

The Confirmatory Factor Analysis of Employee's Career Adaptability by the Competing Model Analysis¹

Waraporn Noosomton², Sageemas Na Wicican³, and Nonthirat Phatthanapakdee³

Received: July 10, 2018 Revised: September 16, 2018 Accepted: December 7, 2018

Abstract

The aims of this study were to develop adaptability indicators of employees, and to confirmatory test for overall statistical fit that was conducted using confirmatory factor analysis and competitive model analysis techniques. The sample in this study consisted of 200 first six months employees graduated in bachelor degree with no work experience. The instrument was rating-scale questions, the obtained reliability coefficient was .83. The statistical program for the social sciences was used to run confirmatory factor analysis. The results of this study showed that the employee's adaptability model was fitted. Result from competitive model tested of first versus second model showed the second employee's adaptability model, consisted of control, curiosity, concern, endurance and courtesy, was much more likely to be correct than the other.

Keywords: adaptability, confirmatory factor analysis, competitive model

¹ This paper is the part of the dissertation title "An Analysis of Latent Growth Curve Model on a Causal Relationship of Career Adaptability", Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

² Graduate Student, Doctoral degree in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, E-mail: pada_live@hotmail.com

³ Association Professor at Department of Social and Applied Science, College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์โมเดลแข่งขัน¹

วารภรณ์ หนูสมตน² ศจีมาจ ณ วิเชียร³ และ นนทริตน์ พัฒนภักดี⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์โมเดลแข่งขัน และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่เริ่มทำงานได้ไม่เกิน 6 เดือน เป็นบุคคลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และไม่เคยทำงานที่ใดมาก่อน จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากผลการวิเคราะห์โมเดลแข่งขัน พบว่า โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโมเดลที่สอง ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสามารถในการควบคุม ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเอาใจใส่ ด้านความอดทน และ ด้านมารยาท เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมมากกว่าโมเดลแรก

คำสำคัญ: การปรับตัวในการทำงาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลแข่งขัน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปรับตัวในการทำงาน” คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² นักศึกษาปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อีเมลล์: wjustmine@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴ อาจารย์ ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

มนุษย์ทุกคนต้องมีการปรับตัว และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งการปรับตัวนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญ (Lazarus, 1961; Lazarus & Folkman, 1984) ถ้าบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวที่ดี ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุข มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและช่วยเหลือผู้อื่นได้ดี แต่ถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถปรับตัวได้ จะทำให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจตามมาในภายหลัง ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง และส่งผลกระทบต่อตนเองและสังคมในระยะยาวได้ (Choochom & Sukharom, 1990)

การปรับตัวของมนุษย์นั้น เกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยชรา ตามทฤษฎีของอีริคสัน พัฒนาการของการเจริญเติบโตในขั้นที่ 6 (Intimacy vs Isolation) ซึ่งเป็นช่วงพัฒนาการของมนุษย์ที่จะเข้าสู่ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ในวัยนี้บุคคลจะเริ่มรู้จักตนเองว่า มีจุดมุ่งหมายในชีวิตอย่างไร ชอบอะไร ต้องการประกอบอาชีพใด โดยในด้านการทำงานบุคคลจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทเดิมเข้าสู่บทบาทใหม่ นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นนักศึกษาสู่บทบาทการเป็นคนทำงาน (Aree, 2005) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ บุคคลจะต้องมีการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งถือเป็นการปรับตัวที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเกี่ยวข้อง เพราะงานคือที่มาของรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ ซึ่งในการทำงานหากบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนด มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์กร พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่ปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ (Pueakphan, 2000; Savicas & Porfeli, 2011; Na-Nan & Pukkeeree, 2013)

ในบริบทต่างประเทศ จากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า มีนักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานว่า องค์กรประกอบที่จะทำให้บุคคลปรับตัวในการทำงานได้ดีนั้น บุคคลจะต้องมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีวุฒิภาวะทางอาชีพ รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่ยอมรับและเข้าใจสภาพของตนเอง สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี มีทัศนคติที่ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Arkoff, 1968) สอดคล้องกับแนวคิดของ Dawis and Lofquist (1984) ซึ่งกล่าวว่า ในการทำงาน บุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร นั่นคือ บุคคลต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะงาน และความคาดหวังที่องค์กรต้องการ รวมทั้งต้องปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล อันได้แก่ ความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่มุ่งหวัง มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการทำงาน รวมถึงได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ ซึ่งหากบุคคลสามารถปรับตัวได้ จะส่งผลให้มีความพึงพอใจเกิดขึ้น ในขณะที่ Savicas (2009) และ Savicas and Porfeli (2011) กล่าวถึงการปรับตัวในการทำงานในทิศทางเดียวกันว่า บุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม พิจารณาได้จากองค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการควบคุม (Control) ความกระตือรือร้น (Curiosity) ความมั่นใจในตนเอง (Confidence) และ ความเอาใจใส่ (Concern) อย่างไรก็ตาม ยังมีบางแนวคิดที่กล่าวว่า ในการทำงาน หากบุคคลมีความมั่นใจในตนเองอย่างขาดความระมัดระวังแล้ว อาจทำให้เกิดความ

ผิดพลาดในการทำงาน ทำให้เกิดความเสียหายในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ รวมทั้งหากบุคคลใดมีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองอยู่เหนือผู้อื่น ทำให้ความอ่อนน้อมถ่อมตนซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลหายไปด้วย ส่งผลให้บุคคลนั้นอาจจะมีอาการกล้าบึกในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Johnson & Fowler, 2011; Dobelli, 2013) สอดคล้องกับ Suksean (2013, as cited in Wattanarangsun, 2015) ที่กล่าวว่า การมีความมั่นใจเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรมีในระดับที่เหมาะสม แสดงออกในทางที่ถูกที่ควร เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีความมั่นใจมากเกินไป อาจทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง ไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีผลทำให้เกิดความขัดแย้ง และไม่สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างราบรื่นได้

ในบริบทสังคมไทย ในปัจจุบัน พบว่า ยังไม่มีองค์ประกอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า บริบทสังคมไทยนั้น บุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี ควรจะมีองค์ประกอบใดบ้าง และจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แนวคิดการปรับตัวในการทำงานของพนักงานของ Savicas (2009) เป็นแนวคิดหลัก พิจารณาร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระหว่าง 5 - 20 ปี ทำให้ผู้วิจัยสร้างโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในบริบทสังคมไทยได้ 2 รูปแบบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเปรียบเทียบโมเดลแข่งขัน 2 โมเดล ได้แก่ 1) โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ (โมเดลรูปแบบที่ 1) และ 2) โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ (โมเดลรูปแบบที่ 2) เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบใดมีความเหมาะสมที่สุดในบริบทสังคมไทย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน จากการวิเคราะห์เอกสารและศึกษาองค์ประกอบการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Savicas (2009) เป็นแนวคิดหลัก พิจารณาร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระหว่าง 5 - 20 ปี โดยแนวคิดของ Savicas (2009) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมของบุคคลทั้งด้านความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เขาใช้ในการแสดงออกอย่างเหมาะสมในการทำงาน ทั้งยังมีผลต่อการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้ โดยบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม พิจารณาได้จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการควบคุม (Control) หมายถึง ความพยายามในการจัดการตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับการทำงาน ได้แก่ การจัดการอารมณ์ของตนเอง ความมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ สามารถบริหารจัดการตนเอง บริหารจัดการเวลาได้ รวมถึงสามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ 2) ความกระตือรือร้น/อยากรู้อยากเห็น (Curiosity) หมายถึง การแสวงหาโอกาส และความเป็นไปได้ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ และสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน พยายามเรียนรู้และทำความเข้าใจในงานที่ทำ และมีความ

พร้อมในการทำงาน 3) ความมั่นใจในตนเอง (Confidence) หมายถึง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่า จะสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มั่นใจว่าตนเองจะสามารถแก้ไขปัญหา จุดยืนเป็นของตนเอง กล้าแสดงออกและสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา และ 4) ความเอาใจใส่ (Concern) หมายถึง การมีทัศนคติทางบวก มองโลกในแง่ดี สุขุมรอบคอบ และพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ

ในส่วนข้อมูลคุณภาพที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ Savicas (2009) และยังมีความเห็นตรงกันอีกว่า นอกจากองค์ประกอบทั้งสี่ด้านตามแนวคิดของ Savicas ทั้ง 4 องค์ประกอบตามที่ได้กล่าวข้างต้น บุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานในบริบทสังคมไทยได้เป็นอย่างดี ควรจะต้องมีองค์ประกอบเพิ่มเติม ได้แก่ 1) ความอดทน (Endurance) หมายถึง มีความอดทนต่อแรงกดดันในการทำงาน ทั้งจากตัวงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ไม่หนีปัญหา เมื่อมีปัญหาเข้ามา ก็หาทางแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี และ 2) มารยาทในที่ทำงาน (Courtesy) หมายถึง มีการวางตัวที่ดี รู้จักกาลเทศะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีการแต่งกายที่สุภาพถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งเคารพและปฏิบัติตามกฎกติกาที่องค์กรกำหนดด้วย

อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 ใน 12 ท่าน เห็นว่า ในบริบทสังคมไทยนั้น องค์ประกอบด้านความมั่นใจยังไม่ใช่องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานมากนัก โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ในบริบทสังคมไทย ยังให้ความสำคัญกับความอ่อนน้อมถ่อมตน และสภาพสุภาพในการแสดงออก การที่บุคคลมีความมั่นใจ เชื่อมั่นว่าตนเองจะทำงานได้สำเร็จ หรือมีความกล้าแสดงออกเป็นสิ่งที่ดี แต่หากมีมากเกินไปก็อาจจะมีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานได้ เนื่องจากบุคลิกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองนั้น มักจะเป็นบุคคลที่มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าวิพากษ์วิจารณ์ มีจุดยืนเป็นของตนเอง ซึ่งบุคลิกดังกล่าว หากมีมากเกินไปอาจทำให้บุคคลนั้นมีปัญหาในการทำงานทั้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dobelli (2013) และแนวคิดของ Johnson & Fowler (2011) ที่กล่าวถึงความมั่นใจในการทำงานว่า ในการทำงาน หากบุคคลมีความมั่นใจในตนเองอย่างขาดความระมัดระวังแล้ว อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทำให้เกิดความเสียหายในการทำงานได้ รวมทั้งหากบุคคลใดมีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองอยู่เหนือผู้อื่น ทำให้ความอ่อนน้อมถ่อมตนซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลหายไปด้วย ส่งผลให้บุคคลนั้นอาจมีความยากลำบากในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Suksean (2013, as cited in Wattanarangsun, 2015) ที่กล่าวว่า การมีความมั่นใจเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรมีในระดับที่เหมาะสม แสดงออกในทางที่ถูกที่ควร เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีความมั่นใจมากเกินไป อาจทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง ไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Siripunt (2009) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมั่นใจในตนเอง อันหมายถึง มีความมุ่งมั่นจริงจังในการทำงาน มั่นใจว่าตัวเองจะทำงานที่รับมอบหมายได้ กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออก มีความสัมพันธ์

กับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ($r=0.023$) และเมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมั่นใจไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานของพนักงานได้ คล้ายกับงานวิจัยของ Soprajin (2010) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและตั้งใจจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน รวมทั้งงานวิจัยของ Yuenyong (2013) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปรับตัวในการทำงานของแรงงานไทย พบว่า การที่พนักงานมีอิสระในการแสดงออก และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานเช่นกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

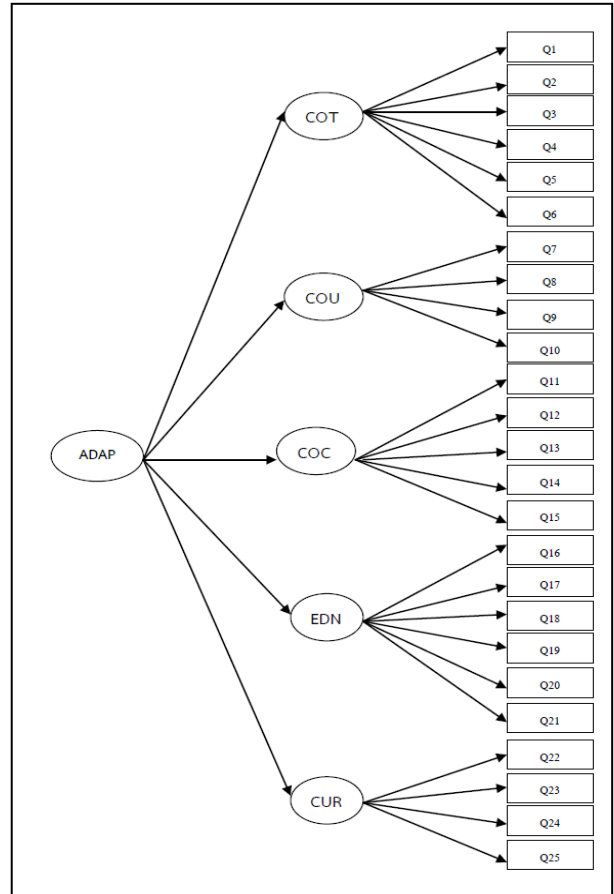
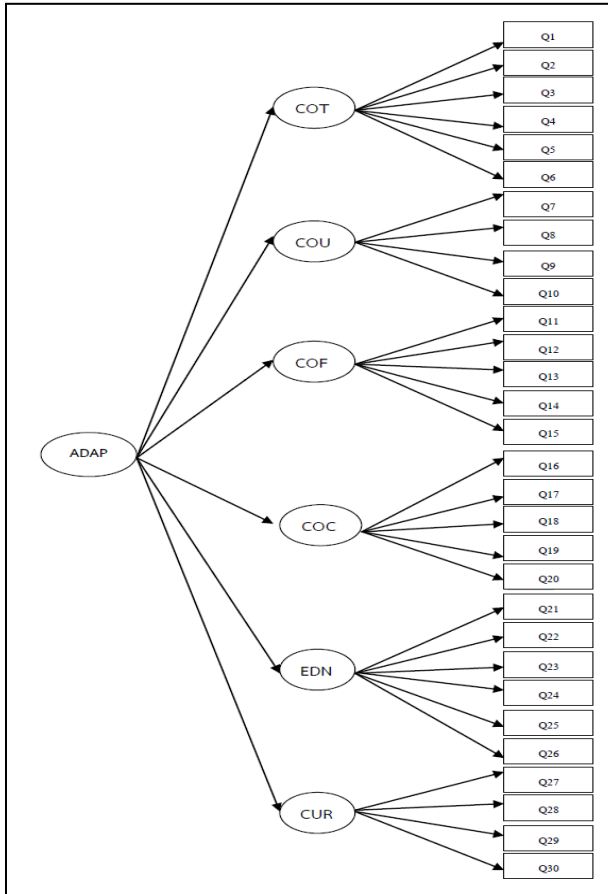
1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ โมเดลแข่งขัน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในบริบทสังคมไทย 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) โมเดล การปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ (โมเดลรูปแบบที่ 1) และ 2) โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ (โมเดลรูปแบบที่ 2) ซึ่งเป็นโมเดลทางเลือก ภายใต้สมมติฐานที่ว่า “โมเดล แข่งขันการปรับตัวในการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่เริ่มทำงานครั้งแรก หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยทำงานในองค์การเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ และมีอายุงานไม่เกิน 6 เดือน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ แนวคิดของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) ซึ่งเสนอว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 20 เท่า ของจำนวนตัวแปรที่ศึกษา สำหรับการวิจัยในระยะนี้ มีจำนวนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 6 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงเท่ากับ 120 หน่วย แต่เนื่องจากผู้วิจัยเกรงว่าในการเก็บแบบสอบถามจะมี โอกาสได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด ประกอบกับการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมลิสเรล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องมีขนาดใหญ่เพียงพอ เพื่อให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ และเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 220 หน่วย ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด



หมายเหตุ ADAP = การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน; COT = องค์ประกอบด้านความสามารถในการควบคุม
COU = องค์ประกอบด้านความกระตือรือร้น; COF = องค์ประกอบด้านความมั่นใจ; COC = องค์ประกอบ
ด้านความเอาใจใส่; EDN = องค์ประกอบด้านความอดทน; CUR = องค์ประกอบด้านมารยาทในที่ทำงาน

ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบที่ 1 (Model I)

ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบที่ 2 (Model II)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน แบ่งเป็นองค์ประกอบ 6 ด้าน มีข้อคำถาม 30 ข้อ แบ่งออกเป็น ด้านความสามารถในการควบคุม ด้านความกระตือรือร้น ด้านความมั่นใจ ด้านความเอาใจใส่ ด้านความอดทน และด้านมารยาทในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งตาม Likert Scale 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ด้วยวิธี Content Validity Ratio (CVR) ตามสูตรของลอว์ซี (Lawshé, 1975) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ว่า ในกรณีที่มีผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน ค่า CVR ที่ยอมรับได้ต้องเท่ากับ 0.99 ขึ้นไป จากการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า CVR เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วย

ความคงที่ภายใน (Internal consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient - α) จากการทดลองใช้เครื่องมือหลังจากตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง (Try out) จำนวน 40 คน พบว่า เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการควบคุม ด้านความกระตือรือร้น ด้านความมั่นใจ ด้านความเอาใจใส่ ด้านความอดทน และด้านมารยาทในที่ทำงาน เท่ากับ 0.84, 0.84, 0.84, 0.84, 0.84 และ 0.84 ตามลำดับ และเครื่องมือมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 เมื่อพิจารณาอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยวิธีหาสหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกที่มีค่ามากกว่า 0.20 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนกที่มีคุณภาพ (Kitpridabhorisut, 2000) พบว่า ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22 ถึง 0.69

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์โมเดลแข่งขัน (Competitive Model) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้วิธีการ Maximum likelihood

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน: โมเดลรูปแบบที่ 1 (Model I)

โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน : โมเดลรูปแบบที่ 1 (Model I) มีองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการควบคุม 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความมั่นใจ 4) ด้านความเอาใจใส่ 5) ด้านความอดทน และ 6) ด้านมารยาทในที่ทำงาน ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 30 ตัวบ่งชี้ ผลการศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.90 ค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) = 0.00 และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) = 0.02 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังแสดงใน ภาพประกอบ 3 และตาราง 1

ตาราง 1

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบที่ 1

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	b (BE)	SE (b)	t	R ²	FS
องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสามารถในการควบคุม	0.89	0.09	9.92	-	-
1. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลา...	0.56	-	-	0.49	0.19
2. เมื่อถูกขัดใจ ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้....	0.54	0.05	9.59	0.43	0.11
3. ท่านจะพยายามทำงานให้เสร็จ ไม่ให้มีงานค้าง....	0.61	0.06	9.00	0.48	0.14
4. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้....	0.57	0.06	8.53	0.46	0.12

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	b (BE)	SE (b)	t	R ²	FS
5. เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน...	0.59	0.06	9.67	0.56	0.25
6. ในแต่ละวัน ท่านมักจะวางแผนในการทำงานอยู่เสมอ...	0.57	0.06	9.45	0.53	0.33
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความกระตือรือร้น	0.61	0.08	7.49	-	-
7. ท่านพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	0.48	-	-	0.54	0.35
8. หากท่านไม่เข้าใจในงานที่ท่านจะสอบถามจากผู้รู้...	0.57	0.050	11.44	0.71	0.62
9. ท่านชอบอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่	0.51	0.051	10.12	0.55	0.35
10. ท่านมีความสนใจสิ่งใหม่รอบตัว และพร้อมทำกิจกรรม...	0.53	0.051	10.41	0.57	0.24
องค์ประกอบที่ 3 ด้านความมั่นใจ	-0.02	0.08	0.24	-	-
11. ท่านมั่นใจว่า ตนเองสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้	0.10	-	-	0.45	-0.07
12. ท่านมั่นใจว่า ตนเองจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ...	0.02	0.02	0.50	0.00	-0.10
13. ท่านมั่นใจว่า ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย...	0.42	0.16	0.40	0.00	-0.38
14. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น เมื่อมีการพูดคุยเกี่ยวกับ...	0.63	0.18	0.24	0.00	0.51
15. ท่านทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ...	0.61	0.24	9.00	0.49	0.71
องค์ประกอบที่ 4 ด้านความเอาใจใส่	0.99	0.09	10.53	-	-
16. ท่านมองสิ่งต่างๆ ด้วยทัศนคติและอารมณ์ที่ดี...	0.54	-	-	0.03	0.13
17. ท่านจะวิเคราะห์จุดดีจุดด้อยของตนเอง เพื่อที่จะได้รู้ว่า...	0.11	0.02	3.35	0.00	0.11
18. ท่านจะตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย...	0.02	0.06	2.60	0.43	0.05
19. หากมีโอกาสนั้น ท่านจะเข้าคอร์สอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา....	0.01	0.05	2.61	0.54	0.02
20. ท่านคิดเสมอว่า ในการทำงานย่อมต้องเกิดปัญหา...	0.55	0.06	2.62	0.69	0.81
องค์ประกอบที่ 5 ด้านความอดทน	1.00	0.08	12.38	-	-
21. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันจากการทำงานได้...	0.61	-	-	0.58	0.25
22. เมื่อเจอปัญหาจากการทำงาน ท่านจะเผชิญหน้า...	0.54	0.05	10.60	0.53	0.13
23. ท่านสามารถทำงานในลักษณะเดิมๆ ซ้ำๆ...	0.54	0.05	10.75	0.56	0.11
24. ท่านสามารถทำงานที่เร่งด่วนให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลา...	0.50	0.04	10.23	0.49	0.11
25. หากได้รับมอบหมายให้ทำงานยากๆ ท่านจะอดทน...	0.54	0.05	10.15	0.49	0.77
26. เมื่อเจอปัญหาจากการทำงาน ท่านจะหาวิธีแก้ไขปัญหา...	0.54	0.05	9.82	0.53	0.21
องค์ประกอบที่ 6 ด้านมารยาทในที่ทำงาน	0.91	0.07	11.63	-	-
27. ท่านจะไม่พูดแทรก ขณะที่บุคคลอื่นกำลังพูดคุยเรื่องงาน...	0.58	-	-	0.64	0.75
28. ท่านให้ความเคารพผู้ร่วมงานที่อาวุโสกว่า ไม่ว่าผู้ร่วมงาน...	0.52	0.05	9.47	0.45	0.06
29. การแต่งกายของท่านมีความเรียบร้อย เหมาะสมกับงาน...	0.52	0.05	9.44	0.54	0.41
30. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด...	0.60	0.06	9.54	0.52	0.28

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของโมเดล การวัดการปรับตัวในการทำงาน (ADAP) จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบปรับตัวในการทำงาน ด้านการควบคุม ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเอาใจใส่ ด้านความอดทน และด้านมารยาท มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนน้ำหนักองค์ประกอบปรับตัวในการทำงานด้านความมั่นใจ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการควบคุม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 1-6 พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.54-0.61 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ข้อที่ 5 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบปรับตัวในการทำงานด้านการควบคุมมากที่สุด ($R^2 = 0.56$)

2. องค์ประกอบที่ 2 การปรับตัวในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 7-10 พบว่าตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.48-0.57 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ข้อที่ 8 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบปรับตัวในการทำงานด้านความกระตือรือร้นมากที่สุด ($R^2 = 0.71$)

3. องค์ประกอบที่ 3 การปรับตัวในการทำงานด้านความมั่นใจ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 11-15 พบว่าตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.02-0.61 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ข้อที่ 15 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบปรับตัวในการทำงานด้านความมั่นใจมากที่สุด ($R^2 = 0.49$)

4. องค์ประกอบที่ 4 การปรับตัวในการทำงานด้านความเอาใจใส่ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 16-20 พบว่าตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.01-0.55 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่าตัวบ่งชี้ข้อที่ 20 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบปรับตัวในการทำงานด้านความเอาใจใส่มากที่สุด ($R^2 = 0.69$)

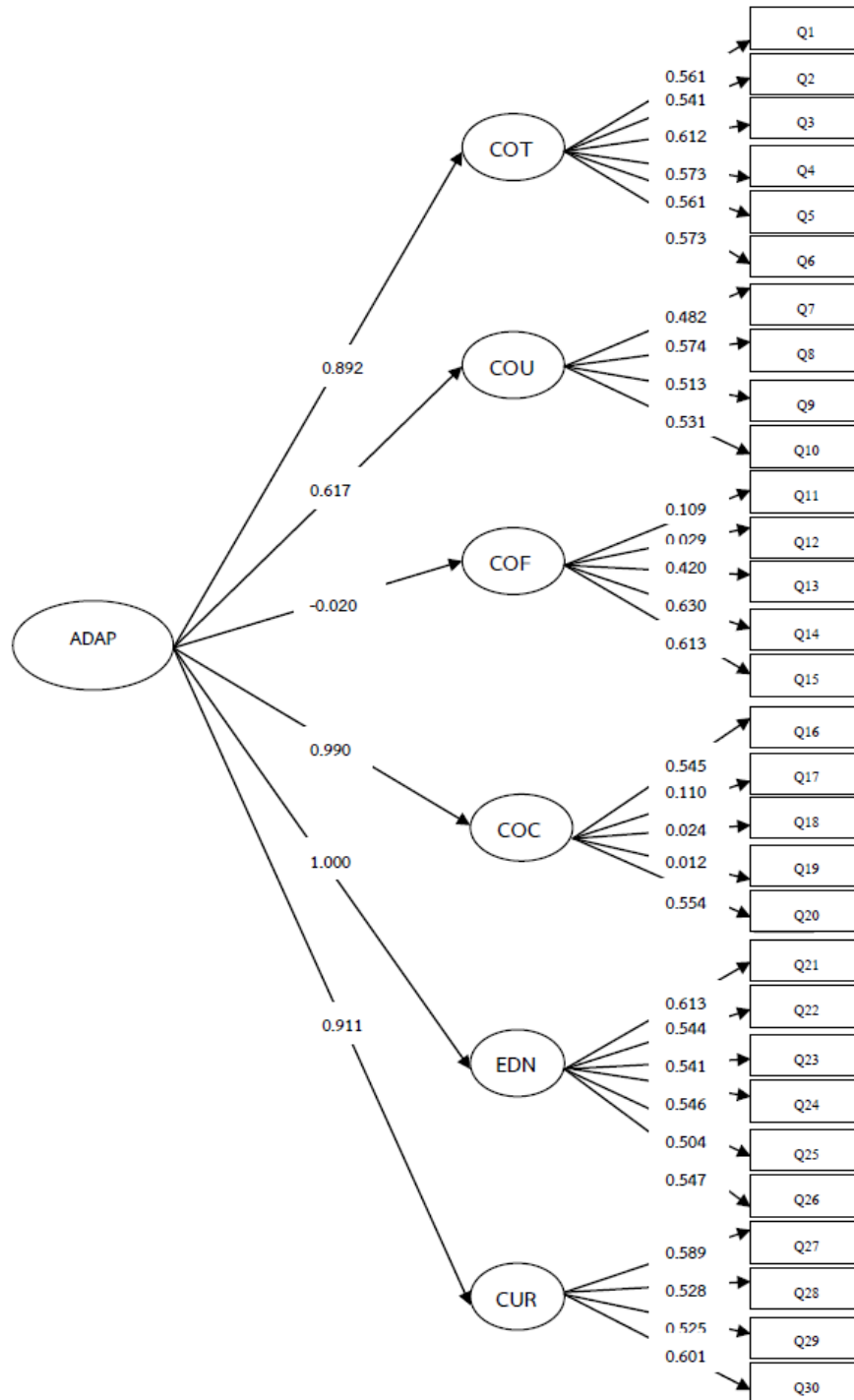
5. องค์ประกอบที่ 5 การปรับตัวในการทำงานด้านความอดทน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 21-26 พบว่าตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.61 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ข้อที่ 21 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบปรับตัวในการทำงานด้านความอดทนมากที่สุด ($R^2 = 0.58$)

6. องค์ประกอบที่ 6 การปรับตัวในการทำงานด้านมารยาทในที่ทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 27-30 พบว่าตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.52-0.60 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ข้อที่ 27 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบปรับตัวในการทำงานด้านมารยาทมากที่สุด ($R^2 = 0.64$)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน : โมเดลรูปแบบที่ 2 (Model II)

โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน : โมเดลรูปแบบที่ 2 (Model II) มีองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการควบคุม 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความเอาใจใส่ 4) ด้านความอดทน และ 5) ด้านมารยาทในที่ทำงาน ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 25 ตัวบ่งชี้ ผลการศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ ไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.90 ค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) =

0.00 และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) = 0.02 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
ดังแสดงในภาพประกอบ 4 และ ตาราง 2



หมายเหตุ

ADAP: การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน COT: ด้านความสามารถในการควบคุม COU: ด้านความกระตือรือร้น

COF: ด้านความมั่นใจ COC: ด้านความเอาใจใส่ EDN: ด้านความอดทน CUR: ด้านมารยาทในที่ทำงาน

ภาพประกอบ 3 โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบที่ 1 (Model I)

ตาราง 2

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบที่ 2

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	b (BE)	SE (b)	t	R ²	FS
องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสามารถในการควบคุม	0.90	0.09	9.92	-	-
1. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลา...	0.55	-	-	0.49	0.20
2. เมื่อถูกขัดใจ ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้....	0.53	0.05	9.59	0.42	0.07
3. ท่านจะพยายามทำงานให้เสร็จ ไม่ให้มีงานค้าง...	0.62	0.06	9.00	0.49	0.15
4. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้...	0.55	0.06	8.53	0.43	0.09
5. เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน...	0.58	0.06	9.67	0.55	0.22
6. ในแต่ละวัน ท่านมักจะวางแผนในการทำงานอยู่เสมอ...	0.57	0.06	9.54	0.55	0.32
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความกระตือรือร้น	0.62	0.08	7.52	-	-
7. ท่านพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	0.47	-	-	0.53	0.33
8. หากท่านไม่เข้าใจในงานที่ทำ ท่านจะสอบถามจากผู้รู้...	0.57	0.05	11.18	0.71	0.59
9. ท่านชอบอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่	0.50	0.05	9.94	0.54	0.36
10. ท่านมีความสนใจสิ่งใหม่รอบตัว และพร้อมทำกิจกรรม...	0.52	0.05	10.22	0.57	0.25
องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเอาใจใส่	0.99	0.09	10.58	-	-
11. ท่านมองสิ่งต่างๆ ด้วยทัศนคติและอารมณ์ที่ดี....	0.54	-	-	0.45	0.14
12. ท่านจะวิเคราะห์จุดดีจุดด้อยของตนเอง เพื่อที่จะได้รู้ว่า...	0.01	0.05	3.33	0.01	0.02
13. ท่านจะตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย...	0.03	0.06	2.59	0.02	0.01
14. หากมีโอกาส ท่านจะเข้าคอร์สอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา....	0.11	0.05	2.20	0.04	0.03
15. ท่านมองสิ่งต่างๆ ด้วยทัศนคติและอารมณ์ที่ดี....	0.56	0.06	2.15	0.50	0.21
องค์ประกอบที่ 4 ด้านความอดทน	1.00	0.08	11.92	-	-
16. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันจากการทำงานได้...	0.59	-	-	0.54	0.15
17. เมื่อเจอปัญหาจากการทำงาน ท่านจะเผชิญหน้า...	0.54	0.05	10.23	0.52	0.16
18. ท่านสามารถทำงานในลักษณะเดิมๆ ซ้ำๆ...	0.54	0.05	10.55	0.57	0.14
19. ท่านสามารถทำงานที่เร่งด่วนให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลา...	0.51	0.05	9.93	0.51	0.13
20. หากได้รับมอบหมายให้ทำงานยากๆ ท่านจะอดทน...	0.55	0.05	10.00	0.51	0.32
21. เมื่อเจอปัญหาจากการทำงาน ท่านจะหาวิธีแก้ไขปัญหา...	0.53	0.05	9.53	0.51	0.16
องค์ประกอบที่ 5 ด้านมารยาทในที่ทำงาน	0.91	0.08	11.19	-	-
22. ท่านจะไม่พูดแทรก ขณะที่คุณกำลังพูดคุยเรื่องงาน...	0.56	-	-	0.58	0.56
23. ท่านให้ความเคารพผู้ร่วมงานที่อาวุโสกว่า ไม่ว่าผู้ร่วมงาน...	0.54	0.05	9.57	0.47	0.08
24. การแต่งกายของท่านมีความเรียบร้อย เหมาะสมกับงาน...	0.54	0.05	9.48	0.59	0.48
25. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด...	0.56	0.06	9.47	0.47	0.04

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของโมเดล การวัดการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน จำนวน 5 องค์ประกอบ 25 ตัวบ่งชี้ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ การปรับตัวในการทำงานด้านการควบคุม ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเอาใจใส่ ด้านความอดทน และด้าน มารยาท มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการควบคุม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 1-6 พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53-0.62 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ข้อที่ 5 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบการปรับตัวในการทำงานด้านการควบคุมมากที่สุด ($R^2 = 0.55$)

2. องค์ประกอบที่ 2 การปรับตัวในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 7-10 พบว่าตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.47-0.57 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ข้อที่ 8 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบการปรับตัวในการทำงานด้านความกระตือรือร้นมากที่สุด ($R^2 = 0.71$)

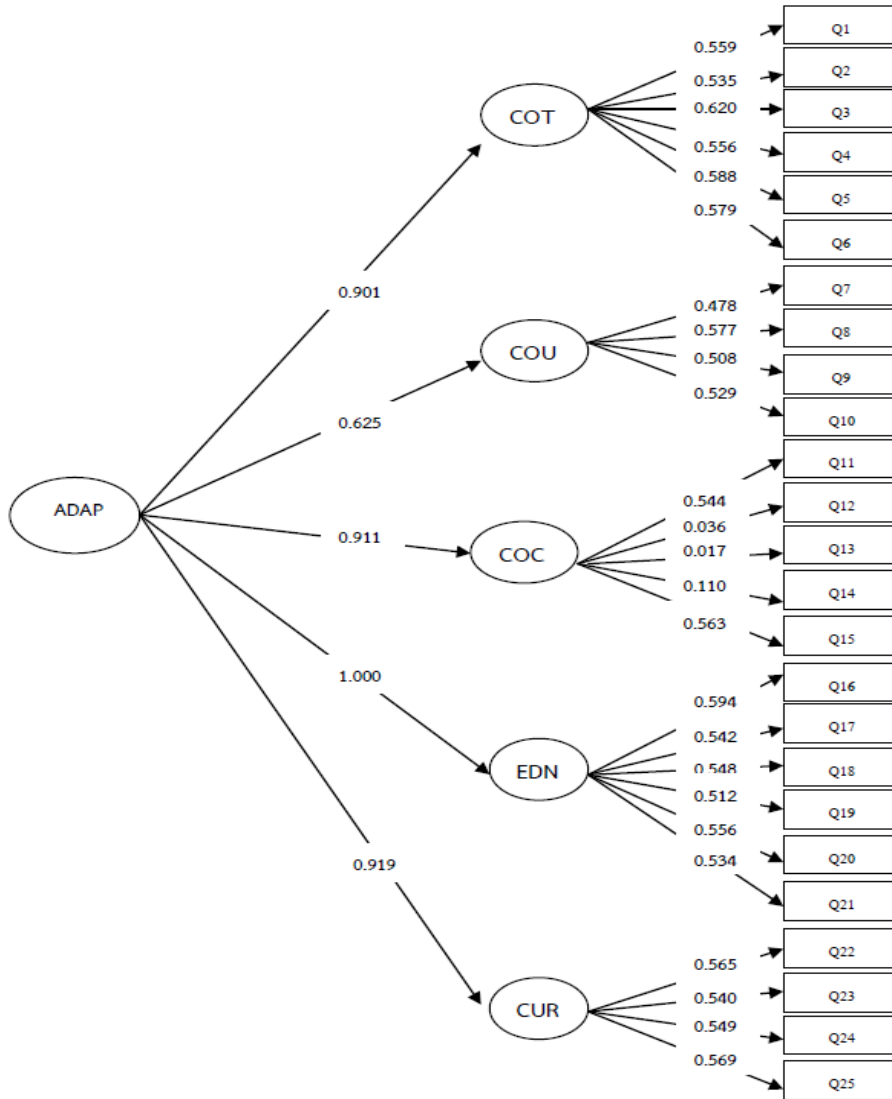
3. องค์ประกอบที่ 3 การปรับตัวในการทำงานด้านความเอาใจใส่ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 11-15 พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.01-0.56 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ตัวบ่งชี้ข้อที่ 15 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบการปรับตัวในการทำงานด้านความเอาใจใส่มากที่สุด ($R^2 = 0.50$)

4. องค์ประกอบที่ 4 การปรับตัวในการทำงานด้านความอดทน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 16-21 พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.51-0.59 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ข้อที่ 18 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบการปรับตัวในการทำงานด้านความอดทนมากที่สุด ($R^2 = 0.57$)

5. องค์ประกอบที่ 5 การปรับตัวในการทำงานด้านมารยาทในที่ทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ข้อที่ 22-25 พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.54-0.56 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ข้อที่ 24 มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบการปรับตัวในการทำงานด้านมารยาทมากที่สุด ($R^2 = 0.59$)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบโมเดลแข่งขัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบโมเดลแข่งขัน ระหว่างโมเดลรูปแบบที่ 1 (Model I) และโมเดลรูปแบบที่ 2 (Model II) เพื่อหาคำตอบว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการตรวจสอบความถูกต้องไขว้ที่คาดหวัง (Expected Cross Validation Index : ECVI) และค่าดัชนี Akaike's Information Criterion (AIC) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบโมเดล โดยมีเกณฑ์ คือ ค่า ECVI และ ค่า AIC จะต้องมิต่ำที่สุด (Joreskog & Sorbom, 1993) จากการผลการวิเคราะห์ทั้ง 2 โมเดล พบว่า โมเดลรูปแบบที่ 2 (Model II) มีความเหมาะสมมากที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกโมเดลรูปแบบที่ 2 เป็นตัวแทนของโมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน รายละเอียดแสดงดังตาราง 3



หมายเหตุ

ADAP: การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน COT: ด้านความสามารถในการควบคุม COU: ด้านความกระตือรือร้น COC: ด้านความ เอาใจใส่ EDN: ด้านความอดทน CUR: ด้านมารยาทในที่ทำงาน

ภาพประกอบ 4 โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบที่ 1 (Model I)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์โมเดลแข่งขันของการปรับตัวในการทำงานระหว่างโมเดลรูปแบบที่ 1 และโมเดล รูปแบบที่ 2

โมเดลการปรับตัวในการทำงาน ของพนักงาน	Chi-square/df	GFI	AIC (Saturated)	ECVI (Saturated)
โมเดลรูปแบบที่ 1 (Model I)	0.68	0.93	529.71	3.14
โมเดลรูปแบบที่ 2 (Model II)	0.81	0.93	404.72	2.22

อภิปรายผลการวิจัย

การกำหนดตัวบ่งชี้การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำมาประยุกต์กับทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของ Savicas (2009) และจากการวิเคราะห์โมเดลแข่งขัน พบว่า โมเดลที่ 2 (Model II) เป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นโมเดลตัวแทนการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน 5 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านความสามารถในการควบคุม ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเอาใจใส่ ด้านความอดทน และด้านมารยาทในที่ทำงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับแนวความคิดการปรับตัวในการทำงานของนักวิชาการหลายท่านที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ลักษณะของบุคคลที่จะปรับตัวในการทำงานได้ดีนั้น จะต้องสามารถควบคุมตนเองได้ทั้งทางร่างกายและอารมณ์ รู้จักรับฟังผู้อื่น มีอารมณ์ที่ดีและมั่นคง มีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา สามารถเผชิญกับปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหา มีความอดทนต่อความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นได้ รู้จักตนเอง รู้ว่าตนเองมีจุดแข็งจุดอ่อนที่ใดและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น มีความรักและชอบในงานที่ทำงาน พยายามเรียนรู้งานมีความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเท มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด (Lazarus, 1961; Arkoff, 1968; Nithayayon, 1987; Hurlock, 2001; Siwapheat, 2006; Savicas, 2009; Savicas & Porfeli, 2011; Na-Nan & Pukkeeree, 2013)

นอกจากนี้ ผลจากการวิจัย พบว่า โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบที่ 2 (Model II) เป็นโมเดลตัวแทนของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในบริบทสังคมไทย ซึ่งโมเดลรูปแบบที่ 2 เป็นโมเดลทางเลือกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น พบว่า องค์ประกอบด้านความมั่นใจไม่ใช่องค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในบริบทสังคมไทย ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ ในบริบทสังคมไทย ยังให้ความสำคัญกับความอ่อนน้อมถ่อมตน และความสุภาพในการแสดงออก การที่บุคคลมีความมั่นใจ เชื่อมั่นว่าตนเองจะทำงานได้สำเร็จ หรือมีความกล้าแสดงออกเป็นสิ่งที่ดีแต่หากมีมากเกินไปก็อาจจะมีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานได้ ซึ่งในต่างประเทศยังไม่มีการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบการปรับตัวในการทำงานตามแนวคิดของ Savicas (2009) แล้วพบว่า ความมั่นใจไม่ใช่องค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน แต่มีบางงานวิจัย พบว่า ความมั่นใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอื่น ที่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานโดยตรง แต่ศึกษาในบริบทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง ค่านิยมในการทำงาน รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความมั่นใจมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Kris & Dave, 1992; Tolentino, Raymund, & Garcia 2014) สอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทสังคมไทย ที่ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความมั่นใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ($r=0.023$) และเมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมั่นใจไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานของพนักงานได้ (Siripunt, 2009; Soprajin, 2010; Yuenyong, 2013)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลที่ได้จากการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานด้านความอดทน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการปรับตัวในการทำงานด้านความอดทนเป็นลำดับแรก โดยการใช้เทคนิคการฝึกอบรม เช่น การจำลองสถานการณ์ การใช้บทบาทสมมติ เพื่อให้พนักงานฝึกความสามารถในการรับมือกับการทำงานที่ยาก และการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน และการทำงานในรูปแบบซ้ำๆ เดิมๆ ได้ องค์การอาจใช้เทคนิคหรือ ให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับ การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการบริหารจัดการเวลา เนื่องจากบางครั้ง ในการทำงานพนักงานอาจจะต้องเจอกับสถานการณ์การทำงานที่เร่งด่วน หรือต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด การส่งเสริมด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน และการบริหารจัดการเวลา จะช่วยให้พนักงานมีทักษะในการทำงานได้มากขึ้น

2. ผลที่ได้จากการวิจัย พบว่า โมเดลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานรูปแบบที่ 2 (Model II) เป็นโมเดลตัวแทนการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในบริบทสังคมไทย ดังนั้น องค์การจึงสามารถนำตัวบ่งชี้ของการปรับตัวในการทำงาน อันเป็นผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและองค์การได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนเท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงอาจเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์การอื่น เช่น หน่วยงานราชการ องค์การไม่แสวงผลกำไร เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบว่า ในองค์การที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีองค์ประกอบในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- Arkoff, A. (1968). *Adjustment and mental health*. NY: Mcgraw-Hill.
- Aree, N. (2005). *Kān prap tuā læ ræng chūngchāi nai kānthamngān khōng phayabān chop mai rōngphayabān rāmāthibōdī* [Adjustment and work motivation of newly graduate registered nurse at Ramatibodi Hospital] (Master's thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok.
- Choochom, O., & Sukharom, A. (1990). *‘Ongprakōp thī samphan kap kān prap tuā khōng nakriān wairun* [Factor relating to adjustment in school adolescents]. Bangkok: Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.
- Dawis, R. B. & Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment : An individual difference model and its application*. Minneapolis University of Minnesota.
- Dobelli, R. (2013). *The art of thinking clearly*. London: Holdder & Stoughton.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hurlock, B. (2001). *Developmental Psychology: A life-Span Approach* (21st ed.). New Delhi: TATA Mcgraw-Hill.
- Johnson, D. D. & Fowler, J. H. (2011). The evolution of overconfidence. *Nature*, 477(7364), 317-320.
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8 Structural Equation Modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.
- Kitpridabhorisut, B. (2000). *Kānwīchāi kān wat læ pramœnphon* [Research measurement and evaluation] (2nd ed). Bangkok: Sri Anan Printing.
- Kris, C. M. & Dave, E. R. (1992). Adaptability for transitions: Components and implications for intervention. *Canadian Journal of Counseling*, 26(2), 134-143.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Lazarus, R. S. (1961). *Patterns of adjustment human effectiveness*. NY: Mcgraw-Hill.
- Lazarus, R. S. & Folkman. (1984). *Stress appraisal and coping*. NY: Springer.
- Na-Nan, K. & Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristic and job satisfaction effect Work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 95-103.
- Nithayayon, N. (1987). *Kān prap tuā læ bukkhalikkaphāp* [Adjustment and personality]. Bangkok: OS Printing House.
- Pueakphan, P. (2000). *Næōkhīt læ kān prap tuā nai kānthamngān rūām kap phu'ūn* [Concept of work adjustment]. *Journal of Continuing Research*, 5(3), 77-80.
- Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 4, 612-624.
- Savicas, M. L. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocation Behavior*, 75, 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savicas, M. L. & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19, 355-374. doi:10.1177/1069072711409342
- Siripunt, S. (2009). *Ongprakōp thī mī'itthiphon tō kān prap tuā nai kānthamngān khōng phanakngān bōrisat wōranan 'infothēk chamkat khēt wang thōnglāng Krung Thēp Maha Nakhōn* [Factor affecting to task adjustment of the officers at Woranan Infotec Company Ltd. in Wangtonglang district, Bangkok] (Master's thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok.

- Siwapheat, S. (2006). *Chittawitthayā thūapai* [General psychology]. Bangkok: Odean Store.
- Soprajin, J. (2010). *Patchai thī mī phon tō phruttkamkān ngān khōng phanakngān phalit chinsuan̄ yānyon: koṛanī suksā bōṛisat yān phan kat* (Mahāchon) [Factors affecting the working behavior of employees producing auto part: A case study of Yarnapund Public Company Limited] (Master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok.
- Tolentino, L. R., Raymund, P., & Garcia, J. M. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. doi:10.1016/j.jvb.2013.11.004
- Wattananangsun, P. (2015). *Kān phoēm prasitthiphāp nai kān patibat ngān khōng phanakngān nai rōnggrām radap sī daō* [Increasing performance efficiency of employees in 4-stars hotel] (Master's thesis). Bangkok University, Bangkok.
- Yuenyong, J. (2013). *Patchai thī mī 'itthiphon tō prasitthiphāp kān prap tuā nai kānthamngān khōng rāngngān Thai* [Factor influencing on efficiency in adjustment of Thai labour] (Master's thesis). Stamford International University, Bangkok.