

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

วันที่รับบทความ: 25 สิงหาคม 2564

วันแก้ไขบทความ: 9 พฤศจิกายน 2564

วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2565

พงศ์พันธ์ ศรีเมือง^{1*} และ จุรีวรรณ จันทลา²

บทคัดย่อ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่รวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งการแข่งขันที่รุนแรง และการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาการปรับตัวในการทำงานเพื่อให้สามารถคงอยู่ในงานได้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำนวน 202 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และการสุ่มเก็บอย่างง่าย (Simple random sampling) จากพนักงานในแต่ละแผนก สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่า $\chi^2/df = 1.228$, P-value = 0.67 โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่าระหว่าง 0.135 ถึง 0.879 ทั้งนี้ ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด โดยความสามารถในการปรับตัวในการทำงานพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 81.8 ส่วนปัจจัยบุคลิกภาพและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 72.2 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมีจำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเปิดเผยตัวเอง และตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่าตัวแปรความสามารถในการปรับตัวในการทำงานยังส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นกัน

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน, ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

*Corresponding author e-mail: pongpan.s@ku.th

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail: pongpan.s@ku.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail: Jureewan.j@ku.th



Causal Relationship of Personality, Human Resource Management, and Workplace Adaptive Ability Affecting Intention to Stay of Employees of Electrical Equipment Manufacturer and Distributor in Bangkok.

Received: 25 August 2021

Revised: 9 November 2021

Accepted: 28 March 2022

Pongpan Srimuang^{1*} and Jureewan Janpla²

Abstract

With the changing trend in today's fast-paced business world, including fierce competition and the advent of new technologies, employees in an organization have to face the problem of adapting to work in order to keep their jobs. The objectives of the study were: 1) to examine the congruence of the developed model of Personality, Human Resource Management, and Workplace Adaptive Ability influencing on the intention to stay of employees of electrical equipment manufacturer and distributor in Bangkok. 2) to investigate the causal relationship between the Personality, Human Resource Management, and Workplace Adaptive Ability influencing the intention to stay of employees of electrical equipment manufacturer and distributor in Bangkok. The samples participating in this study consisted of 202 employees of a private company. The multi-stage random sampling method and simple random sampling from each department were employed to select the samples. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and confirmatory structural model analysis.

The findings of the study are as follows: 1) The developed causal relationship model was consistent with the empirical data with $\chi^2/df = 1.228$, P-value = 0.67. The standardized coefficient of the antecedent factors ranged from 0.135 to 0.879. Workplace Adaptive Ability had the highest coefficient value. Meanwhile, Workplace Adaptive Ability (81.8 percent) predicted intention to stay in the organization, and Personality factors and Human Resource Management together predicted Workplace Adaptive Ability was at 72.2 percent. 2) The effect on the Workplace Adaptive Ability was determined by four variables. These include Personality in Agreeableness, followed by Conscientiousness, Extraversion and Human Resource Management, respectively. Similarly, the analysis showed that Workplace Adaptive Ability also influences intention to stay in the job.

Keywords: Personality, Human Resource Management, Workplace Adaptive Ability, Intention to Stay

*Corresponding author e-mail: pongpan.s@ku.th

¹ Lecturer, Bachelor of Business Administration (Management), Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University.
e-mail: pongpan.s@ku.th

² Lecturer, Bachelor of Business Administration (Management), Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University.
e-mail: Jureewan.j@ku.th

บทนำ

จากปรากฏการณ์การลาออกจากงานที่กำลังมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งสามารถพบได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังผลสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท Gartner โดย Baker & Zuech (2021) และรายงานการสำรวจเกี่ยวกับการลาออกของลูกจ้างของ World Economic Forum โดย Fleaming (2021) กล่าวไว้ในทิศทางเดียวกันว่า ความเป็นไปได้ที่การลาออกครั้งใหญ่กำลังจะเกิดขึ้น พนักงานมีแนวโน้มจะลาออกเมื่อต้องเผชิญกับความเครียดและแรงกดดันจากสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงจนประสบภาวะหมดไฟในการทำงานสอดคล้องกับรายงานการสำรวจความคิดเห็นพนักงานประจำ 31,092 คน ใน 31 ประเทศ ซึ่งรวมถึงประเทศไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 41 มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน (Microsoft, 2021, pp. 23) ทั้งนี้ จากรายงานศึกษาวิจัยทิศทางแรงงานของประเทศไทยในยุคอุตสาหกรรม 4.0 (ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล, อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์ และ ฉันทบุรณ์ ตีสสมสุข, 2562, น. 123) พบว่า การทำงานในระบบที่มีการแข่งขันสูงทำให้เกิดความเครียดและแรงกดดัน อีกทั้งเมื่อภาครัฐมีการประกาศใช้นโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ทำให้สถานประกอบการต้องปรับตัวตามไปด้วย มีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงาน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดและความกดดันจากงานเพิ่มขึ้น จนหลายคนตัดสินใจไม่ทำงานต่อไป องค์กรต้องประสบปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานไป ซึ่งการรับบุคลากรเข้ามาใหม่เพื่อหากำลังคนที่จะมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญอยู่แล้วในแต่ละครั้งนั้น จะก่อให้เกิดต้นทุนในการสรรหาว่าจ้างและการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ทั้งในรูปของตัวเงินและเวลา (Flamholtz, Johanson, & Roslender, 2020, pp. 1791-1813)

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานจึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจ ที่คาดว่า จะสามารถทำให้เข้าใจองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องอันส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ เพราะความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานและทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากผลการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาพบว่านักวิจัยมักจะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวและความตั้งใจคงอยู่ในงานในประเด็น ปัจจัยด้านบุคคล ด้านองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ รวมถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (นิศาชล ภูมิพินผล, 2559, น. 16; นิตยา วันทยานนท์, 2556, น. 9) แต่หากมองในมิติของกระบวนการบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรักษาให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรด้วยกลไกต่าง ๆ ทั้งการจูงใจ การพัฒนา และการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีเจตนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในระยะเวลานานด้วยความสมัครใจและพึงพอใจโดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน (นิศาชล ภูมิพินผล, 2559, น. 18-24) และหากบุคคลที่ได้มาร่วมงานนั้น ได้รับการพัฒนาที่ดี สามารถดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้ การเก็บรักษาคนที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรจะให้องค์การนั้นมีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (สุปรียา ม่วงรอด, 2563, น. 18) ดังนั้น การจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะอาจจะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานได้

ทั้งนี้ นอกเหนือจากประเด็นการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยในด้านองค์การแล้ว ยังมีปัจจัยอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปรับตัว คือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งในปัจจุบัน การสรรหาบุคคลเริ่มให้ความสำคัญในการทดสอบด้านบุคลิกภาพเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านบุคลิกภาพนี้ เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยากกว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ทั่วไป หากกล่าวถึงการประเมินทางด้านประชากรศาสตร์ที่ถึงแม้จะได้ค่าออกมาเหมือนกัน หากแต่ว่าเป็นคนที่เติบโตมาต่างยุคสมัยกัน พฤติกรรมของมนุษย์ก็อาจไม่เหมือนกัน แต่การเข้าใจและได้ทราบถึงลักษณะบุคลิกภาพ ความเป็นตัวตนของพนักงาน จะเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวตนของพนักงานนั้นจริง อีกทั้งยากที่จะเปลี่ยนแปลง

ไปตามกาลเวลา (กฤษ จรินทร์, 2560, น. 189-210) ซึ่งหากสามารถทำความเข้าใจต่อลักษณะของพนักงานที่เป็นเงื่อนไขต่อการแสดงออกมาได้ จะทำให้องค์กรจัดองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทำให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานและทำงานในองค์การได้ในระยะยาว (ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557, น. 45-54)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำปัจจัยด้านบุคลิกภาพควบคู่กับการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างเป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานและมีผลต่อเนื่องไปยังความตั้งใจในการคงอยู่เพื่อกำหนดเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้างที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไปได้ โดยในการศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกดำเนินการศึกษาวิจัยจากพนักงานของบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์การที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 มีรายได้มากกว่า 2,800 ล้านบาทต่อปี มีลูกค้าที่เป็นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนขนาดใหญ่ทั้งในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม การค้าและที่อยู่อาศัย เป็นองค์การที่มีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก้าวหน้าให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม รวมถึงกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้พนักงานมีการเติบโตอย่างมั่นคงและสร้างเสริมศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเมินได้ว่าเป็นองค์การที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานกับองค์การให้นานที่สุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นระดับความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลในการวางแผนที่จะทำงานอยู่ในองค์การ (Sourdif, 2004, pp. 59-68) จะสะท้อนถึงระดับของความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่มีการลาออก โอนย้ายหรือแยกออกจากหน่วยงาน (Boyle, Hansen, & Taunton, 1999, pp. 361-371) เป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ และทักษะในการทำงานให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุด (Mathis & Jackson, 2004, pp. 163-164) ซึ่งเบญจมาศ ทองเรือง (2560, น. 51) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ไว้ว่า 1) การรักษาบุคลากรให้องค์การไม่สูญเสียคนมีความสามารถไปเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์การถ้าองค์การจัดกิจกรรมที่จะรักษาบุคลากรไว้เป็นอย่างดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ในทางตรงกันข้ามบุคลากรยอมแสวงหาองค์การใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ส่งผลให้องค์การต้องหากบุคลากรมาทดแทน ซึ่งสิ้นเปลืองทรัพยากรขององค์การเป็นอย่างมาก 2) การรักษา

บุคลากรให้คงอยู่ ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรได้ บุคคลภายนอกทั่วไปจะรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่บุคลากรขององค์กรเป็นอย่างดี 3) การรักษาบุคลากรจะส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศเพราะจะไม่มีปัญหาการเรียกร้องสิ่งที้องค์การไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือขณะที่ปฏิบัติงาน ดังนั้น การรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรจึงก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่องค์กรเอง ซึ่งเป็นกระบวนการในเชิงบริหารที่จะต้องให้ความใส่ใจต่อบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานด้วยความภาคภูมิใจเต็มความสามารถ ทำให้ทุกคนมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

จุไรวรรณ บินดุเหล็ก (2562, น. 68) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน ภูมิลำเนา ภาวะครอบครัว 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ 3) ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ ผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน ระบบงาน รวมถึง Mathis & Jackson (2004, pp. 164-168) ซึ่งมีประเด็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้เสนอถึงปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristics of the Employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเห็นเด่นชัด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงาน จะทำให้อัตราการลาออกลดลง 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/Person Match) ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time Flexibility) และความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work/Life Balancing) 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career Opportunities) ถ้าองค์กรได้มีการพัฒนาทางอาชีพจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงานถือว่าการสนับสนุนที่เหนือกว่าค่าตอบแทน จะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทางอาชีพ (Training/Development and Mentoring) และการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning/ Advancement) (4) ด้านการให้รางวัล (Reward) เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยผลงานและค่าตอบแทน (Performance and Compensation) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) และ (5) ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships)

ทั้งนี้ในงานวิจัยของ Chew & Chan (2008, pp. 503-522) ได้กล่าวถึงประเด็นความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยได้อธิบายถึงการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานจะประกอบด้วยประเด็นความรู้สึกหรือสภาพของจิตใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบในงาน ซึ่งสอดคล้องกับจุไรวรรณ บินดุเหล็ก (2562, น. 16-18) ที่ได้ศึกษาว่าถึงความทุ่มเทให้กับงานที่ปฏิบัติ ความสุขที่ได้อยู่ในองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่ในงานไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น รวมถึง นิตยา วันทยานันท์ (2556, น. 91) ได้ศึกษาความต้องการที่จะทำงานในที่เดิมแม้จะมีอุปสรรคเกิดขึ้น

ดังนั้น ความตั้งใจคงอยู่ในงานจะสะท้อนให้เห็นได้จากความทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงาน อยากจะทำงานในองค์การของตนต่อไปโดยไม่คิดจะลาออกไป มีความเต็มที่ที่ให้องค์การบรรลุเป้าหมายรวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (Workplace Adaptive Ability)

การปรับตัวนั้นจะเกิดจากการที่บุคคลมีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น ซึ่งช่วยในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นและไม่ทำให้เกิดความเครียด และการปรับตัวในการทำงาน คือ การปรับและเปลี่ยนแปลงความรู้สึกร่างกายของบุคคลให้สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ซึ่งลักษณะ สรีรวิวัฒน์ (2561, น. 7-17) ได้อธิบายถึงสาเหตุของการปรับตัวไว้ดังนี้ 1) มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิต เป็นเหตุให้บุคคลพัฒนาเรียนรู้ เพื่อให้ดำเนินชีวิตตนได้มีความสุข 2) มีการเปลี่ยนแปลงของบุคคล การเติบโตที่ย่อมส่งผลกับการคิด การเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รวมถึงค่านิยมทัศนคติ ซึ่งบุคคลจึงต้องปรับตัวเองจนสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทสถานภาพ หน้าที่และความรับผิดชอบ 3) ความต้องการของบุคคล ซึ่งประกอบทั้งความต้องการภายนอก ได้แก่ ความต้องการหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวดและพยายามทำให้ตนเองได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากคนรอบข้าง ส่วนความต้องการภายใน เกิดจากแรงจูงใจและความต้องการ หรือบุคลิกภาพของตัวบุคคล หากความต้องการไม่เป็นความคาดหวังจะก่อให้เกิดความเครียด วิตกกังวลจนอาจกระทบต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจตามมา ทั้งนี้ ศิริรัตน์ ศิริพันธ์ (2552, น. 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวในการทำงานว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ คือ ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและเข้าใจลักษณะงาน สามารถแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ เพื่อทำงานงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ คือ ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรกำหนดขึ้น และ 3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยมีแนวคิดที่สอดคล้องกับ กล้าหาญ ณ น่าน (2557, น. 43-44) ซึ่งได้สรุปถึงปัจจัยในการปรับตัวในการทำงานประกอบด้วย (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสนใจ บุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ (2) ปัจจัยลักษณะของงาน ประกอบด้วย งานและโอกาสที่มีคุณสมบัติที่งานต้องการและสภาพการทำงาน และความพึงพอใจที่ได้รับ และ (3) ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และชนชั้นทางสังคมของบุคคล

ทั้งนี้ ชันติยา สุภณา (2559, น. 26) กล่าวไว้ว่า เมื่อพนักงานมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวในการทำงานส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักแสดงความคิดเห็นว่า งานที่ทำไม่เหมาะสมกับตน หรือคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า ตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป ทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไป (เศรษฐ์รัฐ พัฒนมาศ และ ธีทัต ตรีศิริโชติ, 2562, น. 74-89) อีกทั้ง ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2557, น. 45-54) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of work adjustment: TWA) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน (Theory of work role transitions) และแนวทางการศึกษาเส้นทางการปรับตัวในการทำงาน (Pathways to adjustment) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวในการทำงานที่เป็นผลจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านบุคคล โดยการปรับตัวจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานได้

ดังนั้น จากแนวคิดในเรื่องของการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจอยู่ในงานที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และ 3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานต่อไป ทำให้สามารถกำหนดสมมติฐานได้เป็นดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพ หมายถึง กลุ่มของลักษณะทางจิตและเป็นกลไกของบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีการจัดการและค่อนข้างคงที่ และจะส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่น การปรับเปลี่ยนทางจิต ร่างกาย และสภาวะแวดล้อมทางสังคม ซึ่ง ลักษณะเฉพาะตัวที่ประกอบขึ้นมาเป็นบุคคล ทำให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอก และส่วนที่เป็นลักษณะภายใน บุคลิกภาพนั้นเกิดมาจากพันธุกรรม การเลี้ยงดู การเรียนรู้ และประสบการณ์ในวัยเด็ก ซึ่งเราสามารถวัดบุคลิกภาพได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันจะช่วยให้สามารถอธิบาย เข้าใจ และทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ (ทิพย์วิมล จรลี, 2558, น. 17)

ในการศึกษาถึงลักษณะของบุคลิกภาพมีมาอย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five-Factor Model) ของ McCrae & Costa (2008, pp. 139–153) ได้ถูกศึกษาจนเป็นที่ยอมรับจากนักวิจัยว่าสามารถใช้เป็นเครื่องมือแบ่งหมวดหมู่บุคลิกภาพและมียังองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ครอบคลุมขอบเขตของการพรรณนาบุคลิกภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายด้าน ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 1) บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism or Emotional Stability) ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความวิตกกังวล ความโกรธ ความซึมเศร้า ความประหม่าอาย ความหุนหันพลันแล่น และความอ่อนแอต่อความเครียด 2) บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง (Extraversion) ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ท่าทีที่อบอุ่น ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก เต็มไปด้วยพลังและความรวดเร็ว ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และอารมณ์แจ่มใส 3) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ การมีจินตนาการที่กว้างไกล การมีสุนทรียภาพ ไวต่อความรู้สึกของตนเอง ความเต็มใจที่จะลองทำอะไรสิ่งแปลกใหม่ การเปิดกว้างทางด้านความคิด และการเปิดกว้างด้านค่านิยม 4) บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (Agreeableness) ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น การยอมตาม ความอ่อนน้อมถ่อมตน และความอ่อนโยน และ 5) บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (Conscientiousness) ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความมีสมรรถนะ ความมีระเบียบ การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ การมุ่งความสำเร็จ การมีวินัยในตนเอง และความสุ่มรอบคอบ

ทั้งนี้ มีนักวิจัยหลายท่านนำลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้ในการวัดบุคลิกภาพ เช่น Awais, Mohamed, Rageh & Pandiyan (2014, pp. 73–96) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปรับตัวและประสิทธิภาพในการทำงานของชาวต่างชาติ โดยใช้การวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ในการวัดลักษณะบุคลิกภาพ โดยพบว่า บุคลิกภาพสามารถอธิบายการปรับตัวในการการทำงานได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตรวี มุสิกสุต (2556, น. 123) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะทำให้บุคคลมีความสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี อีกทั้ง กล้าหาญ ณ น่าน (2557, น. 43–44) ได้ผลวิจัยที่มีลักษณะบุคลิกภาพและความพอใจในงานซึ่งสามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 39 ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบจะเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในองค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

การจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น มีบทบาทสำคัญในการเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กรเนื่องจากมนุษย์จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยต้องพัฒนาทั้งตัวบุคคลและอาชีพ บริหารผลการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การอย่างบูรณาการ (ธเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2560, น. 48-67; บุรฉัตร จันทรแดง, คมสัน บุพตา และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2561, น. 219-236) โดย Mathis & Jackson (2004, pp. 4-6) ได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ (จิตชนก ผู้รุ่งเรือง, 2560, น. 4-29; Ivancevich, 2001, pp. 127-550) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่องค์การใช้ในการค้นหาและจูงใจผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์การให้มาสมัครงานในตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ จากนั้นจึงใช้เกณฑ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผู้สมัครอย่างยุติธรรม มีความโปร่งใสและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ 2) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์การใช้สิ่งที่มีพนักงานปรารถนาเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ เช่น การให้รางวัล การให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งองค์การมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความพยายามของบุคลากร โดยมุ่งเน้นความยุติธรรม 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์การกำหนดแนวทางและกระบวนการในฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ ความสามารถ ไปจนถึงมีทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี และ 4) การรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์การมีกระบวนการที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุด โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายงานของตนเองหรือข้ามสายงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นร้องทุกข์ได้หลายช่องทาง และเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นก็มีการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขร่วมกับพนักงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสมดุลในชีวิตทั้งเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนจนถึงการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

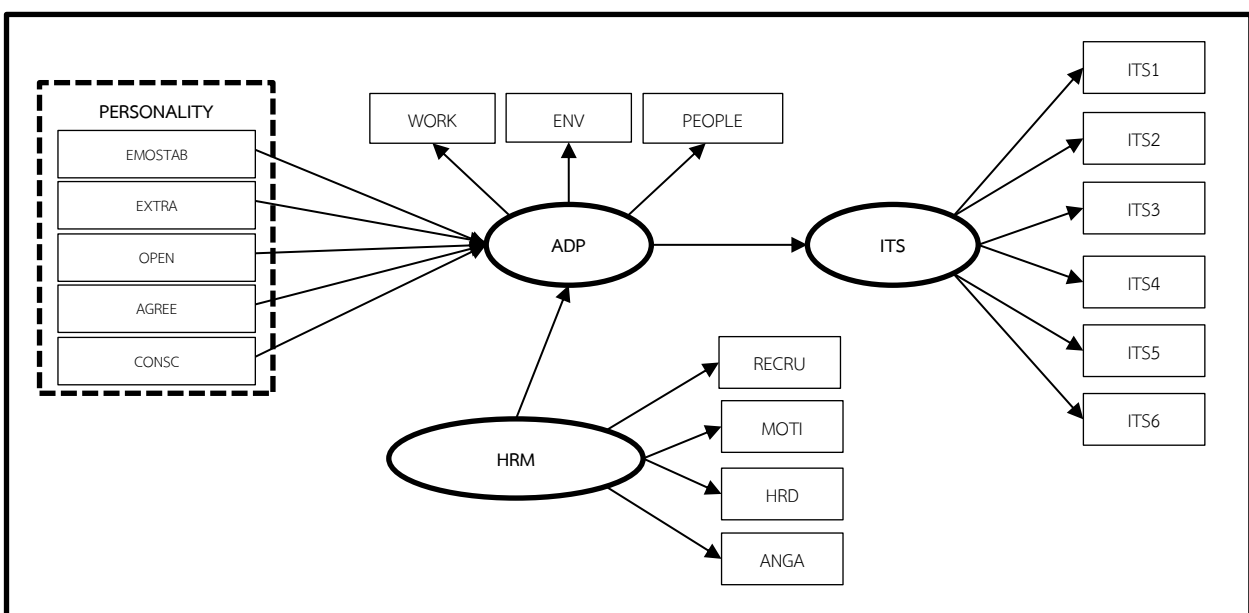
ทั้งนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้้องค์การมีบุคลากรที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้บุคลากรที่ดีมีความสามารถในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ ซึ่งส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและสามารถแข่งขันกับ้องค์การอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะในการแข่งขันในยุคปัจจุบันนั้น บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบ เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์และใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเอง หากพนักงานไม่มีพัฒนา ปรับตนเองให้เข้ากับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ได้ จะไม่สามารถอยู่รอดในการทำงานใน้องค์การต่อไป (โสภณ ชยามฤต, 2564, น. 38-50) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลมาศ ศิริมาตย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556, น. 525-540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของ้องค์การในการก้าวเข้าสู่ AEC พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความพร้อมของ้องค์การในด้านการปรับตัวในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องตามแนวคิดของ William & Terence (1981, pp. 281) ที่กล่าวไว้ถึงการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความก้าวหน้าและช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้

ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 2) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ 4) การรักษาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นปัจจัยที่องค์การสามารถจัดการเพื่อให้พนักงานที่การปรับตัวในการทำงานที่ดีขึ้น สามารถ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้เป็น

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพและการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

จากแนวคิดและผลการวิจัยของวรรณกรรมที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงานได้ตามผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน (จิตรวี มูลิกสุต, 2556, น. 123) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ กล้าหาญ ณ่าน (2557, น. 43-44) ที่พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางเดียวกันต่อการปรับตัวในการทำงาน ส่วนในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานดังผลวิจัยของ กุลมาศ ศิริมาตย์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556, น. 525-540) ที่สรุปได้ว่า กระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลวิจัยของ บุรฉัตร จันทร์แดง, คมสัน บุพตาและเสาวลักษณ์ โทศลกิตติอัมพร (2561, น. 219-236) ที่กล่าวถึงกระบวนการต่าง ๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานยังส่งผลต่อการคงอยู่ในงานด้วยเช่นกัน ดังผลวิจัยที่ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2557, น. 45-54) ได้ศึกษาตามทฤษฎีว่าด้วยการปรับตัวในการทำงาน (Theory of work adjustment: TWA) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวในการทำงานของพนักงานนั้นส่งผลต่อการคงอยู่ในงานได้ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา สามารถนำมาผนวกสร้างเป็นโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ดังในภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ด้านพื้นที่คือ การเลือกธุรกิจในการดำเนินการวิจัย ซึ่งเป็นผู้ประกอบการโรงงานนำเข้า ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ด้านเวลา ระหว่างเดือนมีนาคม 2564 – สิงหาคม 2564 และ 3) ด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเอกชนซึ่งประกอบธุรกิจนำเข้า ผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ในระบบปรับอากาศ ระบบทำความเย็น และระบบส่งจ่ายไฟฟ้า มีจำนวนพนักงานประจำทั้งสิ้น 314 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 202 คน โดยผู้วิจัยได้พิจารณา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรตัวแปรสังเกต (Observed Variables) (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010, pp. 741-742) ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตทั้งหมด 18 ตัวแปร หากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 10 คนต่อตัวแปร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 180 คน แต่เพื่อให้เข้าเงื่อนไขขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดไว้ที่ขั้นต่ำ 200 คน

ขั้นตอนที่ 2 จากข้อมูลขององค์การมีการแบ่งส่วนงานเป็น 10 ฝ่าย จึงทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ให้ได้จำนวนที่สอดคล้องกับสัดส่วนของแต่ละฝ่าย โดยเมื่อปิดเศษจากการคำนวณชั้นแล้ว สามารถกำหนดได้เป็นจำนวน 23, 23, 43, 18, 23, 15, 11, 14, 12 และ 20 คนตามฝ่ายงานที่มี รวมทั้งหมดเป็นข้อมูลที่ต้องเก็บจำนวน 202 คน จากนั้นจึงประสานตัวแทนให้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มเก็บอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมในอดีตทั้งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามศัพท์ของตัวแปรต่าง ๆ จากนั้นได้จึงได้พัฒนาสร้างแบบสอบถามโดยการประยุกต์จากวรรณกรรมต่าง ๆ ให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ที่ได้กำหนดไว้ โดยได้ประยุกต์จากวรรณกรรมของ ชิดชนก ผู้รุ่งเรือง (2560, น. 80-85) ตามแนวคิดของ Ivancevich (2001, pp. 127-550) เพื่อกำหนดการวัดปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และใช้เครื่องมือการประเมินบุคลิกภาพตามรูปแบบการวัดบุคลิกภาพ 5 ด้านของ McCrae & Costa (2008, pp. 139-153) ซึ่งประยุกต์จากวรรณกรรมของ จิตรวี มุสิกสุต (2556, น. 142-143) รวมถึงการประยุกต์วรรณกรรมของจิตรวี มุสิกสุต (2556, น. 141) และแนวคิดด้านการปรับตัวของ กล้าหาญ ฌ น่าน (2557, น. 39-67) เป็นการวัดความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ส่วนในด้านความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ประยุกต์วรรณกรรมของนิศาชล ภูมิพื้นผล, (2559, น. 100) และ นิตยา วันทยานนท์ (2556, น. 91) นำมาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งแบบสอบถามได้ 6 ส่วน ประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ดูแล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และมีประสบการณ์ในการทำวิจัยเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 โดยมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.0

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) นั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยทุกองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มากกว่า 0.8

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับองค์การและส่งแบบสอบถามให้เพื่อรวบรวมข้อมูลตามสัดส่วนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการสุ่มเก็บอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยกำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลไว้ดังนี้ (Arbuckle, 2019, pp.55-654; Carmines, & McIver, 1981, pp.80)

ตารางที่ 1 เกณฑ์การวัดความสอดคล้องของโมเดล

ลำดับ	สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1	ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	> 0.05
2	ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df)	< 2.00
3	ค่า GFI, CFI	> 0.90
4	RMSEA	< 0.08

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดัชนีความน่าเชื่อถือขององค์ประกอบ (CR) ดัชนีความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์สูงสุด (MVS) และค่าเฉลี่ยกำลังสองของสหสัมพันธ์ (AVS) โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์ (Fornell & Larcker, 1981, pp. 39-50) ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 Reliability and Construct Validity Test

Latent Var.	Observed Var.	Factor Loading	Reliability	CR (>0.7)	AVE (>0.5)	MVS (<AVE)	AVS (<AVE)
ADP	WORK	0.695	0.811	0.788	0.617	0.412	0.348
	ENV	0.810					
	PEOPLE	0.843					
HRM	RECRU	0.815	0.862	0.856	0.598	0.436	0.325
	MOTI	0.754					
	HRD	0.773					
	ANGA	0.750					
ITS	ITS1	0.862	0.912	0.945	0.678	0.697	0.445
	ITS2	0.875					
	ITS3	0.615					
	ITS4	0.836					
	ITS5	0.849					
	ITS6	0.874					

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด 1) ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (ADP) วัดด้วยตัวแปรสังเกตจำนวน 3 ตัวแปร ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน (PEOPLE) รองลงมา ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV) และการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ (WORK) ตามลำดับ 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) วัดด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัว น้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดคือ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (RECRU) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) การจูงใจ (MOTI) และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ (ANGA) ตามลำดับ 3) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) วัดด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ITS2) รองลงมาได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (ITS6) ความตั้งใจจะทำงานระยะยาว (ITS1) ความสุขของการทำงานในองค์กร (ITS5) ความเต็มใจให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ITS4) และการไม่คิดลาออก (ITS3) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าในขั้นต้น โมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงโดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Anderson & Gebing, 1988, pp. 411-423) แล้วพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้ ทั้งนี้ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสัมพันธ์		Unstandardized		Standardized	t	P	R ²
		B	S.E.	Beta			
EMOSTAB	→	-0.024	0.048	-0.022	-0.497	0.619	0.722
EXTRA	→	0.343	0.109	0.229	3.134**	0.002	
OPEN	→	-0.161	0.101	-0.103	-1.599	0.110	
AGREE	→	0.584	0.124	0.370	4.702***	0.000	
CONSC	→	0.520	0.146	0.351	3.567***	0.000	
HRM	→	0.160	0.068	0.135	2.349*	0.019	
ADP	→	0.756	0.062	0.879	12.254***	0.000	

Chi-Square = 114.205, P = 0.67, Chi-Square/DF = 1.228, GFI = 0.943,

CFI = 0.992, RMSEA = 0.034

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

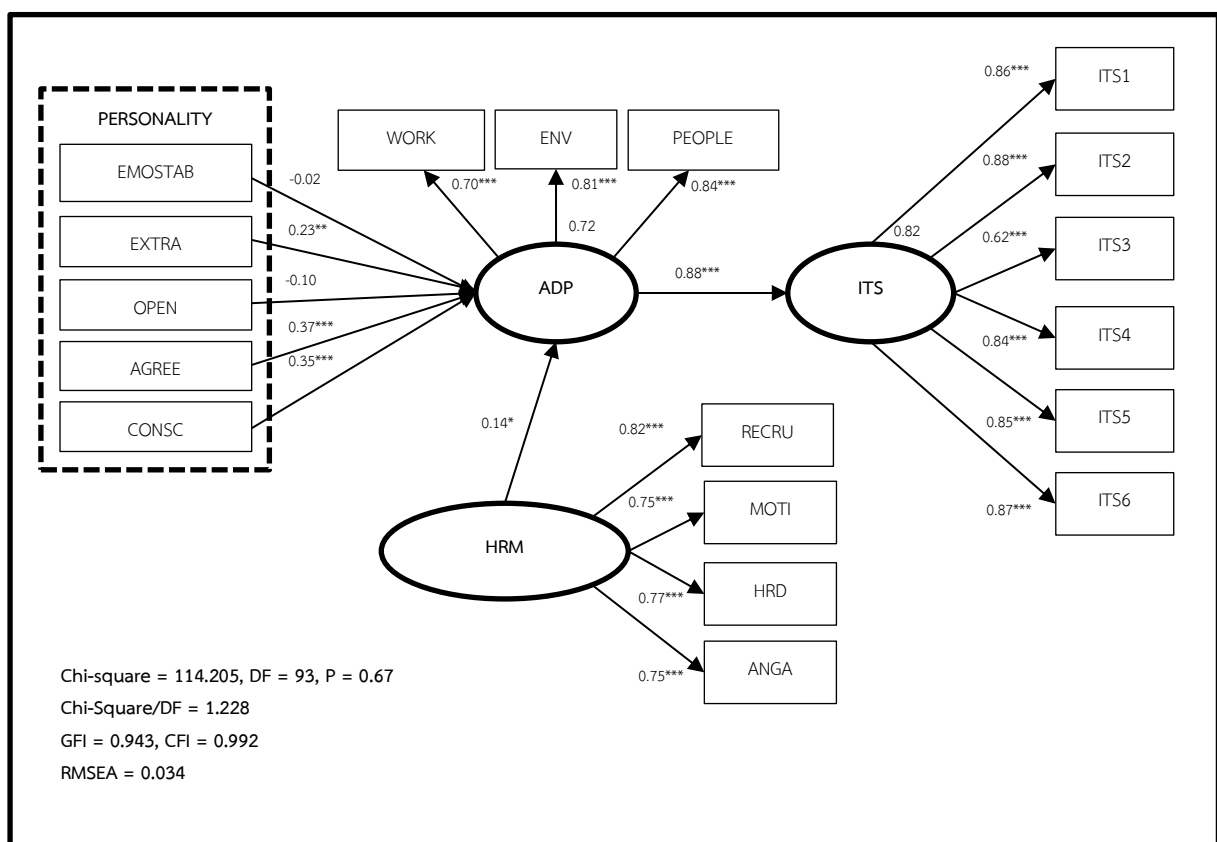
1. ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (ADP) ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน (ITS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของ 0.879 โดยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (ADP) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITS) ได้ร้อยละ 81.8

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอยู่ระหว่าง 0.135 – 0.370 โดยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (AGREE) ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน (ITS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สูงที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านความรับผิดชอบ (CONSC) ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน (ITS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านการเปิดเผยตัวเอง (EXTRA) ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน (ITS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน (ITS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำที่สุด ทั้งนี้มีปัจจัย

บุคลิกภาพ 2 ด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตาม ได้แก่ บุคลิกภาพในด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (EMOSTAB) และด้านการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN)

3. ปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) รวมกันมีความสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (ADP) รวมกันอยู่ร้อยละ 72.2

4. เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า สัดส่วนระหว่างค่า ไคสแควร์กับระดับองศาอิสระมีค่า 1.228 ซึ่งน้อยกว่า 3 ดัชนีวัดความกลมกลืน (CFI) มีค่า 0.992 ซึ่งมากกว่า 0.90 ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่า 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.08 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถวาดได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงาน (ADP) ที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน (ITS) ซึ่งในองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน (ADP) วัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน (PEOPLE) ส่วนความตั้งใจอยู่ในงาน (ITS) วัดด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร มีตัวแปรความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ITS2) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน (ADP) ประกอบด้วยปัจจัยบุคลิกภาพและปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์(HRM) ซึ่งในส่วนปัจจัยบุคลิกภาพที่ส่งผลนั้น มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วยด้านความเข้าใจผู้อื่น (AGREE) ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (CONSC) และด้านการเปิดเผยตัวเอง (EXTRA) ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน (ADP) นั้น วัดด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปรโดยน้ำหนักตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (RECRU)

อภิปรายผล

1. ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าในขั้นต้น โมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงโดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดลแล้ว (Anderson & Gebing, 1988, pp. 411-423) พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้ โดยมีผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) ดัชนีความน่าเชื่อถือขององค์ประกอบ (CR) ดัชนีความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์สูงสุด (MVS) และค่าเฉลี่ยกำลังสองของสหสัมพันธ์ (AVS) ผ่านเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์ทั้งหมด (Fornell & Larcker, 1981, pp. 39-50) ทั้งนี้ สังเกตได้ว่ามีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางและค่า t บางตัวติดลบ แต่เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตาม

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน

บุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในงาน เนื่องด้วยผลจากการที่ปรับตัวในการทำงานได้ดีจะมีทัศนคติต่องานที่ดีและประเมินถึงความสามารถของตนเองที่ยังปฏิบัติงานต่อไปได้ โดยองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน (PEOPLE) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความสุขของการอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้สุขภาพจิตดี สามารถมีสังคมในการทำงานที่ดี ทำให้ไม่ต้องการจะย้ายงาน อีกทั้งมนุษย์มักมีความรู้สึกปลอดภัยกับสิ่งที่คุ้นเคยและหากในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจที่จะคงอยู่ในงาน ส่วนในองค์ประกอบถัดมา คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV) นั้น อธิบายได้ว่า หากสภาพแวดล้อมใน

การทำงานไม่สอดคล้องกับความต้องการ ย่อมไม่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขดังที่ ศิริรัตน์ ศิริพันธ์ (2552, น. 68-76) และ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562, น. 104) ได้กล่าวถึงปัจจัยสุขวิทยาที่จะนำไปสู่ความพอใจและทำให้บุคคลากรคงอยู่ในงานได้ รวมถึงในองค์ประกอบสุดท้าย ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงาน (WORK) หากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ อาจทำให้งานออกมาไม่มีคุณภาพ ไม่ได้รับการยอมรับ ก่อให้เกิดความเครียด ย่อมจะมีผลต่อความต้องการคงอยู่ในงานของบุคคลากรได้ เพราะในการทำงาน มนุษย์ย่อมต้องการความสำเร็จในงานและต้องการให้ผลงานของตนเป็นที่ยอมรับในองค์การ

2.2 บุคลิกภาพและการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กล้าหาญ ณ น่าน (2557, น. 39-67) ได้กล่าวว่าบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานได้โดยจากผลการวิจัยนั้น บุคลิกภาพที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานประกอบไปด้วยด้านความเข้าใจผู้อื่น (AGREE) ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (CONSC) และด้านการเปิดเผยตนเองตามลำดับ (EXTRA)

ด้วยการทำงานในปัจจุบันอยู่ท่ามกลางสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง เกิดสภาพแวดล้อมที่กดดันต่อการทำงานนั้น บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (AGREE) สูงจะสามารถยอมรับในตัวตนของใครรอบข้างได้ง่าย ดังนั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย (จิตรวิ มุสิกสุต, 2556, น. 122-123) คนที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้จะชอบการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ ได้ดี มีแนวโน้มที่จะยอมรับบรรทัดฐานของผู้อื่นมาเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งแตกต่างกับผู้ที่บุคลิกด้านนี้ต่ำ จะปฏิบัติแต่สิ่งที่ตรงกับบรรทัดฐานของตนเองเท่านั้น ดังนั้นผู้ที่มีบุคลิกภาพในด้านความเข้าใจผู้อื่นสูง ย่อมสามารถยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับการทำงานได้ง่าย และบุคลิกภาพในด้านความรับผิดชอบ (CONSC) เป็นความตระหนักในหน้าที่ ซึ่งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง เปรียบเป็นการเข้ามาทำงานแล้ว ต้องทำงานของตนให้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ที่มีบุคลิกภาพในด้านนี้สูงจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนและต้องการให้เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จ โดยจะแสดงถึงความสามารถในการควบคุมตนเองได้ดี แต่ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำมักมีลักษณะไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ไม่มีระเบียบในการทำงาน (กฤษ จรินทร์, 2560, น. 189-210) ซึ่งผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง ย่อมมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลไม่ว่าจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง หรือจะปรับตัวให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใดก็ตาม

สำหรับด้านการเปิดเผยตนเอง (EXTRA) เป็นบุคลิกภาพที่สามารถพร้อมรับกับแรงกดดัน และการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคได้ดี (ทิพย์วิมล จรลี, 2558, น. 110) อีกทั้งบุคลิกชนิดนี้ จะมีพลังในการทำงานเมื่ออยู่ท่ามกลางผู้คนซึ่งเป็นไปได้ที่จะได้รับประสบการณ์และความรู้ที่หลากหลายจนสั่งสมเป็นความสามารถของบุคคล จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะเป็นบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีเช่นกัน

ส่วนในด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (EMOSTAB) จะอธิบายถึงการแสดงออกหากอยู่ในภาวะที่มีความกดดัน เป็นผู้ที่ถูกกระตุ้นต่อสิ่งเร้าได้ง่าย ซึ่งอาจปรากฏทั้งในด้านบวกและด้านลบได้ ดังนั้นบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงอาจมีการแสดงออกทั้งในด้านที่ยอมรับหรือต่อต้านในด้านการปรับตัวได้ (ทิพย์วิมล จรลี, 2558, น. 28) ผู้ที่ไม่มั่นคงทางอารมณ์และเกิดอารมณ์ทางลบอาจจะหนีปัญหาหรือต่อต้านสิ่งที่กำลังเผชิญหน้า ส่วนผู้ที่มีอารมณ์ด้านบวกจะสามารถยอมรับได้ง่ายและไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่มี ดังนั้น บุคลิกภาพในด้านนี้จึงไม่ได้มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเนื่องจากการแสดงออกมีทั้งด้านลบและด้านบวกได้

ในด้านการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) เป็นรูปแบบของคนที่มีความกระตือรือร้นในการแสดงจินตนาการ โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์สูง จะสนใจในสิ่งใหม่บ่อยครั้งแต่เป็นแบบผิวเผินซึ่งต่างกับบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ต่ำจะสนใจน้อยสิ่งแต่มีความสนใจมากเป็นพิเศษ (McCrae & Costa, 2008, pp. 139–153) ดังนั้นหากผู้ที่มีบุคลิกภาพลักษณะนี้ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ย่อมสามารถเกิดผลได้ ทั้งผู้ที่ปรับตัวได้และปรับตัวไม่ได้ อาจขึ้นอยู่กับระดับความสนใจในประเด็นที่ต้องรับมือมากกว่า ดังนั้นบุคลิกภาพในด้านนี้จึงไม่ได้มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการวิจัย การจัดการทรัพยากรบุคคลมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นส่วนงานที่ต้องจัดการกับผลกระทบต่าง ๆ ที่มีต่อพนักงาน ทั้งการจัดการให้พนักงานสามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาขวัญกำลังใจและความผูกพันของพนักงาน รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้นหากองค์กรมีการจัดการที่ดีและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะช่วยลดแรงกดดันที่มีต่อตัวบุคลากรรวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Binu, 2021, pp. 203-226) ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเช่นกัน โดยบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งนี้ มีแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน รวมถึงการให้ความสำคัญในเรื่องบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นมิตรและส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองเสมอ โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Ivancevich, 2001, pp. 127-550) เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญจากผลการวิจัยจะประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก (RECRU) หากองค์กรมีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่ดี ย่อมได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงาน เพราะการสรรหาและคัดเลือกเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานรวมถึงเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ หากมีการคัดเลือกที่เหมาะสม โปร่งใส และมีการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนก่อนจะรับเข้ามาทำงาน จะทำให้พนักงานสามารถเข้าใจเงื่อนไขในการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงานรวมถึงวิธีประเมินผลได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้เร็วและมีประสิทธิภาพ (ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557, น. 45-54)

องค์ประกอบที่สำคัญต่อมา คือในด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) หากมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความก้าวหน้าในหน้าที่และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวหน้าไปในสถานะที่สูงขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี (กุลมาศ ศิริมาตย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2556, น. 525-540) อีกทั้งการสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่พนักงานยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ด้วย ส่วนในด้านการจูงใจ (MOTI) ที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคลากรยินดีที่จะปรับตัว ยอมรับเงื่อนไขขององค์กรได้ ทั้งในเรื่องของการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การประเมินค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม สอดคล้องกับ บุรฉัตร จันทรแดง, คมสัน บุพตา และเสาวลักษณ์ โกลลภิตติอัมพร (2561, น. 219-236) ที่กล่าวไว้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าครองชีพ เพื่อช่วยเหลือให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามหลักความพอเพียง มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพในสังคมได้อย่างมีความสุขตามความเหมาะสมของฐานะ ครองชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงหากองค์กรมีกระบวนการแก้ไขปัญหาของบุคลากรทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิตในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ง่ายขึ้น เป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ (ANGA) ให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กร เป็นการสร้างความสุขและสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน รวมถึงการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นการทำงานที่มือนาคที่ดีได้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ กุลมาศ ศิริมาตย์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556, น. 525-540) ที่กล่าวถึงวิธีการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยองค์กรได้

จัดให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร และการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ดังนั้น งานในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลจึงเป็นบทบาทที่สำคัญอยู่เสมอไม่ว่าสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปเพียงใด หรือมีเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้น มนุษย์ก็ยังคงเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของสังคม เพียงแต่การจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยในด้านการปรับตัวในการทำงานนั้นส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน โดยประเด็นที่องค์กรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ดียิ่งขึ้นอาจทำได้ตั้งแต่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม จนถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร ซึ่งความผูกพันและความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล จะทำให้พนักงานยังคงอยากอยู่ในองค์กรต่อไป ส่วนในด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมองค์กรควรชี้แจงให้ความเข้าใจในข้อบังคับ และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน ควรมีการชี้แจงให้เข้าก่อนร่วมงานรวมถึงและในส่วนด้านการปรับตัวเข้ากับงาน องค์กรอาจทำระบบพี่เลี้ยงในการทำงานที่สามารถให้คำปรึกษาได้รวดเร็วกว่าการรอปรึกษาปัญหาจากหัวหน้างาน รวมถึงการสนับสนุนช่องทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ในด้านบุคลิกภาพ องค์กรสามารถนำผลวิจัยไปใช้ได้ทั้งในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยจากข้อค้นพบในการวิจัย พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นสูงจะมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานได้สูงที่สุด ดังนั้นองค์กรสามารถมีบทบาทได้ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกคนจากการประเมินบุคลิกภาพได้โดยให้น้ำหนักของเกณฑ์การวัดบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นสูงขึ้น หรือแม้แต่การสร้างวัฒนธรรมในการมีส่วนร่วม มีการฟังพากัน จะช่วยส่งเสริมการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น รวมถึงทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวได้ ทั้งนี้ในด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน เป็นอีกประเด็นที่สามารถนำมาใช้พิจารณาตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้ามาทำงานเช่นกัน หรืออาจมีการอบรมเพื่อสร้างเสริมทัศนคติในการทำงานที่ดี ที่จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ในส่วนบุคลิกแบบเปิดเผยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานนั้น องค์กรอาจตั้งหน่วยงานที่สามารถให้คำปรึกษาสำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวเพื่อให้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือปรึกษาการทำงานได้

3. การสร้างกระบวนการหรือกิจกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งเสริมการปรับตัวเข้ากับการทำงาน ทั้งกิจกรรมในด้านตัวงาน เช่น การจัดการอบรมเกี่ยวกับงานหรือการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามขีดความสามารถที่องค์กรต้องการ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในงานได้หรือการแนะนำแนวทางการเติบโตในสายอาชีพ การจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจนมากขึ้น และเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละคน รวมถึงการสร้างความสุขของชีวิตในการทำงานที่จะทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานขององค์กรได้ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยกระตุ้นให้กับพนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ง่ายขึ้น อาจเป็นการกำหนดค่านิยมในการทำงาน การให้รางวัลและการชมเชยหรือการยอมรับข้อเสนอและความคิดเห็นและเคารพในสิทธิที่พนักงานพึงมี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรับทราบและยินดีที่จะแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ รวมถึงกลไกในการทำงานที่สามารถสร้างความร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อีกทั้งการให้การอบรม

กับหัวหน้างานในด้านการบริหารคนและการมอบหมายงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ตรง ความต้องการตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานต่อไปได้

ทั้งนี้ ปัญหาการออกจากงานเนื่องจากการปรับตัวเข้ากับงานไม่ได้ มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นกับทุกองค์การ แนวทางในการนำผลวิจัยไปใช้โดยเฉพาะการนำปัจจัยด้านบุคลิกภาพมาใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานนั้น ควรต้องนำไปประกอบใช้ในการพิจารณามากขึ้น โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีลักษณะบุคลิกภาพและทัศนคติในการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน หากนำปัจจัยส่วนบุคคลอย่างเดียวนำมาใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน อาจทำให้มีปัญหากับการปรับตัวในการทำงานจนเป็นสาเหตุของการออกจากงานได้ หรือการให้ความสำคัญกับงานในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะทวีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากบุคคลที่องค์การส่วนใหญ่ต้องการในอนาคต จำเป็นต้องมีคุณลักษณะและความสามารถเฉพาะทางเพิ่มขึ้นเพื่อทำงานที่แตกต่างจากเทคโนโลยีที่กำลังเข้ามาทดแทนแรงงานระดับพื้นฐานทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การประเมินบุคลิกภาพแบบ 5 ปัจจัย ถึงแม้จะมีถึง 3 ด้านที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัว แต่ยังมีบุคลิกภาพในทฤษฎีอื่น ๆ ที่อาจวิเคราะห์ในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ซึ่งอาจเป็นการประเมินที่ตรงกับคุณลักษณะของพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่ต้องการ องค์การอาจแนวคิดการวิเคราะห์แบบ MBTI หรือการวิเคราะห์ตามหลักนพเก้า ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคลิกภาพบางอย่างที่นำมาอธิบายเพิ่มเติมได้ ซึ่งอาจจะทำให้สามารถอธิบายความสามารถในการปรับตัวได้เพิ่มขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่ตัวแปรต่าง ๆ อธิบายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 72.2 ย่อมแสดงให้เห็นได้ว่า ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจมีผลแทรกซ้อนระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถนำมาเป็นตัวแปรสำหรับการศึกษาในอนาคตได้ เช่น พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแม้แต่กิจกรรมในงานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งอาจมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือแม้แต่ตัวแปรคั่นกลางได้

3. การศึกษาเกี่ยวกับการความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน อาจศึกษาเจาะลึกลงไปในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีแนวโน้มว่า จะมีปัญหาการลาออกหลังจากทำงานไปในระยะเวลาไม่นาน

เอกสารอ้างอิง

กฤษ จรินทร์. (2560). บุคลิกภาพ: ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จโดยการวิเคราะห์ทุกระดับ, *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ*, 12(2), 190-210

กล้าหาญ ณ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 31(1), 39-67.

กุลมาศ ศิริมาตย์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์การในการก้าวเข้าสู่ AEC: กรณีศึกษาโรงเรียนการจัดการโรงแรมนานาชาติ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 525-540.

ขันติยา สุกุณา. (2559). พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- จิตรวี มุสิกสุต. (2556). ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุไรวรรณ บินดุเหลี่ยม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. งานนิพนธ์ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชิตชนก ผู้รุ่งเรือง. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธเนศ ยุคันตวนิชชัย. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 8(1), 48-67.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตชาล ภูมิพันธ์ผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุรฉัตร จันทร์แดง, คมสัน บุพตา และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2561). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์, วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(1), 219-236.
- เบญจมาศ ทองเรือง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไทย พีพี-อาร์ จำกัดและบริษัทในเครือ. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2557). แนวคิดการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ในองค์กร, *Life Sciences and Environment Journal*, 15(1), 45-54.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2561). ทำไมจึงต้องมีการปรับตัว, *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษาศึกษา*, 9(3), 7-17.
- ศิริรัตน์ ศิริพันธ์. (2552). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัท วรรณท อินโฟเทคจำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล, อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์ และ ฉันทบุรณ์ ดีสมสุข. (2561). รายงานศึกษาวิจัยทิศทางการจ้างงานของประเทศไทย ในยุคอุตสาหกรรม 4.0. สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2564, สืบค้นจาก <http://nlrc.mol.go.th/research/TGUPyC0.pdf>.



เศรษฐ์ วัฒนมาศและธีทัต ตรีศิริโชติ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน สปป.ลาว ที่ทำงานใน บริษัทข้ามชาติในประเทศ สปป.ลาว, *วิทยาลัยพณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 14(1), 74-89.

สุปรียา ม่วงรอด. (2563). *แนวทางการรักษาบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโรงแรมขนาดกลางพื้นที่ กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, คณะการจัดการการท่องเที่ยว, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน, *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50.

Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.

Arbuckle, J. L. (2019). IBM SPSS Amos 26 User's guide. New York: IBM.

Awais B. M., Mohamed B. M., Rageh I. A., & Pandiyan S. V. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance, *Equality, Diversity and Inclusion*, 33(1), 73-96.

Baker, M. & Zuech, T. (2021). *Gartner HR Research Reveals More Than Half of Employees have Experienced Significant Damage to Their Workforce Health Since the Start of the COVID-19 Pandemic*. Retrieved November 9, 2021, from <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2021-07-09-gartner-hr-research-reveals-more-than-half-of-employees-have-experienced-significant-damage-to-their-workforce-health-since-the-start-of-the-covid-19-pandemic>.

Binu Raj, A. (2021). Impact of employee value proposition on employees' intention to stay: moderating role of psychological contract and social identity. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 203-226.

Boyle, D. M., Bott, M. J., Hansen, H. E., Woods, C. Q., & Taunton, R. L. (1999). Manager leadership and critical care nurses' intent to stay. *American Journal of Critical Care*, 8(6), 361-371.

Carmines, E., & Mclver, C. (1981). Analyzing models with unobserved variables: analysis of covariance structures. In G. W. Bohrnstedt, & E. F. Borgatta (Eds.), *Social measurement*: Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Chew, J., & Chan, C.C.A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.

Flamholtz, E.G., Johanson, U., & Roslender, R. (2020). Reflections on the progress in accounting for people and some observations on the prospects for a more successful future. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(8), 1791-1813.



- Fleaming, S. (2021). *Survey: 40% of employees are thinking of quitting their jobs*. Retrieved November 9, 2021, from <https://www.weforum.org/agenda/2021/06/remote-workers-burnout-covid-microsoft-survey>.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). New York: Pearson Prentice-Hall.
- Ivancevich, John M. (2001). *Human Resource Management*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management*. Singapore: Thomson Learning.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159–181). New York: The Guilford Press.
- Microsoft. (2021). *Trend Index: Annual Report. The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready?*. Retrieved November 9, 2021, from https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/pdf/2021_Microsoft_WTI_Report_March.pdf.
- Sourdif, J. (2004). Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences*, 6(1), 59-68.
- William, G. & Terence, R. (1981). *Organization theory: A structural and behavioral Analysis*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Translated Thai References

- Bindulem, J. (2021). *Factors Related to the Intention to Stay of Government Officers and Employees of the Songkhla Provincial Administration Organization*. Master of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University. (in Thai)
- Chayamarit, S. (2021). Human Resource Development to Accommodate the Public and Private Sector Organizations in the Digital Age, *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(1), 38-50. (in Thai)
- Jandeang, B., Bubpata, K., & Kosolkittiampon, S. (2018). Human Resource Management Process, *Journal of Research and Development Institute Rajabhat Maha Sarakham University*, 5(1), 219-236. (in Thai)
- Jarinto, K. (2017). Personality: Key Success to HR Management Using Hierarchical Linear Modeling, *RMUTT Global Business and Economics Review*, 12(2), 190-210. (in Thai)



- Jirakitwiboon, T. (2015). *The Quality of Working Life and Processes That Able to Motivate Employees in Amata Nakorn Industrial Estate*, Master of Business Administration, Graduate School, Bangkok University. (in Thai)
- Joralee, T. (2015). *Big Five Personality Traits, Adversity Quotient, and Perceived Organizational Citizenship Behavior of Employees in a Small Power Producer Group*. Master of Arts in Industrial, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University. (in Thai)
- Muangrod, S. (2020). *Guideline for Retaining Generation Y Staff in The Medium-Size Hotel Business in Bangkok*. Master of Management, Graduate School of Tourism Management, National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Musikasut, J. (2013). *Factors of Personality and Job Characteristics Influencing Work Adaptation of Staff in the Auto Parts Industry*. Master of Business Administration, General Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Na-nan, K. (2014). Influence of Personality Characteristics and Satisfaction on Work Adjustment of New Graduates. *Journal of Management Sciences*, 31(1), 39-67. (in Thai)
- Pattanas, Z., & Tresirichod, T. (2019). Factor effecting for laos employee retention in multinational corporation (MNC) in LAO PDR, *Journal of Graduate School of Commerce-Burapha Review*, 14(1), 74-89. (in Thai)
- Phoorungreung, C. (2017). *Human Resource Management of Accounting Offices in Chiang Mai Province*. Master of Business Administration, Business Administration, Faculty of Business Administration, Maejo University. (in Thai)
- Poompuenpol, N. (2016). *Factors Influencing Employees' Retentions: A Case Study of Delmax Machinery Company Limited*. Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Sariwat, L. (2018). Why Is It Necessary to Adjust?, *Journal of Educational Administration and Supervisor*, 9(3), 7-17. (in Thai)
- Sirimart, K., & Kongsawatkiat, K. (2013). Human resource management factors that influence the readiness of organization in the AEC: A case study of international (diploma) hotel management school, *Journal of finance investment marketing and Business management*. 3(4). 525-540. (in Thai)
- Siripunt, S. (2009). *Factors Affecting to Task Adjustment of The Officers an Woranan Infotech Company Limited in Wangtonglang District, Bangkok*. Master of Education degree, Educational Psychology, Faculty of Education, Srinakharinwirot University. (in Thai)



- Srisuchari, S., Tangtipongkul, K., Aroonruengsawat, A., & Deesombun, T. (2018). *Thailand Employment Trends in the Era of the Fourth Industry Revolution*. Thammasat University Research and Consultancy Institute. Retrieved November 9, 2021, from <http://nlrc.mol.go.th/research/TGUPyC0.pdf>. (in Thai)
- Sukuna, K. (2016). *Work Adjustment Behavior of Small and Medium Enterprises of Workers in Pathum Thani Province after ASEAN Economic Community Integration*. Master of Business Administration, International Business, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Thongruang, B. (2019). *Factors Influencing Retention of Personnel to Remain in The Organization: A Case Study of Thai PP-R Co., Ltd and Its Affiliates*. Master of Business Administration, Organization Development and Human Capability Management, Graduate School of Commerce, Burapha University. (in Thai)
- Wantayanun, N. (2013). *Factors Related to Intention to Stay at Work of Temporary Employed Registered Nurses, Hospitals in Sakonnakhon Province*, Master Degree of Nursing, Faculty of Nursing, Burapha University. (in Thai)
- Wongpinpech, P. (2014). Concept of work adjustment of newcomers in organization, *Life Sciences and Environment Journal*, 15(1), 45-54. (in Thai)
- Yukuntawanitchai, T. (2017). Human Resource Management in New Economy, *Humanity and Social Science Journal Ubon Ratchathani University*, 8(1), 48-67. (in Thai)