

ผลกระทบของการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อ
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน
The effect of job adjustment and work values on constructive organizational culture of
intern student in a private company

จาเรวะรณ เมืองเจริญ^{*} และสันติธร ภูริภักดี²
Jaruwan Muangjaroen^{*} and Santidhorn Pooripakdee²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อ
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง 400 คน
ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน
และวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้งาน
ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และ
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
การอนุรักษ์ การพัฒนาตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ผลลัพธ์ที่ได้พบคือ ค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.05
ความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติมุ่งไม่ต้องรีสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
พร้อมทั้งได้มีการสรุปผลและข้อเสนอแนะจากการวิจัยมาเป็นแนวทางกำหนดนโยบายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับ
องค์การได้ตามบรรลุเป้าหมายต่อไป

คำสำคัญ: การปรับตัวในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

^{*} อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

^{*} Lecturer, Faculty of Business Administration, Panyapiwat Institute of Management

² อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² Lecturer, Faculty of Management Science, Silpakorn University

Abstract

This study aimed to investigate the effect of job adjustment and work values on constructive organizational culture of intern students in a private company. The sample group used for this study is consisted of 400 people. Questionnaires were used as the instrument for collecting data. The data analysis methods included percentage, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regressions. The results showed that the job adjustment in the dimensions of ability to learn tasks, ability to demonstrate interpersonal adaptability, ability to demonstrate cultural adaptability, and ability in problem-solving in creative way as well as work values in the aspects of openness to change, conservation, self-enhancement, and self-transcendence have impacted on constructive organizational culture in the dimensions of achievement, self-actualizing, humanistic-encouraging, and affiliative at 0.05 significance level. The implications of the finding, and suggestions grounding on the results of the study can be used as a guideline for policy implementing in order to achieve the organizational goals.

Keywords: Job Adjustment, Work Values, Constructive Organizational Culture

1. บทนำ

แนวโน้มขององค์การปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานองค์การ บุคลากรในองค์การจะต้องเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่จะก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานค่านิยม แบบแผนสามารถเรียนรู้และแท็บูของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก (Schein, 2004; Robbin & Judge, 2007; Greenberg & Baron, 2008) วัฒนธรรมองค์การในมิติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรบุคคล คือ วัฒนธรรมที่พยายามก่อให้เกิดความหมายสมที่สุดระหว่างองค์การกับบุคลากรขององค์การ (Bolman & Deal, 2003) ซึ่งองค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญโดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ มุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคล และความต้องการไม่รีสัมพันธ์ เป็นลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Cooke & Lafferty, 1994) คือ 1. มิติมุ่งความสำเร็จ คือ บุคลากรในองค์การมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อความสำเร็จในงาน มีลักษณะและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน 2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน คือ การทำงานในทางสร้างสรรค์ ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากการทำงาน 3. มิติมุ่งบุคคล คือ มุ่งบุคคล เป็นศูนย์กลาง การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขและภูมิใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 4. มิติมุ่งไม่รีสัมพันธ์ คือ มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ข่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ให้บุคลากรมีการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่องค์การให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ซึ่งรูปแบบของการปรับตัว (Plamondon, 2000) ด้วยความสามารถในการเรียนรู้งานวิธีการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับการนำไปใช้ในงาน (Dawis & Lofquist, 1984) ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น Raghuram et al., 2001)

ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีดีลีอูนิเวย์แนวทางในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การจากค่านิยมในการทำงาน (Schwartz, 2012) ดังนี้ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ศีรษะของตน การกระตุนด้วยความเปลี่ยนใหม่ และความท้าทายในชีวิต การอนุรักษ์โดยมีสุขภาพดี การทำงานมีความมั่นคง ให้ความเคารพและยอมรับในวัฒนธรรมองค์การ มีการพัฒนาตนเองให้ความสำคัญกับการแสดงให้ความมั่นคง ได้รับการยอมรับนับถือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจุบันการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานให้แก่นักศึกษาจะเน้นรูปแบบการเรียนทฤษฎีควบคู่กับการเรียนปฏิบัติ (Work-based Education) เพื่อให้มีทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เสียเวลา กับการฝึกหัดงาน ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผ่านการฝึกปฏิบัติงานจากสภาพแวดล้อมให้มีทักษะความสามารถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน จริงอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าที่จะเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบที่เป็นทางการจากห้องเรียนอย่างเดียว ซึ่งทำให่ง่ายต่อการถ่ายโอนความรู้จากประสบการณ์ทำงานที่จำเป็นและเหมาะสม (สถาบันการจัดการบัญชีญาติวัฒน์, 2561) ซึ่งประสบการณ์การทำงานจะสร้างความเข้าใจและค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การได้

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญอย่างมากต่อการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน โดยนำองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ มาช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งที่พัฒนาให้นักศึกษานำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างอาชีพที่ดีในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้ศึกษาทฤษฎีลดจดจานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ จำแนก และสรุปมาเป็นการศึกษาถึงผลกระทบการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริบทเอกสาร

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลกระทบการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริบทเอกสาร

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานในงานวิจัย

แนวคิดวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผน พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนของฐานคติพื้นฐานการเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ซึ่งการเรียนรู้สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กรอย่างสมเหตุสมผลและนำมาถ่ายทอดแก่บุคลากรใหม่ขององค์กรนั้นๆ (Schein, 2004; Robbin & Jundge, 2007; Greenberg & Baron, 2008) ซึ่งองค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญโดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ร่วมใจกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ มุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไม่ต้องมีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Cooke & Laffety, 1994) แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ ค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในงาน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและภาระวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือ บุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self- actualizing) คือ ค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของบุคลากรในองค์การตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าของงาน โดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสรภาพในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ บุคลากรองค์การมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง
3. มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ ค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การ โดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอนและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ
4. มิติมุ่งไม่ริสัมพันธ์ (Affiliative) คือ ลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ้งกันและกันในการทำงาน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน ช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จะเน้นการสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จ มีการทำงานอย่างท้าทายและสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมให้พัฒนาความก้าวหน้าและความผูกพันในการทำงานให้มีความสุข เน้นสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อการยอมรับและเข้าใจในการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การปรับวัฒนธรรมองค์การและ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Harrison & Bazzi, 2017) เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่องเป็นประเด็นสำคัญสำหรับองค์กรวิจัยมีความจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบปัจจัยต่างๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความล้มเหลวของทรัพยากรบุคคลและการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความแตกต่างทางวัฒนธรรมขององค์การและผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติงานผ่านทัศนคติของพนักงาน (Savovic, 2017) แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมของวัฒนธรรมในองค์การมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติงานในเชื้อริบีและทัศนคติของพนักงาน เป็นตัวกลางบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างทางวัฒนธรรมกับผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติงาน

แนวคิดการปรับตัวในการทำงาน (Job Adjustment)

การปรับตัวในการทำงานเป็นพุติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคลากรมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง มีความต้องการที่จะทำความเข้าใจในการทำงานให้มากขึ้น

เพื่อเป็นการพัฒนาชูปแบบของการปรับตัว (Plamondon, 2000) ดังนี้ 1. ความสามารถในการเรียนรู้งาน (Ability to Learn Tasks) วิธีการทำงาน วิธีการทำงาน ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับการนำไปใช้ในงาน โดยใช้องค์ความรู้ และทักษะในการ ทำงานมีความรวดเร็วในการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ให้เข้ากับกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน ขององค์การ (Dawis & Lofquist, 1984) 2. ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Ability to Demonstrate Interpersonal Adaptability) มีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นพัฒนาความสัมพันธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (Raghuram et al., 2001) 3. ความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (Ability to Demonstrate Cultural Adaptability) สามารถเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับ สภาพพื้นฐาน ความต้องการคุณค่าขององค์การและวัฒนธรรมองค์การ สามารถปรับตัวและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้อื่น 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Ability to Solve Problems Creatively) สามารถวิเคราะห์ ปัญหาและการสร้างความคิดแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขในปัญหาที่เป็นคุปสรุคต่อการทำงานและหาวิธีการ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อทัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการ แก้ปัญหา สามารถปรับเปลี่ยนแผน เป้าหมายเมื่อเจอกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัว ในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ (กล้านาณ ณ น่าน, 2557) พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและความพึงพอใจ ในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ของชาวีพลีบปีนส์ที่อพยพไปทำงานในประเทศแคนาดา (Wang & Pierre, 2005) พบว่า ความพึงพอใจมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากแนวคิดและงานวิจัย ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาตั้งสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์

แนวคิดค่านิยมในการทำงาน (Work Values)

ค่านิยมในการทำงานคือ ความเชื่อของบุคลากรที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานโดยยึดถือแนวทางในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่มีความยุติธรรมและเสมอภาคในองค์การ โดยแบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน (Schwartz, 2012) ดังนี้ 1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to Change) หมายถึง การให้ความสำคัญ กับความคิดและการกระทำที่เป็นอิสระของตนเอง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยทิศทางของตน (Self – Direction) เช่น การมีอิสระทางความคิดและการกระทำ การกระตุ้น (Stimulation) ด้วยความแปลกใหม่ และความท้าทายในชีวิต และสุขนิยม (Hedonism) การใช้ชีวิตด้วยความสุข 2. การอนุรักษ์ (Conservation) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการทำตามข้อกำหนดหรือข้อบังคับ การรักษาการปฏิบัติแบบดั้งเดิมและความมั่นคง ประกอบด้วย ความปลอดภัย (Security) มีสุขภาพดี การทำงานมีความมั่นคง การคล้อยตาม (Conformity) เคราะห์ และเชือพึ่งผู้ที่อาชญากรรม การมีวินัยในตนเอง และประเพณี (traditional) ให้ความเคารพและยอมรับในวัฒนธรรมองค์การ 3. การพัฒนาตนเอง (Self – Enhancement) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการแสวงหาความสำเร็จและการมี อำนาจเหนือผู้อื่น ประกอบด้วย อำนาจ (Power) ได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จ (Achievement) เห็นด้วยมี ความสามารถ 4. การเข้าใจผู้อื่น (Self – Transcendent) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการยอมรับความเท่าเทียม

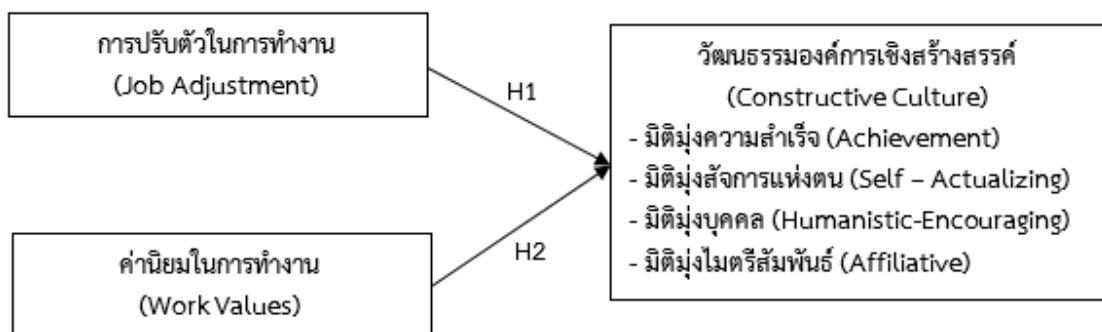
ของผู้ชี้แจงค่านิยมที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ฯ / จารุวรรณ เมืองเจริญ และคณะ

และความเป็นสาгал (Universalism) การอยู่รอดของบุคคลและกลุ่ม

ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับค่านิยมพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงและการหมุนเวียนของอาชีพที่ไม่กำหนดข้อบเขต (Abessolo, Hirschi, & Rossier, 2017) พบว่า การเปลี่ยนแปลงและการหมุนเวียนของอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญเชิงบางที่ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ในสังคมและค่านิยมในการทำงานและการหมุนเวียนของอาชีพ และสอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน (Lyons & Kuron, 2014) คือค่านิยมในการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น จากแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนماตั้งสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นและสามารถนำมาตั้งสมมติฐาน และสร้างกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาผลผลกระทบการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2561 ถึงวันที่ 31 มิถุนายน 2561

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาสถาบันเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 5,188 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran, W. G. (1977) เป็นการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรโดยค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้เท่ากับ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เพราะฉะนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจึงเท่ากับ 400 คน

เครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาการฝึกปฏิบัติงาน ลักษณะคุณภาพเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน และส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน 3) มิติมุ่งบุคคล และ 4) มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์

โดยข้อคำถามส่วนที่ 2 3 และ 4 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามวิธีของลิคิร์ท (Likert Scale) (Likert, 1961) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของภาระวิจัย (Index of Item-objective Congruence: IOC) กับผู้เขียนชากูจำนวน 3 ท่าน จากนั้น นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977) จากการตรวจความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยภาระค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลfa cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.815 - 0.925

ภาระค่าความเชื่อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (Hinkle, William, & Stephen, 1998) จากนั้น วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรตัวแปรอิสระที่การตัดสินใจพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) (Stevens, 1992) รายละเอียดของแต่ละตัวแปรนี้ดังนี้

JA = Job Adjustment (การปรับตัวในการทำงาน)

WV = Work Values (ค่านิยมในการทำงาน)

AM = Achievement (มิติมุ่งความสำเร็จ)

SA = Self – Actualizing (มิติมุ่งสักการแห่งตน)

HE = Humanistic-Encouraging (มิติมุ่งบุคคล)

AT = Affiliative (มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์)

4. ผลการศึกษา

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วนโดยส่วน 1 เสนอถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรดังตารางที่ 1 และส่วนที่ 2 เสนอเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ผลกระบวนการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่ออัตตนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน

ตัวแปร	JA	WV	AM	SA	HE	AT
ค่าเฉลี่ย (Mean)	4.21	4.31	4.28	4.25	4.23	4.29
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.39	0.46	0.53	0.54	0.60	0.59
การปรับตัวในการทำงาน (JA)	-					
ค่านิยมในการทำงาน (WV)	.800**	-				
มิติมุ่งความสำเร็จ (AM)	.725**	.781**	-			
มิติมุ่งสักการแห่งตน (SA)	.687**	.763**	.775**	-		
มิติมุ่งบุคคล (HE)	.662**	.704**	.739**	.751**	-	
มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (AT)	.672**	.749**	.743**	.746**	.792**	-

**p<0.01

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ตัวแปรการปรับตัวและค่าनิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตัวแปรที่สร้างสรรค์ทั้งหมดมีค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันไม่เกิดปัญหา นอกจากนี้ในส่วนที่ 2 ได้เสนอเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้พิจารณาว่ารวมกับค่า VIF เพื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 2.061-3.261 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงมีความสัมพันธ์กันไม่เกิดปัญหาจึงสามารถนำมารวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของผลกระบวนการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ($n = 400$ คน)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์			
	มิติมุ่งความสำเร็จ	มิติมุ่งสัจการแห่งตน	มิติมุ่งบุคคล	มิติมุ่งไม่ต้องสัมพันธ์
ค่าคงที่	-0.82 (0.176)	0.15 (0.188)	-0.219 (0.225)	-0.0240 (0.211)
การปรับตัวในการทำงาน	0.380* (0.069)	0.293* (0.074)	0.416* (0.089)	0.303* (0.083)
ค่านิยมในการทำงาน	0.641* (0.058)	0.696* (0.062)	0.625* (0.75)	0.754* (0.070)
Adjusted R ²	0.635	0.596	0.520	0.573

* $p < 0.05$,

ส่วนในตาราง 2 เป็นผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. การปรับตัวในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า สมการที่ 1 การปรับตัวในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมิติมุ่งความสำเร็จ ($\beta = 0.380$, $p < 0.05$) มิติมุ่งสัจการแห่งตน ($\beta = 0.293$, $p < 0.05$) มิติมุ่งบุคคล ($\beta = 0.416$, $p < 0.05$) และมิติมุ่งไม่ต้องสัมพันธ์ ($\beta = 0.303$, $p < 0.05$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. ค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า สมการที่ 2 ค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมิติมุ่งความสำเร็จ ($\beta = 0.641$, $p < 0.05$) มิติมุ่งสัจการแห่งตน ($\beta = 0.696$, $p < 0.05$) มิติมุ่งบุคคล ($\beta = 0.625$, $p < 0.05$) และมิติมุ่งไม่ต้องสัมพันธ์ ($\beta = 0.754$, $p < 0.05$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

5. การสรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ภาพรวมเกี่ยวกับข้อมูลทางประชาราชศาสตร์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 18 - 20 ปี และมีระยะเวลาการฝึกปฏิบัติงาน 3 - 4 ปี จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ตัวแปรการปรับตัวและค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของค่าประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยมิติมุ่งความสำเร็จเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด ($Adjusted R^2 = 0.635$) รองลงมา มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งไม่ต้องรับผิดชอบ และมิติมุ่งบุคคล ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัย พบว่า ผลกระทบการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนตรงกับสมมติฐานและสอดคล้องกับผลการศึกษา ดังนี้ การปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ มีความสามารถในการเรียนรู้งานและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ติดต่อสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การและสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี ซึ่งตรงกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Dawis & Lofquist, (1984) Plamondon, (2000) และ Raghuram et al., (2001) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน ของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ (กล้าหาญ ณ น่าน, 2557) พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของชาวพิลิปปินส์ที่อยู่ในประเทศไทย (Wang & Pierre, 2005) พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่างๆ ทำให้ได้รับการพัฒนาตนเองจากการทำงานให้ดีขึ้น มีการอนุรักษ์ในวัฒนธรรมองค์การที่สืบทอดกันมาตามภูมิปัญญาของบริษัท และสามารถเข้าใจผู้อื่นให้ความเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งตรงกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Schwartz, (2012) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ค่านิยมพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงและการหมุนเวียนของอาชีพที่ไม่กำหนดขอบเขต (Abessolo, Hirschi, & Rossier, 2017) พบว่า การเปลี่ยนแปลงและการหมุนเวียนของอาชีพเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ในสังคมและค่านิยมในการทำงานและการหมุนเวียนของอาชีพ และสอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน (Lyons & Kuron, 2014) คือค่านิยมในการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น และผลลัพธ์การปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (Cooke and Laffety, 1994; Schein, 2004; Robbin & Jundge, 2007; Greenberg & Baron, 2008) ดังนี้ 1. มิติมุ่งความสำเร็จ สามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและทำงานได้เป็นมืออาชีพตามเป้าหมายขององค์การ 2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองสามารถสร้างนวัตกรรมจากการทำงาน และใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานได้อย่างมีความสุข 3. มิติมุ่งบุคคล ได้รับการเอาใจใส่และการสนับสนุนให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่จากองค์การ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานในอนาคต และ 4. มิติมุ่งไม่ต้องรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานที่ทำให้อยู่กันอย่างเข้าใจและมีความผูกพันกัน และสามารถให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน ซึ่งมีความ

สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การปรับวัฒนธรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Harrison & Bazzi, 2017) เป็นประดีนสำคัญสำหรับองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบปัจจัยต่างๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความล้มเหลวของทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความแตกต่างทางวัฒนธรรมขององค์การและผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติงานผ่านทัศนคติของพนักงาน (Savovic, 2017) แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมของวัฒนธรรมในองค์กรมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติงานในเชื้อชาติและทัศนคติของพนักงานเป็นตัวกลางบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างทางวัฒนธรรมกับผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยที่ศึกษาผลจากผู้วิจัยที่ได้พบว่าและอภิปรายผลมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการปรับตัวและค่าनิยมในการทำงานของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน

1.1 ควรมีแนวทางการส่งเสริมความรู้ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้นักศึกษาได้นำมาปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กรได้

1.2 ควรกำหนดนโยบายช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการให้ความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่นักศึกษาเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน

2.1 ควรผลักดันนโยบายให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองให้ความรู้ความสามารถสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

2.2 สามารถนำผลไปใช้ในการสร้างความเข้มแข็งของระบบการเรียนการสอนแบบ Work-based Education & Corporate University นำไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี โดยให้นักศึกษานำความรู้สู่การปฏิบัติ มีความเป็นวัฒนธรรมและสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างอาชีพที่ดีในอนาคต

7. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในแต่ละด้านกับผู้บริหาร เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาเป็นนโยบายในการส่งเสริมแก่นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานให้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรเพิ่มการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัท

3. ควรมีการสอบถามจากหัวหน้างานที่ดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กล้าหาญ ณ น่าน. (2557). คิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน

ของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. วารสารวิทยาการจัดการ, 31(1), 39-67.

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์. (2561). สถาบันอุดมศึกษาโดย CP All. คืนหน้าวันที่ 27 กรกฎาคม 2561,

จาก <https://www.pim.ac.th/en/pages/cpall>.

Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International*, 22(3), 241-259.

Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2003). *Reframing organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Cochran, W.G. (1977). *Sample Techniques*. 3rd Edition. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.

Cooke, R. A. & Lafferty, J. C. (1994). *Organizational culture inventory*. Plymouth, MI: Human Synergistics International.

Cronbach, J. L. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York, NY: Harper and Row.

Dawis, R. B. & Lofquist, L. (1984). *A Psychological theory of work adjustment: An individual difference model and its application*. Minneapolis: University of Minnesota.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Harrison, T. & Bazzi, J. D. (2017) Aligning organizational culture and strategic human resource management. *Journal of Management Development*, 36(10), 1260-1269.

Hinkle, D.E, William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). New York, NY: Houghton Mifflin.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York, NY: McGraw-Hill.

Lyons, S. & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 139-157.

Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.

Raghuram, S. Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management*, 27(3), 383-405.

Robbin, P.S. & Jundge, T.A. (2007). *Organizational Behavior* (12 th ed.) New Jersey, NJ: Pearson Education.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.

Savovic, S. (2017). Organizational culture differences and post-acquisition performance: The mediating role of employee attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 719-741.

Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.) Sanfanciso, CA: Jossey-Bas.

Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 11.

Stevens, J. (1992). *Applied multivariate statistics for the social science* (2nd ed.). New York, NY: Harper and Row.

Wang, X. & Pierre, J. S. (2005). Work adjustment and job satisfaction of Filipino immigrant employees in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 22(3), 243-254.