

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน
ของพนักงานธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม

The Relationship Between Personalities and Employees Adversity Quotient at Work in the
Engineering Design Consultant Business

กาญจนา คำแหง^{1*} และ ธนวัต ลิ้มปัทมชัยกุล²
Kanchana Khumhaeng^{1*} and Thanawut Limpanitgul²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

*Corresponding author, E-mail: kanchana.khum@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานของพนักงานธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม เป็นวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาทางด้านการออกแบบทางวิศวกรรม จำนวน 243 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ และ แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคตามแนวคิดของสตอลท์ซ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter multiple regression analysis) ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($r = 0.357, p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการสรรหาพนักงานที่เหมาะสมและยังนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค

Abstract

This study, "The Relationship Between Personalities and Employees Adversity Quotient at Work in the Engineering Design Consultant Business" is a survey research aiming to investigate relationships between personality and employees adversity quotient. The sample of this study consists of 243 staffs in the engineering

design consultant business. The instrument used is a questionnaire consisting of two parts which are measurement of the Big Five Personality Types based on Costa and McCrae and measurement of the Adversity Quotient based on Stoltz. The statistical analysis used is enter multiple regression analysis. The results of this study reveals that only one of Big Five Personality types has effects Conscientiousness ($r = 0.357$, $p < 0.05$). The result of this study can be used as a tool for selection of suitable employee as well as a guideline for future research.

Keywords: *personality, Adversity Quotient*

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การแข่งขันที่ไร้พรมแดน และภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้องค์กรทางธุรกิจหลายองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งนั้น องค์กรได้เล็งเห็นว่า พนักงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเป็นทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ ด้วยมุมมองดังกล่าว เป็นแรงขับเคลื่อนให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ ความสามารถรอบด้าน เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับตนเอง โดยสถานการณ์ดังกล่าวอาจสร้างแรงกดดันต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมาก อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานนั้น ยังประกอบไปด้วยปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานนั้นๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ รวมถึงระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฝ่าฟันอุปสรรค ที่แตกต่างกัน โดยคอस्ताและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ได้แบ่งบุคลิกภาพของมนุษย์

ออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนโหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยแต่ละบุคลิกภาพ จะมีลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง ซึ่งบุคคลที่ได้คะแนนสุดขั้วต่ำและสูง จะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน โดยสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ได้เผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค (adversity quotient) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient หรือ IQ) และความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient หรือ EQ) สตอลทซ์ ได้แบ่งความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (adversity quotient) ออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านควบคุมสถานการณ์ มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มิติผลกระทบ และมิติความอดทน โดยผู้วิจัยเห็นว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ซึ่งนำไปสู่การเลือกแสดงออกต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบไหนบ้าง ที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งเพื่อทราบว่า

พนักงานที่ลักษณะบุคลิกภาพแบบไหน ที่จะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์การเติบโตในอนาคต

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ในการทำงานของพนักงาน

3. อุปกรณ์และวิธีการ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาทางด้านการออกแบบทางวิศวกรรม มีพนักงานทั้งหมด 617 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรยามานะ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน โดยมีสมมติฐานการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตามตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน
สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน
สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน
สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน

ตารางที่ 2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
• บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	• มิติด้านควบคุมสถานการณ์
• บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	• มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ
• บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	• มิตีผลกระทบ
• บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	• มิตีความอดทน
• บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ และแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ตามแนวคิดของสตอลท์ซ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน โดยส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา และทดสอบเครื่องมือ ด้วยการสำรวจเบื้องต้น จำนวน 40 ตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.888 แล้วจึงเริ่มเก็บข้อมูลและทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 243 ตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจริงมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำค่าคะแนนที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอีกครั้ง โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.839 จึงนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter multiple regression analysis)

4. ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (enter multiple regression analysis) ตามสมมติฐานตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค
ในการทำงานของพนักงาน จะเห็นได้จากตารางที่ 3
แสดงค่าทางสถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น

ตารางที่ 3 แสดงค่าทางสถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.059	.493		4.177	.000
บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว	.052	.060	.057	.872	.384
บุคลิกภาพแบบ แสดงตัว	-.049	.081	-.040	-.597	.551
บุคลิกภาพแบบ เปิดกว้าง	.123	.098	.080	1.256	.211
บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	-.030	.090	-.023	-.332	.740
บุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึก	.442	.085	.363	5.229	.000*

* $p < 0.05$, $r = .357$, $R^2 = .128$

เมื่อพิจารณาค่า Sig. (p -value) จากตารางพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน และเมื่อเราพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ β_5 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ β_5 มีค่าเท่ากับ 0.442 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน โดยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน

โดยจากตารางที่ 3 แสดงค่าทางสถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น ยังพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน

พนักงาน โดยมีค่า Sig. (*p-value*) เท่ากับ 0.384, 0.551, 0.211 และ 0.740 ตามลำดับ

ข้อวิจารณ์งานวิจัย งานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่พนักงานทั้งหมดขององค์กร ถ้ามีการแบ่งแยกพนักงานในแต่ละแผนกได้ จะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากจะทำให้ทราบว่า บุคลิกภาพแบบใดที่เหมาะสมกับงานในแผนกนั้นๆ

5. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่า Sig. (*p-value*) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) และมีค่าสัมประสิทธิ์ β_5 ของการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.442 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกรณีศึกษาบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (รัตนกร กิจจันทร์, 2552) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ เนื่องจากรู้ตนว่ามีความสามารถ และคิดละเอียดรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน จึงมีความมั่นใจว่าสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และจะยืนหยัดต่อสู้ปัญหาไม่ว่าจะหนักเพียงใด มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีความอดทนต่อปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตอลท์ (Stoltz, 1997 อ้างใน วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2548) ที่ว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ว่าคุณสูญเสียความควบคุมวิกฤติการณ์ ทำให้เกิดความท้อแท้หมดหวัง จึงไม่จัดการใดๆ กับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลนั้นล้มเลิกหรือหยุดการ

กระทำไป อีกทั้งผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ กรณีศึกษาพนักงานขายเกสซ์ภัณฑ์

(ภัทรญาณี จงธนะพิพัฒน์, 2551) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคได้ โดยคอस्ताและแมคเกร (Costa & McCrea, 1992) ได้แบ่งบุคลิกภาพของมนุษย์ออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ 1. บุคลิกภาพแบบหัวน้าว ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือเป็นผู้ที่มีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที (Reactive) ต่อสิ่งเรารู้สึกกังวลใจมาก แม้มีสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยก็จะรู้สึกกังวลใจ 2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extravert) เป็นผู้นำ มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น 3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นนักสำรวจ (Explorer) เป็นผู้ที่มีความสนใจกว้าง ชอบหาประสบการณ์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ มีลักษณะเสรีนิยม 4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นนักปรับตัว (Adapter) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่มยอมรับตามบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายืนกรานตามบรรทัดฐานของตนเอง มีความกลมกลืนในการปรับตัว 5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นผู้ที่เป้าหมาย (Focused) จะเป็นบุคคลที่มีการควบคุมตนเองสูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีลักษณะบ้างาน มุ่งมั่น ยากต่อการทำให้ไขว้เขว จากการศึกษา ทางองค์การสามารถนำผลการศึกษารังนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์การธุรกิจที่ปรึกษาด้าน

การออกแบบทางวิศวกรรม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรม หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรมของพนักงานให้กับฝ่ายบุคคล และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยสำหรับผู้วิจัยท่านอื่น ที่มีความสนใจในขอบข่ายงานวิจัยนี้

6. บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงานธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงาน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคย์ และแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคตามแนวคิดของสตอลท์ซ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($r = 0.357, p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้ทางองค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์การธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรม หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรมของพนักงานให้กับฝ่ายบุคคล และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยสำหรับผู้วิจัยท่านอื่น ที่มีความสนใจในขอบข่ายงานวิจัยนี้ ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป ควรขยายการศึกษา

ไปยังหน่วยงานหรือธุรกิจอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาพนักงานใหม่ของหน่วยงานหรือธุรกิจนั้นๆ ต่อไป

7. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้นได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ อาจารย์ ดร.ชนวัต ลิ้มปัทมชัยกุล ที่กรุณาให้เป็นวิทยานิพนธ์ ทั้งให้ความรู้ คำแนะนำในการสืบค้นข้อมูล และแนวทางในการศึกษาวิจัย รวมถึงครอบครัวของผู้วิจัยเอง ที่คอยเป็นกำลังใจ และคอยสนับสนุนทางด้านการศึกษาดลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

8. เอกสารอ้างอิง

- ภัทรญาณี จงระนะพิพัฒน์. (2551). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ กรณีศึกษาพนักงานขายเภสัชภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. (2548). เชาวนารมณความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้รูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานโรงงานผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนกร กิจจันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถใน

การเผชิญปัญหาและฟื้นฟูสภาพบุคคล กรณีศึกษา
บริษัทรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา
จิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Costa, P. T. and McCrae, (1992). R.R. Revised NEO
Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO
Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional
manual. Odessa FL: Psychological
Assessment Resources, Inc.
- Stoltz, Paul G, (1997). Adversity Quotient at Work.
United State of America: Harper Collins
Publishers Inc.