

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาดำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

มนสิการ สำราญสำรวกิจ¹ และ ศรีเรือน แก้วกังวาน¹

¹คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 จำนวน 300 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 3) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 23.8 จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนานโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 เพื่อช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงาน

Big Five Personality, Locus of Control, Adversity Quotient and Job Satisfaction: A Case Study of Non-Commissioned Officers at Metropolitan Police Division 1

Monsikarn Samransamruadkit¹ and Sriruen Kaewkungwal¹

¹Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

Abstract

The purpose of this study is to identify the relationship between big five personality, locus of control, adversity quotient and job satisfaction of police officers. The questionnaire was distributed to 300 non-commissioned police officers of Metropolitan Police Division 1 in Bangkok. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient

and stepwise multiple regression analysis. The results show that: 1) Big five personality is significantly correlated with job satisfaction 2) Internal locus of control is significantly correlated with job satisfaction and External locus of control is not related with job satisfaction 3) Adversity quotient is significantly correlated with job satisfaction. 4) Agreeableness, locus of control and extraversion are significant predictors of job satisfaction with predictability at 23.8% . By utilizing the result from this study, the organization should improve the human resource management of the Metropolitan Police Division 1 in order to enhance job satisfaction among non-commissioned police officers.

Keywords: Big five personality, Locus of control, Adversity quotient and Job satisfaction

1.บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันสภาพปัญหาอาชญากรรมในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น พบว่า อาชญากรรมในภาพรวม ปี พ.ศ. 2561 สูงขึ้น 19.5% จากปี พ.ศ. 2560 และในปี พ.ศ. 2562 อาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้น 5% เทียบกับ ไตรมาสเดียวกัน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง, 2562) โดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาเสพติดนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อสร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การสร้างความมั่นคงปลอดภัยและป้องกันอาชญากรรมจึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญ โดยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558-2564) ไว้เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานให้ส่วนราชการนำไปดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2558) ในส่วนของการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นความรับผิดชอบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือองค์กรตำรวจซึ่งเป็นอาชีพหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและความเติบโตทางเศรษฐกิจ เนื่องจากตำรวจมีอำนาจหน้าที่หลักในการดูแลความมั่นคงสาธารณะ รักษาความสงบเรียบร้อย และคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในสังคมมนุษย์ (ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด, 2558)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพใหญ่ เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลความมั่นคงป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และทำให้เศรษฐกิจสามารถขับเคลื่อนไปได้ แต่ถึงกระนั้นในภาพย่อยปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นภายในองค์กรคือ การดูแลบุคลากรในองค์กร เนื่องจากปัจจุบันตำรวจในองค์กรประสบปัญหาและอุปสรรคในการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ปริมาณงานที่มีมากเกินไป รวมถึงข้อจำกัดด้านระเบียบราชการ (เอแบคโพลล์, 2547) ยิ่งไปกว่านั้น ยังพบว่ามีตำรวจหลายคนตัดสินใจลาออกจากองค์กร ด้วยเหตุผลว่าการทำงานในองค์กรไม่มีโอกาสก้าวหน้า (กำพลกร พุฒิพุทธ, 2560) และคำตอบแทนคำ (ไทยรัฐออนไลน์, 2561) ทั้งนี้ ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรต้องให้ความสำคัญ จำเป็นต้องแก้ไขพัฒนาที่ตัวบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงานก่อนถึงจะสามารถไปให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนได้ ดังนั้น การศึกษาสิ่งที่จะช่วยให้ตำรวจมีความพึงพอใจในงาน จะทำให้สามารถนำไปปรับใช้ในการ

พัฒนาศักยภาพของตำรวจในการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ตลอดจนป้องกันและลดทอนปัญหาอาชญากรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปได้

ก่อนหน้านี้ที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมจะมาประจำที่สถานีตำรวจ ต้องผ่านการฝึกวินัยต่างๆ เพื่อหล่อหลอมให้ทุกคนที่มีพื้นฐานบุคลิกภาพแตกต่างกัน สามารถแสดงภาพลักษณ์การเป็นตำรวจภายใต้เครื่องแบบสีทึบอย่างเหมาะสมและเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งบุคลิกภาพนั้น ศรีเรือน แก้วกังวาล (2554, น. 7-8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว และอื่น ๆ บุคลิกภาพของคนจะเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัวสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บุคลิกภาพยังถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล มีอิทธิพลต่อความคิด การดำเนินชีวิต การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ (สถิต วงศ์สวรรค์, 2544) ดังนั้น นอกจากการฝึกให้ข้าราชการตำรวจมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแล้ว ในส่วนขององค์กรจะต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในส่วนลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้า ฯลฯ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนั้นอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางใด ซึ่งผลที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ในองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตำรวจอย่างมืออาชีพ

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ต้องใช้พลังงาน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีนักจิตวิทยาได้เสนอปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of Control) ซึ่ง รอตเตอร์ (Rotter, 1966 p.1) ได้อธิบายเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of Control) ว่า เป็นระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเองกับแรงเสริมที่ได้รับของบุคคล หากบุคคลรับรู้ว่าจะเสริมเชื่อมโยงเป็นผลมาปัจจัยอื่นๆ เช่น โชคชะตา สิ่งที่ไม่เห็นการควบคุม บุคคลเหล่านี้จะมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตนเอง (External Control) ในทางกลับกัน หากบุคคลรับรู้ว่าจะเสริมเกิดจากการกระทำหรือพฤติกรรมของตนเอง จะมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนเอง (Internal Control) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจชั้นประทวนอาจเกิดจากความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนั้นอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางใด

เนื่องด้วยลักษณะงานของตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามมีภาระงานที่หนักและหลากหลายด้าน เช่น เจ้าหน้าที่ด้านจราจร ซึ่งต้องใช้ความอดทนต่อการเผชิญต่อแดดและฝนในการจัดการจราจรในท้องถนน อีกทั้งต้องตั้งด่านรักษาความปลอดภัยกวดขันการฝ่าฝืนแข่งรถในเวลากลางคืน เจ้าหน้าที่สายตรวจต้องออกตรวจตราในพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นในพื้นที่ เป็นต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในภาวะกดดัน มีความเครียดสูง เห็นได้จากสถิติ ณ ปัจจุบันของข้าราชการตำรวจที่ฆ่าตัวตายสำเร็จสูงถึงปีละเกือบ 40 คน โดยสายงานที่ฆ่าตัวตายมากที่สุดคือ สายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหนึ่งในสามอันดับกองบัญชาการที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุดจากทั้งหมด 22 กองบัญชาการ (บรรเจิดลักษณ์ คำเจริญ, 2561) จะเห็นได้ว่า ตำรวจต้องสามารถเผชิญกับปัญหาและความเครียดต่างๆ จากงานได้ถึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Stroltz (1997) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของคนในองค์กรต่าง ๆ พบว่าคนที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงจะมีความสุขจากผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ท้อถอย ยึดหยุ่น และมีชีวิตชีวา มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การที่ตำรวจสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ก็จะสามารถเผชิญปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาในการทำงานเหล่านั้นได้ พวกเขาจะยอมปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนั้นอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางใด

ด้วยเหตุที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่แถบใจกลางเมืองกรุงเทพฯ มีโครงสร้างการบังคับบัญชาตามลำดับ คือ กองกำกับการ และสถานีตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพื้นที่ดังกล่าว เนื่องจากลักษณะพื้นที่รับผิดชอบมีความหลากหลายทั้งเป็นสถานที่สำคัญ มีพื้นที่รับผิดชอบบริเวณศูนย์กลางเมือง และหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่มีความหลากหลายครบถ้วนทุกหน่วยงานตำรวจ จึงเป็นตัวแทนกองบังคับการอื่น ๆ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่รับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานครได้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ซึ่งผลจากการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือโครงการต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานกับตำรวจในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก กับความพึงพอใจในงาน

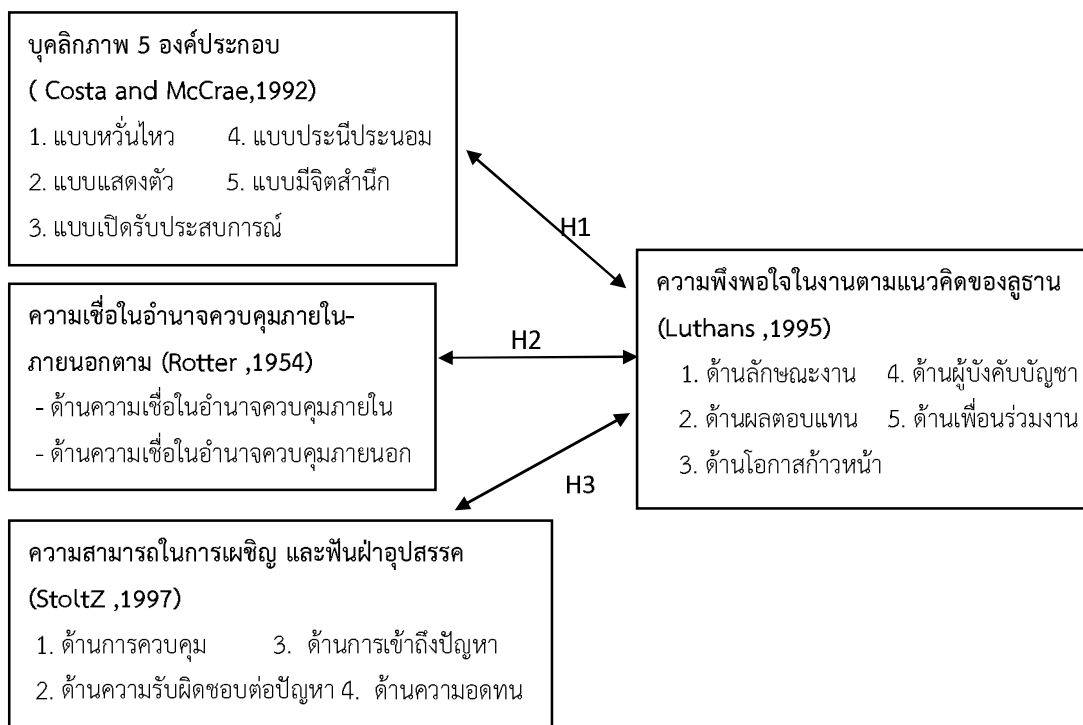
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน

5. เพื่อสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน จากตัวแปรต้น คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
2. ความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
3. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Research Questions)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) ตามแนวคิดของ คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ใช้ใน

การศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ให้ความหมาย “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ” ว่าหมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ (1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of control)

รอตเตอร์ (Rotter, 1966, p. 2) อธิบายลักษณะผู้ที่มีอำนาจการควบคุมภายใน-ภายนอกว่า เมื่อบุคคลได้รับแรงเสริมจากพฤติกรรมหนึ่ง จะเกิดความคาดหวังว่าจะได้รับแรงเสริมแบบเดียวกันจากสิ่งใหม่ในสถานการณ์ที่คล้ายๆ เดิม และถ้าเหตุการณ์นั้นเป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้ จะทำให้ความคาดหวังเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทางกลับกัน หากไม่ได้รับแรงเสริมตามที่คาดหวังไว้จะทำให้ความคาดหวังของบุคคลนั้นลดลง ซึ่งการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความคาดหวังนี้จะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมหนึ่งก่อน แล้วจึงแผ่ขยายครอบคลุมพฤติกรรมอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสถานการณ์เดิม โดยแผ่ขยายมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพของบุคคล และถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ได้รับแรงเสริมบ่อย ๆ จะทำให้บุคคลเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นผลมาจากความสามารถหรือทักษะของตน ซึ่งความเชื่อนี้เองเป็นความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายในตน แต่หากพฤติกรรมนั้น ไม่ได้รับการเสริมแรงบุคคลจะเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้นไม่ได้เป็นผลจากการกระทำของตนเอง แต่เป็นเพราะโชคชะตา โอกาส หรืออำนาจจากปัจจัยภายนอกเป็นตัวกำหนดให้เกิดขึ้น ซึ่งความเชื่อนี้ถือเป็นความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอกของตน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

สตอลทซ์ (Stoltz, 1997, p.7) ให้ความหมายว่า Adversity Quotient หรือ AQ เป็นความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้น หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต โดย AQ ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นจากงานวิจัยจาก 3 สาขาหลักๆ ได้แก่ จิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology) จิตเวชประสาทภูมิคุ้มกันวิทยา (Psychoneuroimmunology) และ สรีระประสาทวิทยา (Neurophysiology) ดังนั้น AQ จึงประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ คือ เป็นทฤษฎีที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโลกลงแห่งความเป็นจริงได้

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือ AQ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีความฉลาดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) เป็นตัวแปรในการวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

มัมฟอร์ด (Mumford. 1972, p.4-5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิตเลอร์ (Fiedler) กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

3. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซิเออร์ (Crozier) และโกลเนอร์ (Gouldner)

4. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีน และคราฟ (อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537, น.30) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า มีแนวคิด 3 แนวคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของวรูม (Vroom, 1964)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Performance) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler, 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือความ พึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟิลด์และครอกเคท (Brayfield & Crockett, 1955)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้น ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน พยายามความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (กมล รักสวน, 2524, น.14)

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรแต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นองค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน นโยบาย / แผนและการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

3. ข้อมูลและวิธีการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Description Method) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน - ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกองบังคับการตำรวจนครบาล 1
2. เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน พ.ศ.2562 โดยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการติดต่อประสานงานขออนุญาตผู้บังคับการตำรวจนครบาล 1 และผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์รายละเอียดและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของการทำงานวิจัยครั้งนี้
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ด้วยตนเองพร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจ เมื่อกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับ
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา แบบสอบถามที่สมบูรณ์จะนำไปตรวจตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instrument)

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สายงาน และรายได้ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ปรับปรุงจากงานวิจัยของซูลิกานูจัน กัลปียาพิเชฐ (2560) ตามแนวคิดของคอสตา แมคเคร (Costa & McCrae, 1992) จำนวน 60 ข้อ มี 5 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน แบ่งเป็น ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว 0.75 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว 0.82 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 0.54 ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม 0.79 และด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 0.82 รวมทุกด้าน 0.89 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน-ภายนอก ปรับปรุงจากงานวิจัยของทิพเนตร โสฬสรุ่งเรือง (2558) ตามแนวคิดของรอตเตอร์ (Rotter, 1954) จำนวน

29 ข้อ ความเชื่อมั่นของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกเท่ากับ 0.73 และ 0.84 ตามลำดับ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ปรับปรุงจากงานวิจัยของศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ (2553) ตามแนวคิดของสตอลท์ (Stoltz, 1997) จำนวน 40 ข้อ มี 4 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านแบ่งเป็น ด้านการควบคุม 0.76 ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา 0.76 ด้านการเข้าถึงปัญหา 0.86 และด้านความอดทน 0.88 รวมทุกด้านเท่ากับ 0.93 และ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ปรับปรุงจากงานวิจัยของ สุวิมล นันทปรีชาวงศ์ (2552) ตามแนวคิดของลูธาน (Luthans, 2005) จำนวน 30 ข้อ มี 5 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านแบ่งเป็น ด้านลักษณะงาน 0.642 ด้านผลตอบแทน 0.815 ด้านโอกาสก้าวหน้า 0.70 ด้านผู้บังคับบัญชา 0.70 และด้านเพื่อนร่วมงาน 0.484 รวมทุกด้านเท่ากับ 0.887

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดำเนินการโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นค่าสถิติพื้นฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1-4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าค่า r มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

4. ผลการวิจัย (Results)

ผลจากการศึกษาสามารถนำมาสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.3 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีอายุงานตั้งแต่ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.3 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.7 และอยู่ในสายงานเจ้าหน้าที่สายตรวจ คิดเป็นร้อยละ 56.7

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.11 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นรายด้าน

พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3.58 และ 3.69 ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรครายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่า ด้านการควบคุม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.79, 3.92 และ 4.01 ตามลำดับ ถัดมา ความพึงพอใจในงานรายด้าน พบว่า ในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.36 ส่วนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก พบว่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน(คะแนน 0-13) มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 9.03 ส่วนความเชื่อในอำนาจภายนอก (14-23) มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 15.34

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า

3.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้าน (บุคลิกภาพแบบหัวน้าว, แบบแสดงตัว, แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ความพึงพอใจในงานโดยรวม	p-value
บุคลิกภาพแบบหัวน้าว	2.54	-.386	.000**
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.57	.361	.000**
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	2.92	-.111	.054
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.58	.432	.000**
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.69	.283	.000**

หมายเหตุ: **p < .01

3.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งค่าความสัมพันธ์เป็นลบบ่งบอกถึง ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในยิ่งสูง (ค่าคะแนนต่ำลง) ความพึงพอใจในงานจะสูงตามไปด้วย แต่ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (ดังแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ความพึงพอใจในงาน					
		โดยรวม	ด้านลักษณะงาน	ด้านผลตอบแทน	ด้านโอกาสก้าวหน้า	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านเพื่อนร่วมงาน
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน (0-13)	9.03	-.355**	-.307**	-.255**	-.278**	-.276**	-.322**
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก(14-23)	15.34	.132	.172	.115	.107	.022	.081

หมายเหตุ: **p < .01, คะแนนต่ำบ่งบอกถึงความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน

3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ดังแสดงในตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ความพึงพอใจในงาน					
		ลักษณะงาน	ผลตอบแทน	โอกาสก้าวหน้า	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	โดยรวม
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม	3.89	-	-	-	-	-	.305**
ด้านการควบคุม	3.83	.272**	.135*	.259**	.280**	.366**	.307**
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	3.79	.255**	.152**	.219**	.287**	.302**	.288**
ด้านการเข้าถึงปัญหา	3.92	.258**	.043	.206**	.268**	.292**	.241**
ด้านความอดทน	4.01	.271**	.073	.224**	.315**	.298**	.269**

หมายเหตุ: *p < .05, **p < .01

4. การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน จากตัวแปร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน, คะแนนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก จำนวน 1 ด้าน, ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค จำนวน 4 ด้าน รวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 23.8 (ดังแสดงในตารางที่ 4) โดยพบว่า สมการทำนายความพึงพอใจในงาน คือ

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 1.549 + .313 (\text{บุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) - 0.027 (\text{ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก})^{**} + .197 (\text{บุคลิกภาพแบบแสดงตัว})$$

หมายเหตุ: **คะแนนต่ำบ่งบอกถึงความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน

เมื่อกำหนดให้ตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้น .313 คะแนน เมื่อกำหนดตัวแปรความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกเพิ่มขึ้น 1 คะแนน (ลดค่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน) คะแนนความพึงพอใจในงานจะลดลง .027 เมื่อกำหนดตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้น .197

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายความพึงพอใจในงาน

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R^2	Adjust R^2	F	p-value
1	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.432	.187	.184	68.505	.000**
2	ความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายใน-ภายนอก	.472	.223	.218	42.598	.000**
3	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.496	.246	.238	32.202	.000**

หมายเหตุ: p-value คือ Sig, **p< .01

5. สรุปและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=-.386$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฟาน เดนเบอร์ก และพิทารู (Van den berg & Pitariu, 2005) กับท็อกคาร์และซูบิช (Tokar and Subich, 1997) เนื่องจากลักษณะงานตำรวจที่ต้องเสี่ยงภัยต่างๆ ภายใต้อิทธิพลของความกดดัน ทั้งยังต้องควบคุมสติและอารมณ์ในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที ซึ่งเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง ตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว คือเป็นผู้ที่มีอารมณ์แปรปรวนง่าย มีปัญหาด้านการปรับตัว และอ่อนไหวกับสิ่งที่ไม่กระทบง่าย จะรับมือและแก้ไขกับสถานการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างยากลำบาก อาจเกิดความเครียดจนท้อแท้และเบื่อหน่ายกับงานได้ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำ ในขณะที่บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.361$, $r=.432$, $r=.283$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธดา ชูวงศ์ (2553) กับจัดจ์ เฮลลา และเมาต์ (Judge, Hella and Mount, 2002) เนื่องจากลักษณะงานตำรวจที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง แสดงออกถึงภาวะผู้นำ และสุภาพกับประชาชน ทำให้ตำรวจจำเป็นต้องแสดงบุคลิกภาพดังกล่าวเพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เนื่องจากลักษณะงานที่มีระบบโครงสร้างการบริหารและสั่งการ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่เป็นระเบียบประจำ ซ้ำๆ เดิมๆ การปฏิบัติงานตามระบบจึงทำให้ตำรวจชั้นประทวนไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ หรือมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 2 ความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความพึงพอใจในงาน พบว่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม ($r=-.355$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ ถือว่า ถ้าตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งต่ำลง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะ

สูงขึ้น โดยจากแบบสอบถาม ถ้าคะแนนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในต่ำ (เข้าใกล้ 0) แปลว่า มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความพึงพอใจในงานก็จะสูงตามไปด้วย ส่วนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์อนและกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกและจากแนวคิดของรอตเตอร์ (Rotter, 1966) ผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในจะเชื่อว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตตนเองนั้น เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง และสามารถควบคุมได้ เชื่อกันว่าความสามารถหรือทักษะของตนเองในการปฏิบัติงานจะเป็นตัวกำหนดผลลัพธ์ความพยายามของตน และจะมีความต้องการด้านความสำเร็จสูง ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูงจึงควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ดีกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดี สมควรได้รับความสำเร็จและผลตอบแทนที่คุ้มค่า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ตำรวจที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกจะเชื่อว่าผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นที่ตนควบคุมไม่ได้ เช่น ความยากของงาน โชคชะตา เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของวิยาชรี และแจ็กดิชชันดรา (Vijayashree & Jagdishchandra, 2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในบังกลาเทศ พบว่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคกับความพึงพอใจในงาน พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r=.305$) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของวาริรักษ์ สนเสริม (2555), วรณพร สอนเสาวภาคย์ (2551), ธนิต ไม้หอม (2554) และหวงเฟิง (Hoang Phuong, 2017) ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะงานตำรวจที่ต้องรับมือและแก้ไขปัญหาอุปสรรคซึ่งมีความยากลำบากต่อร่างกายและจิตใจ ต้องเผชิญภัยอันตรายและสถานการณ์ที่กดดัน ดึงเครียด เช่น เจ้าหน้าที่สายตรวจต้องออกตรวจพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำ ความผิดขึ้นในพื้นที่ และเตรียมพร้อมเข้าระงับเหตุร้าย เจ้าหน้าที่จราจร ต้องใช้ความอดทนต่อการเผชิญมลภาวะในการจัดการจราจรในท้องถนน อีกทั้งต้องดำรงรักษาความปลอดภัยในเวลากลางคืน ในส่วนเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนซึ่งมีหน้าที่ต้องติดตามเบาะแสเพื่อจับกุมคนร้ายให้ได้โดยเร็ว โดยเฉพาะคดีสำคัญ ๆ ที่เป็นที่น่าสนใจของสาธารณชน ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนต้องช่วยพนักงานสอบสวนดูแลและประสานงานคดีที่คั่งค้างปริมาณมาก จะเห็นได้ว่าแต่ละหน่วยงานในสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมนั้นเป็นงานที่ตำรวจต้องแก้ไขกับปัญหาอุปสรรคมากมายที่เครียดและกดดัน ทำให้ตำรวจต้องมีความอดทนต่อความยากลำบากและยืนหยัดแก้ไขอุปสรรคนั้นไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ตำรวจตำรวจชั้นประทวนที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในงาน จะต้องมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคในระดับที่สูง

สมการทำนายความพึงพอใจในงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 23.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 เนื่องจาก บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีจิตใจอ่อนโยน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นบุคลิกที่เหมะสมกับอาชีพตำรวจในการบริการประชาชน ดูแลคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตำรวจจึงต้องแสดงบุคลิกดังกล่าวเพื่อเข้าถึงประชาชน มีความยืดหยุ่นใช้หลักรัฐศาสตร์เจรจากับประชาชน ไม่ยึดติดหลักกฎหมายเอาผิดเพียงอย่างเดียว ถัดมาความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อันดับถัดมา โดยการเพิ่มให้คะแนนความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกสูงขึ้น หรือเรียกว่าลดค่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในต่ำลง ความพึงพอใจในงานจะต่ำลง เนื่องด้วยความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน โดยบุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายในจะรับรู้ความเกี่ยวข้องระหว่างความพยายามกับผลปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (Baron & Greenberg, 1990) ส่วนผู้ที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกจะเชื่อว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานเกิดจากความยากของงาน หรือโชคชะตา (Middlemist & Hitt, 1981) ทำให้ตำรวจที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในจะพยายามปฏิบัติงานให้ออกมาดีและมีความพึงพอใจในงานมากกว่าตำรวจที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวนั้น เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะกล้าแสดงออก มีภาวะผู้นำ เข้าสังคม ชอบทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง จึงเหมะสมกับตำรวจที่ต้องมีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างตำรวจกับประชาชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม ทำให้ตำรวจมีปฏิสัมพันธ์และทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เกิดข้อได้เปรียบในการทำงาน และส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของอีสันและคณะ (Eason et al., 2015) ที่ศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถเป็นตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของบาสาก และอันจาลี (Basak & Anjali, 2011) พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับสร้างความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนในสังกัด ควรเพิ่มเติมผลตอบแทนและสวัสดิการให้สูงขึ้น มีการให้รางวัล ยกย่องชมเชยหรือให้ขวัญกำลังใจแก่ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี พิจารณาเพิ่มสัดส่วนจำนวนตำแหน่งต่างๆมากขึ้นให้สอดคล้องกับจำนวนกำลังพล รวมทั้งเพิ่มอัตราการหมุนเวียนกำลังพลเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น
2. ควรจัดให้มีโครงการเปิดโลกทัศน์ ทัศนศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มอาชีพอื่นๆ หรือศึกษาดูงานในองค์กรตำรวจต่างประเทศ เพื่อให้ตำรวจชั้นประทวนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้ประสบการณ์และ

ทักษะใหม่ๆ นอกเหนือจากงานตำรวจที่ทำอยู่เป็นประจำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก้ไขปัญหาในรูปแบบใหม่ และนำทักษะอื่นนอกเหนือจากงานตำรวจ มาปรับใช้เพื่อหารายได้เสริมเพิ่มเติม

3. เนื่องจากบุคลิกแบบประนีประนอมเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวน ดังนั้น จึงควรพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมให้ตำรวจสามารถแสดงบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม เช่น ในสถานการณ์ชุมนุมประท้วงที่มีความรุนแรงควรใช้ความประนีประนอม ยึดหยุ่นเพื่อคลี่คลายสถานการณ์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสมการทำนายความพึงพอใจในงานพบว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลกับความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวน จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพเชิงอาชีพ เช่น ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกับตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นต้น ทำให้งานวิจัยมีมิติเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น หากมีการใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนาระหว่างกลุ่ม จะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. เนื่องจากงานศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคตควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ในหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้จากการค้นคว้ามีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กมล รักสวน. (2524). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กำพลกร พุฒิพุทธ. (2560). *ฮือฮาสนั่นโซเชียล! นายตำรวจยศ"พ.ต.ท."ยื่นหนังสือลาออกก่อนเกษียณ10ปี*

เหตุผลฟังแล้ว"บ๊ักแป๊ะ"จัดแน่ #ไม่เจริญก้าวหน้า อยากพ้นระบบแบบปัจจุบัน?. ข่าวทีนิวส์. สืบค้น

เมื่อ 20 พฤษภาคม 2562 จาก <https://www.tnews.co.th/contents/320900/>

ไทยรัฐออนไลน์. (2561). *เงินเดือนน้อย ไร้ก้าวหน้า? นายร้อยตำรวจรุ่น 65 สมองโหลแท้เป็นนักบินพาณิชย์*.

สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562 จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1235767>

ธนิศ ไม้หอม. (2554). *ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป*

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บรรเจิดลักษณ์ คำเจริญ. (2561). *เปิดสถิติ “ตำรวจไทย” ฆ่าตัวตาย*. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://workpointnews.com/2018/02/26/เปิดสถิติ-ตำรวจไทย/>
- วรรณพร สอนเสาวภาคย์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- วาริรักษ์ สนเสริม. (2555). *พฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิก*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ/กรุงเทพฯ.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง. (2562). *สถิติคดีอาญา*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562 จาก <http://pitc.police.go.th/2014/>
- ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. (2558). *แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้กระทำผิดของประเทศไทย*. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*. ปีที่ 8, ฉบับที่ 3, หน้า 89-113.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2554). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา)*. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์*. ปริญญาโท ศึกษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). *ปัญหาสังคม*. รวมสาส์น: กรุงเทพฯ.
- สุทธดา ชูวงศ์. (2553). *อิทธิพลของบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานขาย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ. (2558). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580(ฉบับย่อ)*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2562 จาก <https://www.nesdb.go.th>
- เอแบคโพลล์. (2547). *เอแบคโพลล์: ปัญหาอุปสรรคของข้าราชการตำรวจและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ คนใหม่*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2562 จาก <https://www.ryt9.com/s/abcp/146193>
- Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations (3rd ed.)*. Boston, MA: Allyn & Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc.).
- Basak, R. & Anjali, G. (2011). *School Environment and Locus of Control in Relation to Job Satisfaction among School Teachers – A Study from Indian Perspective*. *Social and Behavioral Sciences* 29 (2011) 1199-1208.
- Brayfield, A. & Crockett, W. (1955). *Employee Attitudes and Employee Performance*. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-*

- Factor Inventory (NEO-FFI) Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Eason et al. (2015). *The Role of Personality in Job Satisfaction Among Collegiate Athletic Trainers*. *Journal of athletic training*. 50. 10.4085/1062-6050-50.11.08.
- Hoang Phoung. (2017). *The Relative Study of Adversity Quotient, Job Stress, Employees Satisfaction and Work Performance - Case in Vietnam's Company*. (Master's Thesis, Nanhua University, Taiwan). Retrieved from <https://hdl.handle.net/11296/52e99s>.
- Judge, H. & Mount, M. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, 530–541.
- Luthans. (2005). *Organizational Behavior*. 10th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality (2nd ed.)* New York: Harper & Row.
- Middlemist, R. Dennis, and Hitt, Michel A. (1981). *Organizational Behavior: Applied Concepts*. Chicago: Science Research Associates.
- Mumford, E. (1972). "Job satisfaction: a method of analysis", *Personnel Review*, 1(3): 48–57.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*.
- Stoltz, P.G. (1997). *Adversity quotient: turning obstacles into opportunities*. New York: Wiley.
- Robbins, S. (1993). *Organizational Behavior*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rotter, J.B. (1966). *Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 482-491.
- Van den Berg, P. & Pitariu, H. (2005). The relationship between personality and well-being during societal change. *Personality and Individual Differences*. 39. 229-234.
- Vijayashree, L. & Jagdishchandra, M. V. (2011). Locus of Control and Job Satisfaction: PSU Employees. *Serbian Journal of Management* 6(2) (2011): 193 – 203.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons, Inc.