Michigan Organizational Assessment Questionnaire (OAQ) ประกอบด้วย 3 ข้อ คำถาม เพื่ออธิบายความรู้สึกของพนักงานต่อการตอบสนองการทำงานที่พวกเขาปฏิบัติงานและรับผิดชอบในองค์กร โดยข้อคำถามได้แก่ โดยรวม ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ โดยทั่วไปท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และโดยทั่วไปท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนแห่งนี้ และมาตรวัดค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่พอใจอย่างยิ่ง ไม่พอใจ เฉย ๆ พอใจ และพอใจอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเที่ยงตรงผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยายทศกัณฐ์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงาน

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน เป็นแบบสอบถามแบบรายการ (Check List) และแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายทศกัณฐ์กร ได้แก่ การสนับสนุนจาก

องค์การการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียง และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิกเออร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และครอบคลุมความคิดของการวิจัย

4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5. แบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ อันประกอบด้วย 1 = สอดคล้อง, 0 = ไม่แน่ใจ, -1 = ไม่สอดคล้อง นอกจากนั้นยังขอให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องรับกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ตีรกานันท์, 2548, น.140)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2549, น.242-243) จึงจะนำไปทดลองใช้

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงทางด้านเนื้อหาแปลเป็นแบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษ โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาจำนวน 2 ท่าน

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดสอบกับบุคลากรชาวต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพ แบบทดสอบ เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.3.1 ค้นหาจำนวนรายชื่อโรงเรียนสองภาษาในเครือสารสาสน์พิทยา ที่อยู่ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล

3.3.2 ติดต่อประสานงานยังงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้บริหารของสถานศึกษาดังกล่าว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 นำแบบสอบถามจำนวน 298 ชุด พร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยัง 26 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันเวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน ในรอบแรกได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 50.34 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด จึงส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ได้ตอบกลับมาอีกครั้ง จำนวน 148 ชุด ในครั้งนี้ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 58 ชุด รวมแล้วได้แบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 208 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69.80 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งเพียงพอต่อการคำนวณอิทธิพลตามแนวคิดสังคมศาสตร์ที่กำหนดให้ขั้นต่ำจำนวน 200 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงยุติการเก็บข้อมูลที่ 208 ชุด

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยัง 26 โรงเรียน จำนวน 208 ฉบับแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ตอนที่ 4 และตอนที่ 5 เกี่ยวกับตัวแปรด้านการปรับตัวในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยาย เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS และนอกจากนั้นการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ จากสูตรคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น.82)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	แปลความหมาย คือ ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	แปลความหมาย คือ ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	แปลความหมาย คือ ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	แปลความหมาย คือ ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	แปลความหมาย คือ ระดับน้อยที่สุด

3.4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544, น.316) ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ ดังนี้

0.71 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.31 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาโดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

- 1) สถิติพื้นฐาน
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage = %)
- 3) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = SD)
- 5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
- 6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (f) (n = 208)	ร้อยละ
เพศ	208	100.0
ชาย	102	49.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (f) (n = 208)	ร้อยละ
เพศ (ต่อ)	208	100.0
หญิง	106	51.0
อายุ	208	100.0
20-30 ปี	63	30.3
31-40 ปี	67	32.2
41-50 ปี	48	23.1
51-60 ปี	30	14.4
ระดับการศึกษา	208	100.0
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	20	9.6
ปริญญาตรี	132	63.5
สูงกว่าปริญญาตรี	56	26.9
รายได้	208	100.0
ต่ำกว่า 25,000 บาท	33	15.9
30,001 – 35,000 บาท	57	27.4
30,001 – 35,000 บาท	44	21.2
35,001 – 40,000 บาท	19	9.1
40,001 – 45,000 บาท	24	11.5
45,001 – 50,000 บาท	10	4.8
50,001 บาทขึ้นไป	21	10.1
ประสบการณ์การทำงาน	208	100.0
ต่ำกว่าถึง 5 ปี	67	32.2
6 – 10 ปี	49	23.6
11 – 15 ปี	42	20.2
16 – 20 ปี	18	8.7
21 – 25 ปี	16	7.7
26 – 30 ปี	9	4.3

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (f) (n = 208)	ร้อยละ
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (ต่อ)	208	100.0
30 ปีขึ้นไป	7	3.4
สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน	208	100.0
ครุอนุบาล	48	23.1
ครูประถมศึกษา	102	49.0
ครูมัธยมศึกษา	58	27.9

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

จำแนกตามเพศพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0

จำแนกตามอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

จำแนกตามรายได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 30,001-35,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดที่มีรายได้ระหว่าง 45,001-50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 30 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

จำแนกตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานในปัจจุบันเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ

ครูมัธยมศึกษา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และน้อยที่สุดคืออนุบาล จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.17

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะบุคลิกภาพ แสดงดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 5 ด้าน

คุณลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. บุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว	2.98	1.03	ปานกลาง
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.85	0.53	มาก
3. บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์	3.83	0.48	มาก
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.42	0.56	มาก
5. บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก	3.74	0.44	มาก
รวม	3.57	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.83$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ข้าพเจ้าเป็นคนวิตกกังวล	3.31	1.29	ปานกลาง
2. เมื่อตกอยู่ในสภาวะเครียดมาก ๆ จนบางครั้งรู้สึกว่าคุณจะแตกออกเป็นเสี่ยง ๆ	2.85	1.11	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าไม่ค่อยเศร้า โศกหรือซึมเศร้า	3.26	1.25	ปานกลาง
4. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น	2.92	1.38	ปานกลาง
5. บ่อยครั้งเมื่อสิ่งใดไม่เป็นไปตามความคดหมาย ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้ และอยากยอมแพ้	2.88	1.22	ปานกลาง
6. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าเลย	2.68	1.25	ปานกลาง
รวม	2.98	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าเป็นคนวิตกกังวล ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าไม่ค่อยเศร้า โศกหรือซึมเศร้า ($\bar{X} = 3.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าเลย ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของ
ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ข้าพเจ้าชอบพูดคุยกับคนทั่วไป	3.90	0.82	มาก
2. ข้าพเจ้าชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง	3.80	0.87	มาก
3. ข้าพเจ้ากล้าแสดงออกแม้จะอยู่ท่ามกลางคน จำนวนมาก	3.69	0.91	มาก
4. ข้าพเจ้าชอบอยู่ในที่ที่มีกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทำ	3.84	0.85	มาก
5. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลัง มากจนอยากแสดงออกมา	3.77	0.80	มาก
6. ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส	4.08	0.68	มาก
รวม	3.85	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าชอบพูดคุยกับคนทั่วไป ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าพเจ้ากล้าแสดงออกแม้จะอยู่ท่ามกลางคนจำนวนมาก ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของครู
ต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับการครุ่นคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีหรือแนวคิดที่เป็นนามธรรม	3.70	0.75	มาก
2. ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในงานศิลปะและ ธรรมชาติ	3.90	0.87	มาก
3. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าอ่านบทกวีหรือดูงาน ศิลปะข้าพเจ้าจะรู้สึกเข้าถึงหรือมีอารมณ์ร่วม	3.95	0.87	มาก
4. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าชอบลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ หลากหลายมากกว่ากิจกรรมที่ทำอยู่เป็น ประจำ	3.87	0.79	มาก
5. ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ ประเทืองปัญญา	3.79	0.85	มาก
6. ข้าพเจ้าจะทำในสิ่งที่ตนเองคิดว่าถูกต้อง มากกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่าง เคร่งครัด	3.80	0.77	มาก
รวม	3.83	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะข้าพเจ้าจะรู้สึกเข้าถึงหรือมีอารมณ์ร่วม ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับการครุ่นคิดเกี่ยวกับทฤษฎีหรือแนวคิดที่เป็นนามธรรม ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของ
ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามักจะสงสัยหรือดูถูกดูแคลนในเจตคติของผู้อื่น	2.81	1.31	ปานกลาง
2. บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่	2.99	1.23	ปานกลาง
3. คนส่วนมากที่ข้าพเจ้ารู้จักชอบข้าพเจ้า	3.72	0.91	มาก
4. ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน	3.91	0.78	มาก
5. ข้าพเจ้าให้เกียรติกับทุกคนที่พบปะ	3.98	0.83	มาก
6. บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเย็นชาและคิดแต่ผลได้ผลเสีย	3.13	1.25	ปานกลาง
รวม	3.42	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าให้เกียรติกับทุกคนที่พบปะ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าพเจ้ามักจะสงสัยหรือดูถูกดูแคลนในเจตคติของผู้อื่น ($\bar{X} = 2.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน คุณลักษณะบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของ
ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ข้าพเจ้าเป็นคณมุ่งความสำเร็จของผลงาน	3.80	0.80	มาก
2. ดูเหมือนว่าข้าพเจ้าจะไม่สามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย	2.93	1.25	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ	4.12	0.70	มาก
4. ข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.78	0.72	มาก
5. เมื่อข้าพเจ้ามีข้อผูกพันกับเรื่องใด ข้าพเจ้าจะยึดมั่นทำงานสำเร็จ	3.88	0.82	มาก
6. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ	3.96	0.73	มาก
รวม	3.74	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบจิตสำนึกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ดูเหมือนว่าข้าพเจ้าจะไม่สามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์กร แสดงดังตารางที่ 4.8 -4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรตามความคิดเห็นของครูต่างชาติ ในเครือโรงเรียนสองภาษา ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 4 ด้าน

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. การสนับสนุนจากองค์กร	3.66	0.61	มาก
2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.68	0.62	มาก
3. การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน	3.87	0.52	มาก
4. ทรัพยากรที่พอเพียง	3.70	0.62	มาก
รวม	3.74	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทรัพยากรที่พอเพียง ($\bar{X} = 3.70$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรตามความคิดเห็นของครูต่างชาติ
ในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. โรงเรียนเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้า	3.72	0.48	มาก
2. โรงเรียนเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้า	3.44	0.87	มาก
3. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง	3.68	0.91	มาก
4. โรงเรียนมีกระบวนการที่ยุติธรรมในการดำเนินงานแก่พนักงานทุกคน	3.72	0.96	มาก
รวม	3.66	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้า ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีกระบวนการที่ยุติธรรมในการดำเนินงานแก่พนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้า ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยายกาสองกักรตามความคิดเห็นของ
ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารให้เกียรติแก่ข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.79	มาก
2. ผู้บริหารสนใจต่อข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอแนะ	3.61	0.93	มาก
3. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลข้าพเจ้าในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.67	0.85	มาก
4. ผู้บริหารเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้านอกเวลาปฏิบัติงาน	3.68	0.83	มาก
รวม	3.68	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้เกียรติแก่ข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้านอกเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนใจต่อข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน บรรยายการสับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน
 ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านการสับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน

การสับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.75	0.78	มาก
2. เพื่อนร่วมงานขอร้องให้ข้าพเจ้านำเอาความรู้ความสามารถมาใช้เมื่อเกิดปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ	3.96	0.75	มาก
3. เพื่อนร่วมงานพูดคุยและแนะนำความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.75	0.66	มาก
4. เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.01	0.88	มาก
รวม	3.87	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการสับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานขอร้องให้ข้าพเจ้านำเอาความรู้ความสามารถมาใช้เมื่อเกิดปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานพูดคุยและแนะนำความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งแบบมาตรฐาน บรรยายกาสองครั้งตามความคิดเห็นของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านทรัพยากรที่พอเพียง

ทรัพยากรที่พอเพียง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ	3.87	0.77	มาก
2. เมื่อข้าพเจ้าต้องการทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถร้องขอจากโรงเรียนได้	3.66	0.91	มาก
3. โรงเรียนจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.60	0.85	มาก
4. โรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.74	0.87	มาก
5. โรงเรียนจัดสรรบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงาน	3.63	0.85	มาก
รวม	3.70	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรที่พอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้ามีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ โรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในงาน แสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็น
ของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 3 ด้าน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ	3.77	0.85	มาก
2. ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.53	0.87	มาก
3. ท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้	3.76	0.93	มาก
รวม	3.69	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปรับตัวในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 4.14 - 4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน การปรับตัวในการทำงานตามความคิดเห็นของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 3 ด้าน

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. การปรับตัวเข้ากับงาน	3.85	0.46	มาก
2. การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม	3.63	0.57	มาก
3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.76	0.57	มาก
รวม	3.75	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรับตัวเข้ากับงาน ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน การปรับตัวในการทำงานตามความคิดเห็น
ของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านการปรับตัวเข้ากับงาน

การปรับตัวเข้ากับงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.04	0.71	มาก
2. ข้าพเจ้าไม่รู้สักเห็นดเห็น้อยกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	3.62	0.77	มาก
3. เมื่อเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.81	0.75	มาก
4. เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าสืบค้นแหล่งความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้นั้นให้ได้	3.92	0.76	มาก
รวม	3.85	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้ามีเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าสืบค้นแหล่งความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้นั้นให้ได้ ($\bar{X} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าพเจ้าไม่รู้สักเห็นดเห็น้อยกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน การปรับตัวในการทำงานตามความคิดเห็นของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ด้านการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม

การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ง่ายและเห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติงาน	3.67	0.73	มาก
2. สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	3.64	0.78	มาก
3. องค์กรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.82	มาก
4. องค์กรจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม จนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดในการปฏิบัติงาน	3.58	0.94	มาก
รวม	3.63	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ง่ายและเห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมจนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐาน การปรับตัวในการทำงานตามความคิดเห็น
ของครูต่างชาติในเครือ โรงเรียนสองภาษา ด้านการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา

การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.84	มาก
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าอยู่เสมอ	3.80	0.79	มาก
3. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.80	0.78	มาก
4. เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการ ทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ	3.73	0.85	มาก
รวม	3.76	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าอยู่เสมอ และข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่นและเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการ ทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ ($\bar{X} = 3.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.18 - 4.21

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ลักษณะบุคลิกภาพ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	แปลผล
1. บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	0.195	0.005**	สัมพันธ์กันต่ำ
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.216	0.002**	สัมพันธ์กันต่ำ
3. บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์	0.177	0.010*	สัมพันธ์กันต่ำ
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.297	0.000**	สัมพันธ์กันต่ำ
5. บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก	0.405	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
รวม	0.378	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.378$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.405$) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว และบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตามลำดับดังนี้ ($r = 0.297$) ($r = 0.216$) ($r = 0.195$) ($r = 0.177$)

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ
ในเครือโรงเรียนสองภาษา

ลักษณะบุคลิกภาพ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	แปลผล
1. บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว	-0.002	0.972	สัมพันธ์กันต่ำ
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.468	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
3. บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์	0.494	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.236	0.001**	สัมพันธ์กันต่ำ
5. บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก	0.363	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
รวม	0.394	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.394$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตามลำดับดังนี้ ($r = 0.494$) ($r = 0.468$) ($r = 0.363$) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ต่ำ ($r = 0.236$) และบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว ($r = -0.002$) มีความสัมพันธ์ต่ำในทางลบ อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ
ในเครือโรงเรียนสองภาษา

บรรยากาศองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	แปลผล
1. การสนับสนุนจากองค์กร	0.440	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.598	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
3. การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน	0.632	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
4. ทรัพยากรที่พอเพียง	0.565	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
รวม	0.606	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.606$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตามลำดับดังนี้ การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน ($r = 0.632$) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($r = 0.598$) ทรัพยากรที่พอเพียง ($r = 0.565$) และการสนับสนุนจากองค์กร ($r = 0.440$)

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ความพึงพอใจในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ	0.320	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
2. ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	0.435	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
3. ท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียน	0.308	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง
รวม	0.446	0.000**	สัมพันธ์กันปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตามลำดับดังนี้ ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ($r = 0.435$) ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ($r = 0.320$) และท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียน ($r = 0.308$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีปกติ Enter Method ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.22-4.25

ตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติ
ในเครือโรงเรียนสองภาษา

ตัวพยากรณ์	b	S _b	Bata	t	p
1. บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว	0.061	0.068	0.091	0.900	0.369
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.087	0.109	0.066	0.793	0.429
3. บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์	0.052	0.122	0.036	0.427	0.670
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.064	0.135	0.051	0.475	0.635
5. บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก	0.497	0.132	0.313	3.778	0.000*

R² ที่ปรับแล้ว = 0.160

ค่าคงที่ = 0.890

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงตัวแปรเดี่ยวนั้นคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 16

จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 เฉพาะตัวแปรบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบคือ

$$Y = 0.890 + 0.061 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว}) + 0.087 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว}) + 0.052 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์}) + 0.064 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) + 0.497 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = 0.091 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว}) + 0.066 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว}) + 0.036 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์}) + 0.051 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) + 0.313 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก})$$

ตารางที่ 4.23 ผลวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ตัวพยากรณ์	b	S _b	Bata	t	p
1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	-0.016	0.038	-0.039	-0.429	0.668
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.172	0.061	0.215	2.835	0.005*
3. บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์	0.267	0.068	0.304	3.944	0.000*
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.108	0.075	0.141	1.443	0.151
5. บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก	0.095	0.073	0.098	1.300	0.195

R² ที่ปรับแล้ว = 0.303
ค่าคงที่ = 1.387

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปรคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 30.3

จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 เฉพาะตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนดิบคือ

$$Y = 1.387 + (-0.016)(\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบห้วนไหว}) + 0.172 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว}) + 0.267 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์}) + 0.108 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) + 0.095 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก})$$

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = -0.039 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบห้วนไหว}) + 0.215 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว}) + 0.304 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์}) + 0.141 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) + 0.098 (\text{คะแนนบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก})$$

ตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ
ในเครือโรงเรียนสองภาษา

ตัวพยากรณ์	b	S _b	Bata	t	p
1. การสนับสนุนจากองค์กร	0.020	0.045	0.028	0.444	0.658
2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.185	0.049	0.272	3.808	0.000*
3. การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่ม ทำงาน	0.306	0.050	0.376	6.086	0.000*
4. ทรัพยากรที่พอเพียง	0.124	0.046	0.179	2.686	0.008*

R² ที่ปรับแล้ว = 0.504
ค่าคงที่ = 1.350

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียง โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 50.4

จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียง ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ส่วนตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนดิบคือ

$$Y = 1.350 + 0.020 (\text{คะแนนการสนับสนุนจากองค์กร}) + 0.185 (\text{คะแนนสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา}) + 0.306 (\text{คะแนนการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน}) + 0.124 (\text{คะแนนทรัพยากรที่พอเพียง})$$

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = 0.028 (\text{คะแนนการสนับสนุนจากองค์กร}) + 0.272 (\text{คะแนนสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา}) + 0.376 (\text{คะแนนการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน}) + 0.179 (\text{คะแนนทรัพยากรที่พอเพียง})$$

ตารางที่ 4.25 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของ
ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ตัวพยากรณ์	b	S _b	Bata	t	p
1. ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ	0.027	0.039	0.053	0.679	0.498
2. ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	0.173	0.036	0.352	4.788	0.000*
3. ท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียน	0.076	0.032	0.166	2.363	0.019*

R² ที่ปรับแล้ว = 0.210
ค่าคงที่ = 2.749

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียน โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 21

จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 เฉพาะตัวแปรท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบคือ

$$Y = 2.749 + 0.027 (\text{คะแนนความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ}) + 0.173 (\text{คะแนนท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน}) + 0.076 (\text{คะแนนท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = 0.053 (\text{คะแนนความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ}) + 0.352 (\text{คะแนนท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน}) + 0.166 (\text{คะแนนท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้})$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย (1) เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสาธิตสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ในช่วงปีการศึกษา 2558 ทั้งหมด 26 โรงเรียน มีครูต่างชาติจำนวน 1,169 คน (โรงเรียนในเครือสาสน์, 2558) โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาในครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณขนาดของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียนโดยแบบสัดส่วน ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองแต่ในการเก็บข้อมูลในบางโรงเรียนนั้นไม่สามารถเข้าเก็บได้ ผู้วิจัยจึงยุติการเก็บแบบสอบถามที่ 208 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69.80 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งเพียงพอต่อการคำนวณอิทธิพลตามแนวคิดสังคมศาสตร์ที่กำหนดให้ขั้นต่ำจำนวน 200 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่นำมาศึกษามีทั้งหมด 4 ตัวแปรแฝง 15 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ (1) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบปรับรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก (2) บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียง (3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ โดยทั่วไปท่านมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ โดยทั่วไปท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และโดยทั่วไปท่านชอบปฏิบัติงานกับ โรงเรียนแห่งนี้ (4) การปรับตัวในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยทำการปรับปรุง โดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของ Arkoff (1968; Dawis & Lofquist, 1984; Andrew & Roy, 1991; Ashforth, Alan & Lee, 1998) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของกล้าหาญ ฦ น่าน (2556) ตอนที่ 3 บรรยายกาของค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กล้าหาญ ฦ น่าน (2555) ที่ปรับปรุงข้อคำถามมาจากแนวคิดของ Amabile, Conti, Coon and Lazenby (1996) ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก จิตรวี มุสิกสุด (2556, น. 140 - 143) ซึ่งพัฒนามาจาก ศิริพร ประโยค (2542, น. 117 - 119) ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของ Costa and McCrae (1985 อ้างถึงใน Howard and Howard 2004, pp. 4 - 10) ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจาก กล้าหาญ ฦ น่าน (2557) ที่ปรับปรุงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมของ Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh (1983) ที่พัฒนามาจากแบบวัดความพึงพอใจของ Michigan Organizational Assessment Questionnaire (OAQ) ประกอบด้วย 3 ข้อ คำถาม เพื่ออธิบายความรู้สึกของพนักงานต่อการตอบสนองการทำงานที่พวกเขาปฏิบัติงานและรับผิดชอบในองค์กร การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงการทดสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน นอกจากนั้นยังขอให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุง และเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูชาวต่างชาติ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกและได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาเรียบเรียงเป็นภาษาอังกฤษ โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง

ทางภาษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาจำนวน 2 ท่าน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีการใช้ภาษาให้ถูกต้องและเป็นไปตามหลักไวยากรณ์ เมื่อผ่านขั้นตอนการตรวจสอบและปรับแก้ตามความเหมาะสมแล้วผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามเข้าทดสอบกับบุคลากรชาวต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพ แบบทดสอบ เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่า สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ที่ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.957

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับตัวแปรด้านการปรับตัวในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการวิเคราะห์จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, น. 316) โดยการวิเคราะห์จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 (SD = 0.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.53) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์มีค่าเฉลี่ย 3.83 (SD = 0.48) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลิกภาพแบบหัวนไหวมีค่าเฉลี่ย 2.98 (SD = 1.03) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (SD = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 (SD = 0.52) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทรัพยากรที่พอเพียง มีค่าเฉลี่ย 3.70 (SD = 0.62) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.66 (SD = 0.61)

ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 (SD = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.77 (SD = 0.85) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.76 (SD = 0.93) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.53 (SD = 0.87)

ส่วนปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรับตัวเข้ากับงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.46) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.76 (SD = 0.57) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.63 (SD = 0.57)

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติ ในเครือโรงเรียนสองภาษา พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.378$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.394$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ ในเครือโรงเรียนสองภาษา พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.606$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตามลำดับ

ดังนี้ ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ($r = 0.435$) ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ($r = 0.320$) และ ท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียน ($r = 0.308$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและปัจจัยความ พึงพอใจ ในงานที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและปัจจัยความ พึงพอใจในงานที่มีผลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานตามวัตถุประสงค์ สามารถสรุปสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของ ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 16 (R^2 adjusted = 0.160) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 มีเฉพาะตัวแปรบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงาน ของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 30.3 (R^2 adjusted = 0.303) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบปรับรับ สถานการณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของ ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 50.4 (R^2 adjusted = 0.504) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนใน กลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียง ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือ วิทยาลัยสองภาษา จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของ ครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 21 (R^2 adjusted = 0.210) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ คือ ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านชอบปฏิบัติงานกับ

โรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ตามสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ดังผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 16 (R^2 adjusted = 0.160) มีเฉพาะตัวแปรบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.313 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวได้ว่าครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัวบุคลิกภาพแบบปรับรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบจิตสำนึกยอมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังที่ Templer (2012) ที่ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลโดยใช้แนวคิดของ Big Five กับความพึงพอใจในงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์จำนวน 12 องค์กร จำนวน 523 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกตัวแปร นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Su-Chao and Ming-Shing (2006) ที่ทำการทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลต่อความพึงพอใจในงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคาร บริการ และการผลิตในประเทศไต้หวัน จำนวน 562 คน โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.21$, $p < 0.05$ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลงานวิจัยของ กล้าหาญ ฦ น่าน (2557) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ

ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.53, p > 0.05$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 30.3 (R^2 adjusted = 0.303) มีเฉพาะตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.215 และ 0.304 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa and McCrae (1992 อ้างใน Howard & Howard, 2001) ที่กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพ คือลักษณะของนิสัย และพฤติกรรมโดยรวมของบุคคล ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมใดสิ่งแวดล้อมหนึ่ง เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า คุณลักษณะของบุคคลมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคคล เช่น Teagaden & Gordon (1995) พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ในขณะที่ Kets de Vries & Mead (1991) เสนอว่าบุคคลที่มีลักษณะอยากรู้ อยากเห็นเป็นปัจจัยในระดับขั้นของการปรับตัว และผลการวิจัยในครั้งนี้นี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Morley & Flynn (2003) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงระหว่างวัฒนธรรมกับกลุ่มตัวอย่างชาวแคนาดาและสหรัฐอเมริกาที่เข้ามาปฏิบัติงานในประเทศอิสราเอลจำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว Extroversion มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.325$)

Huang, Chi, & Lawler (2005) ทำศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลการปรับตัวในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันที่มาปฏิบัติงานในประเทศไต้หวันจำนวน 83 คน โดยนำเอาปัจจัยบุคลิกภาพ Big Five มาเป็นตัวแปรในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางตรงกันข้ามพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบห้วนใจ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.32, 0.25,$ และ 0.44 ตามลำดับ ณ ระดับ 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าบุคลิกภาพแบบมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการศึกษาของ Lee & Sukoco (2008) ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของชาวต่างชาติที่ไปปฏิบัติงานในประเทศอื่น โดยใช้ตัวแปร Big Five มาทำการศึกษาเพื่อทำนายการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานกับบริษัทข้ามชาติของประเทศไต้หวัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.917,$ $p < 0.001$ ตลอดจนงานวิจัยของ Shaffer, Harrison, Gregersin, Black, & Ferzandi (2006) ศึกษาความแตกต่างคุณลักษณะบุคคลโดยใช้ Big Five เป็นตัวแปรในการศึกษาเพื่อทำนายอิทธิพลของปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในฮ่องกง เกาหลี และญี่ปุ่น จำนวน 206, 309 และ 153 คน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $0.22, 0.15, 0.18$ และ 0.16 ณ ระดับ 0.01 ในขณะที่เดียวกันพบว่าบุคลิกภาพแบบมโนสำนึก มีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงาน ณ ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลงานวิจัยของ กล้าหาญ ณ น่าน (2557) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ผลการวิจัยว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 50.4 (R^2 adjusted = 0.504) มีจำนวน 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน คือ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $0.272, 0.376$ และ 0.179 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับการศึกษาของ มนต์วี วัชรวิศิษฐ์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจครอบครัว บุคลิกภาพ ลักษณะมุ่งอนาคต ความศรัทธาต่อ

วิชาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานคือสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาได้ร้อยละ 21 (R^2 adjusted = 0.210) มีจำนวน 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน คือ ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.352 และ 0.166 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang and Pierre (2005) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจในงานกับชาวฟิลิปปินส์ที่อพยพไปปฏิบัติงานในประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.29$) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Peltokorpi (2008) ที่ศึกษากับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.34$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Srivastava (2002) เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของ Bharat Heavey Electrical Limited ผลวิจัยพบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.26$) ขณะที่ Breiden, Mohr, & Mirza (2006) ทดสอบเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจงานกับตัวแปรการปรับตัวในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในประเทศเยอรมนี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา ซึ่งพบว่าปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาคู่มือต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา เฉพาะโรงเรียนสาธิตในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเท่านั้น จึงอาจยังไม่ครอบคลุมไปยังกลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น จึงควรนำงานวิจัยไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เอาให้ได้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

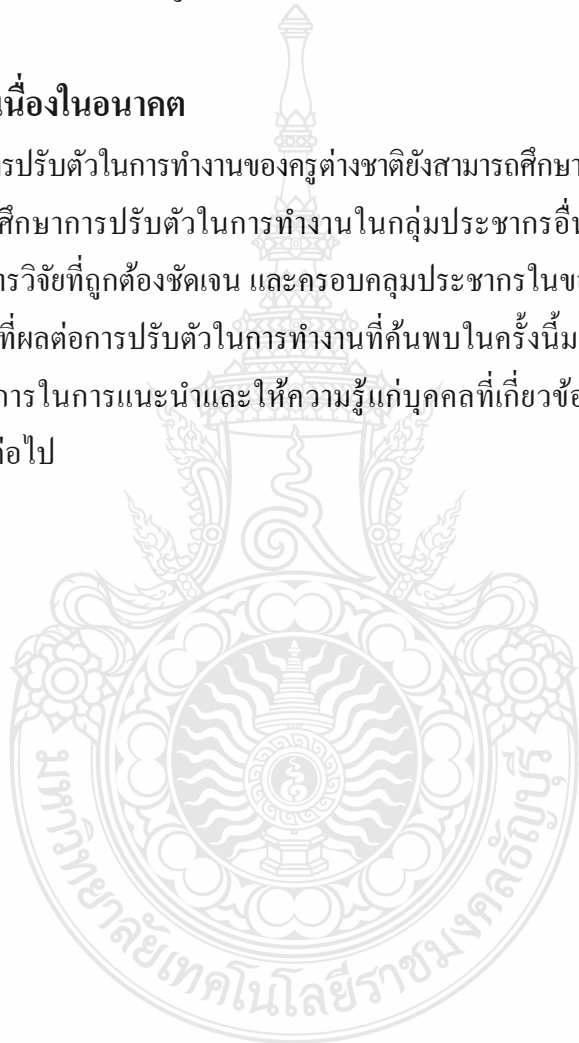
2. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มประชากรที่เป็นครูต่างชาติแต่ไม่ได้จำแนกแยกกว่าเป็นสัญชาติได้ จึงเสนอแนะให้มีการแยกสัญชาติในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่แคบมากขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติยังสามารถศึกษาได้อีกหลายประการ ได้แก่

1. สามารถศึกษาการปรับตัวในการทำงานในกลุ่มประชากรอื่น ๆ ทั้งในกลุ่มภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมประชากรในขอบเขตที่มากขึ้น

2. นำปัจจัยที่ผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ค้นพบในครั้งนี้มาทำการวิจัยและพัฒนาโดยสร้างเป็นแนวทางวิธีการในการแนะนำและให้ความรู้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประสิทธิภาพในการปรับตัวในการทำงานต่อไป



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). โครงการโรงเรียนสองภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ (English Program) ประสบผลสำเร็จจริงหรือ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กล้าหาญ ฌ น่าน. (2556). แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กล้าหาญ ฌ น่าน, ถนอมพงษ์ พานิช, อลงกรณ์ ทิพย์เนตร และ รุ่งฤดี กุลสิงห์. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กล้าหาญ ฌ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน บุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน สำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิตใหม่. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 56-76.
- กล้าหาญ ฌ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. วารสารวิทยาการจัดการ (Journal of Management Sciences), 31(1), 39-67.
- กล้าหาญ ฌ น่าน. (2556). แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว 2. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- กานดา จันทร์เยี่ยม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: เอ.เอส.พี.рінตั้งเข้า.
- เกษม เฉลิมธนะกิจ โกศล. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จันทร์ชลี มาพุทช. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *Journal of Education*, 23(1), 122-133.
- จารุวรรณ รังสิมันตุชาติ. (2531). การปรับตัวของผู้ต้องขังเข้าใหม่ในเรือนจำพิเศษ. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จิตรวี มุสิกสุต. (2556). ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว
ในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จุฑารัตน์ สุกันทรรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากร
ในโรงพยาบาลตากสิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ฉวี วิชญนตินัย. (2539). บุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและคณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ฉันทนิช อัสวานนท์. (2538). พัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ชัชสรัญ เต็งพงศธร. (2541). พฤติกรรมการจัดการปัญหาของพนักงานบริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ
จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชัยวัฒน์ พรแสน. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนในวิทยาลัยสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- ชูทิพย์ ปานปรีชา. (2551). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชิดศักดิ์ โหมวาสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและวัดบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบและวัดผล
ทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติพร คล่องแคล้ว. (2550). การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียดของเจ้าหน้าที่สำนัก
งบประมาณ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ณัฐชยา สแตนตัน. (2557). ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อการปรับตัวของหญิงไทยที่สมรสกับ
ชาวต่างชาติในจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดวงลักษณ์ พิทักษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์
คอมเมอร์เชียลในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2532). หลักและระบบบริหารการศึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). องค์การและการบริหารการศึกษา การจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ณรงค์เยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นิภา นิธยาชน. (2520). การปรับตัวและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภา นิธยาชน. (2530). การปรับตัวและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บัญญัติ อึ้งสกุล. (2545). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ : หลักการ ทักษะ และการปฏิบัติการ.
วิชาการ (กรมวิชาการ), 52-70.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ์. (2531). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- ปณยา ทองเหลือง. (2554). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการ
จัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปนัดดา เผือกพันธ์. (2540). แนวคิดและการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น. วารสารศูนย์การศึกษา
ต่อเนื่อง, 5(3), 77-80.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปันทดา เฟือกพันธ์. (2540). แนวคิดและการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น. วารสารศูนย์การศึกษา ต่อเนื่อง, 5(3), 77-80.
- ประจวบ แสงวิเชียร. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนคริน- ทรวโรฒ).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2551). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับผลลัพธ์ของการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบก ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่สังกัดเหล่ากำลังรบ : การศึกษา 3 ระยะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: บัณฑิตการพิมพ์.
- พรชัย ลีพิตรธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวศุทธิ อุ่นใจ. (2548). แหล่งสรรหาบุคลากร บุคลิกภาพ กับการปรับตัวในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท โพลต์พับลิชชิง จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ภิญโญ สาธร. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- มนัสวี วัชรวิศิษฐ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์. กรุงเทพฯ: (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- มลิวรรณ สุระป่อง. (2549). ความเครียดและการปรับตัวในการทำงานของนักเรียนบัญชีในจังหวัด มหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, พลาพร สุขเมือง, และ กษิณา จีนศรี. (2555). การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการความรู้ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, และ จาตุรงค์ เจริญนำ. (2558). การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนจัดการเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ในการจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5 (น. 1-13). 27 พฤศจิกายน 2558. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2558). ปัจจัยอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา กรุงเทพมหานครและปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- โรงเรียนในเครือสารสาสน์. (2558). สรุปจำนวนครู-นักเรียน โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ปีการศึกษา 2558. วันที่ที่สารสาสน์, 13(21), 4.
- ลักขณา ศรีวัฒน์. (2545). สุขวิทยาจิตและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). จิตวิทยาการปรับตัว (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วันเพ็ญ แก้วสกุล. (2557). 50 ปีเส้นทางสร้างคน 'กลุ่มสารสาสน์'. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/581857>
- วาสนา สิ้นสติดโรจน์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ่อ (นันทวิทยา) อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏพระนคร).
- วิภาพร มาพบสุข. (2541). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ส่งเสริมวิชาการ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหารทฤษฎีและประเด็นการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วิลาวรรณ ศรีสงคราม และคณะ. (2549). จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- วิลาวรรณ ศรีสงคราม. (2549). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- วีระนุช ปิ่นทวานิช. (2547). โรงเรียนสอนภาษาปัญหาที่รอการแก้ไข. วารสารปฏิรูป, 17-18.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริกาญจน อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2545). เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต).
- ศิริพร ประโยค. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศุภร บัวป้อม. (2548). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายครัวการบิน บริษัทการบินไทย (จำกัด). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).
- ศุภวรรณ ศรีเกตุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- สงัด อุทรานันท์. (2527). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: วงเดือนการพิมพ์.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2531). จิตวิทยาแนะแนว. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- สวสยม ทิพย์ธร, จินดารัตน์ ปิรมณี และ การณีย์ ประทุม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2(4), 94-107.
- สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2546). โรงเรียนสองภาษา. กรุงเทพฯ.
- สุชา จันทร์อม. (2533). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ โสมประยูร. (2527). การปรับตัวเพื่อสุขภาพ. กรุงเทพฯ: เจริญวิทยาการพิมพ์.
- สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. (2544). การบริหารจัดการเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน. วารสารวิชาการ, 60-69.
- สุโท เจริญสุข. (2520). บทศึกษาจิตวิทยาเพื่อการศึกษาการแนะแนวสุขภาพจิตโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุพจ หุตายน. (2558). การเตรียมการเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : การสนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ค.ศ. 2015. กรุงเทพฯ: สำนักภาษาต่างประเทศ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุเพียงเพ็ญ แต่งจำ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่: บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุภาพพรรณ โครตจรัส. (2525). จิตวิทยาในการดำรงชีวิต (เล่มที่ 1). กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิขญา อินทรสุภา. (2547). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อภิขญา อินทรสุภา. (2553). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. การประชุมเชิงวิชาการด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การพระนครเหนือ ครั้งที่ 1, 9-17.
- อรกัญญา สันติมิตร และจันทร์ชลิ มาพุท. (2553). การปฏิบัติตนของครูชาวต่างประเทศที่เป็นจริง และความคาดหวังของนักเรียนและครู โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วารสาร การศึกษาและพัฒนาสังคม, 6(1), 27-36.
- อักษร ดำรงสุกิจ. (2547). การปรับตัวของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อุบลรัตน์ เฟ็งสิดิย์. (2524). จิตวิทยาพัฒนาการ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Afkoff, A. (1968). **Adjustment and mental health**. New York: McGraw-Hill.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. **Psychological monographs**, 47(1), 1-171.
- Ashforth, B. E., Alan, M., & Lee, R. Th. (1998). Socializational and Newcomer Adjustment : The Role of Organizational Context. **Human Ralation**, 51(7), 897-926.
- Aycan, Z. (1997). Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon: Individual and organizational level predictors. **International Journal of Human Resource Management**, 8(4), 434-456.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. **Personnel psychology**, 44(1), 1-26.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Breiden, O., Mohr, A. T., & Mirza, H. R. (2006). An empirical test of a correspondence model of expatriate managers' work adjustment. **The International Journal of Human Resource Management**, 17(11), 1907-1925.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization theory and management: A macro approach**. New York: Wiley.
- Caligiuri, P. M. (2000). Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. **MIR: Management International Review**, 61-80.
- Chang, S. C., & Lee, M. S. (2006). Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment—an empirical study in Taiwan. **The Business Review**, 6(1), 201-207.
- Church, A. T. (1982). Sojourner adjustment. **Psychological bulletin**, 91(3), 540.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). **A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications**. University of Minnesota Press.
- Epstein, S. (1980). The stability of behavior: II. Implications for psychological research. **American psychologist**, 35(9), 790.
- Feldman, D. C. (1981, August). The Multiple Socialization of Organization Members: A Longitudinal Study. **In Academy of Management Proceedings (Vol. 1981, No. 1, pp. 380-384)**. Academy of Management.
- Glimer, V. B. (1971). **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Guilford, J. P., & Christensen, P. R. (1956). **A factor-analytic study of verbal fluency: studies of aptitudes of high-level personnel**. Psychological Laboratory, University of Southern California.
- Haber, A., & Runyon, R. P. (1984). **Psychology of adjustment**. Dorsey Press, the.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. **Journal of applied psychology**, 55(3), 259.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hershenson, D. B. (2001). Promoting work adjustment in workforce investment act consumers: A role for employment counselors. **Journal of Employment Counseling**, **38**(1), 28-37.
- Heyns, R. W. (1958). **The psychology of personal adjustment**. Dryden Press.
- Howard, P. J., & Howard, J. M. (2004). **The Big Five Quick start**: An introduction to the five-factor model of personality. **Center for Applied Cognitive Studies**. Retrieved on July, 10, 2007.
- Huang, T. J., Chi, S. C., & Lawler, J. J. (2005). The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. **The International Journal of Human Resource Management**, **16**(9), 1656-1670.
- Johnson, D. E., Davis, S. B., & Albright, T. L. (2009). Examining the relationship between employee attitudes and a firm's financial performance: A Theoretical Framework and causal investigation. **Journal of Managerial Issues**, 367-382.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review. **Journal of applied psychology**, **87**(4), 797.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. **Journal of Applied Psychology**, **88**(5), 779.
- Kets de Vries, M., & Mead, C. (1991). **Identifying management talent for a pan-European environment**. Single market Europe, 215-235.
- Lee, L. Y., & Sukoco, B. M. (2008). The mediating effects of expatriate adjustment and operational capability on the success of expatriation. **Social Behavior and Personality: an international journal**, **36**(9), 1191-1204.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, **1**, 1297-1343.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling. **Journal of Counseling & Development**, **69**(4), 367-372.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McCrae, R. R., & Terracciano, A. (2005). Personality profiles of cultures: aggregate personality traits. **Journal of personality and social psychology**, **89**(3), 547-561.
- Mendenhall, M., & Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. **Academy of management review**, **10**(1), 39-47.
- Milton, C. R. (1981). **Human behavior in organizations: three levels of behavior**. Prentice Hall.
- Moos, R. H. (1974). **Community Oriented Programs Environment Scale**. Consulting Psychologists Press.
- Morley, M. J., & Flynn, M. (2003). 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: An International Journal**, **10**(3), 42-57.
- Na-Nan, K., & Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. **International Journal of Business and Social Science**, **4**(2), 95-103.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. **Journal of organizational behavior**, **31**(2-3), 463-479.
- Peltokorpi, V. (2008). Cross-cultural adjustment of expatriates in Japan. **The International Journal of Human Resource Management**, **19**(9), 1588-1606.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (Eds.). (1999). **Handbook of personality: Theory and research**. Elsevier.
- Roy, C. (1991). **The Roy adaptation model: The definitive statement**. McGraw-Hill/Appleton & Lange.
- Ryckman, R. M. (2012). **Theories of personality**. Cengage Learning.
- Salgado, V. L. (1997). The modes of action of spinosad and other insect control products. **Down to earth**, **52**(1), 35-43.
- Schmuller, L. P. & Thorpe, A. M. (1965). **Personality: An interdisciplinary approach**. New Delhi: Affiliated East-West Press.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2005). **Theories of Personality**. Wadsworth: Thomson.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gregersen, H., Black, J. S., & Ferzandi, L. A. (2006). You can take it with you: individual differences and expatriate effectiveness. **Journal of Applied psychology, 91**(1), 109-125.
- Shultz, D. P. & Shultz, S. E. (1998). Psychology and work today. **Upper Saddle River, NJ** : Prentice-Hall.
- Srivastava, S. K. (2002). An empirical study of job satisfaction and work adjustment in public sector personnel. **Delhi Business Review, 3**(2), 1-4.
- Stening, B. W. (1979). Problems in cross-cultural contact: A literature review. **International Journal of Intercultural Relations, 3**(3), 269-313.
- Teagarden, M. B., & Gordon, G. D. (1995). Corporate selection strategies and expatriate manager success. **Expatriate management: New ideas for international business, 845**, 10022-6679.
- Templer, K. J. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: The importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. **Journal of applied psychology, 61**(1), 114-129.
- Wang, X., & Sangalang, P. J. (2005). Work adjustment and job satisfaction of Filipino immigrant employees in Canada. **Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l' Administration, 22**(3), 243-254.
- Wanous, J. P. (1978). Realistic job previews: can a procedure to reduce turnover also influence the relationship between abilities and performance? **Personnel Psychology, 31**(2), 249-258.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์	อาจารย์ภาควิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง	คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รักรองรัตน์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.ปาริชาติ คลื่นสุวรรณ	หัวหน้าสาขาวิชาภาษาตะวันตก อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาตะวันตก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.กมลนัทธ์ ธรรมรักจิตกุล	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาตะวันตก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๗๗๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวรางคณา ชัยซ้อน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

กิตานะ กุลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางวรางคณา ชัยซ้อน

โทร. ๐๘ ๓๕๕๙ ๕๕๐๒

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๗๗๗



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวรางคณา ชับซ้อน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุพนา ฤทธิกุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤทธิกุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางวรางคณา ชับซ้อน

โทร. ๐๘ ๓๕๕๙ ๕๕๐๒

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๗๗๗



คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวรางคณา ชับซ้อน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุพมา อภินิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุณชลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางวรางคณา ชับซ้อน

โทร. ๐๘ ๓๕๕๙ ๕๕๐๒

ที่ ศธ ๐๕๗/๘.๐๖ /๑๑๑๓



คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของภาษาของเครื่องมือวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ คลื่นสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เต้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๑. เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวรางคณา ชับซ้อน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยาณู ณ น่าน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาของเครื่องมือวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ซึ่งคณะฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

กัศนา กุศลบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางวรางคณา ชับซ้อน

โทร. ๐๙ ๗๐๒๓ ๘๒๕๕

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๑๑๖๒



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของภาษาของเครื่องมือวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัธ ธรรมรักชิตกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๑. เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวางคณา ชับซ้อน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาของเครื่องมือวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ซึ่งคณะ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุณทลบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางวางคณา ชับซ้อน

โทร. ๐๙ ๗๐๒๓ ๘๒๕๕

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการ
ทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

คำชี้แจง ในตอนที่ 1 ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1) เพศชาย

2) เพศหญิง

2. อายุ

1) 20-30 ปี

2) 31-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

1) ต่ำกว่า 25,000 บาท

2) 25,001 – 30,000 บาท

3) 30,001 – 35,000 บาท

4) 35,001 – 40,000 บาท

5) 40,001 – 45,000 บาท

6) 45,001 – 50,000 บาท

7) 50,001 บาทขึ้นไป

5. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

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) ครูอนุบาล

2) ครูประถมศึกษา

3) ครูมัธยมศึกษา

คำชี้แจง ในตอนที่ 2 ถึง ตอนที่ 5 ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับการประเมินมีดังนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าเป็นคนวิตกกังวล					
2. เมื่อตกอยู่ในสภาวะเครียดมากๆ จนบางครั้งรู้สึกว่าคุณเองจะแตกออกเป็นเสี่ยงๆ					
3. ข้าพเจ้าไม่ค่อยเสร์้า โสภหรือซึมเสร์้า					
4. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น					
5. บ่อยครั้งเมื่อสิ่งใดไม่เป็นไปตามความคคหมาย ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้ และอยากยอมแพ้					
6. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าเลย					
7. ข้าพเจ้าชอบพุดคุยกับคนทั่วไป					
8. ข้าพเจ้าชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง					
9. ข้าพเจ้ากล้าแสดงออกแม้จะอยู่ท่ามกลางคนจำนวนมาก					
10. ข้าพเจ้าชอบอยู่ในที่ที่มีกิจกรรมต่างๆ ให้ทำ					
11. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลังมากจนอยากแสดงออกมา					
12. ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส					
13. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับการครุ่นคิดเกี่ยวกับทฤษฎีหรือแนวคิดที่เป็นนามธรรม					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
14. ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ					
15. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะข้าพเจ้าจะรู้สึกเข้าถึงหรือมีอารมณ์ร่วม					
16. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าชอบลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลายมากกว่ากิจกรรมที่ทำอยู่เป็นประจำ					
17. ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา					
18. ข้าพเจ้าจะทำในสิ่งที่คุณเองคิดว่าถูกต้องมากกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
19. ข้าพเจ้ามักจะสงสัยหรือถูกดูแคลนในเจตคติของผู้อื่น					
20. บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่					
21. คนส่วนมากที่ข้าพเจ้ารู้จักชอบข้าพเจ้า					
22. ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน					
23. ข้าพเจ้าให้เกียรติกับทุกคนที่พบปะ					
24. บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเย็นชาและคิดแต่ผลได้ผลเสีย					
25. ข้าพเจ้าเป็นคองมุ่งความสำเร็จของผลงาน					
26. คุณเหมือนว่าข้าพเจ้าจะไม่สามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย					
27. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					
28. ข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
29. เมื่อข้าพเจ้ามีข้อผูกพันกับเรื่องใด ข้าพเจ้าจะยึดมั่นทำงานสำเร็จ					
30. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. โรงเรียนเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้า					
2. โรงเรียนเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
3. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง					
4. โรงเรียนมีกระบวนการที่ยุติธรรมในการดำเนินงานแก่พนักงานทุกคน					
5. ผู้บริหารให้เกียรติแก่ข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอ					
6. ผู้บริหารสนใจต่อข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอแนะ					
7. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลข้าพเจ้าในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
8. ผู้บริหารเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้านอกเวลาปฏิบัติงาน					
9. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน					
10. เพื่อนร่วมงานขอร้องให้ข้าพเจ้านำเอาความรู้ความสามารถมาใช้เมื่อเกิดปัญหาและความท้าทายต่างๆ					
11. เพื่อนร่วมงานพูดคุยและแนะนำความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
12. เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
13. ข้าพเจ้ามีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ					
14. เมื่อข้าพเจ้าต้องการทรัพยากรต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถร้องขอจากโรงเรียนได้					
15. โรงเรียนจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
16. โรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
17. โรงเรียนจัดสรรบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. โดยรวม ท่านมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ					
2. โดยทั่วไป ท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
3. โดยทั่วไป ท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้					

ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้ามีเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ					
3. เมื่อเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถ แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
4. เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าสืบค้นแหล่ง ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้					
5. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ง่ายและ เห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการ ปฏิบัติงาน					
6. สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้า รับผิดชอบ					
7. องค์กรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ข้าพเจ้า ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
8. องค์กรจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม จนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดในการ ปฏิบัติงาน					
9. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
10. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและให้ความ ช่วยเหลือข้าพเจ้า อยู่เสมอ					
11. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
12. เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับ การทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๗/๘.๐๖ /๒๕๕๐



คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางวรางคณา ชับซ้อน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภพักร กุศลบุญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภพักร กุศลบุญ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางวรางคณา ชับซ้อน

โทร. ๐๘ ๓๕๕๙ ๕๕๐๒



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Frequencies

Statistics

		เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้	ประสบการณ์	สถานภาพการทำงาน
N	Valid	208	208	208	208	208	208
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.51	2.22	2.17	3.28	2.63	2.05
Std. Deviation		0.50	1.03	.58	1.86	1.65	0.71

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	102	49.0	49.0	49.0
	หญิง	106	51.0	51.0	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	63	30.3	30.3	30.3
	31-40	67	32.2	32.2	62.5
	41-50	48	23.1	23.1	85.6
	51-60	30	14.4	14.4	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

การศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	20	9.6	9.6	9.6
	ปริญญาตรี	132	63.5	63.5	73.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	56	26.9	26.9	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

รายได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
ต่ำกว่า 25,000 บาท	33	15.9	15.9	15.9
25,001-30,000 บาท	57	27.4	27.4	43.3
30,001-35,000 บาท	44	21.2	21.2	64.4
35,001-40,000 บาท	19	9.1	9.1	73.6
40,001-45,000 บาท	24	11.5	11.5	85.1
45,001-50,000 บาท	10	4.8	4.8	89.9
50,001 บาทขึ้นไป	21	10.1	10.1	100.0
Total	208	100.0	100.0	

ประสบการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
ต่ำกว่า 5	67	32.2	32.2	32.2
6-10	49	23.6	23.6	55.8
11-15	42	20.2	20.2	76.0
16-20	18	8.7	8.7	84.6
21-25	16	7.7	7.7	92.3
25-30	9	4.3	4.3	96.6
30 ขึ้นไป	7	3.4	3.4	100.0
Total	208	100.0	100.0	

สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
ครูอนุบาล	48	23.1	23.1	23.1
ครูประถมศึกษา	102	49.0	49.0	72.1
ครูมัธยมศึกษา	58	27.9	27.9	100.0
Total	208	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pcf1	208	1	5	3.31	1.29
pcf2	208	1	5	2.85	1.11
pcf3	208	1	5	3.26	1.25
pcf4	208	1	5	2.92	1.38
pcf5	208	1	5	2.88	1.22
pcf6	208	1	5	2.68	1.25
pcf1_6	208	1.00	4.67	2.98	1.03
pcf7	208	2	5	3.90	0.82
pcf8	208	1	5	3.80	0.87
pcf9	208	1	5	3.69	0.91
pcf10	208	1	5	3.84	0.85
pcf11	208	2	5	3.77	0.80
pcf12	208	2	5	4.08	0.68
pcf7_12	208	2.50	5.00	3.85	0.53
pcf13	208	1	5	3.70	0.75
pcf14	208	1	5	3.90	0.87
pcf15	208	1	5	3.95	0.87
pcf16	208	2	5	3.87	0.79
pcf17	208	2	5	3.79	0.85
pcf18	208	2	5	3.80	0.77
pcf13_18	208	2.50	5.00	3.83	0.48
pcf19	208	1	5	2.81	1.31
pcf20	208	1	5	2.99	1.23
pcf21	208	1	5	3.72	0.91
pcf22	208	2	5	3.91	0.78
pcf23	208	1	5	3.98	0.83
pcf24	208	1	5	3.13	1.25

Descriptive Statistics (continues)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pcf19_24	208	2.00	4.83	3.42	0.56
pcf25	208	1	5	3.80	0.80
pcf26	208	1	5	2.93	1.25
pcf27	208	1	5	4.12	0.70
pcf28	208	2	5	3.78	0.72
pcf29	208	2	5	3.88	0.82
pcf30	208	2	5	3.96	0.73
pcf25_30	208	2.50	4.83	3.74	0.44
pcf	208	2.67	4.60	3.57	0.40
Valid N (listwise)	208				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
oam1	208	2	5	3.72	0.48
oam2	208	1	5	3.44	0.87
oam3	208	1	5	3.68	0.91
oam4	208	1	5	3.72	0.96
oam1_4	208	1.00	5.00	3.66	0.61
oam5	208	2	5	3.75	0.79
oam6	208	1	5	3.61	0.93
oam7	208	1	5	3.67	0.85
oam8	208	1	5	3.68	0.83
oam5_8	208	1.50	5.00	3.68	0.62
oam9	208	2	5	3.75	0.78
oam10	208	2	5	3.96	0.75
oam11	208	2	5	3.75	0.66
oam12	208	2	5	4.01	0.88
oam9_12	208	2.50	5.00	3.87	0.52

Descriptive Statistics (continues)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
oam13	208	2	5	3.87	0.77
oam14	208	1	5	3.66	0.91
oam15	208	2	5	3.60	0.85
oam16	208	1	5	3.74	0.87
oam17	208	1	5	3.63	0.85
oam13__17	208	2.00	5.00	3.70	0.62
oam	208	1.88	7.50	3.74	0.54
Valid N (listwise)	208				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
jsf1	208	1	5	3.77	0.85
jsf2	208	2	5	3.53	0.87
jsf3	208	1	5	3.76	0.93
jsf	208	2.00	5.00	3.69	0.70
Valid N (listwise)	208				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
wa1	208	2	5	4.04	0.71
wa2	208	2	5	3.62	0.77
wa3	208	1	5	3.81	0.75
wa4	208	2	5	3.92	0.76
wa1_4	208	2.75	5.00	3.85	0.46
wa5	208	2	5	3.67	0.73
wa6	208	2	5	3.64	0.78
wa7	208	1	5	3.63	0.82
wa8	208	1	5	3.58	0.94
wa5_8	208	2.25	5.00	3.63	0.57

Descriptive Statistics (continues)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
wa9	208	2	5	3.72	0.84
wa10	208	2	5	3.80	0.79
wa11	208	2	5	3.80	0.78
wa12	208	1	5	3.73	0.85
wa9_12	208	2.25	5.00	3.76	0.57
wa	208	2.58	4.92	3.75	0.43
Valid N (listwise)	208				

Correlations

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
pcf1_6	208	2.982	1.035
pcf7_12	208	3.845	0.533
pcf13_18	208	3.835	0.485
pcf19_24	208	3.424	0.558
pcf25_30	208	3.744	0.440
jsf	208	3.689	0.699
Valid N (listwise)	208		

Correlations

		pcf1_6	pcf7_12	pcf13_18	pcf19_24	pcf25_30	pcf	jsf
pcf1_6	Pearson Correlation	1	-.117	-.213**	.712**	.265**	.701**	.195**
	Sig. (2-tailed)		.093	.002	.000	.000	.000	.005
	N	208	208	208	208	208	208	208
pcf7_12	Pearson Correlation	-.117	1	.604**	.167*	.415**	.497**	.216**
	Sig. (2-tailed)	.093		.000	.016	.000	.000	.002
	N	208	208	208	208	208	208	208
pcf13_18	Pearson Correlation	-.213**	.604**	1	.114	.366**	.411**	.177*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.102	.000	.000	.010
	N	208	208	208	208	208	208	208

Correlations (continues)

		pcf1_6	pcf7_12	pcf13_18	pcf19_24	pcf25_30	pcf	jsf
pcf19_24	Pearson Correlation	0.712**	0.167*	0.114	1	0.530**	0.847**	0.297**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.016	0.102		0.000	0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
pcf25_30	Pearson Correlation	0.265**	0.415**	0.366**	0.530**	1	0.713**	0.405**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
pcf	Pearson Correlation	0.701**	0.497**	0.411**	0.847**	0.713**	1	0.378**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
jsf	Pearson Correlation	0.195**	0.216**	0.177*	0.297**	0.405**	0.378**	1
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.002	0.010	0.000	0.000	0.000	
	N	208	208	208	208	208	208	208

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
pcf1_6	208	2.982	1.035
pcf7_12	208	3.845	0.533
pcf13_18	208	3.835	0.485
pcf19_24	208	3.424	0.558
pcf25_30	208	3.744	0.440
wa	208	3.747	0.425
Valid N (listwise)	208		

Correlations

		pcf1_6	pcf7_12	pcf13_18	pcf19_24	pcf25_30	pcf	wa
pcf1_6	Pearson Correlation	1	-0.117	0-.213**	0.712**	0.265**	0.701**	-0.002
	Sig. (2-tailed)		0.093	0.002	0.000	0.000	0.000	0.972
	N	208	208	208	208	208	208	208
pcf7_12	Pearson Correlation	-0.117	1	0.604**	0.167*	0.415**	0.497**	0.468**
	Sig. (2-tailed)	0.093		0.000	0.016	0.000	0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208	208

Correlations (continues)

		pcf1_6	pcf7_12	pcf13_18	pcf19_24	pcf25_30	pcf	wa
pcf13_18	Pearson Correlation	-0.213**	0.604**	1	0.114	0.366**	0.411**	0.494**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0		0.102	0.000	0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
pcf19_24	Pearson Correlation	0.712**	0.167*	0.114	1	0.530**	0.847**	0.236**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.016	0.102		0.000	0.000	0.001
	N	208	208	208	208	208	208	208
pcf25_30	Pearson Correlation	0.265**	0.415**	0.366**	0.530**	1	0.713**	0.363**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
pcf	Pearson Correlation	0.701**	0.497**	0.411**	0.847**	0.713**	1	0.394**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
wa	Pearson Correlation	-0.002	0.468**	0.494**	0.236**	0.363**	0.394**	1
	Sig. (2-tailed)	0.972	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	208	208	208	208	208	208	208

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
oam1_4	208	3.656	0.606
oam5_8	208	3.677	0.623
oam9_12	208	3.867	0.522
oam13_17	208	3.699	0.616
wa	208	3.747	0.425
Valid N (listwise)	208		

Correlations

		oam1_4	oam5_8	oam9_12	oam13_17	oam	wa
oam1_4	Pearson Correlation	1	0.621**	0.400**	0.515**	0.754**	0.440**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	.000	0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208

Correlations (continues)

		oam1_4	oam5_8	oam9_12	oam13_17	oam	wa
oam5_8	Pearson Correlation	0.621**	1	0.535**	0.601**	0.812**	0.598**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208
oam9_12	Pearson Correlation	0.400**	0.535**	1	0.553**	0.716**	0.632**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208
oam13_17	Pearson Correlation	0.515**	0.601**	0.553**	1	0.785**	0.565**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208	208
oam	Pearson Correlation	0.754**	0.812**	0.716**	0.785**	1	0.606**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	208	208	208	208	208	208
wa	Pearson Correlation	0.440**	0.598**	0.632**	0.565**	0.606**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	208	208	208	208	208	208

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
jsf1	208	3.774	0.852
jsf2	208	3.529	0.868
jsf3	208	3.764	0.926
wa	208	3.747	0.425
Valid N (listwise)	208		

Correlations

		jsf1	jsf2	jsf3	jsf	wa
jsf1	Pearson Correlation	1	0.535**	0.471**	0.835**	0.320**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208
jsf2	Pearson Correlation	0.535**	1	0.330**	0.777**	0.435**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208

Correlations (continues)

		jsf1	jsf2	jsf3	jsf	wa
jsf3	Pearson Correlation	0.471**	0.330**	1	0.769**	0.308**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	208	208	208	208	208
jsf	Pearson Correlation	0.835**	0.777**	0.769**	1	0.446**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	208	208	208	208	208
wa	Pearson Correlation	0.320**	0.435**	0.308**	0.446**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	208	208	208	208	208

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pcf1_6 pcf7_12 pcf13_18 pcf19_24 pcf25_30 ^b		Enter

a. Dependent Variable: jsf

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.425 ^a	0.180	0.160	0.64090

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.257	5	3.651	8.890	0.000 ^b

ANOVA^a(continues)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	82.972	202	0.411		
Total	101.229	207			

a. Dependent Variable: jsf

b. Predictors: (Constant), pcf25_30, pcf1_6, pcf7_12, pcf13_18, pcf19_24

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.890	0.468		1.902	0.059	
1	pcf1_6	0.061	0.068	0.091	0.900	0.369
	pcf7_12	0.087	0.109	0.066	0.793	0.429
	pcf13_18	0.052	0.122	0.036	0.427	0.670
	pcf19_24	0.064	0.135	0.051	0.475	0.635
	pcf25_30	0.497	0.132	0.313	3.778	0.000

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pcf1_6 pcf7_12 pcf13_18 pcf19_24 pcf25_30 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: wa

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.566 ^a	0.320	0.303	0.35505

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.992	5	2.398	19.026	0.000 ^b
1 Residual	25.464	202	0.126		
Total	37.456	207			

a. Dependent Variable: wa

b. Predictors: (Constant), pcf25_30, pcf1_6, pcf7_12, pcf13_18, pcf19_24

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.387	0.259		5.349	0.000
1 pcf1_6	-0.016	0.038	-0.039	-0.429	0.668
1 pcf7_12	0.172	0.061	0.215	2.835	0.005
1 pcf13_18	0.267	0.068	0.304	3.944	0.000
1 pcf19_24	0.108	0.075	0.141	1.443	0.151
1 pcf25_30	0.095	0.073	0.098	1.300	0.195

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	oam1_4 oam5_8 oam9_12 oam13__17 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: wa

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.716 ^a	0.513	0.504	0.29967

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.226	4	4.807	53.522	0.000 ^b
1 Residual	18.230	203	0.090		
Total	37.456	207			

a. Dependent Variable: wa

b. Predictors: (Constant), oam13__17, oam1_4, oam9_12, oam5_8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.350	0.172		7.841	0.000
1 oam1_4	0.020	0.045	0.028	0.444	0.658
1 oam5_8	0.185	0.049	0.272	3.808	0.000
oam9_12	0.306	0.050	0.376	6.086	0.000
oam13__17	0.124	0.046	0.179	2.686	0.008

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	jsf1 jsf2 jsf3 ^b		Enter

a. Dependent Variable: wa

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.471 ^a	0.222	0.210	0.37805

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.299	3	2.766	19.356	0.000 ^b
1 Residual	29.157	204	0.143		
Total	37.456	207			

a. Dependent Variable: wa

b. Predictors: (Constant), jsf3, jsf2, jsf1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.749	0.141		19.488	0.000
1 jsf1	0.027	0.039	0.053	0.679	0.498
1 jsf2	0.173	0.036	0.352	4.788	0.000
1 jsf3	0.076	0.032	0.166	2.363	0.019

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางวรางคณา ชับซ้อน
ที่อยู่ 263/160 หมู่บ้านภูมิสิริ(คลอง7) หมู่ที่ 1 ตำบลลำผักกูด
อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
โทรศัพท์ 097-0238245
E-mail warangkana_seangsawang@hotmail.com
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงิน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี
ประวัติการทำงาน ปัจจุบัน นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานคณบดี
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

