

การพัฒนามาตรวัดการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน

กล้าหาญ ภู นาน^{*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดการปรับตัวในการทำงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน และเพื่อนำมาตรวัดการปรับตัวในการทำงานไปทดลองใช้ โดยใช้บัณฑิตและนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะบริหารธุรกิจ ในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ มาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน วิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในตามสูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสำรวจจำนวนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองโดยใช้โปรแกรมเอมอส ผลการวิจัยพบว่า มาตรวัดการปรับตัวในการทำงานมีคุณภาพสำคัญ ดังนี้ 1) ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของมาตรวัดเท่ากับ .889 2) การสำรวจองค์ประกอบการฟื้นคืนได้ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับงาน การปรับตัวกับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน 3) การยืนยันองค์ประกอบ พบว่า สัมพันธภาพความตรงเชิงโครงสร้างจากการสำรวจองค์ประกอบด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้ Chi-square =51.659 (df=41, p=.123), GFI .966, AGFI =.935, RMR=.028, RMSEA=.033 นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: แรงงานใหม่, องค์ประกอบการปรับตัว, การปรับตัวในการทำงาน, มาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน

^{*} อาจารย์ ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร. 0-2549-4826,
อีเมล: dr.khahan@yahoo.com



Developing Work Adjustment Scale of New Comers: Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis

Khahan Na-Nan^{*}

Abstract

The purposes of this research were to develop the work adjustment scale using an exploratory factor analysis and a confirmatory factor analysis, and to trail of work adjustment measures with the new graduates and senior students of administration faculty in Patumthani province. The samples were 480 and the research instrument was the work adjustment scale. Cronbach's alpha internal consistency was estimated for the reliability of the scale. The exploratory factor analysis was examined to determine the number of factors and indicators. The second order confirmatory factor analysis was performed to determine the construct validity by using AMOS. The major findings were as follows: 1) internal consistency of this scale was .889, 2) the exploratory factor analysis indicated that resilience were composed of 3 factors as of following: adjust to work, adjust to the rules and environment, and adjust to colleagues or networking, and 3) the second order confirmatory factor analysis found that the model was fit with the structure from the exploratory factor analysis. The chi-square goodness of fit test was Chi-square =51.659 (df=41, p=.123), GFI .966, AGFI =.935, RMR=.028, RMSEA=.033. It was also found that the level of work adjustment of new commers were high level of all factors.

Keywords: New comers, Factor of adjustment, Work adjustment, Work adjustment measures

^{*} Lecturer, Department of Management, Faculty of Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi,
Tel. 0-2549-4826, E-mail: dr.khahan@yahoo.com

1. บทนำ

การปรับตัวในการทำงานนั้น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งทุกคนต้องพึงปฏิบัติ เพื่อช่วยให้ตนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม การดำเนินชีวิตในปัจจุบันส่วนใหญ่จะถูกใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากโดยผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีในการทำงาน ย่อมจะสามารถปรับตัวได้ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว ในการเข้าสังคมบุคคลกลุ่มต่าง ๆ สิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานก็คือ การปรับตัวในการทำงาน ทั้งปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ เมลดา กลิ่นมาลี [1] กล่าวว่า องค์กรต่าง ๆ ต้องการพนักงานที่มีศักยภาพและสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาอันสั้น

การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) หมายถึง กระบวนการความพยายามอย่างต่อเนื่องและเป็นพลวัตของบุคคลในการค้นหาหรือการได้ทำให้หน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้รับความสำเร็จหรือคงรักษาให้สามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง [2] รวมถึงความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จจุลวง รวมถึงเป็นการปรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง [3] จนสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหาที่ตนได้อย่างมีความสุข [4] กัญญา สุวรรณแสง [5] กล่าวว่า การปรับตัวมีประโยชน์อย่างมากซึ่งจะช่วยระบายนความรู้สึก ลดความตึงเครียดลงได้ทำให้สบายใจขึ้นช่วยให้คนเราไม่สะสมความอึดอัดคับข้องใจความผิดหวังและไม่สบายใจถ้าไม่มีการปรับตัวคนเราก็ต้องทนเก็บอึดอัดอยู่คนเดียวถ้าไม่ระบายความรู้สึกที่ไม่พึงปรารถนาออกไปเสียบ้างปล่อยให้สะสมค้างอยู่ในความรู้สึกนึกคิดมาก ๆ จะทำลายบุคลิกภาพและบั่นทอนสุขภาพจิตให้เสียไปถ้าเก็บสะสมไว้มาก ๆ ถึงขนาดอาจกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้ Thorpe and Schmuller [6] แบ่งการปรับตัว

ของบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวด้านส่วนตัว (Personal Adjustment) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง และการปรับตัวด้านสังคม (Social Adjustment) ซึ่งเป็นความคิด ความรู้ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น ในขณะที่ Arkoff [7] แบ่งการปรับตัวของบุคคลออกเป็น 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ (1) ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity) ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพเป็นแนวความคิดหนึ่ง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในการทำงานหรือในอาชีพ (2) ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผนเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพได้ดี และ (3) ความพอใจในงาน (The Motion of Job Satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐานหรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ การศึกษาและพัฒนาการปรับตัวในการทำงานมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของกลุ่มบุคคลหรือประเทศนั้น ๆ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การปรับตัวในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การปรับตัวเข้ากับงาน เป็นการปรับระดับความสามารถและศักยภาพของตนให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม [7,8] โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร [2] (2) การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ เป็นความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในการทำงานกับองค์กรเป็นความสามารถในการยอมรับในกฎข้อบังคับ โครงสร้างองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร การควบคุมสั่งการ การกระจายอำนาจ ตลอดจนสภาพทางกายภาพที่บุคคลต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน [8,9,10,11] และ (3) การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นการปรับตัวด้านการพึ่งพาหว่ากัน (Interdependence) หรือการที่บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยกับบุคคลต่าง ๆ ในทำงาน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นมีส่วนช่วยให้เกิด

ความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคมโดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมฟังพยานาคัยผู้อื่นในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ [12,13,14]

จากผลสำรวจเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน พบว่า ประมาณ 20-40 เปอร์เซ็นต์ ที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ที่ตนเองเผชิญได้ [15,16,17] สำหรับประเทศไทยมีการสำรวจขององค์กรขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ในหลากหลายสาขาวิชาชีพ พบว่า ปัญหาที่เกิดจากพนักงานใหม่ ได้แก่ การปรับตัว ความรับผิดชอบ และทัศนคติต่องานที่ปฏิบัติทำให้ต้องออกจากงานและเปลี่ยนงานบ่อย [18] จากประเด็นดังกล่าวการปรับตัวในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจอย่างมาก หากบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดขึ้น ตรงกันข้ามพนักงานที่ปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดียอมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานลดลงหรือไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ตลอดจนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคคลต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความวิตกกังวล ลังเลใจ ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่ยอมรับความจริง และพ่ายแพ้ต่อการดำรงชีวิตอยู่สังคมร่วมกับผู้อื่น ปลีกตัวและถดถอย บางคนอาจหมดหวังในการดำเนินชีวิตถึงขั้นที่คิดทำลายตนเองได้ [19] อภิขิญา อินทรสุภา [20] กล่าวว่า บัณฑิตที่จบใหม่หรือแม้แต่การที่บุคคลย้ายสถานที่ทำงานใหม่ จำเป็นต้องรู้จักปรับตัวเพื่อบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจให้เบาบางลง และเพื่อที่จะช่วยรักษาคุณภาพแห่งชีวิตไว้ให้ได้ หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน การมาสาย และความคับข้องใจในงานส่งผลให้ประสิทธิภาพของผลผลิตลดลง

จากความสำคัญและปัญหาของการปรับตัวในการทำงานดังที่กล่าวมา จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบางวิธีการปรับตัวในการทำงาน การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการปรับตัวในการทำงาน อันจะ

เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การปรับตัวในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และจะได้นำไปใช้ชี้วัดและเป็นสะท้อนส่งเสริมพัฒนาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนามาตรวัดการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.2 เพื่อนำมาตรวจวัดการปรับตัวในการทำงานไปทดลองใช้

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2554 จำนวน 1,510 คน และนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจชั้นปีที่ 4 ทุกมหาวิทยาลัยในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 16,225 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักศึกษาและบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ได้แก่ บัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 240 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Lindeman, Merenda, and Gold [21] ที่เสนอแนะว่าต้องใช้ขนาดตัวอย่าง 20 เท่าของข้อคำถาม การได้มาใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีอัตราส่วนที่เท่า ๆ กันในแต่ละสาขา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลและนำมาตรวจวัดการปรับตัวในการทำงานไปทดลองใช้ จำนวน 240 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของนงลักษณ์ วิรัชชัย [22] ที่เสนอว่า ควรใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีขนาดอย่างน้อย 20 เท่าของข้อคำถาม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยในเขตปทุมธานี และผ่านการฝึกงาน การได้มาใช้วิธีการสุ่ม

แบบชั้นภูมิ โดยแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีอัตราส่วนที่เท่า ๆ กันในแต่ละมหาวิทยาลัยจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

3.3 การออกแบบมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎี Andrew and Roy [12]; Arkoff [7]; Ashforth, Alan, and Lee [9]; Dawis and Lofquist [2] โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง การหาความตรงและความเที่ยงของมาตรวัดดังนี้

3.3.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหาของมาตรวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความถูกต้องของข้อคำถาม ทำการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ และหาค่า IOC พบว่าทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.6

3.3.2 มาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงแล้วนำมาตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของมาตรวัดโดยการทดลอง (Try Out) กับกลุ่มนักศึกษา จำนวน 35 คน และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของ Conbrach (Conbrach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .898 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) อยู่ระหว่าง .21 ถึง .82

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่ การพัฒนามาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน และศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าตลาดแรงงานใหม่ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.1 การพัฒนามาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน ผลการวิเคราะห์การสำรวจและยืนยันองค์ประกอบการปรับตัวในการทำงาน ประกอบด้วย การเตรียมก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการสำรวจและยืนยันองค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้

4.1.1 การเตรียมก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อทำการแบ่งตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่มและหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อคำถามทั้ง 12 ข้อ ในกลุ่มตัวอย่างทั้งสอง โดยกลุ่มที่หนึ่งใช้วิเคราะห์เชิง

สำรวจ และกลุ่มที่สองใช้วิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนข้อ

คำถาม 12 ข้อ ของการปรับตัวในการทำงาน

	work1	work2	work3	work 4	work5	work6
work1	1.000	.192 ^{**}	.085	.293 ^{**}	.152 ^{**}	.183 ^{**}
work2	.391 ^{**}	1.000	.168 ^{**}	.225 ^{**}	.309 ^{**}	.190 ^{**}
work3	.316 ^{**}	.444 ^{**}	1.000	.256 ^{**}	.176 ^{**}	.162 ^{**}
work4	.301 ^{**}	.384 ^{**}	.540 ^{**}	1.000	.231 ^{**}	.225 ^{**}
work5	.365 ^{**}	.322 ^{**}	.239 ^{**}	.304 ^{**}	1.000	.535 ^{**}
work6	.208 ^{**}	.329 ^{**}	.224 ^{**}	.299 ^{**}	.482 ^{**}	1.000
	work7	work 8	work 9	work10	work 11	work 12
work7	1.000	.444 ^{**}	.334 ^{**}	.395 ^{**}	.414 ^{**}	.281 ^{**}
work8	.404 ^{**}	1.000	.401 ^{**}	.361 ^{**}	.304 ^{**}	.193 ^{**}
work9	.313 ^{**}	.430 ^{**}	1.000	.522 ^{**}	.368 ^{**}	.384 ^{**}
work10	.131 ^{**}	.319 ^{**}	.594 ^{**}	1.000	.612 ^{**}	.588 ^{**}
work11	.256 ^{**}	.312 ^{**}	.482 ^{**}	.563 ^{**}	1.000	.664 ^{**}
work12	.158 ^{**}	.218 ^{**}	.267 ^{**}	.370 ^{**}	.573 ^{**}	1.000

หมายเหตุ ตัวเลขเหนือแนวทแยงคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มแรก, ส่วนตัวเลขใต้แนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มสอง, *p < .05, **p < .01

4.1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

พบว่าค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 824.126 ($p < 0.001$) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO เท่ากับ .804 องค์ประกอบการปรับตัวในการทำงาน จำนวน 3 องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 และร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 55.70 องค์ประกอบแรกเรียกว่า การปรับตัวเข้ากับงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 1 2 3 และ 4 น้ำหนักองค์ประกอบ .401 ถึง .700 องค์ประกอบสอง เรียกว่า การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 6 7 และ 8 น้ำหนักองค์ประกอบ .641 ถึง .775 องค์ประกอบสาม เรียกว่า การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 9 10 11 และ 12 น้ำหนักองค์ประกอบ .478 ถึง .847



ตารางที่ 2 ข้อคำถาม นำหนักองค์ประกอบร่วม ค่านำหนักแต่ละองค์ประกอบ และร้อยละความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงาน

ข้อคำถาม	องค์ประกอบร่วม	นำหนักองค์ประกอบ		
		I	II	III
work1	.511	.290	-.109	.644
work2	.448	-.079	.207	.632
work3	.267	-.047	.323	.401
work4	.517	.147	.078	.700
work5	.544	.088	.641	.355
work6	.602	.249	.707	.201
work7	.501	.333	.615	.109
work8	.655	.185	.775	-.140
work9	.461	.478	.447	.183
work10	.706	.768	.318	.123
work11	.757	.847	.195	-.022
work12	.716	.832	.109	.108
ค่าไอเกน		4.066	1.445	1.173
%ของความแปรปรวน		33.88	12.04	9.77

Extraction method: principal component analysis. Rotation method: Varimax with Kaiser normalization.

4.1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
องค์ประกอบปรับตัวในการทำงานได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากตัวอย่างจำนวน 240 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองการปรับตัวในการทำงานมีดัชนีความสอดคล้องได้แก่ Chi-square= 51.659 (df=41, P=.123), GIF=.966, AGIF=.935, RMSEA=.033, RMR=.028 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่นงลักษณ์ วิรัชชัย [23] กำหนดไว้ว่า ดัชนีความกลมกลืนควรเข้าใกล้ 1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วควรเข้าใกล้ 1 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษควรไม่เกิน .02 เป็นต้น

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตัวบ่งชี้การปรับตัวในการทำงาน

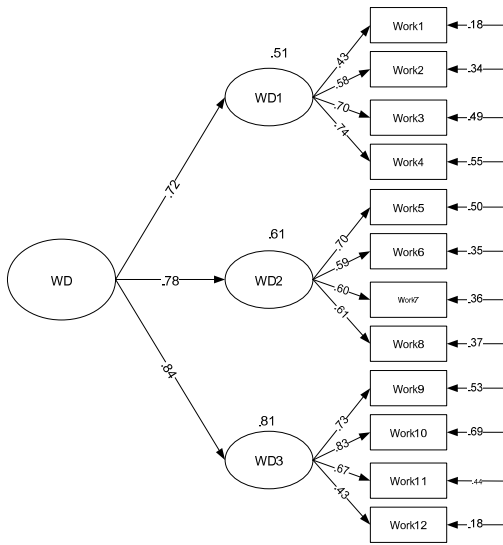
ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้เดี่ยว/ ข้อคำถาม	ค่านำหนัก องค์ประกอบ	R ²
องค์ประกอบ WD1 b =.72** R ² = .51	Work1	.43**	.18
	Work2	.58**	.33
	Work3	.70**	.49
	Work4	.74**	.55
องค์ประกอบ WD2 b =.78** R ² = .61	Work5	.70**	.49
	Work 6	.59**	.35
	Work 7	.60**	.36
	Work 8	.61**	.37
องค์ประกอบ WD3 b =.84** R ² = .81	Work 9	.73**	.52
	Work 10	.83**	.68
	Work 11	.67**	.44
	Work 12	.43**	.18

Chi-square=51.659, (df=41, P=.123), GIF=.966,

AGIF=.935, RMR = .028, RMSEA=.033

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, b แทน นำหนักองค์ประกอบ, R² แทนความเที่ยง

รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ **องค์ประกอบแรก:** การปรับตัวเข้ากับงาน (WD1) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ คือ 1 2 3 และ 4 นำหนักองค์ประกอบ .43 ถึง .74 และค่า R² เท่ากับ .18 ถึง .55 **องค์ประกอบที่สอง:** การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ (WD2) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ คือ 5 6 7 และ 8 นำหนักองค์ประกอบ .59 ถึง .70 และค่า R² เท่ากับ .35 ถึง .40 **องค์ประกอบที่สาม:** การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน (WD3) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 9 10 11 และ 12 นำหนักองค์ประกอบ .47 ถึง .83 และค่า R² เท่ากับ .18 ถึง .68 ดังตารางที่ 3 และรูปที่ 1



$\chi^2=51.659$, $df=41$, $P\text{-value}=.123$, $GFI=.966$, $AGFI=.935$,

$RMSEA=.033$, $RMR=.028$

รูปที่ 1 โมเดลเชิงโครงสร้างการปรับตัวในการทำงาน

4.1.4 การนำมาตรวัดการปรับตัวในการทำงานไปทดลองใช้ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับการปรับตัวในการทำงาน มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ($SD = .35$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การปรับตัวเข้ากับกฎ และสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ และการปรับตัวเข้ากับงาน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 3.85, 3.74 และ 3.72 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51, .49 และ .35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การปรับตัวเข้ากับงาน	3.72	มาก
การปรับตัวเข้ากับกฎ และสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ	3.74	มาก
การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	3.85	มาก

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาระกอบ เพศ ช่วงอายุ ประเภทองค์กรที่ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยที่ศึกษา และสาขาที่ศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 5 และ 6

ตารางที่ 5 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานเปรียบเทียบกับเพศ

ปัจจัย	N.	Mean	S.D.	t.	P-value
เพศชาย	126	3.79	.379	.772	.414
เพศหญิง	354	3.76	.350		
รวม	480				

ตารางที่ 6 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานเปรียบเทียบกับช่วงอายุ ประเภทองค์กรที่ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยและสาขาวิชา

ปัจจัย	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ช่วงอายุ	BG	2.233	12	.186	1.469	.132
	WG	59.164	467	.127		
	Total	61.397	479			
ประเภทองค์กรที่ปฏิบัติงาน	BG	.829	5	.166	1.297	.264
	WG	60.568	474	.128		
	Total	61.397	479			
มหาวิทยาลัยที่ศึกษา	BG	.829	5	.166	1.297	.264
	WG	60.568	474	.128		
	Total	61.397	479			
สาขาที่ศึกษา	BG	1.137	6	.189	1.487	.181
	WG	60.260	473	.127		
	Total	61.397	479			

BG แทนความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม, WG แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5. สรุปผล

5.1 ข้อคำถามการปรับตัวในการทำงานจำนวน 12 ข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามถูกวัดความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและมีค่าความสอดคล้องและความถูกต้อง เท่ากับ .6 ขึ้นไป รวมถึงได้ทำการวัดความเที่ยงแบบสอบถามความสอดคล้องภายใน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของ Cronbrach เท่ากับ .898 พร้อมทั้งมีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของมาตรวัดด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและยืนยัน

องค์ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักอันดับที่สอง พบว่า การปรับตัวในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบแรก เรียกว่า การปรับตัวเข้ากับงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกไม่เหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมาย การเผชิญปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง องค์ประกอบที่สอง เรียกว่า การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยข้อคำถาม โครงสร้างขององค์กรที่มีความชัดเจน สถานที่ทำงาน ใช้อำนาจต่อการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องมือและเทคโนโลยีมาช่วยให้ปฏิบัติงาน และการจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม องค์ประกอบที่สาม เรียกว่า การปรับตัวเข้าเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความไม่รู้สึกไม่เครียดหรือกดดัน ความสนใจและให้ความช่วยเหลือ ความรู้สึกอบอุ่นและเป็นกันเอง และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน โดยโมเดลการปรับตัวในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี มีค่า Chi-square=51.659, (df =41, P=.123), GFI=.966, AGFI=.935, RMR = .028, RMSEA=.033

5.2 ระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานมีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่การปรับตัวเข้ากับกฎและสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน และการปรับตัวเข้ากับตามลำดับ โดยทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับระดับมาก ส่วนการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยที่ศึกษา และสาขาที่ศึกษาที่ต่างกันแสดงพฤติกรรมปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผล

6.1 ข้อคำถามมีความครอบคลุมโครงสร้างการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงานที่ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ การปรับตัวเข้ากับงาน [7,8] การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ [2,9] และ

การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน [12,13,14] ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ต้องเผชิญและต้องทำการปรับตัวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดีตามที่องค์กรคาดหวัง [24,25]

6.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันมากในเรื่องของอายุ การศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน และเผชิญสถานการณ์ในลักษณะเดียวกันและต้องพยายามปฏิบัติงานตามที่องค์กรคาดหวังให้ได้เร็วที่สุดจึงแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมือนกัน สอดคล้องกับผลการศึกษา มีนา เกาพันธ์ทอง [26] ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่อย่างใด และการศึกษาของจันทร์ชลี มาพุทธ [27] ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตในการฝึกปฏิบัติการสอน

7. การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลจากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้โดยการนำมาตรวัดไปใช้ในการชี้วัดและสะท้อนการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อการพัฒนาในองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวหรือปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลไปใช้โดยตรงกับการช่วยเหลือพนักงานให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วสามารถนำมาตรวัดการปรับตัวในการทำงานไปใช้วัดระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานและหาแนวทางส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจทั่วไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดการปรับตัวในการทำงานและหาความสัมพันธ์ และอิทธิพลกับตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้มีความแม่นยำในการวัดยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] เมลดา กลิ่นมาลี. (2553). การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ต่อการเลือกศึกษาต่อในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 1(2), 18-24.
- [2] Dawis, R. B., & Lofquist, L. (1984). **A psychological theory of adjustment: An individual difference model and its application.** Minneapolis: University of Minnesota.
- [3] อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ. (2532). องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 48, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- [4] วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- [5] กันยา สุวรรณแสง. (2533). การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- [6] Thorpe, L. P. and Schmuller, A. M. (1965). **Personality: An interdisciplinary approach.** New York: Affiliated East-West Press Pvt. Ltd.
- [7] Arkoff, A. (1968). **Adjustment and mental health.** New York: McGraw-Hill.
- [8] Black, J. S. and Gregersen, H. B. (1991). **Antecedent to cross-cultural adjustment for expatriates in Pacific Rim assignments.** Human Relations. 44(5), 497-515.
- [9] Ashforth, B. E., Alan, M., and Lee, R. Th. (1998). **Socializational and newcomer adjustment: The role of organizational context.** Human Relation. 51(7), 897-926.
- [10] Shimoni, T., Ronen, S., and Roziner, I. (2005). **Predicting expatriate adjustment: Israel as a host country.** International Journal of Cross Cultural Management. 5(3), 294-313.
- [11] Cooper-Thomas, H. D., Anderson, N., & Cash, M. L. (2012). **Investigating organizational socialization: A fresh look at newcomer adjustment strategies.** Personnel Review. 41(1), 41-55
- [12] Andrew, H. A. and Roy, S. C. (1991). **The Roy's adaptation model.** California: Aplenton & Lange.
- [13] Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). **Proactivity during organizational entry: antecedents, tactics, and outcomes.** Journal of Applied Psychology. 81(2), 199-214.
- [14] Raghuram, S. Garud, R. Wiesenfeld, B., and Gupta, V. (2001). **Factors contributing to virtual work adjustment.** Journal of Management. 27(3), 383-405.
- [15] Tung, R. (1981). **Selecting and training of personnel for oversea assignments.** Columbia Journal of World Business. 16(1), 68-78.
- [16] Black, J. S. (1988). **Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan.** Journal of International Business Studies. 19(2), 277-291.
- [17] Mendhall, M. and Oddou, G. (1985). **The dimensions of expatriate acculturation: A review.** Academy of Management Review. 10(1), 39-47.
- [18] ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2555). **องค์กรในฝัน บัณฑิตใหม่ มั่นคง-เงินเดือนสูง-มีซีเอสอาร์.** ค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2555, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1332764107&gripid=9&catid=02&subcatid=0212

- [19] ปัทมา เผือกพันธ์. (2540). แนวคิดและการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น. วารสารศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง. 5(3), 77-80.
- [20] อภิขญา อินทรสาสุภา. (2550). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. การประชุมเชิงวิชาการด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การพระนครเหนือ ครั้งที่ 1. หน้า 9 – 17.
- [21] Lindeman, R. H., Merenda, P. F., and Gold, R. Z. (1980). **Introduction to bivariate and multivariate analysis**. Glenview, IL: Scott, Foresman and Copany.
- [22] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสมเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [23] นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538). ความสัมพันธ์โครงสร้าง (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [24] สุเพียงเพ็ญ แต่งฉ้า (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่: บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [25] เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [26] มีนา เกาพันธ์ทอง. (2551). ปัจจัยส่วนบุคคลความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 20(3), 95-109.
- [27] จันทรชลี มาพุทธ (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์. 23(1), 122-133.

ภาคผนวก

ข้อคำถาม

1. ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
2. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
3. เมื่อเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
4. เมื่อไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหา ข้าพเจ้าสืบค้นแหล่งความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้
5. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ง่ายและเห็นภาพที่ชัดเจนต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติงาน
6. สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ
7. องค์กรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. องค์กรจัดสถานที่ในการพักผ่อนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม จนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดในการปฏิบัติงาน
9. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เครียดหรือกดดันในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
10. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าอยู่เสมอ
11. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน
12. เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ