



วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร

MUT Journal of Business Administration

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562)

Volume 16 Number 2 (July – December 2019)

บุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน

New undergraduates Personality in Airlines Business Major of Kasem Bundit University towards Self-Adjustment to work in an Aviation Industry

Received: August 20, 2019

Revised: October 2, 2019

Accepted: November 13, 2019

เนตรศิริ เรืองอริยภักดิ์ Natesiri Ruangariyapuk^{1,*}, ชลธร จันทะโสต Chonlathorn Jantasode²,
กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล Krit Witthawassamrankul³

^{1,3} DBA., อาจารย์ สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

² M.A., อาจารย์ สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

^{1,3} DBA, Lecturer, Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

² M.A., Lecturer, Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 2) ปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามกับบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำนวนทั้งสิ้น 235 คนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test (Independent

* E-mail address: natesiri2505@gmail.com

Sample t-test) ค่าสถิติ F-test (One-way ANOVA) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่วิธี LSD และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีทางตรง (Enter) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพเห็นด้วยระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) โดยมีความคิดเห็นเชิงเห็นด้วยระดับมากที่สุดในด้านบุคลิกภาพแบบการ เห็นพ้อง ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก และด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ตามลำดับ อีกทั้งมีการปรับตัวเพื่อทำงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$) โดยมีการปรับตัวเพื่อทำงานมากที่สุดในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า อายุ และการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนวิชาบุคลิกภาพไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตแตกต่างกัน มีการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินแตกต่างกัน และปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบการเห็นพ้อง และแบบมีจิตสำนึก ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ, บัณฑิตใหม่, การออกไปปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมการบิน

ABSTRACT

This research aimed 1) to compare adaptability to work in aviation industry classified by demographic characteristics of the new undergraduates, airlines business major, Kasem Bundit University 2) to study personality trait factors of the new undergraduates, airlines business major, Kasem Bundit University toward self-adjustment to work in aviation industry. The purposive sampling method was used to collect data from 235 undergraduates with pen-and pencil questionnaire. Data were analyzed statistically in term of frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test, F-Test, and if differences were found, the differences in pair were later analyzed by LSD method and Multiple Regression Analysis. The results from the study showed that the graduates strongly agreed with overall personality traits ($\bar{x} = 4.32$). The new graduates strongly agreed with agreeableness, conscientiousness, openness to experience, extroversion and neuroticism, respectively. Moreover, the overall self-adjustment to work was at a highest level ($\bar{x} = 4.28$). Self-adjustment to work was at a highest followed by, self-adjustment to working environment and rules & regulations, self-adjustment to their colleagues and heads, and self-adjustment to the work, respectively.

The result of hypothesis testing at a significance level of 0.05 showed that age and adopting the knowledge from the study of personality class to adapt in daily of the new undergraduates, airlines business major, Kasem Bundit University were different. There is a difference in self-adjustment to work in aviation industry and personality traits of the new undergraduates, airlines business major, Kasem Bundit University were neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness influencing self-adjustment to work in aviation industry.

Keywords: Personality Trait, New undergraduates, Go to Work, Aviation Industry

บทนำ

บุคลิกภาพ (Personality) หลายคนอาจคิดว่าการมีรูปร่างหน้าตาดี เป็นการมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเพราะองค์ประกอบเรื่องของรูปร่างหน้าตาเป็นเพียงส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพเท่านั้น หากใครเกิดมาแล้วมีหน้าตาดีนั้นถือเป็นเพียงข้อได้เปรียบที่ทำให้มีความดึงดูด และน่าสนใจมากกว่าคนอื่นที่หน้าตาธรรมดา ๆ การเกิดมามีหน้าตาดีถือเป็นพื้นฐาน หรือการเริ่มต้นที่ดี หากนำความได้เปรียบตรงนี้มาต่อยอด หรือพัฒนาเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ (Personality development) ให้ดียิ่งขึ้นแล้วก็จะกลายเป็นเสน่ห์ และเกิดประโยชน์กับตัวเอง แต่ถ้าคิดว่าการมีรูปร่างหน้าตาที่ดีนั้นเพียงพอแล้ว คือการเข้าใจผิดเป็นอย่างมาก เพราะคนที่บุคลิกภาพที่ดีเป็นที่สนใจของคนรอบข้างที่ได้พบปะพูดคุยด้วย ไม่จำเป็นต้องเป็นคนหน้าตาดี รูปร่างดีเสมอไป แต่สิ่งที่ทำให้ใครสักคนมีบุคลิกภาพที่ดีเหนือกว่าคนอื่นได้นั้น เกิดจากองค์ประกอบหรือคุณสมบัติหลาย ๆ อย่างรวมกัน และเป็นคุณสมบัติที่สามารถพัฒนาฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้จนกลายเป็นสิ่งที่คนทั่วไปเรียกว่าความมีเสน่ห์นั่นเอง ดังนั้นบุคลิกภาพที่ดีสามารถพัฒนาได้ โดยจะต้องทำความรู้จักกับตนเองก่อนเป็นประการแรกว่า เราเป็นบุคคลประเภทใด มีคุณลักษณะอย่างไร มีข้อดี ข้อเสีย รู้จักหลักในการดำเนินชีวิตประจำวัน ในการทำงาน และการเข้าสังคมอย่างไร สิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลิกภาพคือ ความเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์ และจิตใจที่ดี จึงต้องอาศัยสุขภาพที่ดี กล่าวคือ มีร่างกายแข็งแรง รูปร่างสมส่วน มีความคล่องตัว ว่องไว ปรับตัวได้ง่าย (วิมลมาศ ประชากุล, 2557) ส่วนทฤษฎีของ John L. Holland เชื่อว่าบุคลิกภาพของคนจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของตน โดยเหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากการผสมผสานความคิดต่อตัวเอง และความเข้าใจต่ออาชีพที่เลือก นั่นคือ คนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองมากที่สุด จะมีความพึงพอใจในอาชีพ และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ ได้ (Tom Stauanton, 2015)

ปัญหาของการวิจัย

นายเสนีย์ สุวรรณดี (2562) รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน และพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กล่าวว่า สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย หรือ กพท. ได้คาดการณ์ไว้ว่า ความต้องการบุคลากรด้านการบิน บุคลากรด้านการควบคุมการจราจรทางอากาศ และช่างอากาศยานในภูมิภาคเอเชียจะมีมากถึง 40,000 คน จากแนวโน้มข้างต้น รัฐบาลไทยได้ผลักดันให้มีการขยายทำอากาศยานภายใต้การดูแลของทำอากาศยานไทย เพื่อรองรับผู้โดยสารจากเดิม 83.5 ล้านคนต่อปี เป็น 184 ล้านคนต่อปี โดยการขยายทำอากาศยานสุวรรณภูมิเฟส 2 คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในปี 2564 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับผู้โดยสารของสนามบินสุวรรณภูมิจากเดิม 45 ล้านคนต่อปีเป็น 60 ล้านคนต่อปี นอกจากนี้ยังมีการอนุมัติการขยายสนามบินอยู่ตะเภาก็ให้เป็นสนามบินนานาชาติหลัก (แห่งที่ 3) ของประเทศไทย ตลอดจนใช้เป็นเขตส่งเสริมเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับการขยายตัวของพื้นที่ EEC และเชื่อมโยงการขนส่งผู้โดยสารกับสนามบินดอนเมือง และสนามบินสุวรรณภูมิ ในขณะที่เดียวกันสายการบินต่าง ๆ ทั่วโลกก็มีการขยายตัวเช่นกันโดยมีแนวโน้มจะสั่งซื้ออากาศยานเพิ่มมากขึ้น ทำให้การผลิตบุคลากร ถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่จะต้องเร่งดำเนินการ



รูปที่ 1: แนวโน้มอุตสาหกรรมการบินโลก

ที่มา: <https://www.prachachat.net/hiligh-prachachat/news-1760>

สถานการณ์รวมของอุตสาหกรรมการบินถึงจะมีความต้องการบุคลากรการบินสูงเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ แต่บริษัท ต่าง ๆ ในธุรกิจสายการบิน ต่างกำหนดคุณสมบัติที่พึงมีของผู้สมัครและเกือบทุกแห่งต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติในเรื่องของบุคลิกภาพที่ดี ตัวอย่างเช่น บริษัท วิกสแปนเซอร์วิสเชส จำกัด ซึ่งทำหน้าที่คัดสรรบุคลากรให้กับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประกาศรับสมัครพนักงานบริการภาคพื้น แอร์โฮสเตส และสจ๊วต กำหนดคุณสมบัติที่พึงมีของผู้สมัคร ในเรื่องของ

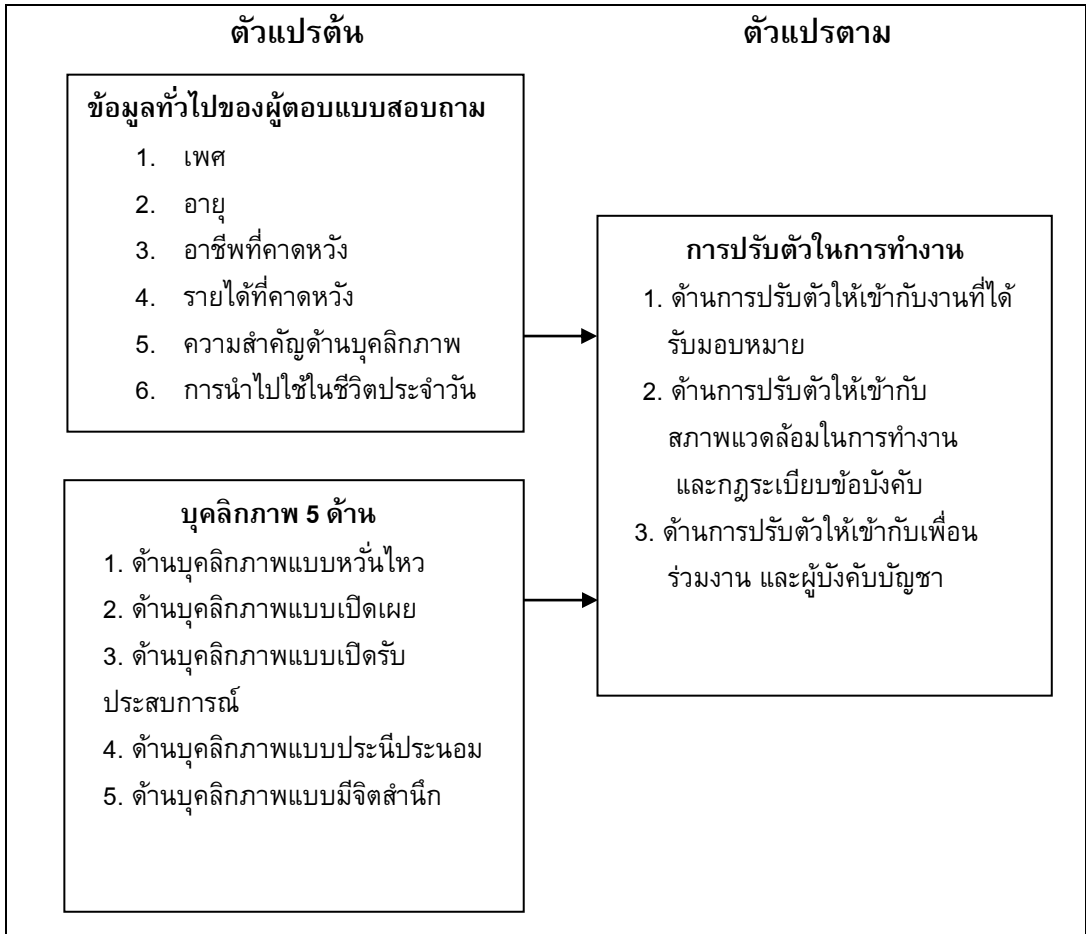
บุคลิกภาพเป็นสำคัญด้วย (Wingspan, 2019) และประกาศรับสมัครงานบนเว็บไซต์ ในตำแหน่ง พนักงานสำรองที่นั่งสายการบินเช่นเดียวกันผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติในเรื่องของการมีบุคลิกภาพที่ดี (JobTH.com, 2019)

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ สถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตนักศึกษาที่มีคุณสมบัติพึงประสงค์ต่อธุรกิจอุตสาหกรรมการบิน หลักสูตรของสถาบันฯ ได้บรรจุวิชาบุคลิกภาพไว้เป็นหนึ่งในหลายวิชาที่สำคัญ เพื่อที่จะสร้างบุคลากรการบินป้อนสู่ตลาดอุตสาหกรรมการบินยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในข้อยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในหัวข้อบุคลิกภาพ และการปรับตัวในการทำงานนำมา ศึกษาวิจัยกับกลุ่มนักศึกษาปีที่ 4 ที่กำลังจะจบการศึกษา และเตรียมตัวเข้าสู่การทำงานในธุรกิจ อุตสาหกรรมการบิน เป็นการสำรวจความพร้อม สำรวจปัจจัยที่จะมีผลต่อความพร้อมด้านบุคลิกภาพ ของนักศึกษาในการที่จะออกไปทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา ระบบการเรียน การสอนตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตต่อการปรับตัวในการทำงานในอุตสาหกรรมการบิน
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 2: กรอบแนวคิดของการวิจัย (Research Conceptual Framework)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีการกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตประชากร ขอบเขตด้านสถานที่ และขอบเขตระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น : ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม
บุคลิกภาพ 5 ด้าน
ตัวแปรตาม : การปรับตัวในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาปีที่ 4 คณะศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่กำลังจะจบการศึกษาปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้นรวม 235 คน และ 7 คนจากกลุ่มเป้าหมายที่เชิญ 11 คน ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการทำ Focus Group คือ 6 – 12 คน (Nastasi and Schensul, 2005 อ้างถึงในประไพพิมพ์ สุวีลินนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2562

4. ขอบเขตด้านสถานที่ สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต แตกต่างกัน

2. บุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย และพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้หว (2) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (3) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (4) ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ (5) ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บัณฑิตใหม่ หมายถึง นักศึกษาปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรธุรกิจการบิน ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และกำลังจะจบการศึกษาในปี 2562

การปรับตัวเพื่อทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะเผชิญ หรือแก้ไขปัญหาด้านการสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

อุตสาหกรรมการบิน (Aviation Industry) หมายถึง ธุรกิจการขนส่งทางอากาศ หรือธุรกิจการบิน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ธุรกิจให้บริการขนส่งทางอากาศ ประกอบด้วยธุรกิจสายการบิน (Airline Business) โดยผู้ประกอบธุรกิจทำหน้าที่รับ-ส่งผู้โดยสารและธุรกิจขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ (Air Freight Business) ผู้ประกอบธุรกิจทำหน้าที่ขนส่งสินค้า

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน” ผู้วิจัยได้อาศัยหลักการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการปรับตัวในการทำงาน โดยมีแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ด้านบุคลิกภาพ

ในปี ค.ศ. 1980 Big Five ถูกทำให้เป็นรูปแบบบุคลิกภาพ (Model) ในฐานะเป็นกรอบพื้นฐานในการวิจัยบุคลิกภาพ องค์ประกอบทั้ง 5 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ส่วนองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ NEO Personality Inventory เป็นแบบสอวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบชิ้นแรก สร้างโดย Costa and McCrae (1992)

ลักษณะของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ในแต่ละองค์ประกอบของ Big Five จะประกอบด้วย ชุด (SET) ของคุณลักษณะ (Trait) ย่อยประจำตัวของมนุษย์ที่สามารถปรากฏขึ้นได้พร้อม ๆ กันอีก 6 ลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านอารมณ์ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่า ผู้ที่มีลักษณะโต้ตอบทันที (Reactive) คนพวกนี้เป็นคนที่มีอารมณ์ทางลบมากกว่าคนอื่น ๆ ปรารถนาเหตุผล ควบคุมแรงกระตุ้นของตนเองได้ยาก จัดการกับความเครียดได้ไม่ดี และมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนอื่น ส่วนบุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่า ผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilient) คนพวกนี้เป็นคนที่มีเหตุผลมากกว่าคนอื่น

2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านสัมพันธภาพของบุคคลนั้นกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่า ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extravert) คนพวกนี้มักจะชอบแสดงความเป็นผู้นำ พุดเก่ง มีความเป็นมิตร เข้าสังคมได้ดี กระตือรือร้น รวมไปถึงมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertive) ซึ่งลักษณะเหล่านี้ถูกพบใน พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ส่วนบุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่า ผู้มีลักษณะเก็บตัว (Introvert) คนพวกนี้ชอบความเป็นส่วนตัว ชอบความสงบ

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลด้านการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวเพื่อรับประสบการณ์ใหม่ ๆ บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่า นักอนุรักษ์ (Preserver) มองโลกแบบอนุรักษ์นิยม แต่ไม่ถึงกับใช้อำนาจเผด็จการ ลักษณะเหล่านี้มักพบในผู้จัดการด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าโครงการ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) คือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลด้านการกำหนดบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิต หรือการทำงานของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะ

ด้านนี้สูงเรียกว่า นักปรับตัว (Adapter) คนพวกนี้จะเป็นผู้ที่คล้อยตามบรรทัดฐานของคนอื่น ๆ เช่น คู่สมรส เพื่อน เจ้านาย ผู้นำศาสนา มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการของตน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือ ลักษณะนี้มักพบในกลุ่มครู ผู้ที่ทำงานเพื่อสังคม นักจิตวิทยา และบุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำ เรียกว่า นักท้าทาย (Challenger)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) คือบุคลิกภาพของบุคคลด้านการมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้สูง มีความรอบรอบ ระมัดระวัง ตรงต่อเวลา แสดงการควบคุมตนเองให้สนใจอยู่ที่เป้าหมายทั้งเรื่องส่วนตัว และการทำงาน และมีความมุ่งมั่นสูง ลักษณะด้านนี้มักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางการศึกษา และการทำงาน ซึ่งพบได้ในผู้นำ ผู้บริหาร ซึ่งหากบุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำ เรียกว่า ผู้ปรับตัวได้ง่าย (Flexible) พวกเขาจะใช้ความพยายามน้อยกว่าในการทำงาน ลักษณะ “ผู้ปรับตัวได้ง่าย” นี้พบได้ในพวก นักวิจัย ผู้ตรวจ และที่ปรึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎี การปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติหนึ่งของบัณฑิตใหม่ที่ต้องคัดกรต่าง ๆ ต้องการให้มี เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) มีความสำคัญอย่างมากต่อพนักงานที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานใหม่ในองค์กรการปรับตัวในการทำงานเป็นความรู้สึกสบายหรือความผ่อนคลายของบุคคลกับความหลากหลายที่เผชิญภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่ๆ การปรับตัวในการทำงานสามารถเกิดขึ้นในประเด็น ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ และการปรับตัวเข้ากับเพื่อน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร (กล้าหาญ ณ นาน, 2557) เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน แน่ใจว่าจะต้องถูกจับตามองคุณในฐานะพนักงานใหม่อาจรู้สึกตื่นเต้นกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมทั้งการแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และนายจ้าง การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) มีความสำคัญอย่างมากต่อพนักงานที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานใหม่ในองค์กร การปรับตัวในการทำงานเป็นความรู้สึกสบาย หรือความผ่อนคลายของบุคคลกับความหลากหลายที่เผชิญภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่ ๆ (Black, 1988; Nicholson, 1984)

การปรับตัวในการทำงานสามารถเกิดขึ้นใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) การปรับตัวเข้ากับงาน (Arkoff, 1968) (2) การปรับตัวเข้ากับกฎ และสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ (Black and Gregersin, 1991) และ (3) การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน (Roy and Andrew, 1991) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร สำหรับประเทศไทยได้มีการสำรวจองค์กรขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ จำนวน 305 องค์กร เกี่ยวกับมุมมองของบัณฑิตจบใหม่ที่มีต่องาน จำนวน 1,085 คน ในหลากหลายสาขาวิชาชีพ พบว่าปัญหาที่เกิดกับพนักงานใหม่ ได้แก่ การปรับตัว ความรับผิดชอบ และทัศนคติต่องานที่ปฏิบัติทำให้ต้องออกจากงาน และเปลี่ยนงานบ่อย (ประชาชาติธุรกิจ, 2560) การปรับตัวในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจอย่างมาก หากบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กร

กำหนดขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสัมพันธ์ ในการทำ งานกับ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์กร พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (Na-Nan and Pukkeeree, 2013)

2.3 แนวคิด ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

Tom Stauanton (2015) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเลือกอาชีพของ John L. Holland ที่ว่า บุคลิกภาพของคนจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของตน โดยเหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากการ ผสมผสานความคิดต่อตัวเอง และความเข้าใจต่ออาชีพที่เลือก นั่นคือ คนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับ บุคลิกภาพของตนเองมากที่สุด จะมีความพึงพอใจในอาชีพ และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ นั้น ๆ ได้ ทฤษฎีนี้ก็ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพออกเป็นกลุ่ม ๆ 6 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic)

บุคลิกภาพ : บุคคลในกลุ่มที่ 1 เป็นคนที่ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับการควบคุม การปฏิบัติการกับ เครื่องยนต์กลไก หรือจำพวกเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ชอบแก้ไขซ่อมแซมวัสดุต่าง ๆ อาชีพที่ เหมาะสม เช่น วิศวกร เจ้าหน้าที่เกษตรกรรม ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ ช่างซ่อม ช่างฟิต ช่างสำรวจ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบการใช้ปัญญา และความคิดแบบนักวิชาการ (Investigative)

บุคลิกภาพ : บุคคลในกลุ่มที่ 2 เป็นคนที่ชอบวิเคราะห์ และการประเมิน อยากรู้อยากเห็น ช่าง สังเกต ช่างสงสัย ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ มีเหตุผล ละเอียดรอบคอบ อาชีพ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ แพทย์ เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ นักสถิติ นักวางแผน นักวิชาการ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบศิลปิน (Artistic)

บุคลิกภาพ : บุคคลในกลุ่มที่ 3 เป็นคนที่ชอบแสดงออก รักความอิสระ ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับ บัญชาใคร ไม่ฟังพหูผู้อื่น ไม่คล้อยตามผู้อื่น ชอบริเริ่มไม่เอาอย่างใคร ไม่ชอบความจำเจ หรืองานที่มี กฎระเบียบแน่นอน อาชีพที่เหมาะสม เช่น ผู้กำกับการแสดง ครูสอนภาษา ผู้สื่อข่าว ครูสอนการละคร ครูสอนนาฏศิลป์ ผู้แปลภาษาต่างประเทศ นักปรัชญา ครูสอนวรรณคดี ครูสอนดนตรี เต้นรำ นักดนตรี นักโฆษณา

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบริการสังคม และชอบสมาคม (Social)

บุคลิกภาพ : บุคคลในกลุ่มที่ 4 เป็นคนที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยคนที่ มี ปัญหาทางจิตใจ แต่ไม่ชอบให้ใครสั่ง หรืออยู่ใต้บังคับบัญชาของใคร ชอบให้ความรู้ สนทนาและ สังสรรค์กับผู้อื่น มีความเข้าใจคนอื่นได้ดี กล้าแสดงออก อาชีพที่เหมาะสม เช่น ครู-อาจารย์ นักวิชาการ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานต้อนรับ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้จัดการ บรรณารักษ์ นักโภชนาการ ล่าม มัคคุเทศก์

กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising)

บุคลิกภาพ : บุคคลในกลุ่มที่ 5 เป็นคนที่ชอบกิจกรรมที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ไขว่คว้าในทาง พุดจา มองเห็นตนเองเป็นผู้นำเต็มตัว เชื่อมั่นในตัวเอง ชอบชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม หรือชอบ ดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ ชอบถกเถียงปัญหาการเมือง ชอบอภิปราย พุดจาตรงไปตรงมา กล้า แสดงออก กล้าโต้แย้ง กล้าคิดกล้าทำ คล่องแคล่ว ว่องไว อาชีพที่เหมาะสม เช่น นักธุรกิจ นักการตลาด นายธนาคาร นักบริหาร ผู้ขายประกันชีวิต นายหน้าซื้อขาย ผู้จัดการ นักการเมือง ทนายความ อัยการ ผู้พิพากษา ที่ปรึกษาทางธุรกิจ โฆษก แอร์โฮเตส

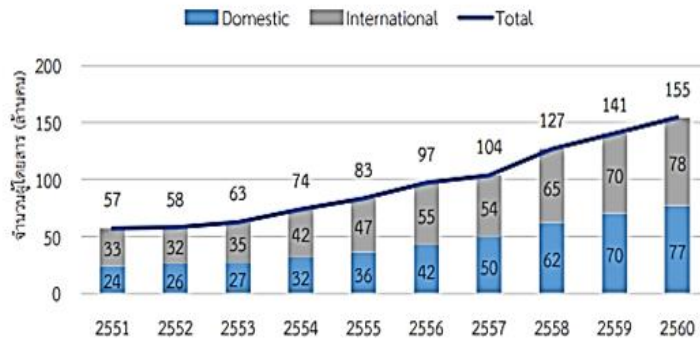
เนตร์ศิริ เรืองอริยภักดิ์, ชลธร จันทะโสต และ กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล

กลุ่มที่ 6 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่น และมีระเบียบแบบแผน (Conventional)

บุคลิกภาพ :บุคคลในกลุ่มที่ 6 เป็นคนที่ชอบทำงานเกี่ยวกับตัวเลข การนับจำนวน ชอบบทบาทที่เป็น ผู้ใต้บังคับบัญชา พอใจที่จะคล้อยตาม หรือช่วยฟังบุคคลอื่น ไม่ชอบเป็นผู้นำ เลี่ยงการโต้แย้ง ไม่ชอบงานที่ใช้ทักษะทางร่างกาย ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เจ้าระเบียบ มีความเป็นอนุรักษ์นิยมมาก ขาดความคิดริเริ่มและจินตนาการ ชอบเลียนแบบ อาชีพที่เหมาะสม เช่น สมุหบัญชี นักบัญชี เลขานุการ เจ้าหน้าที่ธนาคาร เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ตรวจสอบบัญชีเจ้าหน้าที่สารบรรณ ผู้ช่วยบรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่สรรพากร เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ ผู้คุมสต็อกสินค้า ผู้ควบคุมเครื่องยนต์

2.4 ข้อมูลอุตสาหกรรมการบิน

สภาวะอุตสาหกรรมการบิน และแนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินโลก อุตสาหกรรมการบินทั่วโลกมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยจากรายงาน ICAO World Civil Aviation 2016 พบว่า ปริมาณการขนส่งผู้โดยสาร (RPK) ทั่วโลกในช่วง 20 ปีข้างหน้าจะเติบโตร้อยละ 4.6 สอดคล้องกับการประมาณการของ บริษัท โบอิ้ง จำกัด และบริษัท แอร์บัส จำกัด ได้คาดการณ์ ปริมาณการขนส่งผู้โดยสารทั่วโลกในช่วง 20 ปีข้างหน้า จะมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 4.4 และ 4.7 ต่อปี สำหรับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีการคาดการณ์ว่า จะมีอัตราการขยายตัวของปริมาณการขนส่งผู้โดยสาร เฉลี่ยร้อยละ 5.7 และ 6 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าอัตราการเติบโตของโลก ส่วนสภาวะอุตสาหกรรมการบินและแนวโน้มการเติบโตอุตสาหกรรมการบินของไทยในปี 2560 มีผู้ถือใบอนุญาตประกอบกิจการการค้าขายการเดินทางอากาศ (AOL) จำนวนทั้งสิ้น 49 ราย (ยังให้บริการ 38 ราย) เมื่อพิจารณาสถิติการขนส่งผู้โดยสารภาพรวม 10 ปีที่ผ่านมาพบว่า มีผู้โดยสารเพิ่มขึ้นประมาณ 3 เท่าจาก ปี 2551 คิดเป็นอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 11.7 ต่อปีแบ่งเป็นผู้โดยสารระหว่างประเทศเติบโตร้อยละ 10 และผู้โดยสารภายในประเทศเติบโตร้อยละ 13.6 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนระหว่างผู้โดยสารทั้งสองกลุ่มพบว่า สัดส่วนผู้โดยสารภายในประเทศมีเพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการเติบโตของโลกปริมาณผู้โดยสารทั้งประเทศ ในปี 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 154.52 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากปีที่ผ่านมา โดยท่าอากาศยานอู่ตะเภา มีอัตราการเติบโตของผู้โดยสารสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71 ส่วนสายการบินที่มีส่วนแบ่งการตลาดในประเทศสูงที่สุดคือ สายการบินไทยแอร์เอเชีย สายการบินนกแอร์ และสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ มีส่วนแบ่งการตลาดร้อยละ 29 19 และ 18 ตามลำดับ แต่หากพิจารณาส่วนแบ่งตลาดระหว่างประเทศ พบว่า การบินไทยยังคงเป็นผู้ครองส่วนแบ่งตลาด คิดเป็นร้อยละ 42 ของผู้โดยสารระหว่างประเทศ นอกจากนี้พบว่าสายการบินมีแนวโน้มใช้ท่าอากาศยานภูมิภาคทดแทนท่าอากาศยานหลักซึ่งประสบปัญหาความคับคั่ง โดยมีการขออนุญาตเพิ่มเส้นทางบินระหว่างประเทศจากเมืองรองมากขึ้น สำหรับการคาดการณ์การเติบโตของจำนวนผู้โดยสารของไทย จะยังคงเติบโตต่อเนื่องโดยในช่วง 5 ปี (2561-2565) คาดว่าจะเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 7.5 และในช่วง 10 ปี (2561-2571) คาดว่าจะเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 5.6 (กองเศรษฐกิจการบิน, 2561)



ที่มา : การวิเคราะห์โดยกองเศรษฐกิจการบิน จากข้อมูลของฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รูปที่ 3: สถิติจำนวนผู้โดยสารภาพรวมทั่วประเทศ ปี 2551-2560

การเติบโตของจำนวนผู้โดยสารย้อนหลัง 10 ปีพบว่ามี การเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความต้องการบุคลากรด้านการให้บริการที่จะมีความต้องการสูงขึ้นตามมาของสายการบิน ทั้งบริการภาคพื้น ช่าง บริการบนสายการบิน พนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ ในท่าอากาศยาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรุณวิษณุ พลอัครไพศาล (2561) ศึกษาเรื่อง “บุคลิกภาพที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานทั้งหมดอยู่ระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยพบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.378 ถึง 0.606 และยังพบว่าปัจจัยบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์มีอิทธิพล การปรับตัวในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.215 และ 0.304 และสามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 30.30 ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

วารงคณา ซับซ้อน (2559) อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสอนภาษา พบว่าปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.378 ถึง 0.606 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์กับ 0.215 และ 0.304 ตามลำดับสามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 30.30 ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ธนชพร เลขวัต (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 312 คน พบว่าลักษณะบุคลิกภาพห้า

องค์ประกอบทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.540, 0.225, 0.334, 0.500, p < 0.01$) ตามลำดับ และแบบหัวนโหนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.327, p < 0.01$)

ปรากฏการ รอดปรีชา และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2558) บุคลิกภาพความสามารถทางเชาว์อารมณ์ จิตวิญญาณการให้บริการ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานโรงแรมขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพ 5 ประการ โดยรวม และบุคลิกภาพแต่ละแบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม แบบเปิดเผย แบบหัวนโหน แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับดี และบุคลิกภาพแต่ละแบบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

กล้าหาญ ณ นาน (2556) อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 39 ตลอดจนผลการทดสอบสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ในการสนับสนุน หรือพัฒนาบุคลิกภาพ และความพึงพอใจของบัณฑิตใหม่ให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

รูปแบบบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ แบบอย่างทำให้เห็นได้ชัดว่าบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะแสดงลักษณะบุคลิกภาพ และลักษณะเฉพาะบางอย่างสม่ำเสมอ Helson and Pals (2000) ซึ่งให้เห็นว่าบุคลิกภาพที่เรียกว่าศักยภาพในการสร้างสรรค์สามารถทำนายประสิทธิภาพการสร้างสรรค์ได้ ส่วน Pedersen และ Burton (2009) ผู้ซึ่งสรุปว่าสไตล์ของบุคลิกภาพพร้อมกับอิทธิพลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ Lounsbury *et al.*, (2012), Lounsbury *et al.* (2014a) และ Levy *et al.* (2011) ลักษณะบุคลิกภาพที่แนะนำโดยเฉพาะลักษณะบุคลิกภาพแบบห้ำหั่นมีความสำคัญในการทำความเข้าใจตัวเลือกของคณงานในการค้นหาและอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การตรวจสอบเพิ่มเติมเพิ่มความเข้าใจในลักษณะสำคัญในความพึงพอใจของแรงงาน การศึกษาวิจัยองค์กรเพียงไม่กี่แห่งนั้นใช้ลักษณะแคบ ๆ ร่วมกับลักษณะ FFM หนึ่งหรือสองหรือสามลักษณะ ตัวอย่างเช่นการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนการบริการลูกค้าที่แคบเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ค้าปลีกและการรับรู้ที่ไม่เหมือนใครของพวกเขาเกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพ (Lounsbury *et al.*, 2012; Loveland *et al.*, 2015) อย่างไรก็ตาม Mathieu (2013) และ Mededovic และ Petrovic (2015) ไม่ได้กล่าวถึงการใช้แบบจำลองห้ำหั่นเป็นรากฐานทางทฤษฎีในการวิจัยลักษณะบุคลิกภาพของพวกเขา แตกต่างจากงานวิจัยที่มีความเข้มแข็งโดยใช้แบบจำลองห้ำหั่นเป็นรากฐานทางทฤษฎีสำหรับการวัดลักษณะบุคลิกภาพ (Sackett, Lievens, Van Iddekinge, and Kuncel, 2017) การวิจัยสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและผลงานรวมถึงค่าคอมมิชชั่นของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ (Crant,

1995) กิจกรรมผู้ประกอบการ (Becherer and Maurer, 1999) เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง (Seibert, S. E., and DeGeest, D. S., 2017) (Kirkman and Rosen, 1999) ฝ่ายขายของ บริษัท (Becherer and Maurer, 1999) และความคิดริเริ่มด้านอาชีพ (Siebert, Crant, and Kraimer, 2001) การขาดบุคลิกภาพเชิงรุกอาจสูญเสียทางเลือกในการทำงานที่ดี และเป็นที่ต้องการอีกด้วย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบัญชี” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันกับการปรับตัวในการออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบัญชี (2) เพื่อศึกษามุมมองที่มีผลต่อการปรับตัวของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบัญชี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณ แบบวัดครั้งเดียว (One-shot study) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) และเชิงคุณภาพด้วยวิธีการ Focus Group

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาปีที่ 4 สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่กำลังจะจบการศึกษาในปีการศึกษา 2562 จำนวน 235 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในเชิงคุณภาพคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่กำลังจะจบการศึกษาในปีการศึกษา 2562 จำนวน 7 คน จากจำนวนเป้าหมายที่เชิญ 11 คน ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 6-12 คน (Nastasi and Schensul, 2005 อ้างถึงในประไพพิมพ์ สุวีลีนนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559)

แผน ขั้นตอน และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้มีขั้นตอนในการสำรวจข้อมูลดังนี้ คือ

1. Focus group นักศึกษาปีที่ 4 สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำนวน 7 คน จากจำนวนเป้าหมายที่เชิญ 11 คน ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 6-12 คน
2. สurvee ด้วยแบบสอบถามจำนวน 235 ชุด เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปีที่ 4 สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตจำนวน 235 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เชิงคุณภาพ

1. แบบหัวข้อคำถามในการทำ Focus Group ผ่านผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยการหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ข้อคำถามมีค่า

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผ่านเกณฑ์ 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ

2. เครื่องบันทึกเสียงสนทนาในการทำ Focus Group จากโทรศัพท์มือถือ iPhone 6 ตรวจสอบเครื่องบันทึกเสียงอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เป็นอย่างดี

เชิงปริมาณ

1. แบบสอบถามการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) จำนวน 235 ชุด ผ่านผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยการหาค่า IOC โดยคณะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผ่านเกณฑ์ 0.50 ขึ้นไปทุกข้อคำถามซึ่งสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (สุมิล ติรกันนท์, 2550)

2. นำแบบสอบถามทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงจำนวน 30 ชุด ผลการทดสอบเครื่องมือ พบว่า แบบสอบถามในส่วนที่วัดบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.7109 ถึง 0.8879 และโดยรวมเท่ากับ 0.9437 และการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.7762 ถึง 0.8713 และโดยรวมเท่ากับ 0.8938 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 2003)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เชิงปริมาณ: ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากนักศึกษาปีที่ 4 สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำนวน 235 คน เชิงคุณภาพ: ใช้แบบหัวข้อคำถามในการทำ Focus Group ในประเด็นตัวแปรที่ศึกษานักศึกษาปีที่ 4 สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สามารถเข้าร่วมได้จริง จำนวน 7 คนจากจำนวนเป้าหมายที่เชิญ 11 คน ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 6-12 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงประมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น ตำรา บทความ วารสาร รายงานการประชุม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ เว็บไซต์ ฯลฯ

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณไว้ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่อบรรยายเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลิกภาพ และการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงาน โดยได้นำมาแจกแจงจำนวนและนำเสนอเป็นค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการ

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญ น้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD)

3. สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม โดยวิธีแบบทางตรง (Enter) เป็นวิธีที่จะนำเสนอนำมาจากการพยากรณ์โดยตัวแปรอิสระทุกตัวที่รวมกัน พยากรณ์ตัวแปรตาม เพื่อศึกษาปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการbin มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการbin

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการถอดเทปการทำ Focus Group มาสรุปเป็นบันทึกพรรณนาด้วยวิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) (เอี่ยมพร หลินเจริญ, 2555)

ผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการ Focus Group

1. นักศึกษาคิดอย่างไรเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ที่อาจที่ผลกระทบต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาในอาชีพบุคลากรการbin: นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพว่ามีความสำคัญกับอาชีพที่ตนมุ่งหวัง เช่น แอร์โฮสเตส สจ๊วต พนักงานต้อนรับภาคพื้น และอีกหลายอาชีพในธุรกิจการbin ซึ่งพวกเขาเข้ามาศึกษาในหลักสูตรการbin เพราะมีความหวังว่าจะได้เข้าสู่อาชีพเหล่านี้ พวกเขาได้เรียนวิชาบุคลิกภาพในปีการศึกษาที่ 1 เทอมที่ 2 จึงทำให้หลายคนมีการพัฒนาด้านบุคลิกภาพขึ้นเรื่อย ๆ แต่มีบางคนให้ความเห็นว่าควรเน้นเรื่องบุคลิกภาพเข้มข้นในช่วงปี 4 เทอมสุดท้ายด้วย เพราะพวกเขาต้องออกไปสมัครงาน และไปทำงานจริง

2. บุคลิกภาพ แบบไหนใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ที่นักศึกษาเห็นว่ามีผลต่อการปรับตัวในการทำงานด้านอาชีพของท่าน หากท่านคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพด้านพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น นักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้: นักศึกษาบางรายยอมรับว่าตนเองมีบุคลิกภาพในเชิงลบในบางด้าน แต่การเรียนวิชาบุคลิกภาพได้ช่วยให้เขาเริ่มปรับตัว และบางรายบอกว่าทุกวันนี้เขายังแก้ไขไม่ได้ในบุคลิกภาพด้านห้วนไหวเขายังเป็นคนอารมณ์ร้อน พูดไม่คิดยึดติดกับความคิดว่าถูกต้องเสมอเป็นต้น ส่วนความคิดเห็นในเรื่องบุคลิกภาพ 5 ด้านนั้นหลายคนเห็นความสำคัญมากในแบบเปิดรับประสบการณ์ รองลงมาแบบมีจิตสำนึก แบบประนีประนอม และแบบเปิดเผยตามลำดับ

3. นักศึกษาคิดอย่างไรในการที่ต้องปรับตัวในด้านสายอาชีพ อันได้แก่ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านไหนที่นักศึกษาคิดว่ามีความสำคัญมากที่สุด แล้วอะไรที่เป็นเหตุผลในความจำเป็นที่ต้องเลือกด้าน: นักศึกษาทั้งหมดเห็นความสำคัญเรื่องกับตัวในด้านสายอาชีพ เพราะการได้เรียนตรงในสายอาชีพที่ใฝ่ฝันน่าจะช่วยให้พวกเขา

เขามีความพร้อมในด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพ และสามารถแข่งขันได้ในการสมัครงานสายอาชีพในธุรกิจการบิน และพวกเขาเชื่อว่าการศึกษาที่สถาบันบ่มเพาะ ให้ความรู้เฉพาะด้านให้กับพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของบุคลิกภาพจะสร้างความสมบูรณ์แบบแก่พวกเขาในการทำงานในอุตสาหกรรมการบิน

ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดในรายด้าน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=235)
เพศ: หญิง	182	77.4
อายุ: 21 - 30 ปี	230	97.9
อาชีพ: พนักงานต้อนรับบนสายการบิน	97	41.3
เงินเดือนที่คาดว่าจะได้รับ: 20,001 – 30,000 บาท	67	28.5
ให้ความสำคัญ: มนุษยสัมพันธ์	84	35.7
บุคลิกภาพใช้ในชีวิตประจำวัน: ใช้ประจำ	163	69.4

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	\bar{x}	S.D.	แปลความ (N=235)
ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนี้ไหว	4.27	0.47	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย	4.28	0.49	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.31	0.48	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4.36	0.55	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4.35	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.32	0.39	มากที่สุด

ส่วนที่ 3 การปรับตัวเพื่อทำงาน

การปรับตัวเพื่อทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลความ (N=235)
ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ	4.23	0.51	มากที่สุด

ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับ	4.32	0.51	มากที่สุด
ด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.27	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.28	0.43	มากที่สุด

ผลการทดสอบปัจจัยทางบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อออกไปทำงาน

(N=235)

การปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงาน (Y)	b	S.E.	Beta	t-test	Sig (2-tailed)	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.817	0.218		3.748	0.000		
บุคลิกภาพแบบหัวนั้หว (X1)	0.071	0.057	0.077	1.240	0.216	0.510	1.959
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (X2)	0.125	0.048	0.139	2.613*	0.010	0.688	1.454
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (X3)	0.135	0.054	0.150	2.482*	0.014	0.531	1.883
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (X4)	0.209	0.052	0.265	3.996*	0.000	0.442	2.262
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (X5)	0.260	0.058	0.283	4.484*	0.000	0.488	2.048

R= 0.745, R²= 0.555, F-test =57.014*, Sig (2-tailed) = 0.000, Durbin-Watson=1.869

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มีดังนี้

1. เพศ อาชีพที่คาดหวัง และเรื่องที่ทำให้ความสำคัญมากที่สุดของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตแตกต่างกัน มีการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินด้านการปรับตัวเข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อายุของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตแตกต่างกัน มีการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่คาดหวังของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตแตกต่างกัน มีการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินในด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และโดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เนตร์ศิริ เรืองอริยภักดิ์, ชลธร จันทะโสต และ กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล

4. การนำความรู้ที่ได้จากการเรียนวิชาบุคลิกภาพไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตแตกต่างกัน มีการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จะพบว่ามีความไม่แตกต่างกันในด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน ผลการทดสอบปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินมีดังนี้

1. ปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบการเห็นพ้อง และแบบมีจิตสำนึกที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินในด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และแบบแสดงออก พบว่าไม่มีอิทธิพล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และแบบการเห็นพ้องที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบแสดงออก และแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่าไม่มีอิทธิพล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก และแบบการเห็นพ้องที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินในด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบมีจิตสำนึกพบว่าไม่มีอิทธิพล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ปัจจัยทางบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงออก แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบการเห็นพ้อง และแบบมีจิตสำนึกที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว พบว่าไม่มีอิทธิพล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบินของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญ ๆ มาใช้ในการอภิปรายผลดังนี้

1. จากการสำรวจข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าข้อมูลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังมีอายุ 21-30 ปี รวมทั้ง กลุ่มตัวอย่างมักจะคาดหวังที่จะทำงานในอาชีพพนักงานต้อนรับบนสายการบินเป็นอันดับแรก รองลงมาคือพนักงานบริการภาคพื้น กลุ่มตัวอย่างคาดหวังที่จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนวิชาบุคลิกภาพไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวิชญ์ พลอัครไพศาล (2561) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉยเหนือตอนบนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความแตกต่างด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นนักศึกษาที่ยังไม่จบการศึกษา กับพนักงานในอุตสาหกรรมการบินที่ปฏิบัติงาน ณ สนามบิน 7 แห่งระหว่างผู้ที่ยังไม่เคยทำงาน กับผู้ที่ทำงานแล้วจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่คาดหวัง ของบัณฑิตใหม่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินและต่อการปรับตัวให้เข้ากับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณวิชญ์ พลอัครไพศาล (2561) และยังพบว่า การนำความรู้ที่ได้จากการเรียนวิชาบุคลิกภาพไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันของบัณฑิตใหม่มีผลต่อการปรับตัวเรื่องออกไปปฏิบัติงาน และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับบุคลิกภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพโดยรวมในเชิงเห็นด้วยมากที่สุด เพราะนักศึกษาในหลักสูตรมีความมุ่งมั่นที่จะเข้าทำงานในอุตสาหกรรมการบินซึ่งในแต่ละสายงานเน้นความสำคัญเรื่องบุคลิกภาพ ด้วยเหตุนี้การให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพโดยรวมในเชิงเห็นด้วย จะนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จของบัณฑิตใหม่ที่ จะเข้าไปสู่อชีพต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการบิน เช่น แอร์โฮสเตส สจ๊วต พนักงานบริการภาคพื้น ซึ่งสอดคล้องกับ กล้าหาญ ณ น่าน (2556) ผลการทดสอบสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับให้ผู้บริหารใช้ในการสนับสนุนหรือพัฒนาบุคลิกภาพ และความพึงพอใจของบัณฑิตใหม่ให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้ง ความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพเห็นด้วยระดับมากที่สุด และความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในเชิงเห็นด้วย ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันนั้น เป็นเพราะการวิเคราะห์งานเป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงกิจกรรมที่ต้องการทำในแต่ละงาน โดยที่การวิเคราะห์ระบบจะเป็นขั้นตอนทางเทคนิคที่ถูกนำมาใช้ในการกำหนดบุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ และขอบข่ายของงานนั้นอันเป็นปัจจัยเกี่ยวพันกัน

3. จากการสำรวจการปรับตัวเพื่อทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปรับตัวเพื่อทำงาน อยู่ในระดับมาก เพราะว่า นักศึกษาปีที่ 4 ที่กำลังจะจบการศึกษาต่างได้รับการชี้แนะ ส่งเสริมสนับสนุนจากทางสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และทางสถาบันฯ ให้ความสำคัญต่อความสามารถการพัฒนาต่อบุคลิกภาพอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการพัฒนารูปแบบ รวมทั้งการให้ข้อมูลที่ สำคัญต่อการบริหารขององค์กร ที่จะนำมาซึ่งการบรรลุผลสำเร็จของนักศึกษาในการปรับตัวเพื่อทำงาน สอดคล้องกับ กล้าหาญ ณ น่าน (2556) อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจ เนตร์ศิริ เรื่องอริยภักดิ์, ชลธร จันทะโสต และ กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล

ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 39

4. จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และบุคลิกภาพ เพื่อให้นักศึกษาสามารถปรับตัวเพื่อทำงาน พบว่ามีความมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา ชับซ้อน (2559) ซึ่งพบว่าปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง อีกทั้งการศึกษาในเรื่องดังกล่าวนี้ยังมีผลสอดคล้องกับแนวคิดของ Black (1988) และ Nicholson (1984) การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) มีความสำคัญอย่างมากต่อพนักงานที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ในองค์กร การปรับตัวในการทำงานเป็นความรู้สึกสบาย หรือความผ่อนคลายของบุคคลกับความหลากหลายที่เผชิญภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ 2 ส่วนดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบินที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบแสดงออก ต่างมีอิทธิพลทางบวก ($Beta = 0.283^*, 0.265^*, 0.150$ และ 0.139^* ตามลำดับ) นั่นคือถ้าบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีความคิดเห็นเชิงเห็นด้วยในระดับมากต่อการมีบุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง แบบมีจิตสำนึก แบบเปิดรับประสบการณ์ หรือแบบแสดงออก จะมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินได้มากด้วย นั่นคือ สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ควรกำกับดูแลการเรียน การสอนในวิชาบุคลิกภาพให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จของบุคลิกภาพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่กำลังจะจบการศึกษามากขึ้นด้วย รวมทั้งกรอบแนวคิด บุคลิกภาพในส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จะพบว่าไม่มีอิทธิพล อีกทั้งปัจจัยทางบุคลิกภาพทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของการปรับตัวเพื่อออกไปปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.745 ($R=0.745$) และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.5 ($R^2=0.555 \times 100$) นอกจากนี้แบบจำลองสมการถดถอยที่ได้นี้ให้ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.442-0.688 ซึ่งมากกว่า และ VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.454-2.262 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งยังให้ค่า Durbin-Watson=1.869 ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 (Shim, 2000)

ดังนั้นแนวทางในด้านบุคลิกภาพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ต้องพัฒนาด้านทักษะให้แก่ นักศึกษาทุกชั้นปี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และสร้างพฤติกรรมในรูปแบบการสร้างบุคลิกภาพที่ดียังยั่งยืนให้เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถด้าน

บุคลิกภาพที่จะพัฒนาแล้วมีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันได้ในการสมัครงาน และการปรับตัวเข้า
ทำงานในอุตสาหกรรมการbin

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรคำนึงถึงตัวแปรที่มีต่อความเสี่ยงในด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ
หวั่นไหว แบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกที่มีอิทธิพลต่อ
การปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการbin เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการเรียน
การสอนในวิชาบุคลิกภาพให้มีความทันสมัย นำไปใช้ปฏิบัติได้จริงเมื่อเข้าสู่การทำงานในอุตสาหกรรม
การbinของบัณฑิตใหม่

2. การพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาเพื่อให้สามารถทำงานในอุตสาหกรรมการbin นับว่ามี
ความจำเป็นในด้านการสร้างบุคลากรการbin และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในปรับตัวเข้าทำงานใน
อุตสาหกรรมการbinจะนำมาสร้างระบบขับเคลื่อนขององค์กร (Driver Triad) และพัฒนากระบวนการใน
รูปแบบใหม่ทั้งการขับเคลื่อน และการให้ความสำคัญด้านแรงงานนำมาสู่การหาผลลัพธ์ใหม่หลังจากที่
ธุรกิจมีการนำการจัดการกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์มาสู่องค์กร เครื่องมือดังกล่าวมาใช้วัด
ประสิทธิภาพของการบรรลุผลสำเร็จของนักศึกษาด้านการจัดการบุคลิกภาพของนักศึกษาจะเกิดได้ต้อง
มีส่วนประกอบจากปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ซึ่งถือเป็นความสอดคล้องกับนโยบายตามแผน
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาด้านบุคลิกภาพบัณฑิตใหม่ ในสาขาอื่น ๆ ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย
สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะการสร้างแบบจำลองทัศนคติของทฤษฎีเกี่ยวกับความคิด
สร้างสรรค์ส่วนบุคคล ที่มีปัจจัยประกอบด้วย องค์ความรู้ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และความคิดสร้างสรรค์
ต่อการบรรลุผลสำเร็จของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่จะต้องมีแผนงานที่สมดุลกัน
(Amabile, 1996; Watson and Thompson 2001; Nussbaumer and Guerin, 2000; Meneely, 2010)
การรวมกันระหว่างองค์ความรู้ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และความคิดสร้างสรรค์ ต่อการบรรลุผลสำเร็จของ
นักศึกษา จะสามารถตอบสนองต่อนักศึกษาให้สำเร็จในระดับที่สูงกว่าคู่แข่งระดับเดียวกัน ถึงอย่างไรก็
ตามในเชิงประจักษ์ความชัดเจนในด้านบุคลิกภาพ ก็ยังมีงานวิจัยอื่น ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้เป็น
แนวทางเพื่อให้เกิดการปรับทิศทางด้านบุคลิกภาพ และการบรรลุผลสำเร็จยังคงเป็นสิ่งที่ยากจะเข้าใจ
ในการค้นหาอยู่เหมือนเดิม, ยังไม่มีความสอดคล้องกัน อาทิงานวิจัยในแนวคิด ลักษณะบุคลิกภาพแบบ
ห้าปัจจัย (FFM) และลักษณะแคบ (NT) ที่นำมาผสมผสานในการทำวิจัยด้านบุคลิกภาพที่มีต่อการ
ทำงาน (Allport, 1937; McDougall, 1932; Eysenck, 1947; Norman, 1963; Barrick and Mount,
2013; Choi and Lee, 2014; Kowalski, Vernon and Schermer, 2016; Lee and Ashton, 2014;
Roivainen, 2015) ผู้วิจัยจึงควรนำแนวคิดดังกล่าวทางด้านบุคลิกภาพมาผสมผสานเพื่อพัฒนารูปแบบ
(Model) ใหม่ให้ทันสมัยแล้วนำไปใช้ในด้านการบริหารการจัดการในการเรียนการสอนรายวิชา
บุคลิกภาพ

รายการอ้างอิง

- กองเศรษฐกิจการบิน. 2561. รายงานสภาวะอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย ปี 2560. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก content/uploads/2018/08/AE- รายงานภาวะ อุตสาหกรรมการบิน-ประจำปี-2560.pdf
- กล้าหาญ ณ นาน. 2557. อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัว ในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่.วารสารวิทยาการจัดการ. ปีที่ 31. ฉบับที่ 1. 39-67.
- กัลยา วาณิชชัยบัญชา. 2554. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยโพสต์. 2561. บุคลากรการบินขาดแคลนหนัก เร่งปั้นคนด่วนหวั่นแผนฮับการบินสะดุด. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/5201>
- ธัชพร เลขวัต. 2558. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. ภาควิชาจิตวิทยา. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปกภณ จันทศาสตร์. 2557. ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/User/Downloads/pokphon_chan.pdf
- ประชาชาติธุรกิจ. 2560. บุคลากร “การบิน” วิกฤตหนัก แอร์ไลน์ฝึกสถานศึกษาผลิตนักบินช่าง. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/hilight-prachachat/news->
- ประไพพิมพ์ สุธีวลิณนนท์ และ ประสพชัย พสุนนนท์. 2559. กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ. ปีที่ 29. ฉบับที่ 2. 43.
- ปราการ รอดปรีชา และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2558. บุคลิกภาพความสามารถทางเชาว์อารมณ์จิตวิญญาณการให้บริการ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแรมขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัย มสส. สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ปีที่ 11. ฉบับที่ 3. 47-64.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ. 2546. สถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้คอมพิวเตอร์ (SPSS Version 10.0). พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. 2562. คณะศิลปศาสตร์ [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://kbu.ac.th/home/en/?main_page=about_us&page=Faculty_Liberal_Arts

- วารางคณา ซับซ้อณ. 2559. อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมลมาศ ประชากุล. 2557. บุคลิกภาพที่ดี มีชัยไปกว่าครึ่ง. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://th.job.sdb.com/th>
- สาริต พุทธิชัยยังค์. 2560. บุคลากร “การbin” วิฤตหนัก แอร์ไลน์หนักสถานศึกษาผลิตหนักbin-ช่าง. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/hiligh-prachachat/news-1760>
- สุวิมล ติรกานันท์. 2550. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสนีย์ สุวรรณดี. 2561. บุคลากรการbinขาดแคลนหนัก เร่งbinคนด่วนหนักแผนbinการbinสะดุค [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/5201>
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2562. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (ฉบับย่อ). [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก https://www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- อรุณวิชญ์ พลอัครไพศาล. 2560. บุคลิกภาพที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรทำอากาศยานภาคตะวันออกเจียงเหนือตอนบน. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. ครั้งที่ 18. และลำปางวิจัยครั้งที่ 4.
- Allport, G. W. 1937. **Personality: A psychological interpretation**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Amabile, T. M. 1982a. **Social psychology of creativity: A consensual assessment technique**. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 43. No. 5. 997-1013.
- Arkoff, A. 1968. **Adjustment and Mental Health**. New York: McGraw-Hill.
- Ashton, M. C., Lee, K., & deVries, R. E. 2014. **The HEXACO Honesty-humility, Agreeableness, and Emotionality factors: A review of research and theory**. Personality and Social Psychology Review. Vol. 18. No. 2. 139-152.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., and Judge, T. A. 2001. **Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?** International Journal of Selection and Assessment. Vol. 9. 9-30.
- Becherer, R. C., and Maurer, J. G. 1999. The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. Journal of Small Business Management. Vol. 37. 28–36.

- Belsley, D.D., Kub, E., and Welsch, R.E. 1980. **Regression diagnostics: Identifying influential data and sources of collinearity**. New York: Wiley.
- Black, J. S. and Gregersin, H. B. 1991. **The other half of the picture: Antecedents of spouse cross-cultural adjustment**. *Journal of International Business Studies*. Vol. 22. No. 3. 461-77.
- Black, S. 1988. **Work role transitions: a study of American expatriate managers in Japan**. *Journal of International Business Studies* 19Z2X. 277-294
- Choi, Y., & Lee, D. 2014. **Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes**. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 29. No. 2. 122-140. doi: [online] Available at <http://dx.doi.org/10.1108/JMP.06.2012.0193>
- Costa, P.T., Jr., and McCrae, R.R. 1992. **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Profession a manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Crant, J.M. 1995. The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 80. 532-537.
- Cronbach, L.J. 2003. **Essential of Psychology Testing**. New York: HarperCollins.
- Eysenck, H. J. 1947. **Dimensions of Personality**. New York, NY: Routledge and Kegan Paul.
- Helson, R., and Pals, J. 2000. **Creative potential, creative achievement, and personal growth**. *Journal of Personality*. Vol. 68. No. 1. 1-27. Doi: 10.1111/1467- 6494.00089.
- Jefferies 2007. **Simulation in Nursing Education: From Conceptualization to Evaluation by Pamela R. Jeffries** (2007-01-01) Paperback – 1831.
- jobDB.com. 2019. **Good personality over half the triumph**. [online] Available at [https://th.jobsdb.com/en-th/articles/Good personality](https://th.jobsdb.com/en-th/articles/Good%20personality)
- Kirkman, B. L. and Rosen, B. 1999. Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*. Vol. 42. No. 1. 58-74.
- Kowalski, C. M., Vernon, P. A., and Schermer, J. A. 2016. **The general factor of personality: The relationship between the Big One and the Dark Triad**. *Personality and Individual Differences*. 88. 256-260. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.028>
- Levy, Y., and Ellis, T. J. 2011. **A guide for novice researchers on experimental and quasi-experimental studies in information systems research**. *Interdisciplinary Journal of Information Knowledge and Management*. Vol. 6. No. 151-161.

- Lounsbury, J. W., Foster, N., Carmody, P. C., Kim, J. Y., Gibson, L. W., and Drost, A. W. 2012. **Key personality traits and career satisfaction of customer service workers.** *Journal of Service Theory and Practice.* Vol. 22. No. 5. 517-536.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Gibson, L. W., & Levy, J. J. 2014a. **Distinctive personality traits of quality management personnel.** *The TQM Journal.* Vol. 26. No. 4. 510-521.
- Loevinger, J. 1994. **In search of grand theory.** *Psychological Inquiry.* Vol. 5. 142-144.
- Mathieu, C. 2013. **Personality and job satisfaction: The role of narcissism.** *Personality and Individual Differences.* Vol. 55. 650-654.
- McDougall, W. 1932. **Of the words character and personality.** *Journal of Personality.* Vol. 1. No. 1. 3-16. Meneely. (2010).
- Mededovic, J., and Petrovic, B. 2015. **The dark tetrad; Structural properties and location in the personality space.** *Journal of Individual Differences.* Vol. 36. No. 4. 228-236. doi: <http://dx.doi.org/10.1027/1614-0001/a000179>
- MGR Online. 2014. **เจาะลึกความสำคัญ HR ผ่านธุรกิจสายการบิน.** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/management/detail/9570000070554>
- Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. 2005. Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology.* Vol. 43. No. 3. 177-195.
- Na-Nam, K., and Pukkeeree, P. 2013. Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science.* Vol. 4. No. 2. 95-103.
- Nicholson, N. 1984. **A Theory of work role transitions.** *Administrative Science Quarterly.* Vol. 29. No. 2. 172-91.
- Norman, W. T. 1963. Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology.* Vol. 66. No. 6. 574-583.
- Nussbaum, L. L., and Guerin, D. A. 2000. The relationship between learning styles and visualization skills among interior design students. *Journal of Interior Design.* Vol. 26. No. 2. 1-15.
- Pedersen, E. L., and Burton, K. L. 2009. **A concept analysis of creativity: Uses of creativity in selected design journals.** *Journal of Interior Design.* Vol. 35. No. 1. 15- 32.
- Robbins, S. P., and Coulter, M. 1999. **Management. 6th ed.** New Jersey: Prentice Hall.
- Roy, C., and Andrew, H. A. 1991. **The Roy Adaptation Model: The Definitive Statement.** Connecticut: Appleton & Lange.

- Sackett, P. R., Lievens, F., Van Iddekinge, C. H., and Kuncel, N. R. 2017. **Individual differences and their measurement: A review of 100 years of research.** Journal of Applied Psychology. Vol. 102. No. 3. 254.
- Shim, J. K. 2000. **Strategic business forecasting: The complete guide to forecasting real world company performance.** CRC Press
- Seibert, S. E., and DeGeest, D. S. 2017. **The five-factor model of personality in business and industry.** The Oxford Handbook of the Five Factor Model. 381-401.
- Seibert, S. E., and Kraimer, M. L. 2001. **The Five Factor Model of personality and career success.** Journal of Vocational Behavior. Vol. 58. 1-21.
- Tom Stauanton. 2015. **John Holland's Theory Of Career Choice – Theories Every Careers Adviser Should Know.** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://runninginaforest.wordpress.com/2015/01/14/john-hollands-theory-of-career-choice-theories-every-careers-adviser-should-know/>
- Watson, S. A. and Thompson, C. (2001). **Learning styles of interior design students as assessed by the Gregorc Style Delineator.** Journal of Interior Design. Vol. 27. No. 1. 12-19.

รายการอ้างอิงจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai References)

- Arunwit Phol-akaraphaisan. 2017. **Personality that affects the work adaptation of airport personnel.** Upper Northeast National Research Conference, 18th National Research Network of Rajabhat University Northern Region and Lampang 4th Research. (In Thai)
- Aviation Economy Division. 2018. **Report of the aviation industry in Thailand 2017.** [online] Available at Content/uploads/2018/08/AE-Report Aviation industry conditions - Annual-2017.pdf. (In Thai)
- Kalaya Wanichbancha 2011. **Statistical analysis: statistics for administration and research.** 13th ed. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (In Thai)
- Khaharn Na Nan. 2014. **Influence of personality traits and satisfaction on job adaptation of new graduate marketers.** Journal of Management Science. Vol. 31. No. 1. (In Thai)

- Pakaphon Chantasat. 2014. **Personal Qualification Factors Job characteristics And motivation that affects the Bound with the organization Of private employees at the operational level In Lat Phrao - Chatuchak area**, independent research Part of the study according to the Master of Business Administration program Bangkok University. [online] Available at file: /// C: /Users/User/Downloads/pokphon_chan.pdf. (In Thai)
- Penka Siriwan. 2003. **Computer Statistics for Research (SPSS Version 10.0). 2**. Kasem Bundit University. 2019. Faculty of Liberal Arts. [online] Available at http://kbu.ac.th/home/en/?main_page=about_us&page=Faculty_Liberal_Arts (In Thai)
- Prachachat Business, 2017. **Personnel "Aviation" Critical Airlines Airlines joins the pilot-mechanic academy**. [online] Available at <https://www.prachachat.net/hiligh-prachachat/news> (In Thai)
- Prakarn Rodprecha and Siriwan Serirat. 2015. Personality, intelligence, emotion, spirit, service And job motivation related to job success of medium-sized hotel staff in Bangkok. Humanities Research. **Journal and Social Sciences**. Vol. 11. Issue. 3. 47-64. Year: 2015. (in Thai)
- Prapai Pimsuthi Linnon and Prasopchai Phasunan, 2016. Sample selection strategies for qualitative research. Parichat. **Journal Thaksin University**. Vol. 29. No. 2. 43. (In Thai)
- Office of the Secretary of the National Strategy. 2019. **Committee National Strategy 2018 - 2017 (Summary)**. [online] Available at https://www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf (In Thai)
- Seni Suwandee. 2018. **Aviation personnel are scarce. Urgently urging people to worry about plans for flying hubs**. [online] Available at <https://www.thaipost.net/main/detail/5201> (In Thai)
- Satit Phuttachaiyong. 2017. **Aviation "Heavy" Crisis Personnel join forces to create pilot-mechanic academy**. [online] Available at <https://www.prachachat.net/hiligh-prachachat/news-1760> (In Thai)
- Suwimon Tirakanan. 2007. Research Methods in Social Sciences: Guidelines. Bangkok: Printing of Chulalongkorn University. **Journal of Vocational Behavior**. Vol. 58. 1-21.
- Thai Post. 2018. **Aviation personnel are scarce. Accelerate the urgency of people, fearing the flying hub plan to stumble**. [online] Available at <https://www.thaipost.net/main/detail/5201> (In Thai)

- Thanatporn Mathiwat. 2015. **Relationship between personality traits Organization Climate Awareness and good organizational citizenship behavior the happiness in working is a media variable.** In a government organization Master of Arts Program Thesis Department of Industrial and Organization Psychology Department of Psychology Faculty of Liberal Arts Thammasat University. Academic year 2015. (In Thai)
- Warangkhana Subson. 2016. **Influence of personality traits Organizational climate and job satisfaction that Towards the adaptation of foreign teachers' work.** Master of Business Administration Thesis. International Business Program. Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (In Thai)
- Wimonmat Prachakul 2014. **Good personality. Has triumphed over half.** [online] Available at <https://th.jobsdb.com/en> (In Thai)