

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จุรีวรรณ จันปลา¹, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง²

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในองค์กรต่างๆ ส่งผลให้พนักงานปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับรูปแบบการทำงานใหม่ที่ต่างไปจากเดิม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน และ 3) สร้างสมการทำนายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 102 คน โดยการสุ่มแบบง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ และปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 71.20 และ 3) สมการทำนายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน คือ $Y = 1.055 + 0.357 (X_6) + 0.208 (X_4) + 0.138 (X_3) + 0.148 (X_2)$ ผลการวิจัยนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานขององค์กรเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลิกภาพ

ชื่อผู้ติดต่อบทความ: จุรีวรรณ จันปลา

E-mail: jureewan_janpla@hotmail.com

(Received: November 1, 2021; Revised: May 26, 2022; Accepted: July 7, 2022)

¹ ดร. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ E-mail: jureewan_janpla@hotmail.com

² ดร. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ E-mail: pongpan.s@ku.th

Factor Affecting Work Adjustment of Employees: A Case Study of a Private Company

Jureewan Janpla¹, Pongpan Srimuang²

Abstract

Due to the epidemic situation of the Coronavirus-19 that has caused the adjustment in working in the organization, employees must work with new working styles which differ from the traditional working style. The purposes of this research were to: (1) compare work adjustment classified by personal factors; (2) study factors affecting work adjustment, and; (3) construct an equation to predict work adjustment. The sample size was 102 employees of a private company selected using simple random sampling. A questionnaire was used to collect data. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, F - test and stepwise multiple regression analysis.

The research results after analysis revealed that: (1) the employees with different income and period of employment differently affect work adjustment with a statistically significant level of .05; (2) organizational commitment, agreeableness, openness to experience and extraversion affect work adjustment with a statistically significant level of .05. The predictive powers were at 71.20 percent; (3) the predictive equation of raw score was $Y = 1.055 + 0.357 (X_6) + 0.208 (X_4) + 0.138 (X_3) + 0.148 (X_2)$. The results of this research can be used as a guideline for formulating management policies to increase work adjustment of employees.

Keywords: Work adjustment; Organizational Commitment; Personality

Corresponding Author: Jureewan Janpla

E-mail: jureewan_janpla@hotmail.com

¹ Dr. in Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University. E-mail: jureewan_janpla@hotmail.com

² Dr. in Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University. E-mail: pongpan.s@ku.th

1. บทนำ

สภาพแวดล้อมขององค์กรในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนมาก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งการที่จะบริหารจัดการองค์กรให้มีความพร้อมรับกับสถานการณ์ปัจจุบันได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่มีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้น ในปัจจุบันทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบใหม่สำหรับหลาย ๆ องค์กร ซึ่งบุคลากรก็จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานที่อาจแตกต่างไปจากเดิม (Sadangharn, 2020)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดดังกล่าว Yomchinda, et al. (2021) ได้อธิบายถึงผลกระทบที่มีต่อภาคธุรกิจ คือ ทำให้รายได้ของบริษัทลดลงอย่างมาก ทั้งยังมีรายจ่ายด้านการเว้นระยะห่างทางสังคมเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ธุรกิจจำนวนมากหันมาใช้ทางเลือกการปรับลดขนาดและการปรับเปลี่ยนระบบวิธีการดำเนินงาน ซึ่งการปรับลดกำลังคนสร้างปัญหาต่อเนื่องทำให้ปริมาณงานและขอบเขตรับผิดชอบของพนักงานจะเพิ่มมากขึ้นและกว้างกว่าเดิม การเว้นระยะห่างทางสังคมทำให้ปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างพนักงานลดลง ความเชื่อมโยง ความรู้สึกทำงานเป็นทีมลดลง และพนักงานมีความกังวลต่ออนาคต การมีงานทำ รายได้ของตนเอง และความมั่นคงยั่งยืนขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Wongwassana (2021) ที่ได้สรุปประเด็นผลกระทบทางลบจากโควิด 19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพเศรษฐกิจ ได้แก่ มีรายได้และสวัสดิการจากการทำงานลดลง มีหนี้สินและรายจ่ายเพิ่มขึ้น และมีความไม่เป็นธรรมของปริมาณงานและค่าตอบแทน 2) ด้านสภาพสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรลดลง มีกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ร่วมกันในองค์กรลดลง และเกิดการแบ่งกลุ่มในการทำงานและความไว้วางใจที่ลดลง 3) สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ของคนในสังคมลดน้อยลง มีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันลดน้อยลง มีการใช้ชีวิตแบบตึงเครียดและมีความระแวงมากขึ้น และมีการประสานงานกันน้อยลง และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ มีความไม่ปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และความสะดวกสบายในการทำงานลดลง จากผลกระทบดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในองค์กร ทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ในที่ทำงานด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคลากรจะต้องมีการปรับตัวในการทำงานในประเด็นดังกล่าวที่เกี่ยวข้องด้วย

การปรับตัวในการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้กฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ได้อย่างมีความสุข ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้จะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวเอง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนไปในทางลบ (Kunapan, 2018) หากบุคลากรประสบปัญหาในการปรับตัวในการทำงานก็จะมีผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมายและอาจส่งผลเสียต่อองค์กรได้เช่นกัน (Sadangharn, 2020) ดังนั้น การปรับตัวในการทำงานจึงเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความคิดอยากลาออกของ

พนักงานหรือความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน จึงถือเป็นความท้าทายที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจในสภาวะของการเปลี่ยนแปลง (Tassaniyom & Petchprayoon, 2021)

ทั้งนี้ Na-Nan (2014) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวในการทำงานว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และ 3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความสามารถในการปรับตัวในการทำงานจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การ เช่น บุคลิกภาพ (Ruangriyapuk et al., 2019) ความผูกพันต่อองค์กร (Parent & Lovelace, 2018) คุณลักษณะงาน (Khunwongsa, 2016) และการฝึกอบรม (Chen & Chiu, 2018) เป็นต้น

จากความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ประกอบกับองค์การที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงาน รูปแบบการทำงาน กฎระเบียบ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาด เนื่องจากตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (พื้นที่สีแดงเข้ม) คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กรต่างๆ ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
- 2.3 เพื่อสร้างสมการทำนายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3. การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย

3.1 การทบทวนวรรณกรรม

3.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) คือ ความสามารถของพนักงานในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้กฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ได้อย่างมีความสุข ส่วนพนักงานที่ปรับตัวไม่ได้จะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวเอง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนไปในทางลบ (Kunapan, 2018) ดังนั้น การปรับตัวในการทำงานจึงเป็นคุณสมบัติที่มี

ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดอยากลาออกของพนักงานหรือความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน จึงถือเป็นความท้าทายที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจในสภาวะของการเปลี่ยนแปลง (Tassaniyom & Petchprayoon, 2021) ทั้งนี้ Na-Nan (2014) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวในการทำงานว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ คือ ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและเข้าใจลักษณะงาน สามารถแก้ไขปัญหามากมายที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ คือ ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรกำหนดขึ้น และ 3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร

อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องทั้ง ซึ่งทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment: TWA) ของ Dawis (1994) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงื่อนไขในการทำงาน และปัจจัยความสามารถของบุคคล เช่น ทักษะในการทำงาน ส่วนทฤษฎีเส้นทางการปรับตัว (Pathways to Adjustment) ของ Kammeyer-Mueller and Wanberg (2003) ได้อธิบายถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของการปรับตัว ได้แก่ ความรู้ก่อนเข้าสู่องค์กร บุคลิกภาพเชิงรุก และการถ่ายทอดทางสังคม นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานดังนี้

Chen and Chiu (2018) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม ความผูกพันต่อองค์กร และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการ ผลการวิจัยพบว่า 1) การฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรมส่งผลทางบวกต่อการปรับในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด และ 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการปรับในการทำงาน

Richardson et.al (2018) ศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพและการปรับตัวของแรงงานชาวต่างชาติในประเทศไทย มาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและบุคลิกภาพแบบยึดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวของแรงงานต่างชาติในประเทศไทยมาเลเซีย

Khunwongsa (2016) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรค และความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมปรับตัวทางอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางสังคมและคุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมปรับตัวทางอาชีพและคุณลักษณะงาน

Petchsawang (2016) ได้ทบทวนตัวแปรเหตุที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่องานและตัวแปรผลจากการเกิดความผูกพันต่องานในองค์กร โดยได้รวบรวมจากงานวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อนำมาสร้างตัวแบบ พบว่า ตัวแปรเหตุที่สำคัญประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โอกาสในการพัฒนา และความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กร โดยผลลัพธ์จากการเกิดความผูกพันต่องานก็คือ การปรับตัว (Adaptability)

Chaiyakij, et al. (2019) ศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ การรับรู้การจัดการด้านอาชีพ จากองค์การ และความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในทิศทางบวก

Boonmeng (2020) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from Home ของบุคลากร ในภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์การ และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน

Parent and Lovelace (2018) ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน วัฒนธรรม องค์การเชิงบวก และความสามารถในการปรับตัวของพนักงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน แต่ละบุคคล

Fatemeh, et al. (2020) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับการปรับตัวในงานของพยาบาลชาวอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ลักษณะงาน อายุ และ สถานะการจ้างงานสามารถทำนายของการปรับตัวในงานได้

Van Zoonen, et al. (2021) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวอย่างกะทันหันในการทำงานทางไกลของ พนักงานในช่วงของการระบาดของ COVID-19 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ความเป็นอิสระในการทำงาน และความชัดเจนของเกณฑ์ในการทำงาน และปัจจัยบริบทของงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการรับรู้ ถึงการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่สำคัญของการปรับตัวอย่างกะทันหันในการทำงานทางไกลของพนักงาน

Ruangariyapuk, et al. (2019) ศึกษาบุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต ที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบการเห็นพ้อง และแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลต่อการ ปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการบิน

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานดังตารางที่ 1 ซึ่งคณะผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่สำคัญและน่าสนใจที่จะนำไปศึกษาทั้งปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การดังนี้ ปัจจัยระดับ บุคคลประกอบด้วย 1) ปัจจัยบุคลิกภาพ และ 2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยระดับองค์การประกอบด้วย 1) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ 2) ปัจจัยลักษณะงาน สำหรับเหตุผลที่คณะผู้วิจัยไม่ได้นำปัจจัยด้านความรู้ และความสามารถของบุคคลและปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน/แรงจูงใจในการทำงานไปเป็นตัวแปรอิสระในการ วิจัย ครั้งนี้ เพราะว่าปัจจัยดังกล่าวได้ถูกกำหนดเป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และการจูงใจทรัพยากรมนุษย์อยู่แล้ว ส่วนปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมนั้นก็ได้ถูกกำหนดเป็นตัวแปร ย่อยของปัจจัยลักษณะงานในด้านผลป้อนกลับของงาน และเป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการจูงใจทรัพยากรมนุษย์แล้วเช่นกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานฯ

นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปัจจัยด้านภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal Background) หรือ ลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical Characteristics) อันแสดงถึงลักษณะของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และความอาวุโสในงาน เป็นต้น ก็ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Pherkleiyng (2019) ที่ได้ทบทวนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ส่วนตัวแปรจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการดูแลนั้น Natrujirote (2017) ได้ศึกษาบทบาทที่ซับซ้อนของ คนวัยแรงงานในครอบครัวที่มีสมาชิกทั้งฝั่ง ผลการวิจัยพบว่า คนวัยแรงงานในบริบทสังคมไทยจะมีบทบาทหน้าที่ต่อ ครอบครัวในหลายๆ ด้านพร้อมกัน ทั้งเป็นสามีหรือภรรยา เป็นแม่บ้านหรือพ่อบ้าน เป็นบุคลากรวัยแรงงานเพื่อหารายได้ และเป็นผู้ดูแลบุตรและผู้สูงอายุผู้เป็นบุพการีไปพร้อมๆ กัน จากข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นคณะผู้วิจัยจึงได้เลือกปัจจัยส่วนบุคคลไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ด้วยเช่นกัน อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการดูแล

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

ตัวแปร	นักวิชาการ											
	Dawis (1994)	Kammeyer - Mueller and Wanberg (2003)	Chen and Chiu (2018)	Richardson et al. (2018)	Kunwongsa (2016)	Petchsawang (2016)	Chaiyakij, et al. (2019)	Boonmeng (2020)	Parent and Lovelace (2018)	Fatemeh, et al. (2020)	Van Zoonen, et al. (2021)	Ruangariyapuk, et al. (2019)
ปัจจัยระดับบุคคล												
ปัจจัยบุคลิกภาพ		✓		✓								✓
ปัจจัยความรู้และ ความสามารถของบุคคล	✓	✓										
ความพึงพอใจในการ ทำงาน/แรงจูงใจในการ ทำงาน					✓	✓						

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	นักวิชาการ											
	Davis (1994)	Kammeyer - Mueller and Wanberg (2003)	Chen and Chiu (2018)	Richardson et al. (2018)	Kunwongsa (2016)	Petchsawang (2016)	Chaiyakij, et al. (2019)	Boonmeng (2020)	Parent and Lovelace (2018)	Fateme, et al. (2020)	Van Zoonen, et al. (2021)	Ruangariyapuk, et al. (2019)
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร			✓			✓			✓			
ปัจจัยระดับองค์การ												
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	✓		✓			✓	✓			✓		
ปัจจัยลักษณะงาน					✓			✓		✓	✓	
ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม เช่น ครอบครัว หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยง องค์กร ฯลฯ		✓			✓	✓						

ที่มา: From the Literature Review

3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หมายถึง กลุ่มของลักษณะทางจิตและเป็นกลไกของบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีการจัดการและค่อนข้างคงที่ และจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น การปรับเปลี่ยนทางจิต ร่างกาย และสภาวะแวดล้อมทางสังคม โดยลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) ได้ถูกศึกษาจนเป็นที่ยอมรับจากนักวิจัยว่าสามารถใช้เป็นเครื่องมือแบ่งหมวดหมู่บุคลิกภาพและมียอดประกอบน้อยที่สุดที่ครอบคลุมขอบเขตของการพรรณนาบุคลิกภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายด้าน ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพด้าน

ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความวิตกกังวล ความโกรธ ความซึมเศร้า ความประหม่าอาย ความหุนหันพลันแล่น และความอ่อนแอต่อความเครียด 2) บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ท่าทีที่อบอุ่น ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก เต็มไปด้วยพลังและความรวดเร็ว ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และอารมณ์แจ่มใส 3) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ การมีจินตนาการที่กว้างไกล การมีสุนทรียภาพ ไวต่อความรู้สึกของตนเอง ความเต็มใจที่จะลองทำสิ่งแปลกใหม่ การเปิดกว้างทางด้านความคิด และการเปิดกว้างด้านค่านิยม 4) บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น การยอมตาม ความอ่อนน้อมถ่อมตน และความอ่อนโยน และ 5) บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความมีสมรรถนะ ความมีระเบียบ การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ การมุ่งความสำเร็จ การมีวินัยในตนเอง และความสุขุมรอบคอบ

3.1.3 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรในเชิงบวกที่มีต่อองค์กร เช่น การยอมรับค่านิยม เป้าหมาย คุณค่าขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร 2) ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

3.1.4 แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดย Ivancevich (2001) ได้แบ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่องค์กรใช้ในการค้นหาและจงใจผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้มาสมัครงานในตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ จากนั้นจึงใช้เกณฑ์และเครื่องมือต่างๆ ในการประเมินผู้สมัครอย่างยุติธรรม 2) การจงใจทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์กรใช้สิ่งที่พนักงานปรารถนาเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ เช่น การให้รางวัล การให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งองค์กรมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความพยายามของบุคลากร โดยมุ่งเน้นความยุติธรรม 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์กรกำหนดแนวทางและกระบวนการในฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ไปจนถึงมีทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี และ 4) การรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์กรมีกระบวนการที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายงานของตนเองหรือข้ามสายงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นร้องทุกข์ได้หลายช่องทาง และเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นก็มีการ

ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขร่วมกับพนักงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสมดุลในชีวิตทั้งเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนถึงการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

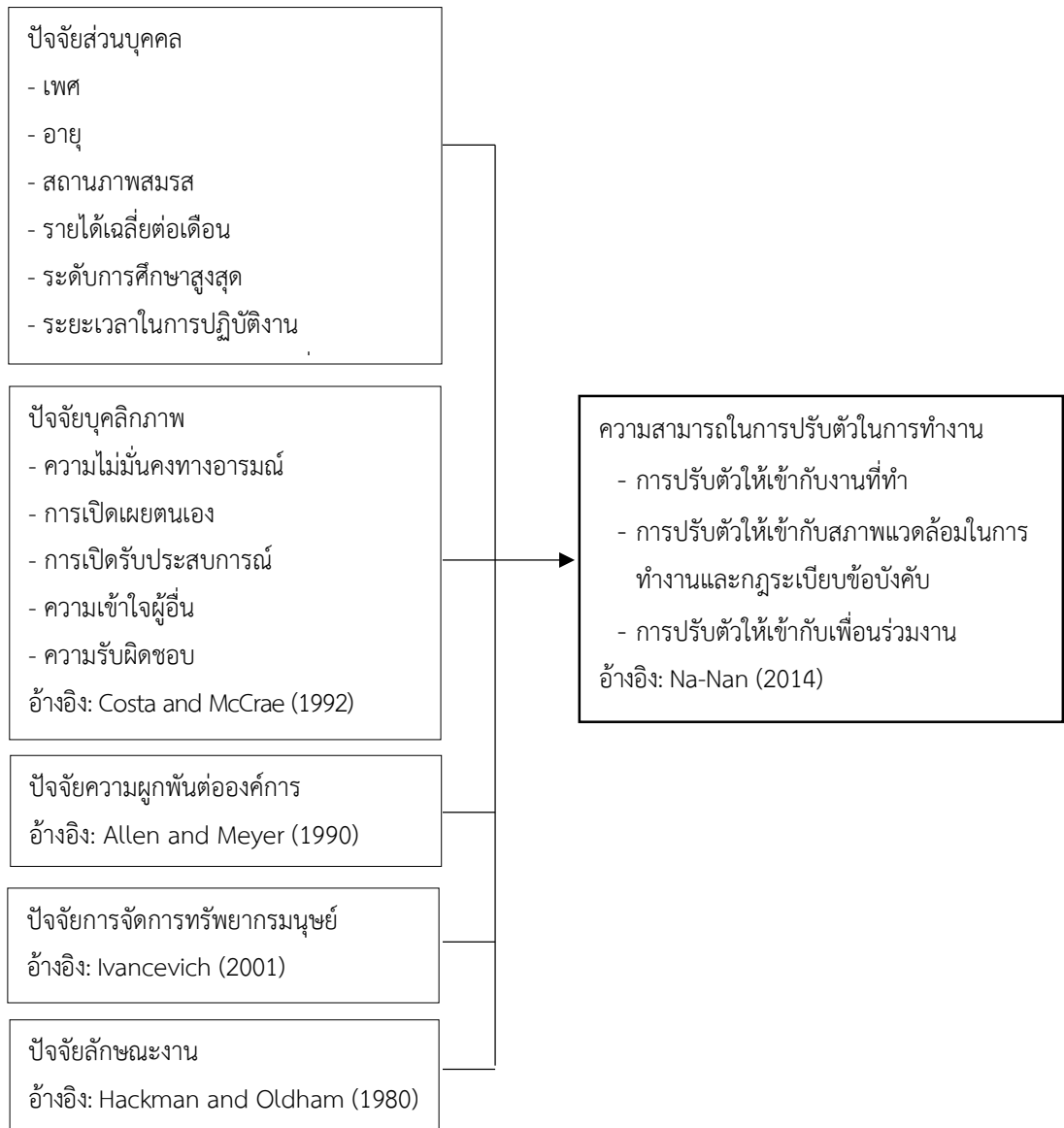
คุณลักษณะของงานเป็นคุณสมบัติต่างๆ ที่มีอยู่ในงานแต่ละงานที่รวมเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดเป็นงานชิ้นหนึ่งๆ โดยที่งานแต่ละงานมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ได้แสดงถึงมิติของงาน 5 มิติ อันนำไปสู่สภาวะทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานซึ่งงานในลักษณะนี้จะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรมหลายอย่างของหน่วยงานได้สำเร็จผล 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงถึงทุกส่วนของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และบังเกิดผลงาน ลักษณะงานที่มีเอกลักษณ์ของงานสูงจะสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้คิดและทำงานนั้นเองตั้งแต่เริ่มต้นจนงานนั้นเสร็จสิ้น 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับงาน เมื่อคิดว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อสิ่งอื่น 4) ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น และ 5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

3.2 กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยดังนี้ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Na-Nan (2014) ประกอบด้วย 1) การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และ 3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการดูแล 2) ปัจจัยบุคลิกภาพ ประยุกต์ใช้ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) ประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ 3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ส่วนปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานฯ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Ivancevich (2001) และ 2) ปัจจัยลักษณะงานประยุกต์ใช้แบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ทั้งนี้สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: From the Literature Review

3.3 สมมติฐานการวิจัย

3.3.1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

3.3.2 ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน

4. วิธีดำเนินงานวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 136 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 102 คน โดยใช้สูตรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก โดยคณะผู้วิจัยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพื่อขอให้ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์จัดทำบัญชีรายชื่อของพนักงานโดยใส่หมายเลข 1-136 ตามบัญชีรายชื่อดังกล่าว แล้วคณะผู้วิจัยจึงดำเนินการจับฉลากหมายเลข จำนวน 102 หมายเลขที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วส่งหมายเลขที่จับฉลากได้ให้กับส่วนงานทรัพยากรมนุษย์พร้อมแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 102 ชุด ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นยังอยู่ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ดังนั้นส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจึงเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามหมายเลขและรายชื่อที่จับฉลากได้

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ดูแล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยบุคลิกภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การเปิดเผยตนเอง การเปิดรับประสบการณ์ ความเข้าใจผู้อื่น และความรับผิดชอบ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งพัฒนามาจากแบบทดสอบของ Neanpark (2008)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 20 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานฯ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน จำนวน 23 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามพบว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Srisa-ard, 2017) สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงานบริษัทอื่นที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันกับองค์กรที่ใช้เป็นกรณีศึกษา ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่ามากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร ดังตารางที่ 2 จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

(n=30)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
ปัจจัยบุคลิกภาพ	0.856
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	0.909
ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	0.911
ปัจจัยลักษณะงาน	0.906
ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	0.778

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ การแปลผล

4.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เลขที่ COE64/107 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2564 โดยคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.3.1.1 คณะผู้วิจัยจัดทำจดหมายขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล พร้อมรายละเอียดเบื้องต้นของการวิจัย และแบบสอบถามไปยังผู้บริหารส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

4.3.1.2 คณะผู้วิจัยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามหมายเลขและรายชื่อที่จัดส่งมาได้

4.3.2 วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

4.3.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1

4.3.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน เห็นด้วยมาก 3 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 2 คะแนน ไม่เห็นด้วย 1 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 0 คะแนน เนื่องจากแบบสอบถามในส่วนนี้ได้ถูกพัฒนามาจากแบบทดสอบของ Neanpark (2008) ดังนั้นจึงใช้เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวทางเดิมของแบบสอบถามที่ได้กำหนดไว้ดังนี้ (Kajornsilp, 2000)

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.80	หมายถึง	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นต่ำมาก
ค่าเฉลี่ย 0.81 – 1.60	หมายถึง	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.61 – 2.40	หมายถึง	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 2.41 – 3.20	หมายถึง	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นสูง
ค่าเฉลี่ย 3.21 – 4.00	หมายถึง	มีบุคลิกภาพในด้านนั้นสูงมาก

4.3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 ส่วนที่ 5 และส่วนที่ 6 โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (Srisa-ard, 2017)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้แก่ การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ซึ่งหากพบความแตกต่างจะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) และในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 ผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 มีสถานภาพสมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการดูแล 3-5 คน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90

5.1.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยบุคลิกภาพ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบุคลิกภาพ (n=102)

ปัจจัยบุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	1.40	0.727	ต่ำ
ด้านการเปิดเผยตนเอง	2.50	0.541	สูง
ด้านการเปิดรับประสบการณ์	2.49	0.555	สูง
ด้านความเข้าใจผู้อื่น	2.96	0.598	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	2.79	0.531	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง โดยมีบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ

5.1.3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (n=102)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	4.10	0.609	มาก
ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.64	0.538	มาก
ปัจจัยลักษณะงาน	3.80	0.424	มาก
ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	3.88	0.489	มาก
- การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ	3.63	0.613	มาก
- การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและ กฎระเบียบข้อบังคับ	4.01	0.572	มาก
- การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.586	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ส่วนการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=102)

การเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	Sig.
สมมติฐานที่ 1.1 เพศ	2.315		.284
สมมติฐานที่ 1.2 อายุ		1.301	.279
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรส		.768	.515

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
(n=102) (ต่อ)

การเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	Sig.
สมมติฐานที่ 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3.509**	.006
สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด		1.544	.219
สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		3.008*	.034
สมมติฐานที่ 1.7 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการดูแล		.673	.580

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการดูแลที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–35,000 บาท มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–5,000 บาท, 15,001–20,000 บาท และ 20,001–25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–30,000 บาท มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–15,000 บาท, 15,001–20,000 บาท และ 20,001–25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี และ 7 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน

คณะผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรอิสระนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ซึ่งทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.2 (Marcoulides & Raykov, 2019) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 1.987 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.503 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง (n=102)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.055	.200		5.287**	.000		
ความผูกพันต่อองค์กร (X_6)	.357	.059	.450	6.049**	.000	.598	1.671
บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (X_4)	.208	.065	.257	3.192**	.002	.510	1.960
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (X_3)	.138	.067	.158	2.058*	.043	.559	1.788
บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง (X_2)	.148	.073	.165	2.039*	.045	.503	1.987

R = 0.844 R Square = 0.712 Adjusted R Square = 0.699 Std. Error of the Estimate = 0.26574735

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ และปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานได้ ร้อยละ 71.20 ($R^2 = 0.712$) ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (X_1) บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (X_5) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (X_7) และปัจจัยลักษณะงาน (X_8)

5.1.6 การสร้างสมการทำนายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (X_6) บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (X_4) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (X_3) และบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.357, 0.208, 0.138 และ 0.148 ตามลำดับ ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.055 + 0.357(x_1) + 0.208(x_2) + 0.138(x_3) + 0.148(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.450(z_1) + 0.257(z_2) + 0.158(z_3) + 0.165(z_4)$$

จากสมการทำนายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.357 หน่วย เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ มีค่าคงที่

หากปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.208 หน่วย เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ มีค่าคงที่

หากปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.138 หน่วย เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ มีค่าคงที่

หากปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.148 หน่วย เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ มีค่าคงที่

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 การเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการดูแลที่ต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงจะเป็นกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมายาวนาน จึงมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ที่เข้ามากระทบกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างดี ทำให้มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (1986) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีฐานะและความมั่นคงทางการเงินและการทำงาน จะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิทางอารมณ์สูง มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล จึงสามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukuna (2016) ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่ามีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรมายาวนานทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รวมถึงมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaweewong and Chaowatthanakun (2016) ทำการศึกษาการปรับตัวของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มบริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน) ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการดูแลที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Pherkleiyng (2019) ที่ได้ทบทวนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคคลแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมปฏิบัติงานนั้น อาจไม่ได้เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการที่บุคคลรับรู้และการได้รับการตอบสนองจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ต่างกันด้วย จึงเป็นเหตุให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thangtongkum and Wacharayoo (2017) ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า บริษัท 1577 โฮมชอปปิ้ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้การปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaweewong and Chaowatthanakun (2016) ทำการศึกษาการปรับตัวของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มบริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน) ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า อายุและสถานภาพไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngernthong and Limpanitkul (2018) ทำการศึกษาอิทธิพลกำกับของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

5.2.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การสร้างสมการทำนายความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่พบว่าปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการเปิดเผยตัวเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน

5.2.2.1 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การพนักงานก็จะแสดงออกถึงความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การเสียสละประโยชน์ส่วนตน รวมถึงยังมีความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้้องค์การก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parent and Lovelace (2018) ทำการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน วัฒนธรรมองค์การเชิงบวก และความสามารถในการปรับตัวของพนักงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่้องค์การกำลังเผชิญอยู่ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานแต่ละบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Chiu (2018) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม ความผูกพันต่อองค์การ และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการปรับในการทำงาน

5.2.2.2 ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ และปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน เนื่องจากบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม โดยบุคลิกภาพทั้ง 3 ลักษณะนี้เป็นบุคลิกภาพในเชิงบวกที่จะทำให้บุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ardakani (2021) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวในอาชีพ (กรณีศึกษาพนักงานในโรงพยาบาล) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวในอาชีพ ซึ่งสามารถพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยบุคลิกภาพทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นอันประกอบไปด้วยความไว้วางใจผู้อื่น การยอมตาม และความอ่อนน้อมถ่อมตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangayotin and Suramanka (2017) ทำการศึกษาปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ง่าย เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและร่วมกันทำงานเป็นทีม

ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์อันประกอบไปด้วยการมีความเต็มใจที่จะลองทำสิ่งแปลกใหม่ การเปิดกว้างทางด้านความคิด และการเปิดกว้างด้านค่านิยม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Piyathat (2017) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จในงานของพนักงานปฏิบัติการธุรกิจโรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของพนักงานปฏิบัติการธุรกิจโรงพยาบาลศูนย์

ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองอันประกอบไปด้วยการชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก และชอบแสวงหาความตื่นเต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Noosomton, et al. (2019) ทำการศึกษาการพัฒนาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่: การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในสังคมไทยประกอบด้วย ด้านความสามารถในการควบคุม ด้านความอยากรู้อยากเห็น ด้านความเอาใจใส่

ด้านความอดทน และด้านมารยาทในที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Richardson et al. (2018) ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพและการปรับตัวของแรงงานชาวต่างชาติในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและบุคลิกภาพแบบยึดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวของแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย

5.2.2.3 ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Chen and Chiu (2018) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม ความความผูกพันต่อองค์กร และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมส่งผลทางบวกต่อการปรับในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด และไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Umukoro and Egwakhe (2019) ที่ทำศึกษามิติของลักษณะงานกับความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มิติของงานมีผลอย่างมากต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมิติของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลป้อนกลับของงานมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะองค์การที่ใช้เป็นกรณีศึกษานั้นอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตและกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่ได้มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงมากนัก ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในส่วนงานทางด้านการผลิตที่มีลักษณะงานจะเป็นงานที่ทำซ้ำไปซ้ำมาและไม่ได้มีความหลากหลายของงานมากนัก

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของความสามารถในการปรับตัวในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่พนักงานต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน กฎระเบียบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากบริษัทตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าจะมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า

2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการเปิดเผยตัวเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุดต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ในส่วนของ

ปัจจัยบุคลิกภาพพบว่าปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุดต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1.1 ด้านองค์การ

7.1.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่ามีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มพนักงานที่เข้ามาใหม่ (Newcomer Adjustment) เพราะการปรับตัวในระยะแรกของพนักงานใหม่จะเกี่ยวข้องกับระดับความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไปอีกด้วย โดยองค์การควรนำระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) มาใช้ เพื่อช่วยส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มพนักงานที่เข้ามาใหม่ เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงจะช่วยส่งต่อความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีทำให้เกิดเครือข่ายของพนักงานในองค์การ และยังช่วยให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็วอีกด้วย

7.1.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น องค์การควรกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของพนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งสอนงาน (Coaching) และให้คำแนะนำในการทำงานกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาทักษะในการทำงานและทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ในส่วนงานที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบใหม่เนื่องจากสถานการณ์ของโรคระบาด

7.1.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ โดยจัดให้มีการสำรวจความผูกพันต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวมาเป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ อันจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

7.1.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์การควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เช่น ทีมแก้ไขปัญหา หรือ ทีมข้ามสายงาน หรือทีมบริหารตนเอง เป็นต้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะทำให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานร่วมกับคนอื่นๆ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความเข้าใจกัน และมีความไว้วางใจกันมากขึ้น

7.1.1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและให้

อิสระในการทำงานกับพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างหรือใช้วิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

7.1.1.6 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการในรูปแบบต่างๆ ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดตั้งชมรม การจัดกิจกรรมการแข่งขัน การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นที่อาจจะไม่ใช่เพื่อนร่วมงานโดยตรง เกิดการเรียนรู้การเข้าสังคมใหม่ๆ และยังช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน มีอารมณ์แจ่มใสร่าเริง ทั้งนี้ ในการจัดกิจกรรมนันทนาการดังกล่าวในช่วงสถานการณ์ของโรคระบาดนั้น องค์กรก็ควรจะมีนโยบายป้องกันการระบาดของโรคระบาดอย่างเหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมในรูปแบบออนไลน์ การจำกัดจำนวนคน การเว้นระยะห่าง เป็นต้น

7.1.2 ด้านวิชาการ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยอื่นๆ โดยเฉพาะในงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างออกไป เช่น อุตสาหกรรมการบริการ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปก็ควรจะมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันด้วย

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงสถานการณ์ของการระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่มีความรุนแรง จึงทำให้มีข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูลบางประการ โดยคณะผู้วิจัยไม่สามารถเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยตนเองตามนโยบายป้องกันการระบาดของโรคติดต่อขององค์กร ซึ่งมีส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเงื่อนไขและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คณะผู้วิจัยได้กำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

7.2.1.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลจากพนักงานทั่วทั้งองค์กรและควรมีการแยกกลุ่มระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อที่จะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์กับองค์กรมากขึ้น เพราะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับผู้บริหารกับระดับปฏิบัติการอาจมีความแตกต่างกัน

7.2.1.2 ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน มีความสมบูรณ์ และได้ข้อมูลในเชิงลึก อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น

7.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่พื้นที่และอุตสาหกรรมเดียวกัน ว่าพนักงานมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานและมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

7.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมบริการ ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อจะได้ข้อค้นพบจากการวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในสถานการณ์ที่องค์กรต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว องค์กรสามารถนำข้อค้นพบจากงานวิจัยไปใช้ในการเตรียมความพร้อมให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้ ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการทำงาน การสนับสนุนให้พนักงานได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม

8. เอกสารอ้างอิง

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Ardakani, M. B. (2021). Investigation of the relationship between personality traits, cultural intelligence, and career adaptability (Case study: Employees of hospitals in Yazd province). *Int J Med Invest*, 10(2), 88-102.
- Boonmeng, D. (2020). *Factors related to and affecting the work from home of personnel in the government sector* [Unpublished master's thesis]. Dhurakij Pundit University.
- Chaiyakij, T., Yongvuan, B., Musikaphan, W., & Seree, P. (2019). The study of the career adaptability, perceived organization career management and turnover intention of the employees in an industry in Samutprakan province. *ARU Research Journal Humanities and Social Sciences*, 6(2), 37-43.
- Chen, K. C. & Chiu, Y. J. (2018). Development of the cross-cultural training on organizational commitment and work adjustment in environmental services industry: *The Impact of Relatedness*, 27(106), 241- 247.

- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources, Inc.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed). Harper & Row.
- Dawis, R.V. (1994). *The Minnesota theory of work adjustment, in major theories of career development, choice and adjustment*. University of Minnesota Press.
- Fatemeh Baghshykhi, Hamid Rahimi, Ismail Azizi-Fini, Somayeh Haji-Jafari & Elham Izadi-Dastgerdi. (2020). *Job characteristics and work adjustment among Iranian nurses: A correlational study*. *Nursing and Midwifery Studies*, 9(2), 90-96.
- Hackman, J. R., & G. R. Oldham. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Ivancevich, John M. (2001). *Human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Kajornsilp, B. (2000). *Education research methodology* (5th ed.). P.N. Printing.
- Kammeyer - Mueller, J.D., & Wanberg, C.R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779-794.
- Khunwongsa, A. (2016). *The causal relationship of adaptive career behaviors that affect career satisfaction among teachers in the basic education commission: Problems, barriers, and the need to promote career adaptation* [Unpublished doctoral dissertation]. Srinakharinwirot University.
- Kunapan, W. (2018). *A study of student's effective adjustments process for living in the private university* [Unpublished doctoral dissertation]. Burapha University.
- Marcoulides, K. M., & Raykov, T. (2019). Evaluation of variance inflation factors in regression models using latent variable modeling methods. *Educational and Psychological Measurement*, 79(5), 874-882.
- Maslach, C. (1986). *Burnout: The cost of caring* (2nd ed.). Institute for Philosophical Research.
- Na-Nan, K. (2014). Influence of personality characteristics, and job satisfaction on work adjustment of new graduates. *Songklanakarin Journal of Management Sciences*, 31(1), 39-67.
- Natrujirote, W. (2017). A study of sandwich role of working generations in multigenerational family. *Journal of Politics and Governance*, 7(2), 355-372.
- Neanpark, P. (2008). *Leadership, personality, self-esteem, and decision-making ability on job performance of air-pursers, Thai Airways International Public Limited* [Unpublished master's thesis]. Kasetsart University.

- Ngernthong, C., & Limpanitkul, T. (2018). The moderating effect of public service motivation on the relationship between work-family conflict and counterproductive work behavior. *Kasetsart Applied Business Journal*, 12(17), 55-72.
- Noosomton, W., Na Wicican, S., & Phatthanapakdee, N. (2019). The confirmatory factor analysis of employee's career adaptability by the competing model analysis. *Journal of Behavioral Science for Development*, 11(1), 53-70.
- Parent, J.D. & Lovelace, K.J.. (2018). Employee engagement, positive organizational culture, and individual adaptability. *On the Horizon*, 26(3), 206-214. <https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>.
- Petchsawang, P. (2016). Work engagement. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal Humanities and Social Sciences*, 36(1), 222-235.
- Pherkleiyng, L. (2019). *Factors affecting work behavior of personnel special education center in southern Thailand* [Unpublished master's thesis]. Hatyai University.
- Piyathat, T. (2017). *Relationship between resilience personality and work success of employees in the movie theaters business* [Unpublished master's thesis]. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Richardson, C., Tan, G. H., & Kiumarsi, S. (2018). Personality traits and expatriate adjustment in Malaysia. *Journal of Asia Business Studies*, 12(4), 594-612.
- Ruangariyapuk, N., Jantasode, C., & Witthawassamrankul, K. (2019). New undergraduates personality in airlines business major of Kasem Bundit University towards self-adjustment to work in an aviation industry. *MUT Journal of Business Administration*, 16(2), 97-125.
- Sadangharn, P. (2020). Work from home adaptation of employees in the Eastern Economic Corridor during the Covid-19 crisis. *Burapha Journal of Business Management*, 9(2), 14-33.
- Sangayotin, T. & Suramanka, L. (2017). Factors affecting the happy workplace of employee in electronics and home appliances industries in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi province. *Sripatum Chonburi Journal*, 14(2), 11-21.
- Srisa-ard, B. (2017). *Introduction to research* (10th ed.). Suweeriyasarn.
- Sukuna, K. (2016). *Work adjustment behavior of small and medium enterprises of workers in Pathum Thani province after ASEAN Economic Community Integration* [Unpublished master's thesis]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Tassaniyom, P., & Petchprayoon, C. (2021). Relationship between work adjustment and intention to stay of supervisor level employees in packaging business. *Journal of Psychology*, 19(1), 16-27.

- Thangtongkum, A., & Wacharayoo, P. (2017). The influence of perceived self-efficacy and perceived organizational support towards work adjustment of customer service officer in 1577 Home Shopping Limited stores. *EAU Heritage Journal*, 7(3), 289-300.
- Thaweewong, S. & Chaowatthanakun, K. (2016, April). *Employee adjustment in textile and garment industry of People's Garment Public Company Limited into ASEAN Economic Community*. RSU National Research Conference 2016, Pathum Thani, Thailand.
- Umukoro, J. E. & Egwakhe, A. J. (2019). Job characteristics dimensions and employee continuance commitment. *Global Journal of Management and Business Research: An Administration and Management*, 19(10), 54-65.
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & Vartiainen, M. (2021). *Factors Influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the COVID-19 pandemic*. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 6966.
<https://doi.org/10.3390/ijerph 18136966>.
- Wongwassana, S. (2021). Negative influential factors from COVID-19 pandemic on passenger service's happiness in work: A case study of Bangkok Flight Services (BFS). *Rajapark Journal*, 15(39), 15-30.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.
- Yomchinda, T., Yomchinda, L., Chakesaengrat, K., & Jampangoen, R. (2021). The effects of organizational behavior toward work stress during Covid-19 pandemic: A case of Bangkok Metropolitan private companies. *Journal of Chandrakasemsam*, 27(1), 141-157.

ประวัติแนบท้ายบทความ



Name and Surname: Jureewan Janpla
Highest Education: Doctor of Business Administration
(Industrial Business and Human Resource Development)
University or Agency: Kasetsart University
Field of Expertise: Management, Human Resource Management
Address: Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University
Kamphaeng Saen, Kamphaeng Saen, Nakhon Pathom,
Thailand, 73140
E-mail: jureewan_janpla@hotmail.com



Name and Surname: Pongpan Srimuang
Highest Education: Doctor of Philosophy (Business Administration)
University or Agency: Kasetsart University
Field of Expertise: Business Strategic, Social Enterprise, Human Resource Management
Address: Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University
Kamphaeng Saen, Kamphaeng Saen, Nakhon Pathom,
Thailand, 73140
E-mail: pongpan.s@ku.th

