



อิทธิพลของคุณลักษณะงาน บุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มี
ต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิตใหม่
**Influence of Job Characteristics, Personal Characteristics, and Job
Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of
New Graduates**

ดร. ก่อหาญ ภู น่าน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยคุณลักษณะของงาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 310 คน โดยใช้แบบสอบถามทัศนคติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์สมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน โดยส่งผ่านปัจจัยความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 31 ตลอดจนผลการทดสอบสมการ โครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: คุณลักษณะงาน, บุคลิกภาพ, ความพึงพอใจในงาน, การปรับตัวในการทำงาน

*อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Abstract

The purposes of this research were to study both direct and indirect influences of factors of job characteristics, personality characteristic, and job satisfaction with work adjustment of new graduates. The research sample consisted of 310 new graduates of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The employed research instrument was a questionnaire with 5-level rating scales. Statistics for data analysis were the confirmation factor analysis, and structural equation model.

Research findings were as follows: The results showed that the personality characteristics and job satisfaction factor showed direct effect to work adjustment factor and also found that the personality characteristics had indirect effected to work adjustment though job satisfaction with statistical significant. The overall factors as stated above, could forecast the work adjustment with an accuracy of 31 percent. Consequently, the Structural Equation Model was tested who the researcher as the best fit model with empirical data.

Keywords: job characteristic, personality, job satisfaction, work adjustment

ความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของการพัฒนาและรักษาบุคลากรใหม่ที่ร่วมงานกับองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง โดยปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ พยายามใช้แนวทางที่หลากหลายเพื่อช่วยให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสูงสุด หนึ่งในแนวทางดังกล่าวได้แก่ การให้พวกเขาได้ร่วมปฏิบัติงานกับบุคคลหรือกลุ่มที่ลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน (Adler, 1984) เพื่อเปิดโอกาสให้พวกเขาได้เรียนรู้และเผชิญกับความหลากหลายกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ อย่างไรก็ตามมีรายงานผลออกมาอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับอัตราความล้มเหลวการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ว่าประมาณ 20 - 40 เปอร์เซ็นต์ ที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ที่ตนเองเผชิญได้ (Tung, 1981; Black, 1988; Mendhall & Oddou, 1985) สอดคล้องการสำรวจองค์กรขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ จำนวน 305 องค์กร เกี่ยวกับมุมมองของบัณฑิตจบใหม่ที่มีต่องานจำนวน 1,085 คน ในหลากหลายสาขาวิชาชีพ พบว่าปัญหาที่เกิดจากพนักงานใหม่ ได้แก่ การปรับตัว ความรับผิดชอบ และทัศนคติต่องานที่ปฏิบัติทำให้ต้องออกจากงานและเปลี่ยนงานบ่อย (ประชาชาติออนไลน์, 2555) ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ สนใจอย่างมากกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะหากพนักงานไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ตลอดจนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคคลเกิดความวิตกกังวล ลังเลใจ ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่ยอมรับความจริง และพ่ายแพ้ต่อการดำรงชีวิตอยู่สังคมนับร่วมกับผู้อื่น ปฏิเสธและถดถอย บางคนอาจหมดหวังในการดำเนินชีวิตถึงขั้นที่คิดทำลายตนเองได้ (ปิ่นทศา เผือกพันธ์, 2540, หน้า 77) สอดคล้องกับ อภิขญา อินทราสุภา (2550, หน้า 9) ที่กล่าวว่า บัณฑิตที่จบใหม่หรือแม้แต่การที่บุคคลย้ายสถานที่ทำงานใหม่ จำเป็นต้องรู้จักปรับตัวเพื่อบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจให้เบาบางลง และเพื่อที่จะช่วยรักษาคุณภาพแห่งชีวิตไว้ให้ได้ หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน การมาสาย และความคับข้องใจในงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพของผลผลิตลดลง จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานหน้าใหม่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะงาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิตใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

1. การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment)

การปรับตัวเป็นระดับทางด้านจิตวิทยาของบุคคลที่รู้สึกสบายหรือผ่อนคลายกับความหลากหลายที่เผชิญภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่ๆ (Black, 1988; Nicholson, 1984) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การปรับตัวในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การปรับตัวเข้ากับงาน ซึ่งเป็นการปรับระดับความสามารถและศักยภาพของตนให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม (Arkoff, 1968) โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร (Dawis & Lofquist, 1984) (2) การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ เป็นความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในการทำงานกับองค์กร โดยพิจารณาจากความสามารถในการยอมรับในกฎข้อบังคับ โครงสร้างองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร การควบคุมสั่งการ การกระจายอำนาจ ตลอดจนสภาพทางกายภาพที่บุคคลต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน (Ashforth, Saks, & Lee, 1998) และ (3) การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นการปรับตัวด้านการพึ่งพาซึ่งกัน (Interdependence) หรือการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและ

ซึ่งพาอาศัยกับบุคคลต่าง ๆ ในการทำงาน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นมีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคม โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมพึ่งพาอาศัยผู้อื่นในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ (Andrew & Roy, 1991)

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

แนวคิดคุณลักษณะงานมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1973) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน เพื่อให้บุคคลมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจภายในการปฏิบัติงานและป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่ง Hackman and Oldham (1975; 1976) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาและพัฒนาแบบจำลองคุณลักษณะงาน ประกอบด้วยมิติของงาน 5 มิติ ประกอบด้วย (1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ซึ่งเป็นคุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ ที่หลากหลายในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ (2) ความมีเอกภาพในงาน (Task Identity) ซึ่งเป็นคุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ (3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ซึ่งเป็นคุณลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น รวมทั้งมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์กร (4) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) ซึ่งเป็นคุณลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของตนเอง และ (5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from Job) ซึ่งเป็นคุณลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะงานถูกนำไปศึกษาและทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานแสดงอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน (Bhuiyan & Menguc, 2002; Morley & Flynn, 2004; Naumann, 1993; Bhuiyan, Al-Shammari & Jerfri, 2001; Nauman, Widmier, & Jackson, Jr., 2000) งานวิจัยที่สนับสนุนคุณลักษณะงานต่อความพึงพอใจและการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ Samad (2006) พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปรสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Thomas, Buboltz, and Winkelspecht (2004) ได้นำปัจจัยคุณลักษณะงานที่เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่พึงสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตลอดจนผลการศึกษาของ Ashforth, Saks, and Lee (1998) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหารด้วยการทดสอบสมการโครงสร้าง และใช้

ปัจจัยคุณลักษณะงานมาทำการศึกษาเพื่อทำนายอิทธิพลต่อการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานใหม่ (New Comer) พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงทำการตั้งสมมติฐานตามข้อมูลที่ค้นพบก่อนหน้าว่า

H1 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน

H2 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

3. คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Characteristics)

คุณลักษณะบุคลิกภาพเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงออกโดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพในช่วงที่ผ่านมา นักวิจัยได้นำแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) มาทำการศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ผลวิจัยยังพบว่าลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะกับผู้สมัครงานรายใหม่ (Costa McCrae, 1992, pp. 13-18) จึงกล่าวได้ว่าแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรมในการนำมาใช้จัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบทั้ง 5 ลักษณะ ได้แก่ (1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ซึ่งเป็นลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคลที่แสดงอารมณ์ทางด้านลบออกมา ได้แก่ ความวิตกกังวล ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง ความซึมเศร้า การคำนึงถึงแต่ตนเอง เป็นต้น (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ท่าทีที่อบอุ่น การชอบเข้าสังคม การกล้าแสดงออก เป็นต้น (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ซึ่งเป็นลักษณะบุคคลที่ให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆ รอบตัว ได้แก่ การมีจินตนาการกว้างไกล ความมีสุนทรียภาพ การรับรู้ต่อความรู้สึกของตนเอง เป็นต้น (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น (5) บุคลิกภาพแบบมีโนสำนึก (Conscientiousness) ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นต้น

จากการศึกษาของ Su-Chao and Ming-Shing (2006) ที่ทำการทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ

Caligiuri (2000) ที่ใช้ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวแปรต้นเพื่อทำนายอิทธิพลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้ผลวิจัยของ Lee and Sukoco (2008) ที่ใช้ปัจจัย Big Five มาทำการศึกษาเพื่อทำนายการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงานพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ตลอดจนการวิจัยของ Shaffer, Harrison, Gregersin, Black, and Ferzandi (2006) ศึกษาความแตกต่างคุณลักษณะบุคลิกภาพโดยใช้ Big Five เป็นปัจจัยทำนายอิทธิพลของปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในฮ่องกง เกาหลี และญี่ปุ่น ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๕ ระดับ .01 ในขณะที่เดียวกันกับพบว่าที่บุคลิกภาพแบบมีโนโนสำนึกมีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงาน ๕ ระดับ .05 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงทำการตั้งสมมติฐานตามข้อมูลที่ค้นพบก่อนหน้าว่า

H3 คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

H4 คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน

4. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

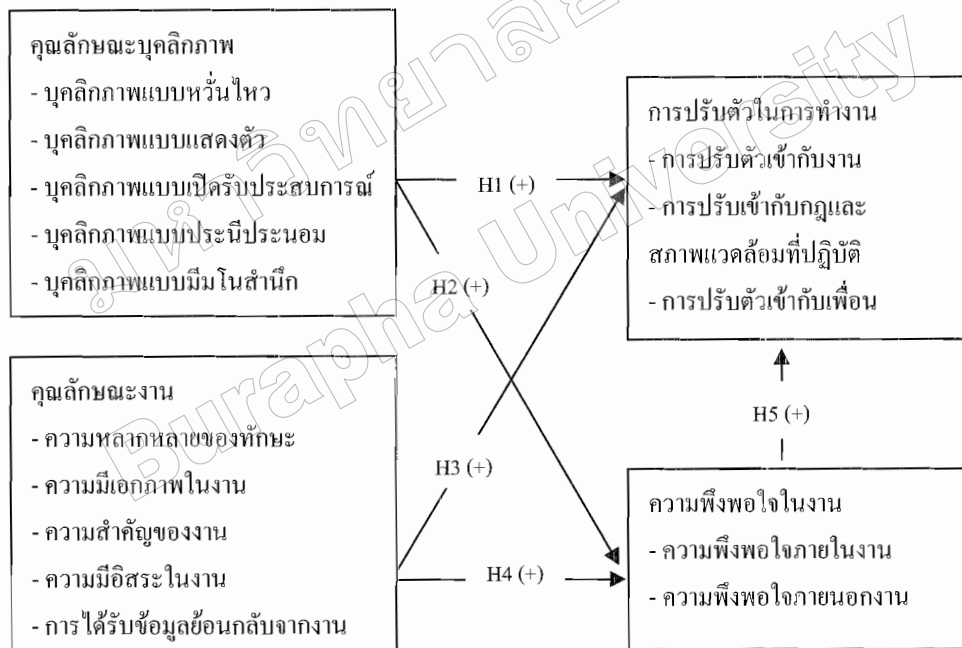
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ Herzberge ถูกนำมาใช้ศึกษาอย่างกว้างขวางในหมู่นักวิชาการเพื่อใช้อธิบายความต้องการของบุคลากรว่าต้องการอะไรจากการปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจออกเป็นสองปัจจัยได้แก่ (1) ความพึงพอใจภายในงาน (Job Content Satisfaction) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน และ (2) ความพึงพอใจภายนอกงาน (Job Context Satisfaction) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบภายนอกงานที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งหากไม่ได้รับจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสภาพการทำงาน

งานวิจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในงานต่อการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ Wang and Pierre (2005) ทำศึกษากับกลุ่มตัวอย่างชาวฟิลิปปินส์ที่อพยพไปทำงานในประเทศแคนาดา ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ สอดคล้องกับการวิจัยของ Peltokorpi (2008) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวที่ปฏิบัติงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Srivastava (2002) ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของ Bharat Heavey Electrical Limited พบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ Breiden, Mohr, and Mirza (2006) ทดสอบเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจงานกับการปรับตัวในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศเยอรมันนี้ ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงทำการตั้งสมมติฐานตามข้อมูลที่ค้นพบก่อนหน้าว่า

H5 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมตำรา วารสาร งานวิจัย เกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือและกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย อิทธิพลของคุณลักษณะงาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีปี 2554 จำนวน 1,516 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการของทาโร ยามาเน่ เท่ากับ 310 หน่วยตัวอย่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีปี 2554 จำนวน 1,516 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการของทาร์โรว์ ยามาเน่ เท่ากับ 310 หน่วยตัวอย่าง

ตัวแปรที่นำมาศึกษามีทั้งหมด 4 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ปัจจัยคุณลักษณะงาน (JobC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (JC1) ความมีเอกภาพในงาน (JC2) ความสำคัญของงาน (JC3) ความมีอิสระในงาน (JC4) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (JC5) (2) ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ (PerC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว (PC1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (PC2) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (PC3) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (PC4) และบุคลิกภาพแบบมีโนสำนึก (PC5) (3) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (JobSAT) ประกอบด้วย 2 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ความพึงพอใจภายในงาน (ST1) และความพึงพอใจภายนอกงาน (ST2) และ (4) ปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน (WorkAd) ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับงาน (WA1) การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ (WA2) และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน (WA3)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะของงานเป็นแบบสอบถามความคิดที่ปรับปรุงมาจาก อริสา สำรอง (2553) ซึ่งได้นำเอาทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1975) มาสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยมาตรวัดที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามมีพิสัย (r) ระหว่าง .25 - .79 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งชุดมีค่า .911

คุณลักษณะบุคลิกภาพ เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งได้แปลงและปรับปรุงข้อคำถามมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) ของ Costa and McCrae (1992) โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามมีพิสัย (r) ระหว่าง .31 - .85 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งชุดมีค่า .873



ความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงมาจากอริสา ลำรอง (2553) ซึ่งได้นำเอาทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Herzberg มาสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง โดยค่าความเชื่อมั่นรายข้อถามมีพิสัย (r) ระหว่าง .22 - .85 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งหมดมีค่า .910

การปรับตัวในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิด Arkoff, 1968; Dawis & Lofquist (1984); Andrew & Roy (1991); Ashforth, Alan, & Lee (1998) โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยค่าความเชื่อมั่นรายข้อถามมีพิสัย (r) ระหว่าง .21 - .82 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งหมดมีค่า .89 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis) จากข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 1772.44 ($p < 0.001$) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO เท่ากับ .84 จำนวน 3 องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 และร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 59.14 องค์ประกอบแรก เรียกว่า การปรับตัวเข้ากับงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 1 2 3 และ 4 นำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง .63 ถึง .723 องค์ประกอบสอง เรียกว่า การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 6 7 และ 8 นำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง .64 ถึง .77 องค์ประกอบสาม เรียกว่า การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานประกอบด้วย ข้อคำถาม 9 10 11 และ 12 นำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง .53 ถึง .83 และค่าร่วมกัน (Communalities) ข้อคำถามเท่ากับ .75 ถึง .41 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่า Eigen Value ค่าร่วมกัน น้ำหนักองค์ประกอบและร้อยละความแปรปรวน

ข้อคำถาม	ค่า ร่วมกัน	Component		
		1 (36.94%)	2 (12.01%)	3 (10.18%)
Eigen		4.43	1.44	1.22
1. ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	.43	.03	.16	.63
2. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรำคาญหรือหงุดหงิดกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	.49	.02	.31	.62
3. เมื่อเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	.52	.15	.08	.70
4. เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าสืบค้นแหล่งความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ว่า	.61	.30	.05	.72
5. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ง่ายและเห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติงาน	.56	.21	.64	.31
6. สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	.66	.09	.77	.23
7. องค์กรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.66	.08	.79	.14
8. องค์กรจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม จนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดในการปฏิบัติงาน	.53	.35	.64	.01
9. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	.54	.58	.43	.11
10. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าอยู่เสมอ	.68	.76	.19	.260
11. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	.73	.83	.16	.10
12. เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ	.64	.79	.07	.09

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 310 ด้วยตนเองในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2555 ซึ่งเป็นวันซ้อมใหญ่การรับปริญญาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ มีขั้นตอนดังนี้ กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสาขาในอัตราส่วนที่เท่า ๆ กัน จากนั้นทำแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละสาขา

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติบรรยายพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์



ระหว่างตัวแปรใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน โพรดัก โมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในขณะที่การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานใช้การวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling--SEM)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70 และ 30 มีช่วงอายุต่ำกว่า 23 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.2 และช่วงอายุ 27 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ เอกชน คิดเป็นร้อยละ 79 รองลงมาได้แก่ ราชการ คิดเป็นร้อยละ 32 และน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานไม่แสวงหากำไร คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะงาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงาน

	Mean	SD.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. JC1	3.94	.583	1														
2. JC2	3.88	.641	.53**	1													
3. JC3	3.88	.558	.52**	.52**	1												
4. JC4	3.82	.652	.37**	.48**	.46**	1											
5. JC5	3.82	.348	.56**	.45**	.50**	.56**	1										
6. PC1	3.35	.835	.17**	.17**	.09	.02	.06	1									
7. PC2	3.65	.604	.29**	.30**	.32**	.18**	.36**	.00	1								
8. PC3	3.61	.588	.23**	.20**	.26**	.09	.26**	-.05	.50**	1							
9. PC4	3.57	.705	.27**	.09	.22**	.04	.21**	.25**	.23**	.20**	1						
10. PC5	3.89	.621	.26**	.19**	.26**	.15**	.32**	.03	.56**	.47**	.39**	1					
11. ST1	3.89	.556	.31**	.25**	.25**	.19**	.25**	.12*	.35**	.30**	.23**	.41**	1				
12. ST2	3.88	.620	.25**	.20**	.19**	.12*	.23**	.14*	.30**	.36**	.15**	.30**	.68**	1			
13. WA1	3.69	.499	.14*	.12*	.20**	.16**	.20**	-.08	.27**	.34**	.04	.24**	.30**	.35**	1		
14. WA2	3.77	.526	.15**	.07	.18**	.11*	.14*	.03	.24**	.26**	.12*	.25**	.34**	.41**	.49**	1	
15. WA3	3.83	.618	.20**	.09	.13*	.22**	.18**	.05	.25**	.26**	.19**	.26**	.33**	.40**	.35**	.59**	1

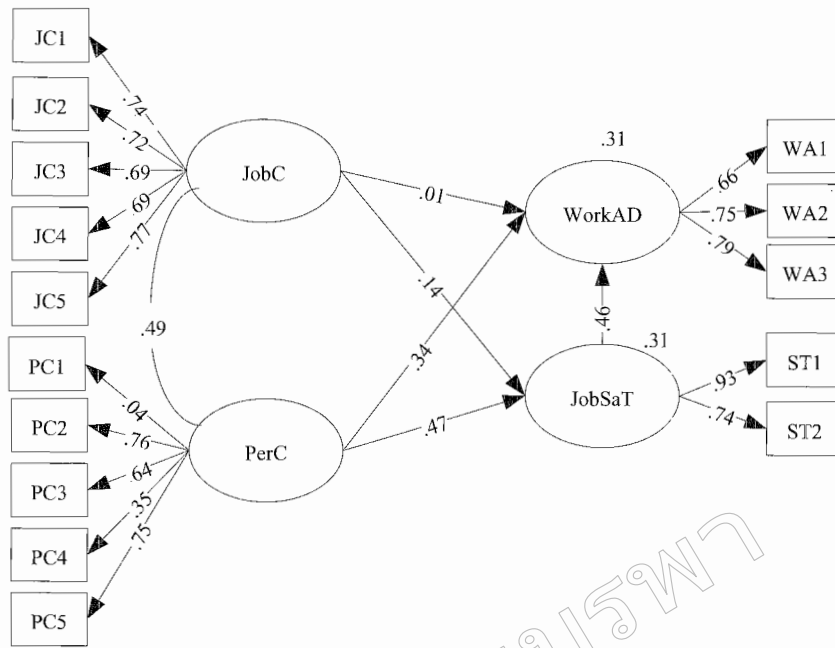
*p < .05, **p < .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมด 14 ตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 105 คู่ มีค่าระหว่าง -.08 ถึง .59 โดย 96 คู่ แสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงกันข้ามพบว่า 9 คู่ ของตัวแปรที่นำมาศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.08 ถึง .59 จึงไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปร โดย Tabachnick and Fidell (2001) กล่าวว่า ภาวะร่วมเส้นตรงพหุเกิดจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ที่มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป นอกจากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณา ค่า Tolerance พบว่า มีค่าอยู่ที่ระหว่าง .53 - .88 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.33 – 2.03 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ดัง ประยูรศรี บุตรแสนคม (2555) กล่าวว่า การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุสามารถพิจารณาจากค่า Tolerance ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า VIF ต้องไม่เกิน 10

การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของสมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ตลอดจนอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกรวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งแรกพบว่า โครงสร้างตามสมมุติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับสมการ โครงสร้างตามสมมุติฐานเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังการปรับสมการ โครงสร้างใหม่ดังแสดงในภาพที่ 2



$\chi^2=75.93, df=69, P\text{-value}=.26, RMSEA=.01, \chi^2/df=1.10, GFI=.97, AGFI=.94$

ภาพที่ 2 สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ปรับเปลี่ยน

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่า มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 75.93, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 1.10, P-value เท่ากับ .26 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .97 ค่า AGFI เท่ากับ .94 ส่วนค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .01

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการปรับตัวในการทำงานตามสมการโครงสร้างสมมุติฐานที่มีการปรับแก้

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	JobSaT			WorkAd		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
JobC	.14*	-	.14*	.01	.04	.05
PerC	.47***	-	.47***	.34***	.14*	.45***
JobSaT	-	-	-	.46***	-	.46***
R^2		.31			.31	

***p < .001, *p < .05

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการปรับตัว

ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ทางบวก เท่ากับ .34 และ .46 ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน โดยส่งผ่านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก เท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ปัจจัยความพึงพอใจในงานและการปรับตัวในการทำงานในสมการ โครงสร้างมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .31 ทั้งคู่ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ Black (1988) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะงานมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความชัดเจนก็จะส่งผลให้บุคลากรทราบดีว่าตนเองถูกคาดหวังจากองค์กรและตนเองคาดหวังอะไรจากงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนแนวคิดของ Gostautaitė and Buciuniene (2010) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของงานยังส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การรับรู้ถึงคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผลงาน และความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในส่วนงานวิจัยที่ขัดแย้งกับผลการวิจัยนี้ เช่น Samad (2006) ที่วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคมประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกภาพในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร เช่นเดียวกับผลการศึกษาร่วมของ Ashforth, Saks, and Lee (1998) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหารธุรกิจมาทำการทดสอบด้วยสมการ โครงสร้าง ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เห็นได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้ขัดแย้งกับแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมา เป็นไปได้ว่าในบัณฑิตที่เพิ่งเข้าทำงานอาจยังไม่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ขาดเอกภาพในงาน ไม่เห็นความสำคัญของงาน ไม่มีอิสระในงาน และไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน เนื่องจากยังปฏิบัติงานได้ไม่นานทำให้ไม่เกิดสภาวะที่สำคัญทางจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การได้

รับผิดชอบผลลัพธ์จากการทำงาน และการรู้ผลของการกระทำ จึงทำให้พวกเขาไม่เห็นความสำคัญของคุณลักษณะงาน สอดคล้องกับรายงานของ ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (2555) ที่กล่าวว่า ปัญหาที่บัณฑิตใหม่พบจากการทำงานแรก ๆ คือ ปัญหาเรื่องการได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับหน้าที่ การถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า เรื่องของการได้รับสวัสดิการ หรือเงินเดือนไม่ตรงตามที่ตกลงไว้ ทำให้เกิดปัญหาและไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้และปัญหาเรื่องการเรียนรู้งาน

ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบัณฑิตที่รับรู้ว่าจะงานที่ต้องรับผิดชอบมีความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกภาพในงาน ความสำคัญของงาน มีความอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอกงาน ดัง Hackman and Oldham (1976, pp. 257-258) ได้กล่าวว่า หากลักษณะของงานที่บุคคลรับผิดชอบต้องอาศัยทักษะที่หลากหลาย ความมีเอกภาพในงาน ความสำคัญของงานจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการเพิ่มพลังและความพยายามมากขึ้น ส่วนความมีอิสระในงานซึ่งจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมการทำงานของตนเองได้ และช่วยเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของงานและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงาน โดยจะเพิ่มความรู้สึกเต็มใจและสมัครใจในการทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Thomas, Buboltz and Winkelspecht (2004) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .24 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับการศึกษาของ Bhuian, Al-Shammari, and Jerfri (1996) ที่พบว่าความมีอิสระในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน ความมีเอกภาพในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .22, .33, และ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 3 และ 4 พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .34 และ .47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 3 และ 4 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบัณฑิตที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบมีโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจภายในงานและภายนอกงาน รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lofquits and Dawis (1969:26) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลจะทำให้บุคคลเกิดความจำ (Memory) และความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับมาตรฐานของสังคม (Social Standard) ที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้อง โดยคุณลักษณะบุคลิกภาพ

มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานได้จำเป็นต้องผ่านกระบวนการต่างๆ 3 ประการ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Judge & Ilies, 2002) คุณลักษณะบุคลิกภาพสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม (Epstein, 1980) และคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Shaffer, Harrison, Gregersin, Black, & Ferzandi, 2006) ผลการวิจัยที่ค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Furnham, Petrides, Jackson, and Cotter (2002) และ Miroljub and Uglješa (2010) พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Caligiuri (2000) ที่พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญของต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษา Huang, Chi, and Lawler (2005) ที่ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันที่มาทำงานในประเทศไทยได้วัน พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32, .25, และ .44 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนการศึกษาของ Lee and Sukoco (2008) ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.917 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบบุคลิกภาพยังพบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่สามารถที่จะอธิบายกับกลุ่มตัวอย่างนี้ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรวงทิพย์ เขียรสุนทร (2554) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนไหวไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพแบบห้วนไหวซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงอารมณ์ทางด้านลบออกมา เช่น มีความวิตกกังวล มีความรู้สึกเป็นศัตรูอย่าง โกรธเคือง ความซึมเศร้า การคำนึงถึงแต่ตนเองทำให้ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องได้ และท้ายสุดอาจส่งผลเสียต่อบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ไปด้วย

ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 5 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบัณฑิตที่มีความพึงพอใจภายในงานและภายนอกงานย่อมส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Greenberg and Baron (2000: 170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่องาน เป็นเจตคติด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ Shultz and Schultz (1998, p. 250) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและเจตคติด้านบวกหรือด้านลบที่บุคคล



มีต่องานตามลำดับ ผลการวิจัยที่ค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang and Pierre (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจงานกับชาวฟิลิปปินส์ที่อพยพไปทำงานในประเทศแคนาดา พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .29 สอดคล้องกับการศึกษาของ Breiden, Mohr, and Mirza (2006) ทดสอบเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจงานกับการปรับตัวในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศเยอรมนี ผลวิจัยพบว่าความพึงพอใจงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประยุกต์ใช้ด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ

ผลการวิจัยสนับสนุนทฤษฎีบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาและการทำความเข้าใจในสภาพปัญหาหรือปรากฏการณ์การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในบริบทของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการศึกษารุ่นนี้ได้ยืนยันแล้วว่า แนวคิดและทฤษฎีทั้ง 3 เป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความเข้าใจในการปรับตัวในกาทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหาร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เกี่ยวข้อง หรือองค์กรต้องตระหนักในความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ ในการออกแบบหรือการทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาถึงรูปแบบบุคลิกภาพของบุคคลจำเป็นต้องนำมาวิเคราะห์เพื่อจำแนกและแยกแยะบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกเพื่อมอบหมายงานให้พวกเขาทำอย่างตรงกับคุณลักษณะที่พวกเขาเป็น ตลอดจนนำความรู้เหล่านี้ไปพัฒนาให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจถึงบุคลิกภาพที่แตกต่างส่งผลให้เกิดระดับการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ในขณะที่ปัจจัยคุณลักษณะงานก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องทำให้เกิดความท้าทายและมอบหมายให้ตรงกับลักษณะของบุคคล เพื่อให้บุคคลเกิดการปรับตัวในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนปัจจัยความพึงพอใจในงานที่นับว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกันที่องค์กรต้องนำมาพิจารณาและจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับตัวในการทำงานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปัทมา เตื่อกพันธ์. (2540). แนวคิดและการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น. *วารสารศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง*, 5(3), 77-80.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2555). *องค์กรในฝันบัณฑิตใหม่ มั่นคง-เงินเดือนสูง-มีซีเอสอาร์*. วันที่ค้นข้อมูล 15 ธันวาคม 2555, เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1332764107&groupid=09&catid=02&subcatid=0212
- ประยูรศรี บุตรแสนคม. (2555). การคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยพหุคูณ. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 17(1), 43-60.
- สรวงทิพย์ เรือรสมุทร (2554) การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 49: สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (หน้า 1-13). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิญา อินทราสุภา. (2550). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. ใน *การประชุมเชิงวิชาการด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การพระนครเหนือ ครั้งที่ 1*. (หน้า 9 – 17).
- อริสา สำรอง. (2553). *แบบจำลองความพึงพอใจเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์การพัฒนารายการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Adler, N. J. (1984). Women in international magement. *California Management Review*, 26(4), 78-79.
- Andrew, H. A., & Roy, S. C. (1991). *The Roy's Adaptation Model*. California: Aplenton & Lange.
- Arkoff, A. (1968). *Adjustment and Mental Health*. New York: McGraw-Hill.
- Ashforth, B. E., Saks, A. M., & Lee, R. T. (1998). Socialization and newcomer adjustment: The role of organizational context. *Human Relations*, 51(7), 897-926.



- Bhuiian, S. N., & Menguc, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 22(1), 1-11.
- Bhuiian, S. N., Al-Shammari, E. S., & Jefri, O. A. (2001). Work-related attitudes and job characteristics of expatriates in Saudi Arabia. *Thunderbird International Business Review*, 43(1), 21-31.
- Bhuiian, S., Al-Shammari, E. S., & Jefri, O. A. (1996). Organizational commitment, job satisfaction and job characteristics. *International journal of commerce & Management*, 6(3/4), 57-79.
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-291.
- Breiden, O., Mohr, A. T., & Mirza, H. R. (2006). An empirical test of a correspondence model of expatriate managers' work adjustment. *International Journal of Human Resource Management*, 17(11), 1907-1925.
- Caligiuri, M. C. (2000). Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. *Management International Review*, 40(1), 61-80.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dawis, R. V., & Lofquist L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minnesota: University of Minnesota Press.
- Epstein, S. (1980). The stability of behavior II implication for psychological research. *American Psychologist*, 35(9), 790-806.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T (2002). Do personality factors predict job satisfaction?. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1325-1342.
- Gostautaitė, B., & Buciniene, I. (2010). Integrating job characteristics model into the person environment fit framework. *Economics and Management*, 15(1), 505-511.



- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organization* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hezberg, F. (1973). *Motivation: Management of Success*. Elkgrove Village, Illinois: Advanced System.
- Huang, T., Chi, S., & Lawler, J. J. (2005). The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1656-1670.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of applied Psychology*, 87(5), 797-807.
- Lee, L., & Sukoco, B. M. (2008). The Mediating effects of expatriate adjustment and operational capability on the success of expatriation. *Social Behaviour & Personality: An International Journal*, 36(9), 1191-1204.
- Lofquist, L. H., & Dawis R. V. (1969). *Adjustment to Work: A Psychological View of Man's Problems in a Work-oriented Society*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Mendhall, M., & Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A Review. *Academy of Management Review*, 10(1), 39-47.
- Morley, M. J., & Flynn, M. (2004). Personal characteristics and competencies as correlates of intercultural transitional adjustment among US and Canadian sojourners in Ireland. *Management International*, 7(2), 31-46.
- Naumann, E. (1993). Organizational predictors of expatriate job satisfaction. *Journal of International Business Studies*, 24(1), 61-80.
- Naumann, E., Widmier, S. M., & Jackson, Jr, D. W. (2000). Examining the relationship between work attitudes and propensity to leave among expatriate salespeople. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 20(4), 227-241.



- Nicholson, N. (1984). A Theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172-91.
- Peltokorpi, V. (2008). Cross-cultural adjustment of expatriates in Japan. *International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1588-1606.
- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variables: Job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1), 1-12.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and Work Today* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gregersin, H. Black, J. S., & Ferzandi, L. A. (2006). You can take with you: Individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 109-125.
- Srivastava, S. K. (2002). An empirical study of job satisfaction and work adjustment in public sector personnel. *Dehi Business Review*, 3(2), 184-189.
- Su-Chao, C., & Ming-Shing, L. (2006). Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment - An Empirical study in Taiwan. *The Business Review, Cambridge*, 6(1), 201-207.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: A Pearson Education.
- Thomas, A., Buboltz, W. C., & Winkelspecht, C. S. (2004). Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *Organizational Analysis*, 12(2), 205-219.
- Tung, R. (1981). Selecting and training of personnel for oversea assignments. *Columbia Journal of World Business*, 16(1), 68-78.
- Wang, X., & Pierre, J. S. (2005). Work adjustment and job satisfaction of Filipino immigrant employees in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 22(3), 243-254.