

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความพึงพอใจในงานของพนักงานสังกัดสำนักงานประเภท 9 เชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานสังกัดสำนักงานประเภท 9 เชียงใหม่

ประชากร คือ พนักงานสังกัดสำนักงานประเภท 9 เชียงใหม่ จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 แบบวัด ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม และแบบวัดความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าแบบวัดย่อยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานโดยรวมได้

3. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศสองแบบวัดย่อย สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน 14 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวสามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน และความพึงพอใจต่อรางวัลพิเศษในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมสามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อการหยุดงานตามเทศกาล ความพึงพอใจในงานต่อความมั่นคงของครอบครัว ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในงาน และความพึงพอใจต่อความท้าทายของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศทั้งสองแบบวัดย่อย คือ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่พบว่ามิสามองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน ด้านสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจในคุณภาพของงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

The objectives of this research were (1) to study the relationships between resilient personality and job satisfaction among employees at the Waterworks Authority Regional Office No. 9 in Chiang Mai and (2) to determine whether resilient personality can predict job satisfaction among employees at the Waterworks Authority Regional Office No. 9 in Chiang Mai.

The population studied included all the 367 employees at the Waterworks Authority Regional Office No. 9 in Chiang Mai. The study was conducted using a research instrument consisting of four measures: a demographic questionnaire, a trait resilience scale, a state resilience scale, and a job satisfaction scale. Data was analyzed using statistical procedures including percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and stepwise multiple regression analysis. Results of the analysis were as follows:

1. There was an overall relationship between resilient personality and job satisfaction significant at the .01 level. Of the subordinate variables, a positive relationship, significant at the .01 level, was found between trait resilient personality and job satisfaction and between state resilient personality and job satisfaction.
2. State resilient personality was found to predict overall job satisfaction at the .01 statistical level of significance; however, trait resilient personality did not predict overall job satisfaction.
3. Two subordinate variables of resilient personality were found to predict the 14 factors used to measure job satisfaction. Trait resilient personality predicted satisfaction with work atmosphere and rewards at the .01 statistical level of significance. State resilient personality predicted worker satisfaction with supervisors, colleagues, festivals break, family security, job security and work challenge at the .01 statistical level of significance. Both trait resilient personality and state resilient personality also predicted position satisfaction at the .01 statistical level of significance. However, only three of the factors measuring job satisfaction name as working with good mental health, quality of work and organization belongings, were predicted by trait resilient personality and state resilient personality at a statistical level of significance of .05 and .01, respectively.