




ใบรับรองสารนิพนธ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

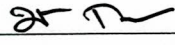
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน
ระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์
โดย นางสาวพรรณจิตา ทักษิณม

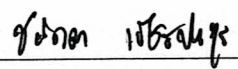
ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

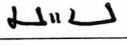

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)


หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร)


กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

นางสาวพรรณทิตา ทักษิณม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวพรรณทิศา ทศนิยม
ชื่อเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร
ปีการศึกษา : 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจ
คงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุ
ภัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จำนวน 250
คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การ
ปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ใน
งานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r =$
.382) โดยการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉิน
หรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ด้านความมุ่งมั่นใน
การฝึกฝนและเรียนรู้ และด้านการจัดการกับความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกความตั้งใจคงอยู่
ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
($r = .272, .398, .288, .223$ และ $.393$ ตามลำดับ)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 100 หน้า)

คำสำคัญ : การปรับตัวในการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน พนักงานระดับหัวหน้างาน

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name of Researcher : Miss Pantita Tassaniyom
Thesis Title : Relationship Between Work Adjustment and Intention to Stay of Supervisor Level Employees in Packaging business
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor: Dr. Chanadda Petchprayoon
Academic Year : 2020

Abstract

The objectives of this research are 1) to study levels of work adjustment and intention to stay of supervisor level employees in packaging business, 2) to study relationship between work adjustment and intention to stay of supervisor level employees in packaging business. The samples used in the study were 250 supervisor level employees in packaging business. The instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation. The results revealed that 1) The mean of work adjustment and intention to stay of supervisor level employees in packaging business were at a high level. 2) There was a positive relationship between work adjustment and intention to stay of supervisor level employees in packaging business with a statistical significance at .01 level ($r = .382$) and the facet of work adjustment; solving problems creatively, reactivity in the face of emergencies or unexpected circumstances, interpersonal adaptability, training and learning effort and managing stress positively correlated with intention to stay of supervisor level employees in packaging business at the statistical significance level of .01 ($r = .272, .398, .288, .223$ and $.393$ respectively).

(Total 100 pages)

Keywords: Work Adjustment, Intention to Stay, Supervisor Level Employees

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติในทุกขั้นตอน และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณที่ทำให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังจะขอกล่าวไว้เป็นอนุปฏิบัติการต่อการศึกษาในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะ รวมถึงสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัย หนังสือ วารสาร และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่ให้วิชาความรู้ใหม่ ฝึกฝนทักษะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานวิจัยให้แก่คณะผู้วิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้นำมาประกอบการทำการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และผู้มีความร่วมมือทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้การสนับสนุนคอยช่วยเหลือ และกำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องเสมอมา

พรรณชิตา ทศนิยม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	6
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	31
2.5 สมมติฐานการวิจัย	35
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	45
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	47
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	53
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	59
5.3 ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก ก	74
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	75
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	76
ภาคผนวก ข	79
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	80
ภาคผนวก ค	85
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	86
ภาคผนวก ง	91
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	92
ภาคผนวก จ	93
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	94
ประวัติผู้วิจัย	100

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3-2	ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	41
3-3	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	42
3-4	องค์ประกอบของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน	42
3-5	องค์ประกอบของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน	42
3-6	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	44
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	45
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	46
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	46
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	47
4-5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานโดยรวมและรายด้าน	47
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์รายข้อ	48
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดรายข้อ	49
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลรายข้อ	50
4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้รายข้อ	51
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการกับความเครียดรายข้อ	52
4-11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมและรายข้อ	53
4-12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	54
5-1	สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	81
ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงาน	85
ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation ของแบบสอบถาม การปรับตัวในการทำงาน	87
ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation ของแบบสอบถาม ความตั้งใจอยู่ในงาน	91
ง-1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจอยู่ในงาน	93

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	The Basic TWA Predictive Model	12
2-2	แบบจำลองการตัดสินใจลาออก/คงอยู่ของพนักงาน	18
2-3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน	21
2-4	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	23
2-5	กรอบแนวคิดการวิจัย	36

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันและอนาคตมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นมากด้วยต้นทุนที่ถูกลง การนำระบบอัตโนมัติ(automation)มาช่วยในกระบวนการผลิต การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาทดแทนแรงงานมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากภาวะโลกร้อนและภัยทางธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้น นับเป็นความเสี่ยงโดยตรงต่อธุรกิจ และมีความเสี่ยงทางอ้อมเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ และความคาดหวังของสังคมถึงการทำธุรกิจที่ต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร ในปี 2578 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยมาก (Hyper-aged society) โครงสร้างแรงงานจะเปลี่ยนไปทำให้การทำธุรกิจรูปแบบเดิมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากอาจไม่เหมาะสม และรูปแบบการบริโภคของประชาชนก็จะเปลี่ยนไปเช่นกัน (วิโรไทย, 2563) การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ส่งผลต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ทำให้หลายองค์การต้องปรับตัว อาทิ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ เน้นการใช้งานเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานมากขึ้น เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ปรับกลยุทธ์ของบริษัท หรือแม้กระทั่งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้สามารถดำรงธุรกิจได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ธุรกิจบรรจุกภัณฑ์เป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากรายงานศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารออมสิน (พิชญ์สินี, 2562) พบว่า ในปัจจุบันธุรกิจบรรจุกภัณฑ์ในประเทศไทยมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าเศรษฐกิจไทยในภาพรวมจะเติบโตน้อยลงเนื่องจากธุรกิจอีคอมเมิร์ซและธุรกิจเดลิเวอรี่ที่กำลังเติบโต และคนยังต้องซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่ใช้บรรจุกภัณฑ์ในการบรรจุสินค้าตลอดเวลา แต่เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอ่าน e-book และ e-Magazine มากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการใช้กระดาษพิมพ์เขียนมีแนวโน้มลดลง และเศษกระดาษรีไซเคิลทั่วโลกที่เป็นวัตถุดิบหลักลดลง การแข่งขันในตลาดผู้ผลิตบรรจุกภัณฑ์ในภูมิภาคอาเซียนที่รุนแรง และแนวโน้มการดำเนินธุรกิจอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในปัจจุบันองค์กรในธุรกิจบรรจุกภัณฑ์มีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก อาทิ การปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพภายในและลดต้นทุนการผลิต การพัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ การนำระบบบริหารจัดการจากภายนอกมาใช้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับโครงสร้างขององค์กร (Reorganization) ให้มีความเหมาะสม

การเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เกิดขึ้นล้วนต้องอาศัยหลายปัจจัยในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ พนักงาน ซึ่งจะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ยิ่งองค์กรเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเท่าไร พนักงานยิ่งต้องพยายามปรับตัวให้เท่าทันหรือล้ำหน้าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้

ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การที่มุ่งหวังและความต้องการของตนเองที่มุ่งหวัง โดยประกอบด้วย 1) การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์การ คือ ความสามารถปรับตัวในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานรวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามความต้องการขององค์การ 2) การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล คือ ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและใส่ใจในความสำเร็จของงานได้ใช้ความเป็นตัวเองเสริมการทำงาน และได้รับการตอบสนองที่เพียงพอตามความจำเป็นในด้านต่าง ๆ (Dawes & Lofquist, 1984)

ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไป หากสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน แต่หากเป็นในทางกลับกันหากปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี อาจทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความไม่สบายใจ ความกดดันทางอารมณ์ ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล และ เกิดเป็นความเครียดความกดดันในการทำงานอาจถึงขั้นลาออกจากงาน ในที่สุด (สุญญาตา, 2553) ถือได้ว่าการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) จึงเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดอยากลาออกของพนักงาน หรือความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ถือเป็นความท้าทายที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจในสภาวะของการเปลี่ยนแปลง คือการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมและเข้าใจลักษณะและธรรมชาติขององค์การให้คงอยู่และเติบโตไปพร้อมกับองค์การ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินธุรกิจและพัฒนาเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง มากกว่าต้องการพัฒนาพนักงานใหม่ให้มีความรู้ความสามารถเทียบเท่าพนักงานเดิม ซึ่งอาจจะต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงและระยะเวลาในการพัฒนาเป็นเวลานาน ความตั้งใจคงอยู่ในงานจึงถือว่ามีสำคัญกับองค์การในสถานะการณ์ปัจจุบัน

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) คือ การที่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานโดยสมัครใจ การที่พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะทำให้กิจกรรมการดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความต่อเนื่อง ลดเวลาและงบประมาณในการสรรหา คัดเลือก บุคลากรใหม่ที่จะมาทดแทน รวมถึงเรื่องขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในด้านความสัมพันธ์ก่อให้เกิดการรวมตัวเป็นกลุ่ม การที่พนักงานในกลุ่มมีความตั้งใจอยู่กับองค์การสูง ทำให้พนักงานในกลุ่มเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และเกิดความตั้งใจอยู่กับองค์การสูงตาม ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานในกลุ่มคนใดคนหนึ่งลาออก พนักงานที่เหลือในกลุ่มอาจเสียขวัญและกำลังใจในการอยู่ร่วมกับองค์การ (คณากร, 2560)

ในองค์การทั่วไปมักประกอบด้วยพนักงานในหลายระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน จนถึงพนักงานปฏิบัติการ เช่นเดียวกันกับธุรกิจบรรจุก๊าซ แบ่งประเภทของพนักงานออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร ทำหน้าที่กำหนดและติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์การ หัวหน้างาน ทำหน้าที่รับนโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์จากผู้บริหารมากำหนดแผนการทำงาน ดำเนินการและควบคุมติดตามให้บรรลุผล และพนักงานปฏิบัติการ ทำหน้าที่ลงมือปฏิบัติ

งานให้เกิดเป็นผลผลิตหรือบริการขององค์กรตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด โดยพนักงานระดับหัวหน้างานเป็นคนกลางเชื่อมระหว่างผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการ จึงเป็นผู้เข้าใจ ทั้งมุมมองภาพกลยุทธ์และหน้าที่ลงมือปฏิบัติจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เกิดขึ้นตลอดเวลา พนักงานระดับหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้สามารถเกิดขึ้นได้ในองค์กร ทำให้เป็นกลุ่มที่ปรับตัวในการทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานยังถือว่าเป็นบุคลากรที่จะเติบโตไปเป็นผู้บริหารในอนาคต ความตั้งใจคงอยู่ในงานของระดับหัวหน้างานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารของบริษัทในอนาคต ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์องค์กรในการดูแลพนักงานระดับหัวหน้างานที่เป็นทรัพยากรสำคัญ เพื่อให้พนักงานและองค์กรเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืนในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของการปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับหัวหน้างาน ของบริษัทในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ ได้แก่ บริษัท A จำนวน 243 คน บริษัท B จำกัด 387 คน (ข้อมูลจาก พนักงานบุคคล เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2563) รวมทั้งสิ้น 630 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ 1 การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วย 5 ด้าน

- 1) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 2) ปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด
- 3) ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล
- 4) ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้
- 5) การจัดการความเครียด

ตัวแปรที่ 2 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

1.4 นิยามปฏิบัติการ

1.4.1 พนักงานระดับหัวหน้างาน หมายถึง พนักงานภายในบริษัทในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ มีความรับผิดชอบในการบริหารที่แน่นอน โดยจะต้องวางแผน ควบคุม ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้เป็นไปตามนโยบาย ขอบเขต และเป้าหมายที่กำหนด

1.4.2 การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) หมายถึง กระบวนการของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ในการพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองอย่างกลมกลืน โดยรักษาสสมดุลระหว่างความต้องการของตัวบุคคลและองค์การ สามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและต่อเนื่อง สามารถเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว จนสำเร็จลุล่วง และสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้นได้อย่างมีความสุข ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 5 ด้าน (Charbonnier-Voirin and Roussel, 2012) ดังนี้

1.4.2.1 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Solving Problems Creatively) หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์สามารถแก้ปัญหาหรือหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนหรือปัญหาที่ไม่เคยพบมาก่อน มีการเปลี่ยนการมองปัญหาเพื่อค้นหามุมมองแนวคิดใหม่ ๆ มีการบูรณาการข้อมูลที่ดูเหมือนว่าจะไม่มีความเกี่ยวข้องกันและพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการคิดนอกกรอบ ค้นหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ใช้ทรัพยากรใหม่ ๆ มองหานวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหา

1.4.2.2 ปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด (Reactivity in the Face of Emergencies or Unexpected Circumstances) หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์สามารถจัดลำดับความสำคัญและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานใหม่ ๆ ได้เข้าใจสถานการณ์ได้ดีและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ละเอียดลี้ถ้วน แม่นยำจะไม่เคยเจอสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนหรือไม่แน่นอนหรือคาดเดาไม่ได้

1.4.2.3 ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล (Interpersonal Adaptability) หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์สามารถปรับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกัน เช่น หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ลูกค้า หรือ คู่ค้า ยอมรับข้อกำหนดในการทำงานร่วมกัน รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับแนวทางในการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจมุมมองและความแตกต่างของผู้อื่น

1.4.2.4 ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (Training and Learning Effort) หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์แสดงความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอของ โดยมีการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว การปรับกระบวนการหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ การเตรียมการป้องกันการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าในการทำงาน มองหานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงาน พัฒนาความสามารถของตนเองทั้งความสามารถในงานและนอกงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ มองหาโอกาสในการปรับปรุงผลงานของตนเอง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

1.4.2.5 การจัดการความเครียด (Managing Stress) หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์สามารถรักษาระดับความเครียดของตนเองและภายในทีม ตั้งสติและใจเย็น

เมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก หรือเมื่อภาระงานมาก ไม่แสดงอาการตื่นตูม เมื่อพบเจอกับข่าวหรือสถานการณ์ที่ไม่ทันได้คาดคิดมาก่อน มีการจัดการกับความคับข้องใจโดย มุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหามากกว่าจะกล่าวโทษผู้อื่น มีความหยุ่นตัวและมีความเป็นมืออาชีพสูงใน เหตุการณ์ที่มีความเครียด มีการแสดงออกที่สงบและมั่นคงมีอิทธิพลต่อผู้อื่นที่กำลังมองหาคำแนะนำ มองหาวิธีการแก้ปัญหาโดยการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างใจเย็น

1.4.3 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานใน ธุรกิจบรรจุกัญท์ มีความพึงพอใจและตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานานด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความรู้และทักษะที่มีอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่มีความต้องการมองหาอาชีพอื่นหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคตถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่า ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบระดับของการปรับตัวในการทำงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจ บรรจุกัญท์ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปรับตัวในการทำงานของ พนักงานองค์กร

1.5.2 ทำให้ทราบระดับของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจ บรรจุกัญท์ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พนักงานในองค์กร

1.5.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญท์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา นโยบายขององค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
 - 2.1.1 ความหมายของการปรับตัว
 - 2.1.2 สาเหตุของการปรับตัว
 - 2.1.3 ลักษณะของการปรับตัว
 - 2.1.4 ผลดี ผลเสีย ของการปรับตัว
 - 2.1.5 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน
 - 2.1.6 องค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน
 - 2.1.7 แนวทางการปรับตัวในการทำงานให้มีความสุข
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 2.2.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 2.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 2.2.3 ความสำคัญและแนวคิดการธำรงรักษาบุคลากร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
 - 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของการปรับตัว

จากการศึกษาตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายเรื่องการปรับตัวดังที่จะยกมาอธิบายในงานวิจัยฉบับนี้ดังนี้

กันยา (2536) ได้ให้ความหมายของ การปรับตัว คือ กิจกรรมสำคัญของชีวิต ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นกับบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่แต่ละบุคคลกำลังเผชิญอยู่

วรารณ (2545) ได้ให้ความหมายของ การปรับตัว คือ กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ จนเป็นสถานการณ์ที่บุคคลนั้นๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมี

ความสุข แต่หากบุคคลปรับตัวแล้วมีความสุข ทุกข์ ความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ไม่ดี หากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

เปรมพร (2545) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวหมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลต้องเผชิญ และเปิดรับประสบการณ์เกี่ยวกับความต้องการ ความกดดัน ความท้าทายและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากตนเองและสิ่งแวดล้อมได้ สามารถนำประสบการณ์เกิดขึ้นมาผสมผสานในโครงสร้างของตนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงตนให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยที่ตนเองรู้สึกมีความสุขทั้งกายและจิตใจ สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างราบรื่น

ณภัทร (2551) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะหาทางออกให้กับตนเองในการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี เป็นความสามารถในการจัดความคับข้องใจ สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

Weiten และคณะ (2009) ได้ให้ความหมายของ การปรับตัว คือ กระบวนการทางจิตวิทยาที่มนุษย์ใช้ในการจัดการหรือรับมือกับความต้องการและความท้าทายในทุกวันของชีวิต

จากความหมายของการปรับตัวที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การปรับตัว เป็นกิจกรรมสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นกับ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่แต่ละบุคคลกำลังเผชิญอยู่ ในการจัดความคับข้องใจจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้ต่อไป

2.1.2 สาเหตุของการปรับตัว

นักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจที่จะศึกษาการปรับตัวในด้านพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับการปรับตัวให้เป็นไปตามแรงผลักดันซึ่ง ทิวา(2535 อ้างถึงใน เปรมพร, 2545) แบ่งแรงผลักดันออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. แรงผลักดันภายนอก เป็นข้อเรียกร้องที่เกิดจากสภาพแวดล้อม และสังคมซึ่งเกิดจากที่มนุษย์ต้องอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันต้องผูกพันกับผู้อื่น ทำให้ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม ซึ่งความต้องการหรือข้อเรียกร้องจากสังคม เป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อบุคคล และวิธีการในการปรับตัวของเขา เพื่อให้สามารถตอบสนองข้อเรียกร้องจากสังคมได้ ซึ่งอาจจะเป็นการปรับตัวที่ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวก็ได้

2. แรงผลักดันภายใน เป็นแรงกระตุ้นที่เกิดจากสภาพทางสรีระภายในร่างกายและจากประสบการณ์ทางสังคมที่ได้เรียนรู้ในอดีต เป็นความต้องการภายในของแต่ละบุคคลเอง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพทางสรีระของบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยมีความสุขสบาย และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากสภาวะทางจิต เป็นผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางสังคมในชีวิตที่ผ่านมา

การที่บุคคลต้องเผชิญกับแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกนั้น จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ หากเป็นความรู้สึกทางบวกบุคคลก็ไม่จำเป็นต้องปรับตัวและหากเป็นความรู้สึกทางลบแล้วนั้นบุคคลต้องปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ นั่นก็คือการปรับตัว

วรารณณ์ (2545) ได้อธิบายสาเหตุของการปรับตัวไว้ 2 สาเหตุดังนี้

1. การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เนื่องจากในชีวิตของคนเราต้องพบความเปลี่ยนแปลงเป็น ธรรมชาติของชีวิต ตั้งแต่เกิด เติบโต จนตาย ซึ่งต้องปรับตัวให้อยู่รอดในแต่ละช่วงวัยของชีวิต

2. การปรับตัวเพื่อความ สุข การปรับตัวช่วยให้คนเรายอมรับสภาพการณ์ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วพยายามหาวิธีการแก้ไข เมื่อแก้ไขปัญหาได้ จะทำให้คลายความตึงเครียดเมื่อความทุกข์หายไปจะทำให้เกิดความสุข

จากการศึกษาสาเหตุของการปรับตัวสรุปได้ว่า การปรับตัวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตรอดอย่างมีความสุข โดยเป็นผลมาจากแรงผลักดันภายนอกจากสภาพแวดล้อมและแรงผลักดันภายในของแต่ละบุคคลเอง

2.1.3 ลักษณะของการปรับตัว

วราภรณ์ (2545) แบ่งลักษณะของการปรับตัวเป็น 2 ประการดังต่อไปนี้

1. การปรับตัวที่สมบูรณ์ หรือการปรับตัวแบบบูรณาการ (Integrating Adjustment) เป็นการปรับตัวเมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค แล้วสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นได้ โดยที่ตนเองเกิดความสุขกายสบายใจ และรวมถึงแม้จะไม่สามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นได้ แต่สามารถยอมรับและทำใจสภาพปัญหาที่พยายามแก้ไขแล้วแต่ไม่สำเร็จได้ โดยได้ระบุลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดีมี 9 ประการดังต่อไปนี้

- 1) รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้
- 2) ยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็น กล่าวคือ เป็นผู้ที่มี “ความพอใจในตนเอง”
- 3) ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 4) มองโลกในแง่ดี มีความคิดทางบวกมากกว่าความคิดทางลบ
- 5) มีความเชื่อมั่นในตนเองไม่ตกอยู่ภายใต้ความกดดันจากบุคคลหรือสถานการณ์อื่นใด
- 6) รู้จักควบคุมอารมณ์ และรู้จักจัดการกับอารมณ์อย่างเหมาะสม หรือที่เรียกว่า “มีความฉลาดทางอารมณ์” (Emotional Quotient)
- 7) สามารถเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ได้ด้วยความมีสติ และใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในชีวิตได้
- 8) มักจะประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว การงาน และอาชีพ
- 9) สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

2. การปรับตัวที่ไม่สมบูรณ์ หรือการปรับตัวแบบไม่บูรณาการ (Non-Integrating Adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลไม่สามารถเผชิญกับปัญหาได้ รวมทั้งไม่สามารถแก้ปัญหานั้นๆ ได้ ซึ่งบุคคลอาจพอมีวิธีลดความเครียดลงได้บ้าง แต่ยังคงมีความเครียด ความไม่สบายใจ และความทุกข์ใจเหลืออยู่ การปรับตัวที่ไม่สมบูรณ์จำเป็นต้องอาศัยกลไกทางจิต หรือกลไกการป้องกันตัวเองมาช่วยในการผ่อนคลายเป็น

เปรมพร (2545) ได้แบ่งลักษณะของการปรับตัวเป็น 2 ประการ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่ปรับตัวได้ จะเป็นบุคคลที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จในชีวิต มองความกดดันและปัญหาต่าง ๆ ตามที่เป็นจริง ตอบสนองความต้องการของร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีบุคลิกภาพที่มั่นคงเมื่อเป็นผู้ใหญ่อีกด้วย

2. ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้นั้น จะส่งผลเสียต่อบุคคลนั้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม รวมถึงสิ่งแวดล้อมด้วย กล่าวคือทำให้ร่างกายทรุดโทรม จิตใจว้าวุ่น และวิตกกังวล ตลอดเวลา มองเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าไม่สามารถแก้ไขได้ และอาจทำให้บุคคลเหล่านั้นหันเข้าหาสิ่งที ก่อให้เกิดผลเสียต่อตนเองและสังคมในอนาคต นั่นคือ ยาเสพติด หรืออบายมุขต่าง ๆ

2.1.4 ผลดี ผลเสีย ของการปรับตัว

กันยา (2536) ได้กล่าวถึงผลดี และ ผลเสียของการปรับตัวไว้ดังนี้
ถ้าปรับตัวได้จะเกิดผลดี คือ

1. ทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างดี มีความสุข เกิดประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในชีวิต สามารถตอบสนองความต้องการของร่างกาย จิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อมได้
2. ทำให้มีชีวิตรอด ปลอดภัย เมื่ออยู่ในสถานการณ์คับขัน อันตราย
3. ทำให้มีบุคลิกภาพดีในอนาคต ปรับตัวได้ดีในภายภาคหน้า
4. สามารถจัดการความทุกข์ ความไม่สบายใจ ความเครียด ความคับข้องใจออกไปได้

ถ้าปรับตัวไม่ได้ จะเกิดผลเสีย คือ

1. เกิดภาวะวิกฤติ (Crisis) หรือความไม่สมดุล (Disequilibrium) ทางจิตใจอยู่เสมอ เนื่องจากมองทุกสถานการณ์หรือปัญหาเป็นเรื่องใหญ่ เลวร้าย
2. มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสม
3. โยกย้าย เปลี่ยนที่อยู่ อาชีพ การงานบ่อย เนื่องจากปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ชนิดของงาน สังคม และสภาพแวดล้อมไม่ได้
4. เกิดโรคจิต โรคประสาท เนื่องจากความคิดวิตกกังวลอยู่เสมอ มีความผิดปกติในแนวความคิด การรับรู้ และการตัดสินใจ
5. ติดสุรา ยาเสพติด และอบายมุขต่างๆ เพื่อให้หนีปัญหา

จะเห็นได้ว่าในชีวิตของคนเรามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้คนเราต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน การปรับตัวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ในกรณีที่ปรับตัวไม่สมบูรณ์จะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและร่างกาย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในการทำงาน เพราะในชีวิตคนเราเวลาส่วนใหญ่จะใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

2.1.5 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานไว้ดังนี้

ภาวสุทธิ (2548) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล้าหาญ (2556) ได้ให้ความหมายการปรับตัวในการทำงาน คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องและเป็นพลวัตรของบุคคลในการค้นหาหรือการได้ทำให้น้ำที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้รับความสำเร็จ

หรือคงรักษาให้สามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง สามารถเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วง เป็นการปรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง จนสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้นได้อย่างมีความสุข

เชมณัฐ (2558) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน เป็นกระบวนการของคนที่พยายามจะปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นความสามารถของแต่ละบุคคล กระบวนการนี้องค์การหรือที่ทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการฝึกให้พนักงานแต่ละคนหรือกลุ่มงานต่าง ๆ เข้าใจในคุณค่าของงานที่ทำ เพื่อให้สามารถทำงานในองค์การอย่างประสบความสำเร็จ

ณัฐยา (2559) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน คือ กระบวนการที่พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งทางกายและใจของพนักงานให้เข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การ เมื่อต้องเผชิญกับความต้องการหรือเป้าหมายของตนเอง ให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของตนเองและสิ่งแวดล้อม

Dawis and Lofuquist (1984) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน คือ กระบวนการความพยายามของบุคคลในการค้นหาวิธีที่จะทำให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินงานได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

จากความหมายของการปรับตัวในการทำงานที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงาน คือ กระบวนการของพนักงานในการพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองอย่างกลมกลืน โดยรักษาสมดุลระหว่างความต้องการของตัวบุคคลและองค์การ สามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและต่อเนื่อง สามารถเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วง และสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้นได้อย่างมีความสุข

2.1.6 องค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่ามีผู้สนใจศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานโดยกล่าวถึงองค์ประกอบในการปรับตัวในการทำงานดังต่อไปนี้

Arkoff (1968 อ้างถึงใน กล้าหาญ, 2556) ได้กล่าวถึงการปรับตัวในการทำงานของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity) เป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในการทำงานหรือในอาชีพ
2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพได้ดี
3. ความพอใจในงาน (The Motion of Job Satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดีมักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐานหรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำการศึกษาและพัฒนาการปรับตัวในการทำงานมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของกลุ่มบุคคลหรือประเทศนั้น ๆ

Pulakos และคณะ (2000) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยสรุปองค์ประกอบของปรับตัวในการทำงานเป็น 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะวิกฤติ (Handling emergencies or crisis situations) หมายถึง การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน เร่งด่วนหรืออันตราย ได้อย่างเหมาะสม การวิเคราะห์ตัวเลือกที่มีอยู่ที่จะใช้ในจัดการกับสิ่งที่ไม่อันตรายหรือวิกฤติต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ในระยะเวลาอันสั้นที่อยู่บนพื้นฐานของความชัดเจนและเน้นการใช้ความคิด การรู้จักควบคุมอารมณ์และให้ความสนใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้ตัวและสามารถทำให้งานดำเนินต่อไปได้

2. การจัดการความเครียดในการทำงาน (Handling work stress) หมายถึง การรักษาสติและอารมณ์ให้สงบ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ปริมาณงานที่มาก หรือการทำงานที่ล่วงเวลาจากตารางที่กำหนด รวมทั้งการรู้จักควบคุมตนเองได้เมื่อเจอกับการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง คือความสามารถในการจัดการกับความผิดหวังและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดีโดยการใช้ความพยายามในการวิธีแก้ไขปัญหา มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นมืออาชีพกับการทำงานในสถานการณ์ที่ตึงเครียด

3. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Solving problems creatively) หมายถึง ใช้การวิเคราะห์ การแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ มีนวัตกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงปัญหา พลิกแพลงปัญหา การคิดนอกกรอบ การแก้ปัญหาด้วยวิธีทางใหม่ ๆ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันมาพัฒนาให้เป็นวิธีการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์และการรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาพัฒนาและเป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถแก้ไขปัญหาคับข้องใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือไม่สามารถคาดการณ์ได้ (Dealing with uncertain and unpredictable work situation) หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ไม่เคยเจอมาก่อน ปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีการตอบสนองต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์หรือคาดหวังได้ล่วงหน้าได้ โดยการวางแผนการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานและการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

5. การเรียนรู้งานใหม่ เทคโนโลยีและกระบวนการทำงานต่าง ๆ (Learning work tasks, technologies, and procedures) หมายถึง การแสดงความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้วิถีทางในการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในการทำงาน การเรียนรู้งานและทักษะต่างๆที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมตัวล่วงหน้า มีการค้นหาข้อมูลความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Demonstrating interpersonal adaptability) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีการเปิดใจทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ การรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองของคนอื่น ๆ และสามารถการเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองเมื่อเป็นสิ่งที่เหมาะสม ยอมรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานทั้งในด้านลบและบวกเพื่อใช้ในการพัฒนางานตนเอง มีความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้อื่นและกระตือรือร้นในการปรับตัวตนเพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

7. การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม (Demonstrating cultural adaptability) หมายถึง เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร มีความสามารถในการเรียนรู้และเข้าใจบรรยากาศ เป้าหมาย ความต้องการต่าง ๆ และค่านิยมของกลุ่ม องค์กรหรือวัฒนธรรม ความตั้งใจที่

มีพฤติกรรมการปรับตัวเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นในกลุ่ม องค์กรหรือวัฒนธรรมรวมทั้งความสามารถที่จะยอมรับและปฏิบัติตนภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรได้

8. การปรับตัวทางด้านกายภาพ (Demonstrating physically oriented adaptability) หมายถึง การปรับตัวเพื่อความท้าทายในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่นสถานที่ที่มีความร้อน ความหนาว ความชื้นและความสกปรกมาก ๆ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะทำให้ตัวเองทำตามความต้องการของงานนั้นๆได้ รวมทั้งการปรับตัวทางด้านน้ำหนักและกล้ามเนื้อให้แข็งแรงหรือการแสดงทางกายภาพของบุคคลให้มีประสิทธิภาพตามความจำเป็นของงานที่ทำอยู่

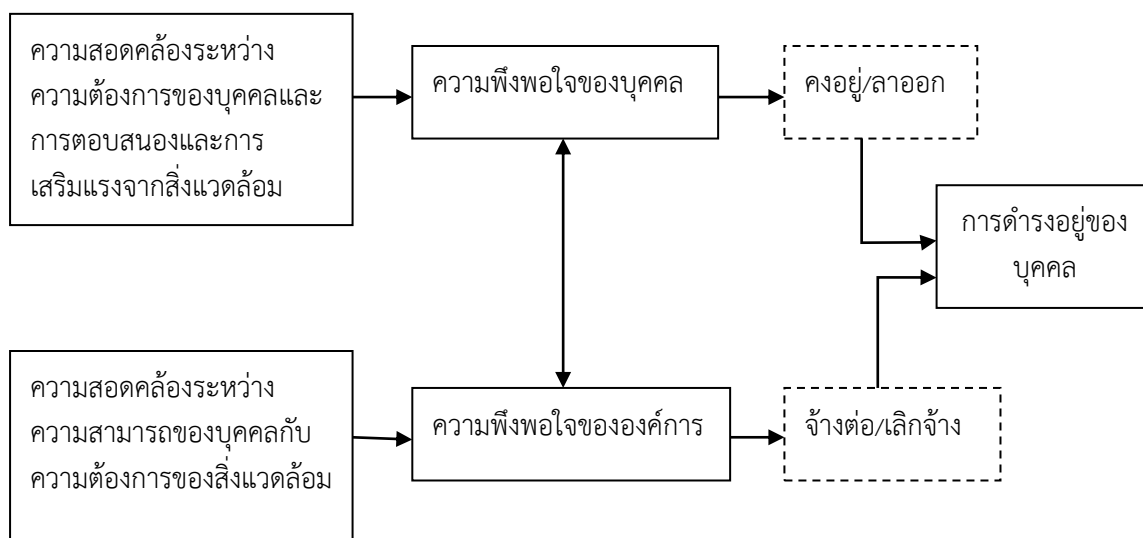
Griffin and Hesketh (2003) ได้นำองค์ประกอบการปรับตัวในการทำงานทั้ง 8 องค์ประกอบของ Pulakos และคณะ (2000) มาจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มิติเชิงรุก (Proactive) ได้แก่ การจัดการกับภาวะฉุกเฉินหรือสถานการณ์วิกฤต และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. มิติเชิงรับ (Reactive) ได้แก่ การเรียนรู้หน้าที่ในงานเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัวทางวัฒนธรรม และความสามารถในการปรับตัวทางด้านกายภาพ

3. มิติความทนทาน (Tolerant) ได้แก่ การเผชิญกับความเครียดในการทำงาน และการเผชิญกับสถานการณ์การทำงานที่ไม่แน่นอนหรือคาดเดาไม่ได้

Dawis (2005) กล่าวว่าทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment :TWA) เกี่ยวข้องกับความเหมาะสม (fit) ระหว่างบุคคล (P - person) ในสภาพแวดล้อม (E-environment) โดยสภาพแวดล้อมใน TWA หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment)



ภาพที่ 2-1 The Basic TWA Predictive Model (Dawis, 2005)

จากภาพที่ 2-1 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจของบุคคลเกิดจากความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับสิ่งที่องค์การ/สิ่งแวดล้อมเสริมแรงให้ เมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการ

ตอบสนอง บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ หากพึงพอใจก็จะมีความคิดต้องการคงอยู่กับองค์การ หากไม่พึงพอใจก็ต้องการลาออกจากองค์การ และอีกด้านคือความพึงพอใจขององค์การที่เกิดจากความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์การ/สิ่งแวดล้อมต่อความสามารถในการตอบสนองของบุคคล หากความสามารถบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ก็จะมีผลให้องค์การจ้างงานบุคคลนั้นต่อไป แต่หากไม่สามารถตอบสนองได้้องค์การจะต้องหาบุคคลอื่น ๆ เพื่อทดแทนต่อไป

จากทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของ Dawis (2005) สามารถสรุป องค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน 2 ประการคือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์การ (Satisfactoriness) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยพฤติกรรมส่วนบุคคลโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน บุคลิกภาพและพฤติกรรมเชิงรุกหรือเชิงรับที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์การ

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล (Satisfaction) หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอเพียงตามความจำเป็นด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและรู้จักตนเองซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานว่าเอื้อต่อการปรับตัวในการทำงานของแต่ละบุคคลมากน้อยเพียงใด

Charbonnier-Voirin and Roussel (2012) ได้ศึกษาความสามารถในการปรับตัวแบบใหม่โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ Pulakos และคณะ (2000) โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในบริบทของอาชีพที่หลากหลาย ซึ่งผลการวิเคราะห์ก็ยังสามารถยืนยันได้ว่าองค์ประกอบที่สามารถนำมาวัดความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Solving Problems Creatively) เป็นการแสดงความสามารถของพนักงานในการแก้ปัญหาหรือการหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนหรือปัญหาที่ไม่เคยพบมาก่อน มีการเปลี่ยนการมองปัญหาเพื่อค้นหามุมมองแนวคิดใหม่ ๆ มีการบูรณาการข้อมูลที่ดูเหมือนว่าจะไม่มีความเกี่ยวข้องกันและพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการคิดนอกกรอบ ค้นหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ใช้ทรัพยากรใหม่ ๆ มองหานวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหา

2. ปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด (Reactivity in the Face of Emergencies or Unexpected Circumstances) เป็นการแสดงถึงความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานใหม่ ๆ ได้ การเข้าใจสถานการณ์ได้ดีและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ละเอียดถี่ถ้วน แม้จะไม่เคยเจอสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนหรือไม่แน่นอนหรือคาดเดาไม่ได้

3. ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล (Interpersonal Adaptability) เป็นการแสดงถึงความสามารถของพนักงานในการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าสู่งานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกัน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ลูกค้าหรือคู่ค้ายอมรับข้อกำหนดในการทำงานร่วมกัน รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับแนวทางในการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจมุมมองและความแตกต่างของผู้อื่น

4. ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (Training and Learning Effort) เป็นการแสดงความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว การปรับกระบวนการหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ การเตรียมการป้องกันการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าในการทำงาน มองหานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงาน พัฒนาความสามารถของตนเองทั้งความสามารถในงานและนอกงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ มองหาโอกาสในการปรับปรุงผลงานของตนเอง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

5. การจัดการความเครียด (Managing Stress) ความสามารถในการรักษาระดับความเครียดของตนเองและภายในทีม เป็นการตั้งสติและใจเย็นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก หรือเมื่อภาระงานมาก ไม่แสดงอาการตื่นตูมเมื่อพบเจอกับข่าวหรือสถานการณ์ที่ไม่ทันได้คาดคิดมาก่อน มีการจัดการกับความคับข้องใจโดยมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหามากกว่าจะกล่าวโทษผู้อื่น มีความหยุ่นตัวและมีความเป็นมืออาชีพลูกสูงในเหตุการณ์ที่มีความเครียด มีการแสดงออกที่สงบและมั่นคงมีอิทธิพลต่อผู้อื่นที่กำลังมองหาคำแนะนำ มองหาวิธีการแก้ปัญหาโดยการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างใจเย็น

กล้าหาญ (2556) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานของ Pulakos และคณะ (2000) และสรุปองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับงาน เป็นการปรับระดับความสามารถและศักยภาพของตนเองให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

2. การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ เป็นความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในการทำงานกับองค์การเป็นความสามารถในการยอมรับในกฎข้อบังคับ โครงสร้างองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร การควบคุมสั่งการ การกระจายอำนาจ ตลอดจนสภาพทางกายภาพที่บุคคลต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน

3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependence) หรือการที่บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยกับบุคคลต่าง ๆ ในทำงาน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นมีส่วนช่วยให้เกิด ความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคมโดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมพึ่งพาอาศัยผู้อื่นในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดการปรับตัวในการทำงานของ Charbonnier-Voirin and Roussel (2012) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจาก มีความทันสมัยและเป็นมุมมองการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรในหลากหลายอาชีพที่เป็นผลจากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับที่มาของการวิจัยในครั้งนี้ที่ต้องการศึกษาการปรับตัวในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์ที่ต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

2.1.7 แนวทางการปรับตัวในการทำงานให้มีความสุข

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการปรับตัวมีผู้เสนอแนวทางการปรับตัวในการทำงานไว้ดังนี้ วราภรณ์ (2545) ได้เสนอแนวทางการปรับตัวให้มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ 12 ประการดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพดีทั้งการแต่งกาย กิริยา มารยาท
2. ต้องมีศิลปะในการเข้ากับคน โดยศึกษาผู้ที่เรติดต่อด้วย ในด้านฐานะความเป็นอยู่ สุขภาพร่างกาย อุปนิสัยใจคอ และความรู้ความสามารถ เพื่อช่วยในการเข้าใจ และสามารถตอบสนองความต้องการ และติดต่อกับบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม
3. เรียนรู้วิธีชนะใจคน ได้แก่ การมีความจริงใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักยกย่องชมเชย/พูดจากอ่อนหวาน ให้การยอมรับนับถือความคิดของผู้อื่น ให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น มีความสม่ำเสมอในการคบหา
4. ต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
5. มีคุณสมบัติของผู้ดี มีความคิด ความประพฤติ การปฏิบัติดีต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง
6. รู้จักควบคุมอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกได้ดี ตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่นโมโห ฉุนเฉียว หลงตัวเอง ใช้อำนาจตัดสินใจ มีอคติต่อผู้อื่น
7. รู้จักศิลปะของการวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นๆ
8. มีศิลปะในการฟัง ฟังด้วยความตั้งใจ สนใจ ไม่ทำกิจกรรมอื่นขณะฟัง ไม่ขัดจังหวะโต้แย้งก่อนผู้พูดพูดจบ ควรฟังให้มากพูดให้น้อย
9. มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองมี
10. มองโลกในแง่ดี ทั้งสถานการณ์และบุคคล
11. คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น ไม่คิดเห็นแต่ผลประโยชน์ของตนเองฝ่ายเดียว
12. รู้จักเป็นผู้ให้และผู้รับ เสียสละ อดทน และรอคอย

ณัญญาณีและคณะ (2559) ได้เสนอพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่ควรหลีกเลี่ยง เมื่อเริ่มต้นงานในองค์กรแห่งใหม่ 7 ประการดังต่อไปนี้

1. การไม่สนใจวัฒนธรรมองค์กร สำหรับพนักงานใหม่ควรสร้างความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กรแห่งใหม่ที่ตนได้เข้าไปทำงาน โดยสำรวจวัฒนธรรมองค์กรจาก พนักงานคนอื่น ๆ ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร

2. ความหยิ่งยโส หากพนักงานใหม่เหล่านี้ก็จะแข็งขึ้นที่จะทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการของตัวเองเท่านั้น เนื่องจากคิดว่าตัวเองนั้นเป็นคนเก่ง คนสำคัญ พนักงานใหม่ควรรับฟังและเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากผู้อื่นบ้าง ใช้เวลาในการทำความเข้าใจองค์กรและการดำเนินไปของสิ่งต่างๆ

3. การปลีกตัว ถ้าพนักงานใหม่ขี้อายมาก ๆ นั้นงานของเขาก็จะไม่ได้รับการดูแลจากคนรอบข้างเท่าที่ควร ควรให้สร้างสัมพันธภาพอันดีและใช้เวลาในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานของตัวเองโดยการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการเพื่อเรียนรู้ว่าพนักงานคนอื่นๆ ทำตัวกันอย่างไร

4. ไม่สนใจในความคาดหวังขององค์กร ควรไปพบกับหัวหน้าฝ่ายหรือแผนกเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานและวิธีการวัดความสำเร็จในงาน และลำดับความสำคัญของงานต่างๆ เพื่อให้ทราบว่าองค์กรคาดหวังอะไรในตัวพนักงานและทำให้สามารถทำงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร

5. ไม่ยอมรับความผิดพลาด ทุกคนย่อมมีการทำสิ่งผิดพลาดได้เสมอ และพนักงานใหม่ก็มีการทำสิ่งผิดพลาดได้หลายอย่าง ควรยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เรียนรู้กับสิ่งผิดพลาดนั้นและทำการแก้ไข

6. ทำตัวทวนกระแสน้ำ การที่จะนำเสนอความคิดเกี่ยวกับเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในองค์กรจะต้องเปิดใจให้กว้าง สร้างความเข้าใจของตัวเองในกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างถ่องแท้เสียก่อนที่จะนำเสนอการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อที่ว่าจะได้สามารถอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดจึงควรมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

7. ไม่ต้องรอให้มีคนมาบอกถึงผลการประเมินการทำงาน ควรพูดคุยกับหัวหน้างานของตัวเองเพื่อให้มีการประชุมสรุปเมื่อทำงานผ่านไปในแต่ละงาน เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ทำถูกต้องหรือทำดี เรื่องต่างๆ ที่ทำผิดพลาดไปและวิธีการแก้ไขความผิดพลาดเหล่านั้น

จากการศึกษาเอกสารแนวทางการปรับตัวในการทำงานพบว่า การปรับตัวที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ และช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคง

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.2.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงานดังต่อไปนี้

แคทรียา (2552) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความต้องการ หรือความสมัครใจของบุคคลในการตัดสินใจทำงานให้กับองค์กรต่อไป โดยไม่ได้เกิดจากการบังคับจากบุคคลอื่น แต่เกิดจากความตั้งใจของบุคคลเองที่ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

ศมาภรณ์ (2553) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคคลวางแผน ประเมินค่าความเป็นไปได้ที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกและตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป

วันเพ็ญและคณะ (2556) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การตัดสินใจของคู่แข่งที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร และจะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ

นฤมล (2560) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความตั้งใจและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้นานที่สุดตลอดจนมีการวางแผนและความเป็นไปได้ที่จะตัดสินใจปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่

จุไรวรรณ (2562) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคลากรมีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้ด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องการที่จะมองหาอาชีพอื่นหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต และบุคคลที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะมีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มองว่าการทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจางาน ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่านี้บุคลากรก็ไม่เปลี่ยนใจ

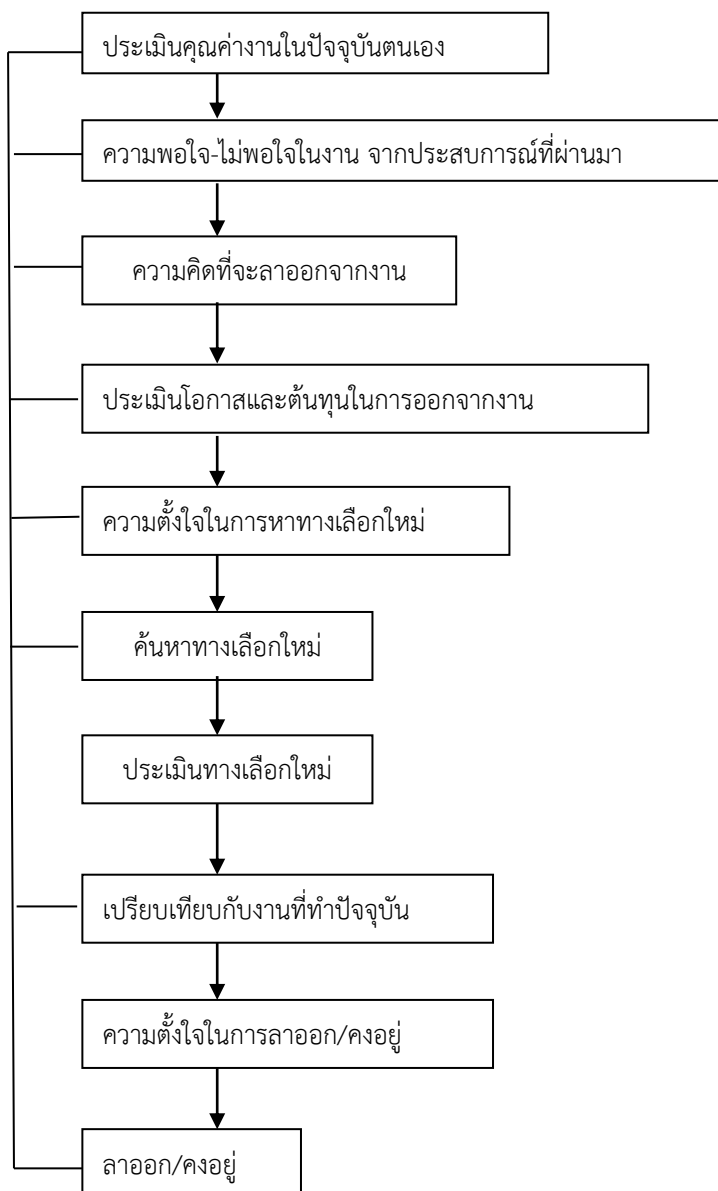
Yong and et al. (2017) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะอยู่ในองค์กร จากการตัดสินใจและพิจารณาอย่างรอบคอบ เป็นการสะท้อนความสัมพันธ์ในการจ้างงานของพนักงานกับปัจจุบันกับองค์กร แสดงให้เห็นถึงความสนใจและความต้องการที่จะดำรงรักษาพนักงานให้ดำรงอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลาอันยาวด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความรู้และทักษะที่มีอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่มีความต้องการมองหาอาชีพอื่นหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคตถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่า

2.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

Mobley (1977) ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับการตัดสินใจคงอยู่ในงานหรือลาออกจางาน โดยความพึงพอใจในงานมีความสำคัญและส่งผลให้เกิดความคิดที่จะลาออกจางาน เพราะบุคคลจะแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยจะค้นหาและเปรียบเทียบทางเลือกใหม่กับงานในปัจจุบัน หากพบว่างานในปัจจุบันมีคุณค่าและให้ประโยชน์มากกว่าก็จะไม่ลาออกและเลือกที่จะคงอยู่ในงานปัจจุบันต่อไป โดย Mobley ได้กำหนดขั้นตอนในการตัดสินใจถอนตัวจางานหรือคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 แบบจำลองการตัดสินใจลาออก/คงอยู่ของพนักงาน (Mobley, 1977)

Lim, Mathis and Jackson (2010) กล่าวว่า สาเหตุที่พนักงานจะคงอยู่หรือจากไปจากองค์กรมาจากหลายปัจจัย โดยแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลักคือ

1. คุณสมบัติของนายจ้าง (Characteristics of the Employer) มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร องค์กรจะมีอัตราการลาออกต่ำเมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ มีความมั่นคงในงาน

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร (Organizational culture and value) คือ แบบแผนความเชื่อ ค่านิยมร่วมกันที่สมาชิกองค์กรทุกคนเข้าใจ และยึดถือเป็นระเบียบ ปฏิบัติซึ่งถ้า

องค์การใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานเกิด ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของสูงขึ้น ส่งผลต่อการคงอยู่และความสำเร็จของ องค์การเพิ่มขึ้น ซึ่ง สิ่งสำคัญของค่านิยมองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ คือ ความไว้วางใจ ความเชื่อใจระหว่าง สมาชิก เพราะบุคลากรที่มีความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และความยุติธรรม ขององค์การ ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การสูงขึ้น

1.2 การบริหารจัดการและการธำรงรักษารักษา (Management and Retention) การเป็น องค์การที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การที่มีเป้าหมายชัดเจนจะช่วยให้พนักงานประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าทั้งการเงินและ อาชีพ

1.3 ความมั่นคงในงาน (Job security) การลดขนาดองค์การ การให้คนออกจากงาน และการปรับโครงสร้างองค์การ สิ่งเหล่านี้ ล้วนมีผลกระทบต่อความจงรักภักดี และความตั้งใจคงอยู่ ในงานของพนักงานทั้งสิ้น เนื่องจาก พนักงานเกิดความเครียด และมีความคิดที่จะลาออกก่อนถูกไล่ ออก ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การมี ความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในระดับที่สูง อัตราการคงอยู่ในงานของ พนักงานจะสูงตามไปด้วย

2. ปัจจัยด้านการออกแบบการทำงาน (Job design and work) มีผลต่อการคงอยู่ ในงานของ พนักงาน เพราะแต่ละคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการความพร้อม ของอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอในการทำงาน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องปลอดภัยทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการ คงอยู่ ในงานทั้งสิ้น ปัจจัยด้านการออกแบบการทำงาน ได้แก่

2.1 ความเหมาะสมระหว่างงานและบุคคล (Job/Person Match) การจัดสรรคน พนักงานให้เหมาะสมกับงานที่ชอบและความสามารถ หากพนักงานได้รับงานที่ไม่เหมาะสมพวกเขา จะมองหางานใหม่ การธำรงรักษานักงานให้คงอยู่จึงสามารถทำได้ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือก พนักงาน และเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ปัจจัยในส่วนของงานจะมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน เนื่องจากพวกเขาใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงาน โดยคาดหวังอุปกรณ์ที่ทันสมัย เทคโนโลยี และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปัจจัยทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง และ การจัดวาง (Lay Out) ล้วนมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน นอกจากนี้พนักงาน ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุและการบาดเจ็บ

2.2 ความยืดหยุ่นในเวลา (Time Flexibility) การยืดหยุ่นในตารางเวลาในการทำงาน มีความสำคัญเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการลดขนาดองค์การ (Downsizing) ทำให้ พนักงานรู้สึกถึงภาระงานที่หนักเกินไป ในอนาคตผู้คนจำนวนมากจะมีอายุยืนขึ้น ความต้องการใน การดูแลผู้สูงอายุจะมากขึ้น คนวัยทำงานจะเป็น Sandwich Generation ที่ต้องดูแลทั้งเด็กและพ่อแม่ผู้สูงอายุ จึงต้องการตารางเวลาที่ยืดหยุ่น

2.3 ความยืดหยุ่นในงาน (Work flexibility) คือ การสร้างสมดุลระหว่างงานและการใช้ ชีวิต รวมถึงครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ปฏิบัติงาน นโยบาย และวิธีการทำงาน มีความสำคัญต่อการ คงอยู่ของพนักงานอย่างยิ่ง ความยืดหยุ่นในงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ ความยืดหยุ่นในงาน

นั้นเป็นหัวใจสำคัญของ องค์การที่ช่วยลดความกดดันจากสถานการณ์หรือภาระงานที่มาก วิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่น ของงานได้ คือ การให้บุคลากรมีโอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ และมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การมากขึ้น

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Opportunities) องค์การที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้า จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ของพนักงาน กับเรื่องความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

3.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Career development) เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนของผลงาน และประสบการณ์ของพนักงานองค์การที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรที่ชัดเจน ทั้งในเรื่องของการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานให้สูงขึ้น องค์การควรให้โอกาสกับผู้ที่ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเองภายในองค์การด้วย เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับและไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

3.2 การวางแผนด้านอาชีพ (Career planning) องค์การควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาอาชีพแก่พนักงานไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและพนักงานควรมีโอกาสรับรู้ถึง แนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาอาชีพในอนาคต เพราะทำให้พนักงานมองเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในงาน เมื่อเห็นแนวทางในอนาคตที่ดีพนักงานก็จะยินดีทุ่มเทให้กับงานและเป็นการเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์การให้สูงขึ้นอีกด้วย

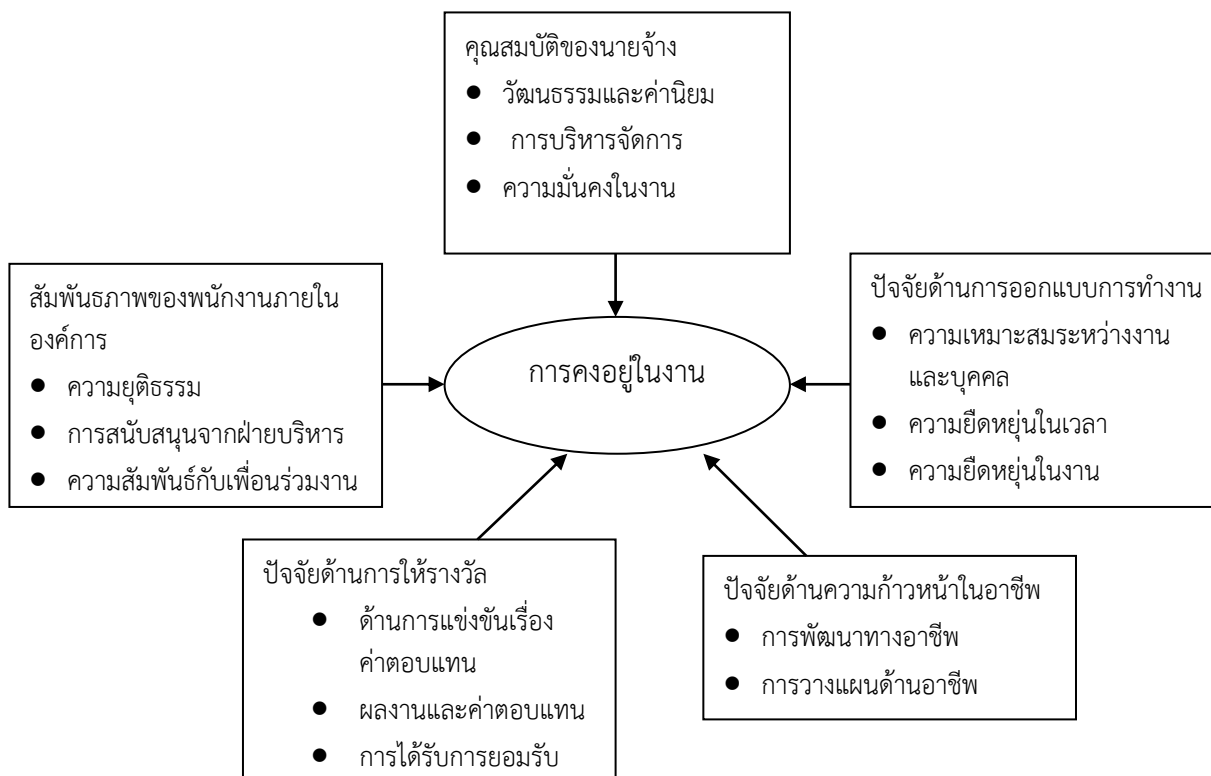
4. ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ในงาน (Reward and retention) ต้องเป็นรางวัลที่จับต้องได้ในรูปของค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์การ ได้แก่ การแข่งขันจากผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่า เงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์การ บุคลากรหลายคนต้องลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าปัจจัยด้านการให้รางวัลและการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย

4.1 ด้านการแข่งขันเรื่องค่าตอบแทน (Competitive benefits) เป็น ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ คือ การจ่ายค่าตอบแทน ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่น ในการจ่ายค่าตอบแทนและจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน รวมทั้งควรให้พนักงานมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนด้วย

4.2 ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) พนักงานย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลงาน ถ้าพนักงานที่มีผลงานดีน้อยกว่าได้รับค่าตอบแทนเท่ากับบุคคลที่มีผลงานมากกว่าย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจทำให้พนักงานแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ควรมีการให้รางวัลพิเศษในรูปของเงินโบนัสหรือเงินก้อน เมื่อองค์การประสบผลสำเร็จตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

4.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นทั้งรางวัลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ คือ การได้รับการยอมรับแบบที่จับต้องได้อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับยกย่องเป็น พนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือรางวัลพิเศษอื่นๆ สำหรับการได้รับการยอมรับในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้หรือทางจิตวิทยา เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร

5. สัมพันธภาพของพนักงานภายในองค์กร (Employee relationships) เป็น การบริหารจัดการเกี่ยวกับความแตกต่างของพนักงานแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่าง ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม ไม่เข้มงวด มีความยืดหยุ่นในงาน และมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน การติชมพนักงาน การให้การยอมรับพนักงานในเรื่องผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และคอยพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพ มักทำให้เกิดผลทางบวกต่อ การคงอยู่ในงานได้



ภาพที่ 2-3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน (Lim, Mathis and Jackson , 2010)

Goperma and Dolai (2018) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในองค์กร พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งสิ้น 5 ปัจจัยประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) ผลรวมของค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่เสนอให้กับพนักงานสำหรับตอบแทนการทำงาน ซึ่งรวมถึงเงินเดือนโบนัสสิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี ประกันภัย และยานพาหนะที่องค์กรจัดหาให้ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และเงินเดือนและผลประโยชน์เพิ่มเติมกระตุ้นให้พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีมีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กร

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) วัตถุประสงค์หลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพสูงในทีมและตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการปรับปรุงงานและใช้ทักษะ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด แต่มีข้อกังวลเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์และความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ ประสิทธิภาพที่ต้องการและประสิทธิภาพการทำงานจริง เมื่อพนักงานได้รับผลประโยชน์จะส่งมอบงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กร แต่หากไม่มีระบบการประเมินผลจะไม่สามารถระบุพนักงานที่มีคุณค่าได้

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่องานของตนจากการรับรู้เกี่ยวกับงานของพวกเขา รวมถึงความรู้สึกเชิงบวก เชิงลบหรือเป็นกลางของแต่ละบุคคล ระดับความพึงพอใจในงานของผู้คนแตกต่างกันไปและความแตกต่างเหล่านี้เป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและปัจจัยส่วนบุคคล

4. การอบรมและพัฒนา (Training and development) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน การส่งเสริมการพัฒนาตามลำดับขั้นและการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ นวัตกรรมที่ทันสมัย การวิจัยสนับสนุนการลงทุนกับการอบรมและพัฒนาพนักงานเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า

5. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) เป็นปัจจัยในการสร้างการเรียนรู้และบรรยากาศการทำงาน พนักงานชอบทำงานในวัฒนธรรมที่ให้ความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะกระตุ้นให้พวกเขายึดมั่นและรักดีกับที่ทำงานได้นานขึ้น

จากการค้นคว้าทบทวนงานวิจัย และบทความต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความสำคัญ และสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานในบริบทต่างๆ โดยความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

2.2.3 ความสำคัญและแนวคิดการธำรงรักษาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ผลเสียของการธำรงรักษาบุคลากรเอาไม่ได้คือความสูญเสียขององค์กรในด้านเศรษฐศาสตร์ในการเสียค่าใช้จ่าย เวลา และความพยายามในการคัดสรรพนักงานเข้าทำงาน พัฒนาพนักงานใหม่ให้มีความสามารถเทียบเท่าบุคลากรเดิม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการธำรงรักษาบุคลากรที่เป็นคนเก่ง ดี มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป (ปราชญาและพอลตา, 2550)

กัลยารัตน์ (2556) กล่าวว่าในการบริหารจัดการพนักงานให้ดำรงอยู่ในองค์กรได้นานนั้นมีหลักการและแนวคิดอยู่ 5 ประการ ได้แก่

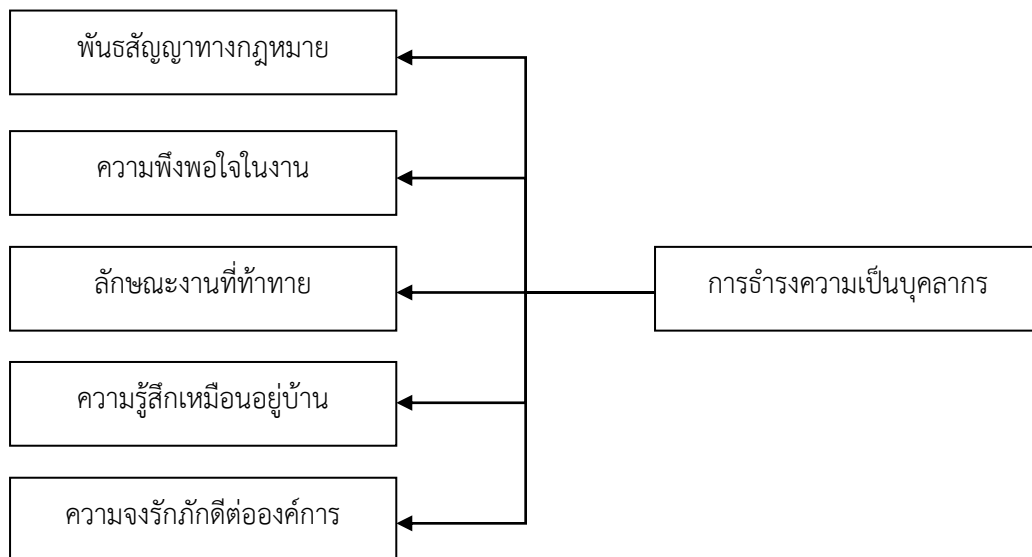
1. แนวคิดตามหลักพันธสัญญาการที่จะให้คงดำรงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นสามารถผูกมัดด้วยสัญญาที่มีต่อกัน เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร และระบุในสัญญาว่าต้องกลับมาทำงานในองค์กรในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด

2. แนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงาน การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เพราะผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจกับสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความพึงพอใจในผลตอบแทน ความพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในหัวหน้า เป็นต้น โดยเชื่อว่า ความพึงพอใจ คือ ปัจจัยทำให้เกิดความสุข และความสุขนั้นจะดึงดูดให้พนักงานรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้นานเท่านั้น

3. แนวคิดเรื่องการได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ คนที่มีความเพียบพร้อมด้านต่างๆ เป็นคนเก่งโดยส่วนใหญ่ต้องการแสดงความรู้ความสามารถ และต้องการนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ในงานเต็มที่ คนกลุ่มนี้มุ่งความสำเร็จในงาน และมีความสุขที่ได้เห็นความสำเร็จที่เกิดจากความรู้ความสามารถของตน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะ มอบหมายงานที่เหมาะสมแก่แต่ละบุคคลตามความถนัด

4. แนวคิดเรื่องการมีความรู้สึกเหมือนอยู่ในบ้านตน คนที่จะทำงานอยู่ได้นาน หากรู้สึกว่ามีอิสระ สะดวกสบาย คล่องตัว ไม่มีความกังวลเหมือนอยู่ในบ้านของตนเอง เชื่อว่าทำให้คนทำงานมีสภาพร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะทำงาน และรักษาความเป็นบุคลากรไว้ได้นาน

5. แนวคิดเรื่องความจงรักภักดีต่อบงค์การ ความจงรักภักดี ก่อให้เกิดความผูกพัน เป็นพันธสัญญาทางใจที่ยึดเหนี่ยวให้คนทำงาน มีความสุขในการทำงานและอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้แม้จะมีปัญหารุนแรงเท่าใดก็ตาม



ภาพที่ 2-4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (กัลยารัตน์, 2556)

ดังนั้นความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจ เนื่องจากความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานธำรงความเป็นบุคลากรในองค์กรต่อไป จะส่งผลในด้านเศรษฐศาสตร์แล้ว การบำรุงรักษาพัฒนาและให้การดูแลพนักงานเป็นอย่างดียังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานอีกด้วย

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

อภิขญา (2547) ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตน้ำอัดลมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 292 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน จำนวน 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค-สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบक्रमเมอร์วิ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า การปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินและด้านการเรียนรู้งาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสามารถในการปรับตัวด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปรับตัวทางกายภาพ และด้านการจัดการกับความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์ (2552) ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจำนวน 375 คน โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different และ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าการปรับตัวและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สวสมและคณะ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจำนวน 169 คน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปรับตัวในงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงานโดยรวม 2) การปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงาน และ 3) ความผูกพันในการทำงาน ด้านความรู้ลึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานและด้านความ

ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน

ลาวัลย์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง 218 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับชั้นที่สังกัด การสอน อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ความพอเพียงของรายได้ และประสบการณ์การเปลี่ยนงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง แรงสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียนผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง ค่านิยมในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 77.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณษาและคณะ (2560) ได้พัฒนาแบบวัดการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนหน้า (Front Office Operations) ของโรงแรมที่มีมาตรฐานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานปฏิบัติงานส่วนหน้าของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ .81 ผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า การปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และการจัดการความเครียด พบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent Validity) และมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct Reliability) ในระดับที่เชื่อถือได้โดยมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง .80 ถึง .91

ณัญญา (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 178 คน โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี การปรับตัวในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำการศึกษารวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการปรับตัวในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 61.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซันตียา (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวในการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับตัวในการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญ .05

กัญญภัทร์ (2561) ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสถาบันการเงินในยุคดิจิทัลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานสถาบันการเงินทุกระดับที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบข้อคำถามการสัมภาษณ์แบบสอบถามเชิงปริมาณที่เก็บได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์แบบสอบถามเชิงคุณภาพ เป็นแบบข้อคำถามสัมภาษณ์ระดับผู้จัดการจำนวน 15 คน นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสถาบันการเงินในเขตกรุงเทพมหานครปรับตัวในการทำงานได้ระดับดีมาก ในด้านความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และด้านการสนับสนุนทางสังคม รองลงมา คือ การปรับตัวได้ในระดับปานกลาง คือด้านกิจกรรมและการพักผ่อน และด้านการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคม โดยรวมแล้วพนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานในสถาบัน การเงินในเขตกรุงเทพมหานครได้ในระดับดีมาก หมายถึง การปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลได้สำเร็จ

Dahling and Librizzi (2015) ได้ศึกษาการบูรณาการทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment) และทฤษฎีความผูกพัน (Attachment Theory) ที่ทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยได้ทำแบบทดสอบเพื่อทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคคลวัยทำงาน 131 คนในหลากหลายอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่าความต้องการ (Need) – การตอบสนอง (Supplies) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในลาออก ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ (Need) – การตอบสนอง (Supplies) และความตั้งใจในลาออกจากงานปัจจุบัน ส่วนรูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวล (Anxious attachment) และ ความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง (Avoidant attachment) ไม่มีผลโดยตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับความพึงพอใจในงานถูกกลั่นกรองโดยความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง (Avoidant attachment) ดังนั้นหากพนักงานเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง (Avoidant attachment) จะทำให้ความพึงพอใจในงานลดต่ำลง

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

วันเพ็ญและคณะ (2557) ได้ศึกษาการดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน จำนวน 105 คน และพนักงานที่มีผลการประเมินในระดับที่ดีที่สุดของแต่ละองค์การที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย จำนวน 350 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Ordinary Least Squares (OLS) และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการดำรงรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของหัวหน้างาน วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเรียนรู้และการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำรงรักษาคนเก่งกับการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน และในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากในมุมมองของผู้บริหารไม่มีความมั่นใจว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์การและองค์การจะไม่ได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน แต่พนักงานยังคิดว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัวของตนเอง มีความหมายต่อตนเอง พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์การนี้

นพดล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริการ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริการในธุรกิจบริการร้านอาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 194 คน ที่มีอายุงาน 0-2 ปี รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริการจำนวน 3 ปัจจัย อันได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 แบบสอบถามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .85 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าความเที่ยง .96 และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าความเที่ยง .79 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยทั้งหมดสามารถแยกแยะพนักงานที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานและพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะลาออกได้ถูกต้อง ร้อยละ 67.5

สุทธิษา (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานชายให้ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสถิติ LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้น ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ($r=.277$) และรายด้าน ประกอบด้วยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าเจริญเติบโตและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าเจริญเติบโตและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับงานและด้านความภูมิใจในองค์การ ($r=.174, .231, .242, .189, .149, .128, .076$ และ $.318$ ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมองโลกในแง่ดีโดยรวม ($r = .146$) และรายด้านประกอบด้วย มิติสาเหตุ มิติความสม่ำเสมอ มิติการแผ่ขยาย ($r = .171, .121, .177$ ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ($r = .422$) และรายด้านประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ($r = .607, .0306$ และ $.177$ ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานโดยรวม ($r = .255$) และรายด้านประกอบด้วย รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน แบบเน้นงาน แบบปล่อยปะละเลย แบบประนีประนอม และแบบบริหารทีมงาน ($r = .168, .086, .099, .214$ และ $.274$ ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการศึกษาสมการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่าการมองโลกในแง่ดีและความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 22.0

นวลรัตน์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจำนวน 305 คน จากโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250 เตียง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มี ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา .92 และวิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์อีต้า (Eta Coefficient) สถิติไค-แอสควร์ (Chi-square) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบโลจิสติก พบว่า อายุ ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านหลักบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ ด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนของหัวหน้าหรือผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก ด้านความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร ด้านสัมพันธ์ภาพในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างพยาบาลกับแพทย์ และด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาลสามารถทำนายการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.112 เท่า และด้านความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.137 เท่า

ปัทมา (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และความตั้งใจในการคงอยู่ในอาชีพนักแปลอิสระ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักแปลอิสระจำนวน 399 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบไปด้วย แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบวัดความเข้มแข็งทางใจแบบวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนเองในการแปล และแบบวัดความตั้งใจในการคงอยู่ในอาชีพนักแปลอิสระ ผู้วิจัยใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้าในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและความเชื่อในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการคงอยู่ในอาชีพนักแปลอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .236 และ .220 ตามลำดับ แต่ความ

เข้มแข็งทางใจไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการคงอยู่ในอาชีพนักแปลอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและความเชื่อในความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจในการคงอยู่ในอาชีพนักแปลอิสระได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการคงอยู่ในอาชีพนักแปลอิสระได้ร้อยละ 7.9

กึ่งกาณูจน์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ วิศวกรในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 252 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติทดสอบ Z ตามวิธีของ Sobel ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .242, p < .01$) การตีความตัวตนทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และ วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นชายและด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .293, p < .01$; $r = .234, p < .01$) ส่วนวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านความเป็นปัจเจกนิยมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($Z = 2.422; p < .01$) การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($Z = 2.181; p < .01$)

คณากร (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน เจนเนอเรชัน วาย (Generation Y) ซึ่งเป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523-2540 ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามและใช้โมเดลสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรมากที่สุด ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พนักงานอุทิศตนให้กับงานมากที่สุดและข้อมูลด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร พนักงานมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านยอมรับอำนาจซึ่งกันและกัน และด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งมั่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร

ธีรรัตน์ อุษณีย์และเอกรัตน์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายด้านความเครียดจากงานต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลลำปาง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 247 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

และการหาปัจจัยทำนายด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความเครียดจากงานด้านภาระงาน ด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และวิธีการจัดการความเครียดด้านการเผชิญปัญหา ด้านการมองโลกในแง่ดี ร่วมกันทำนายร้อยละของความต้องการคงอยู่ในงานปีปัจจุบันลดลงร้อยละ 15.00 ($p < .001$) และความเครียดจากงานด้านภาระงาน และด้านขาดแหล่งสนับสนุน ร่วมกันทำนายร้อยละของความต้องการคงอยู่ในงานในอีก 3 ปีข้างหน้าลดลงร้อยละ 12.80 ($p < .001$)

ไวพจน์ ปฏิพลและเทวษย์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยจำนวน 350 นาย ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับวัดตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเครียดในงาน ความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน และทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS ผลการศึกษาพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 32.920 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 24 ($p > .05$) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 1.372 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.981 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .997 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .033 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ความเครียดในงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างไรก็ตาม ความเหนื่อยล้าในงานกลับมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการเพื่อขยายองค์ความรู้ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานต่อไป

พิพากร (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 444 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์เส้นทางส่งผลของตัวแปร (Path Analysis) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยที่ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นตัวแปรที่ส่งผลไปยังการรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้งโดยตรงและผ่านความผูกพันต่อองค์การ

วาโย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะตรวจสอบอิทธิพลของความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง

และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ และอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง คือ ความพึงพอใจในงานของแพทย์ ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความตั้งใจลาออกของแพทย์ โดยศึกษาผ่านแบบสอบถามกับแพทย์ จำนวน 444 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ล้วนมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ นอกจากนี้ ยังพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเป็นตัวแปรคั่นกลางอย่างสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าจ้างกับความตั้งใจลาออกของแพทย์ โดยที่ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเป็นตัวแปรคั่นกลางเพียงบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงานกับความตั้งใจลาออกของแพทย์ และความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความตั้งใจลาออกของแพทย์

Goperma and Dolai (2018) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ในองค์กร โดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ผ่านการตอบกลับออนไลน์จากพนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในองค์กร 50 คน และ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 350 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา ความพึงพอใจในงาน ระบบการประเมินผลงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อการเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

จากการศึกษาทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment :TWA) ของ Dawis (2005) ที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมหรือความพอดี ระหว่างความต้องการและการตอบสนองของทั้งพนักงานและองค์กร โดยเมื่อพนักงานงานมีความต้องการเกี่ยวกับการทำงาน และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสมหรือพอดี พนักงานจะเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้จะมีความคิดตั้งใจคงอยู่ในงาน และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานาน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ พนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจและมีความคิดตั้งใจลาออกจากองค์กร เพื่อมองหาลู่ทางใหม่ที่สามารถตอบสนองในความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสมหรือพอดี ในงานวิจัยของ Dahling and Librizzi (2015) ได้ศึกษาทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment) และทฤษฎีความผูกพัน (Attachment Theory) ที่ทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงาน พบว่า ระดับของความต้องการ(Need) และการตอบสนองต่อความต้องการ (Supplies) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในลาออกจากงานปัจจุบัน กล่าวคือหากความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเพียงพอและเหมาะสม จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความคิดตั้งใจลาออกจากงานปัจจุบันลดลง สอดคล้องกับ กันยา (2536) ที่ได้กล่าวถึงข้อเสียของการปรับไม่ได้ ทำให้โยกย้าย เปลี่ยนที่อยู่ อาชีพ การงานบ่อย เนื่องจากปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ชนิดของงาน สังคม และสภาพแวดล้อมไม่ได้

ดังนั้นหากพนักงานมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี ความต้องการและการตอบสนองระหว่างพนักงานและองค์กรมีความเหมาะสมหรือพอดี จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานปัจจุบัน เกิดความคิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน และตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานาน ด้วยความเต็มใจ โดยไม่คิดลาออกจางาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 คือ การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.1 การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

จากการศึกษางานวิจัยของ Pulakos และคณะ (2000) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานที่สำคัญ การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาทักษะการคิดและการแก้ปัญหา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับปัญหาที่มีความซับซ้อนและโลกที่ต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อพนักงานสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าความสามารถของตนสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ไม่คิดลาออกเนื่องจากรู้สึกมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Dawis, 2005) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวดยสมและคณะ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดังนั้นหากพนักงานมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็จะทำให้พนักงานเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร และมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.1 คือ การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.2 การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิภิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

จากหนังสือการจัดการภาวะวิกฤติของ ลาร์ลี (2004) ได้ให้ความหมายของ เหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดหรือภาวะวิกฤติว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน มีผลให้เกิดปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงที อาจส่งผลเสียหายอย่างรวดเร็วและรุนแรงต่อพนักงาน ชื่อเสียงองค์กร และผลประกอบการขององค์กร ดังนั้นต้องควบคุมสถานการณ์ให้รวดเร็วและมีความเสียหายน้อยที่สุด โดยการเตรียมตัวสำหรับภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ดังเช่นงานวิจัยของ อภิขญา (2547) ที่ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตน้ำอัดลมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ พบว่า การปรับตัวใน

การทำงานโดยรวม การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณรงค์ (2552) ที่ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรี พบว่า การปรับตัวของพนักงานในด้านการความสามารถในการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินอยู่ในระดับสูง และด้านการจัดการสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ดังนั้นหากพนักงานมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ด้านปฏิภิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด จะทำให้พนักงานเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร และมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.2 คือ การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิภิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.3 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลเป็นความสามารถของพนักงานในการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกัน เช่น หัวหน้างาน เพื่อน ลูกค้า หรือ คู่ค้า (Charbonnier-Voirin and Roussel, 2012) โดยพนักงานที่ปรับตัวให้เข้ากับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ดี จะมีความพึงพอใจในงานและจะทำให้มีความคิดตั้งใจคงอยู่ในงาน ไม่อยากลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาสาเหตุที่พนักงานจะคงอยู่หรือจากไปจากองค์กรของ Lim, Mathis and Jackson (2010) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพของพนักงานภายในองค์กร เป็นจัดการเกี่ยวกับความแตกต่างของพนักงานแต่ละบุคคล สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ในงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล (2557) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นหากพนักงานมีความสามารถในการปรับตัวด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ให้เข้ากับสภาพสังคมในการทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าและคู่ค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความสุข เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.3 คือ การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.4 การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์

จากการศึกษาการปรับตัวในการทำงาน ในด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ ที่เป็นความต้องการและความสามารถของพนักงานในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งความสามารถในงานและนอกงาน เรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เตรียมการป้องกันการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าในการทำงาน (Charbonnier-Voirin and Roussel, 2012) เนื่องจากพนักงานต้องการพัฒนาตนเองให้ตรงตามความสามารถที่องค์กรต้องการ เพื่อโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสาเหตุที่พนักงานจะคงอยู่หรือจากไปจากองค์กรของ Lim, Mathis and Jackson (2010) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในองค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ การวางแผนด้านอาชีพให้กับพนักงาน จะส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน การที่องค์กรที่มีแผนงานในเรื่องการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานให้สูงขึ้น องค์กรควรให้โอกาสกับผู้ที่ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเองภายในองค์กรด้วย ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ และไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น และองค์กรที่มีการวางแผนด้านการพัฒนาอาชีพแก่พนักงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมองเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในงาน เมื่อเห็นแนวทางในอนาคตที่ดีพนักงานก็จะยินดีทุ่มเทให้กับงาน และเป็นการ เพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับที่ Goperma and Dolai (2018) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในองค์กร พบว่าการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญและคณะ (2557) ศึกษาการดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี พบว่า การเรียนรู้และการพัฒนา และโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของคนเก่งอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดังนั้นหากพนักงานมี ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและได้รับการตอบสนองจากองค์กรในการให้การพัฒนาทางอาชีพและวางแผนด้านอาชีพให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ไม่คิดที่จะลาออก ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.4 คือ การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.5 การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์

จากงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับความเครียดพบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและความตั้งใจลาออก ดังเช่นงานวิจัยของ ไหวพจน์ ปฏิพลและเทวษย์ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงานกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าความเครียดในงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วาโย (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขต

กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดจากงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรารัตน์ อุษณีย์และเอกรัตน์ (2560) ที่พบว่าความเครียดจากงานและวิธีการจัดการความเครียดสามารถทำนายความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลลำปางได้ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของ Dawis (2005) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงานจะเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน หรือความตั้งใจลาออกจากงาน

ดังนั้นหากพนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านการจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.5 คือ การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.1 การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.2 การปรับตัวในการทำงานด้านการปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

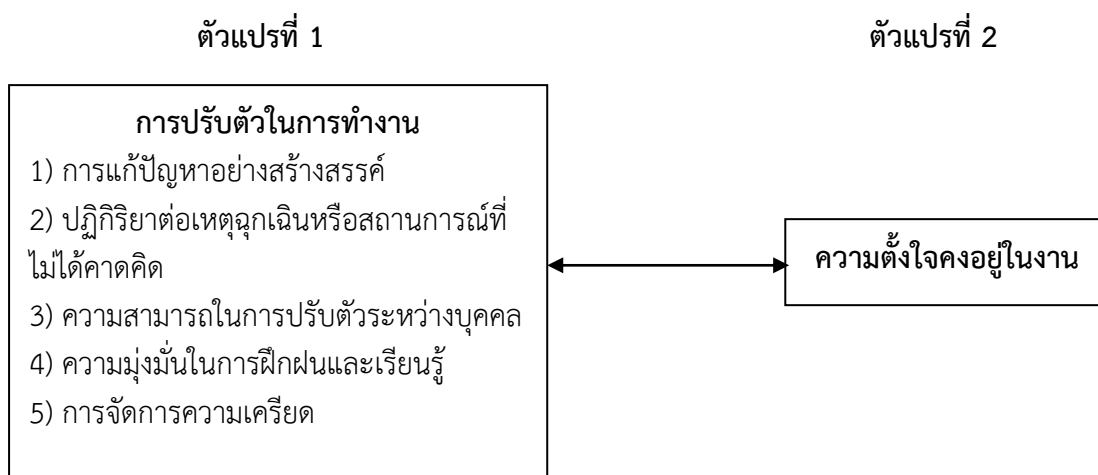
สมมติฐานที่ 1.3 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.4 การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.5 การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์ ซึ่งการปรับตัวในการทำงาน ตามแนวคิดของ Charbonnier-Voirin and Roussel (2012) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) ปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด 3) ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล 4) ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และ 5) การจัดการความเครียด โดยนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-5 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จำนวน 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท A จำนวน 243 คน บริษัท B จำกัด 387 คน (ข้อมูลจาก พนักงานบุคคล เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2563) รวมทั้งสิ้น 630 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ตามการคำนวณขนาดสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน สีน, 2553) มีสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 630 คน และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% แทนค่าในสูตรได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{630}{1 + 630(0.05)^2}$$

$$n = 245$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 245 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 258 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุก๊าซ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้บริษัทเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง (Proportional to size) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เพิ่ม 5%(คน)
พนักงานระดับหัวหน้างาน ในธุรกิจบรรจุก๊าซ A	243	95	100
พนักงานระดับหัวหน้างาน ในธุรกิจบรรจุก๊าซ B	387	150	158
รวม	630	245	258

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานตามแนวคิดของ Charbonnier-Voirin and Roussel (2012) จำนวน 54 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และ การจัดการความเครียด เป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความในระดับใด โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มาตราวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนักของแต่ละคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการปรับตัวในการทำงานเป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ทิพย์สิริ และศิริชัย, 2559) มีสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนเฉลี่ยและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของการปรับตัวในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับของการปรับตัวการทำงาน
1.00 - 1.80	มีระดับของการปรับตัวในการทำงานต่ำมาก
1.81 - 2.60	มีระดับของการปรับตัวในการทำงานต่ำ
2.61 - 3.40	มีระดับของการปรับตัวในการทำงานปานกลาง
3.41 - 4.20	มีระดับของการปรับตัวในการทำงานสูง
4.21 - 5.00	มีระดับของการปรับตัวในการทำงานสูงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงาน จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความในระดับใด โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มาตราวัดเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดน้ำหนักของแต่ละคำตอบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความตั้งใจอยู่ในงาน โดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ทิพย์สิริ และศิริชัย, 2559) มีสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของ ความตั้งใจอยู่ในงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับของการปรับตัวการทำงาน
1.00 - 1.80	มีระดับของความตั้งใจอยู่ในงานต่ำมาก
1.81 - 2.60	มีระดับของความตั้งใจอยู่ในงานต่ำ
2.61 - 3.40	มีระดับของความตั้งใจอยู่ในงานปานกลาง
3.41 - 4.20	มีระดับของความตั้งใจอยู่ในงานสูง
4.21 - 5.00	มีระดับของความตั้งใจอยู่ในงานสูงมาก

3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด กำหนดนิยามของตัวแปรแต่ละตัว ทำการสร้างข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ เป็นแบบสอบถามฉบับร่างของแต่ละตัวแปร เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความเบื้องต้นให้ครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้ และปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนเหมาะสมกับประชากรมากขึ้น

3.3.2 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

หลังจากได้แบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อความมีความตรงของเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ โดยใช้ค่า Index of Item-objective Congruence (IOC) ที่ให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ระดับคะแนน ได้แก่

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์

จากนั้นนำคะแนนรวมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ ดังสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

จากนั้นจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงสามารถยอมรับได้ (พิสนุ, 2552) นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังได้ให้คำแนะนำในการปรับข้อความให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้ทำปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ (ภาคผนวก ข)

3.3.3 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานระดับหัวหน้างานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม ควรมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป (ธีรวุฒิ, 2550) หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 จะถูกคัดออก โดยข้อคำถามที่คัดออกจะต้องไม่กระทบต่อนิยามปฏิบัติการของตัวแปร (ภาคผนวก ค)

แบบสอบถามเรื่องการปรับตัวในการทำงาน มีจำนวนทั้งหมด 57 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 3 ข้อ โดยสามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามจำนวน 54 ข้อ

แบบสอบถามเรื่องความตั้งใจอยู่ในงาน มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเรื่องการปรับตัวในการทำงานและแบบสอบถามเรื่องความตั้งใจอยู่ในงาน ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก
การปรับตัวในการทำงาน	
ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	.249 - .754
ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด	.291 - .649
ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล	.248 - .639
ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้	.296 - .698
ด้านการจัดการกับความเครียด	.298 - .593
ความตั้งใจอยู่ในงาน	.423 - .905

3.3.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านของแต่ละตัวแปร แบบสอบถามที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านมากกว่า 0.7 (สุชาติ, 2546) (ภาคผนวก ง)

แบบสอบถามเรื่องการปรับตัวในการทำงาน มีจำนวนทั้งหมด 54 ข้อ เมื่อหาค่าความเชื่อมั่น พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด สามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามจำนวน 54 ข้อ

แบบสอบถามเรื่องความตั้งใจอยู่ในงาน มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ เมื่อหาค่าความเชื่อมั่น พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด สามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ

ตารางที่ 3-3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
การปรับตัวในการทำงาน	.941
ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	.811
ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด	.839
ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล	.817
ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้	.874
ด้านการจัดการกับความเครียด	.871
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.910

สามารถสรุปแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สำหรับนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้มีองค์ประกอบของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3-4 และ 3-5

ตารางที่ 3-4 องค์ประกอบของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน	จำนวนข้อความ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	11	ข้อ 1 - 11	-
ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด	9	ข้อ 12 - 20	-
ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล	11	ข้อ 21 - 31	-
ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้	9	ข้อ 32 - 40	-
ด้านการจัดการกับความเครียด	14	ข้อ 41 - 54	-
รวม	54	54	-

ตารางที่ 3-5 องค์ประกอบของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	จำนวนข้อความ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	10	ข้อ 1 - 10	-
รวม	10	10	-

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้จัดการฝ่ายบุคคลของทั้ง 2 บริษัท ในการขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามให้พนักงานฝ่ายบุคคลทั้ง 2 บริษัท พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยขอให้ช่วยแจกจ่ายแบบสอบถามให้เฉพาะพนักงานที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน และเก็บแบบสอบถามคืนตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ คือ พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ ในบริษัท A จำนวน 100 คน และพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ บริษัท B จำนวน 158 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แจกจริง 258 คน

3.4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด นำแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมาจากการตอบแบบสอบถาม นำเข้าข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของข้อมูล ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและลักษณะการกระจายของข้อมูลการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

3.5.3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Products Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสมมติฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 1.1 – 1.5 ดังตารางที่ 3-6 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of correlation : r) มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าเป็นค่าบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ถ้าค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม ถ้าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันโดยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลระดับความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ (อนูวัติ, 2560)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.80 – 1	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0.01 - 0.19	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 3-6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.1 การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.2 การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.3 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.4 การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.5 การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ ผู้วิจัยได้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 250 ชุด สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อดังนี้

- n หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
- \bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
- S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- r^2 หมายถึง กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- p หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
- * หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	131	52.40
หญิง	119	47.60
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 และเป็นเพศหญิง 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	10	4.00
25-34 ปี	144	57.60
35-44 ปี	56	22.40
45-54 ปี	33	13.20
55 ปีขึ้นไป	7	2.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ช่วงอายุ 45-54 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และช่วงอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปวส.	20	8.00
ปริญญาตรี	157	62.80
ปริญญาโท	71	28.40
ปริญญาเอก	2	0.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาจากระดับปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาคือระดับปริญญาโทจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ระดับปวส. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .80 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 – 5 ปี	73	29.20
6 – 15 ปี	122	48.80
16 - 24 ปี	37	14.80
25 ปีขึ้นไป	18	7.20
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-15 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 0-5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-24 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไปจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4-5 ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

การปรับตัวในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.17	.49	สูง
2. ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด	4.11	.48	สูง
3. ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล	4.37	.45	สูงมาก
4. ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้	4.23	.50	สูงมาก
5. ด้านการจัดการกับความเครียด	4.01	.50	สูง
รวม	4.18	.40	สูง

จากตารางที่ 4-5 พบว่า การปรับตัวในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = .45) และด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .50) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = .49) ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = .48) และด้านการจัดการกับความเครียด ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .50) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

4.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์รายข้อ ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์รายข้อ

ข้อ ที่	ด้านการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถที่จะเสนอวิธีการแก้ปัญหด้วยแนวทางใหม่ ๆ	4.09	.74	สูง
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาซับซ้อนที่ไม่เคยพบมาก่อนได้เป็นอย่างดี	3.81	.74	สูง
3	ท่านจะพยายามคิดหาทางแก้ไขปัญหาซับซ้อนจนสำเร็จ	4.03	.75	สูง
4	ท่านขอระดมความคิดจากเพื่อนร่วมงานในการหาแนวทางแก้ไข ปัญหาใหม่	4.26	.74	สูงมาก
5	ท่านรับฟังทุกความคิดเห็นจากบุคคลคนอื่นเพื่อหาแนวทางใน การใหม่	4.52	.65	สูงมาก
6	ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	4.30	.69	สูงมาก
7	ท่านรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในแก้ไขปัญหา	4.24	.71	สูงมาก
8	ท่านศึกษาข้อมูลในหลายด้าน แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับกับงาน ของท่านเพื่อช่วยให้เกิดการจัดการปัญหาย่างสร้างสรรค์	4.15	.82	สูง
9	ท่านนำข้อมูลต่าง ๆ ในองค์กรมาใช้พัฒนาแนวทางในการ แก้ปัญหา	4.15	.75	สูง
10	ท่านมองหาเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา	4.23	.78	สูงมาก
11	ท่านพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา	4.05	.85	สูง
	รวม	4.17	.49	สูง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 5.ท่านรับฟังทุกความคิดเห็นจากบุคคลคนอื่นเพื่อหาแนวทางในการใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = .65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 2. ท่านสามารถแก้ปัญหาซับซ้อนที่ไม่เคยพบมาก่อนได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = .74)

4.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานด้านปฏิบัติการต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดรายข้อ ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการปรับตัวในการทำงานด้านปฏิบัติการ ต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดรายชื่อ

ข้อ ที่	ด้านปฏิบัติการต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด	\bar{x}	S.D.	ระดับ
12	ท่านเข้าใจดีว่าเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอ	4.53	.61	สูงมาก
13	ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้น	4.21	.72	สูงมาก
14	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง	4.13	.73	สูง
15	ท่านสามารถบริหารจัดการการทำงานในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	4.02	.77	สูง
16	ท่านสามารถเข้าใจสถานการณ์การทำงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	4.16	.70	สูง
17	ท่านวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน แม้ว่า เป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอมาก่อน	3.90	.76	สูง
18	ท่านตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาด้วยข้อมูลที่มี	3.98	.73	สูง
19	ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี	4.03	.72	สูง
20	ท่านทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอหรือคาดเดาไม่ได้แล้วค่อยตัดสินใจอย่างรอบคอบ	4.05	.71	สูง
	รวม	4.11	.48	สูง

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิบัติการต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 12. ท่านเข้าใจดีว่าเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = .53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 17. ท่านวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน แม้ว่า เป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอมาก่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = .76)

4.2.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลรายข้อ ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถ
ในปรับตัวระหว่างบุคคลรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
21	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน	4.34	.72	สูงมาก
22	ท่านสามารถเข้ากับบุคคลอื่นเช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ลูกค้า คู่ค้า ได้เป็นอย่างดี	4.30	.66	สูงมาก
23	ท่านปฏิบัติกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมทุกกาลเทศะ	4.36	.65	สูงมาก
24	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	4.29	.69	สูงมาก
25	ท่านยอมรับข้อกำหนดในการทำงานร่วมกันในที่ทำงาน	4.45	.64	สูงมาก
26	ท่านปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.45	.61	สูงมาก
27	ท่านรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	4.46	.63	สูงมาก
28	ท่านนำข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นมาปรับใช้ในการทำงาน	4.31	.65	สูงมาก
29	ท่านเข้าใจว่าทุกคนมีมุมมองและความสามารถที่แตกต่างกัน	4.56	.59	สูงมาก
30	ท่านพยายามทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์	4.38	.62	สูงมาก
31	ท่านหาโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นนอกเหนือจากเรื่องงาน	4.17	.81	สูง
	รวม	4.37	.45	สูงมาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 29. ท่านเข้าใจว่าทุกคนมีมุมมองและความสามารถที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = .59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 31. ท่านหาโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นนอกเหนือจากเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = .81)

4.2.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้รายข้อ ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้รายข้อ

ข้อ ที่	ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	ระดับ
32	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.45	.63	สูงมาก
33	ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	4.23	.73	สูงมาก
34	ท่านพยายามฝึกฝน และทบทวนการทำงานบ่อย ๆ	4.08	.75	สูง
35	ท่านเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.17	.72	สูง
36	ท่านสามารถปรับกระบวนการ หรือวิธีการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์	4.22	.66	สูงมาก
37	ท่านมองหานวัตกรรม เทคโนโลยี หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของท่าน	4.22	.73	สูงมาก
38	ท่านมองหาช่องทางการพัฒนาความสามารถทั้งในงานและนอกงานอยู่เสมอ	4.16	.74	สูง
39	ท่านนำความรู้ที่ได้เรียนรู้จากที่ต่าง ๆ มาปรับปรุงการทำงานของท่าน	4.24	.68	สูงมาก
40	ท่านแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของท่าน	4.28	.68	สูงมาก
	รวม	4.23	.50	สูงมาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 32. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = .63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 34. ท่านพยายามฝึกฝน และทบทวนการทำงานบ่อย ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .75)

4.2.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการกับความเครียด รายข้อ ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการกับความเครียดรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านการจัดการกับความเครียด	\bar{x}	S.D.	ระดับ
41	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดของตนเองได้ดี	3.88	.90	สูง
42	ท่านมีวิธีในการรักษาระดับความเครียดของสมาชิกในทีม ในสถานการณ์ที่มีความยากลำบากได้	3.79	.79	สูง
43	ท่านมีสติและใจเย็นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความยากลำบากหรือมีภาระงานมาก	3.94	.79	สูง
44	ท่านไม่ตื่นตระหนกเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน	3.84	.85	สูง
45	ท่านสามารถตั้งสติเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนได้อย่างดี	3.95	.73	สูง
46	ท่านมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการมองหาคนผิด	4.32	.65	สูงมาก
47	ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน	4.08	.73	สูง
48	ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุผล โดยไม่นำอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง	4.10	.69	สูง
49	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเครียดมากน้อยแค่ไหน	3.92	.75	สูง
50	ท่านมีบุคลิกภาพสงบและมั่นคง	3.89	.84	สูง
51	บุคคลอื่นมักขอความเห็นหรือคำแนะนำจากท่าน	4.04	.77	สูง
52	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมที่ต้องการคำแนะนำได้	4.16	.69	สูง
53	ท่านสามารถร่วมแก้ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างใจเย็น	4.13	.68	สูง
54	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้เป็นอย่างดี เมื่อต้องถกเถียงกันในการหาแนวทางจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น	4.10	.70	สูง
	รวม	4.01	.50	สูง

จากตารางที่ 4-10 พบว่า การปรับตัวในการจัดการกับความเครียด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 46. ท่านมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการมองหาคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = .65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 44. ท่านไม่ตื่นตระหนกเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = .85)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมและรายข้อ ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ท่านพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและคงจะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป	3.98	.80	สูง
2	ท่านมีความสุขในการทำงานปัจจุบันจึงอยากจะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปเป็นระยะเวลานาน	3.86	.84	สูง
3	ท่านพึงพอใจในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	4.05	.81	สูง
4	ท่านไม่มีความคิดลาออกจากองค์กร	3.59	1.12	สูง
5	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปจนเกษียณ	3.46	1.22	สูง
6	ท่านปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความรู้และทักษะที่มีอย่างเต็มความสามารถ	4.30	.74	สูงมาก
7	ท่านไม่คิดมองหาช่องทางในการเปลี่ยนอาชีพปัจจุบัน	3.46	1.15	สูง
8	ท่านรู้สึกพึงพอใจในอาชีพของท่าน จนไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น	3.44	1.15	สูง
9	ท่านไม่คิดจะย้ายงานแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า	3.32	1.26	ปานกลาง
10	ท่านไม่ลังเลที่จะปฏิเสธหากมีบุคคลอื่นชักชวนให้ไปทำงานอื่น	3.56	1.08	สูง
	รวม	3.70	.80	สูง

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .80) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 6. ท่านปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความรู้และทักษะที่มีอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = .74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 9. ท่านไม่คิดจะย้ายงานแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 1.26)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ ดังตารางที่ 4-12 เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.1 การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.2 การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.3 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.4 การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

สมมติฐานที่ 1.5 การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

ตารางที่ 4-12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

การปรับตัวในการทำงาน	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			
	r	r ² x 100	p	ระดับค่าความสัมพันธ์
ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	.272**	7.40	.000	ต่ำ
ด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด	.398**	15.84	.000	ปานกลาง
ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล	.288**	8.29	.000	ต่ำ
ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้	.223**	4.97	.000	ต่ำ
ด้านการจัดการกับความเครียด	.393**	15.44	.000	ต่ำ
รวม	.382**	14.59	.000	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ พบว่าการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์สูง ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานจะสูง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .382$) คิดเป็นร้อยละ 14.59

สมมติฐานที่ 1.1 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์การปรับตัวในการทำงานและความคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในธุรกิจบรรจุกัญชา มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของการปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญชา

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญชา

ในการวิจัยมีวิธีในการดำเนินการวิจัย คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญชา จำนวน 2 บริษัท ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณขนาดสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน สีน, 2553) จำนวน 245 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 5 ทำให้มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 258 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้บริษัทเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย การเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการทั้งเก็บข้อมูลในรูปแบบเก็บด้วยตนเอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานจำนวน 54 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานจำนวน 10 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น .941 ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีค่าความเชื่อมั่น .811 ด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมีค่าความเชื่อมั่น .839 ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีค่าความเชื่อมั่น .817 ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่น .874 และด้านการจัดการกับความเครียดมีค่าความเชื่อมั่น .871 และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น .910

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบเอกสาร โดยได้นำแบบสอบถามไปฝากให้พนักงานฝ่ายบุคคลทั้ง 2 บริษัท ในการช่วยแจกและเก็บแบบสอบถามคืนตามจำนวนที่ได้สุ่มตามสัดส่วนไว้ คือพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญชาในบริษัท A จำนวน 100 คน และบริษัท B จำนวน 158 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แจกจริง 258 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ

(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า การปรับตัวในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับหนึ่งคือ ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = .45) รองลงมาได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .50) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = .49) ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = .48) และด้านการจัดการกับความเครียด ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .50) ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .80)

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ($r = .382$) คิดเป็นร้อยละ 14.59 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ($r = .272$) คิดเป็นร้อยละ 7.40 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ($r = .398$) คิดเป็นร้อยละ 15.84 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ($r = .288$) คิดเป็นร้อยละ 8.29 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ($r = .223$) คิดเป็นร้อยละ 4.97 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

สมมติฐานที่ 1.5 การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการกับความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการกับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ($r = .393$) คิดเป็นร้อยละ 15.44 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้นทั้งหมด ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ที่มีการแข่งขันที่รุนแรงทำให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้พนักงานระดับหัวหน้างานต้องปรับตัวในการทำงานตามการปรับตัวของธุรกิจในปัจจุบัน พนักงานจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับองค์กรอย่างกลมกลืน โดยพยายามรักษาสอดคล้องระหว่างความต้องการของตัวบุคคลและความคาดหวังขององค์กร รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง สามารถเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้จนสำเร็จลุล่วง และอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีความสุข เมื่อพนักงานเกิดความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ให้มีความคิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน และตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลาอันยาวนานด้วยความเต็มใจโดยไม่คิดลาออกจากงาน โดยสมมติฐานนี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ญญา (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ บุญพิชชา เรมवल และอรอนงค์ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.44$) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทักษะทางจิตวิทยา ขวัญกำลังใจในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .478, p < .01$) และ ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทักษะทางจิตวิทยา ขวัญกำลังใจในการทำงาน กับ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 1.1 การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากธุรกิจบรรจุภัณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อตอบสนองให้ทันต่อความต้องการลูกค้าอยู่เสมอ ทำให้พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ที่เป็นระดับกลางระหว่างผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการ ต้องเป็นผู้คิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดแผนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ และการแก้ไขปรับปรุงการทำงานของพนักงานปฏิบัติการหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานระดับหัวหน้างานสามารถคิดแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนหรือปัญหาที่ไม่เคยมาก่อนได้ สามารถเปลี่ยนมุมมองปัญหาเพื่อค้นหามุมมองแนวคิดใหม่ ๆ บูรณาการข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหา คิดนอกกรอบ ค้นหาความเป็นไปได้ วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สามารถปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกความภูมิใจในตนเองว่าความสามารถของตนเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานานด้วยความเต็มใจ โดยไม่คิดลาออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวดยสม และคณะ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปรับตัวในงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ คณากร (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงานสายสนับสนุน เจนเนอเรชัน วาย (Generation Y) พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ภาณุมาศ (2557) ที่ได้ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความพึงพอใจในชีวิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกำกับของรัฐโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ โดยให้ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในชีวิตด้วยวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .144$, $p\text{-value} < .01$)

สมมติฐานที่ 1.2 การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิบัติการต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านปฏิบัติการต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ที่ความต้องการของลูกค้าและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับปัจจัยภายนอกองค์การ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ภัยพิบัติทางธรรมชาติ โรคระบาด ที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ ทำให้ปฏิบัติการต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ไม่คาดคิดจึงมีความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงาน เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน พนักงานระดับหัวหน้างานจะต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานใหม่ ๆ ได้ มีความเข้าใจสถานการณ์ได้ดีและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ละเอียดถี่ถ้วน แม้จะไม่เคยเจอสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนหรือเป็นสถานการณ์ที่แน่นอนหรือคาดเดาไม่ได้ สามารถเผชิญกับปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทำให้สามารถลดความเครียดและความกดดันจากการทำงาน ทำงานได้อย่างมีความสุข มีความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังเช่นงานวิจัยของ อภิขญา (2547) ที่ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตน้ำอัดลมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ พบว่า การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณรงค์ (2552) ที่ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานและผูกพันต่อองค์การของพนักงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจำทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานดังเช่นงานวิจัยของ คณากร (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน สายสนับสนุน เจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y) พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3 การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานในด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญท์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานระดับหัวหน้างานเป็นคน กลางเชื่อมระหว่างผู้บริหารที่เป็นหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา อีกทั้งยัง ต้องติดต่อประสานงานกับต่างหน่วยงาน รวมถึงลูกค้าและคู่ค้าในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับตัวด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลจึงมีความสำคัญ ทำให้พนักงานระดับหัวหน้างานสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือ คู่ค้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดใจยอมรับข้อกำหนดในการทำงานร่วมกัน รับฟังข้อเสนอแนะ จากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับแนวทางในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ความเข้าใจมุมมอง และความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้สามารถปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรได้ อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จูโรวรรณ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .354$) กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับนพดล (2557) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหาร แบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นิตยา (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคง อยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .462$ และ $.348$ ตามลำดับ) และงานวิจัยของ กนกวรรณ (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัว แปรกำกับ ผลจากการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .325, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มิ่งขวัญ (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .004, R^2 = .827, p \leq .05$) เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 1.4 การปรับตัวในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญท์

ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานในด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญท์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ในด้านเทคโนโลยีในธุรกิจบรรจุกัญท์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้พนักงานในระดับหัวหน้า

งานต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้สามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานในปัจจุบัน เพื่อเตรียมการป้องกันการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้ล่วงหน้า รู้จักมองหานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงาน พัฒนาความสามารถของตนเองทั้งในงานและนอกงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ หาโอกาสในการปรับปรุงผลงานของตนเอง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงาน พัฒนาตนเองยกระดับความสามารถของตนเองเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาอาชีพ โดยผ่านการตอบสนองจากองค์การให้โอกาสในการฝึกฝนเรียนรู้ ทั้งในแบบการฝึกอบรมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการทำโครงการที่ท้าทาย ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับจากองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ มีความคิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญและคณะ (2557) ที่ศึกษาการดำรงรักษาและการคงอยู่ของคณเฑาะว์ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี พบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของคณเฑาะว์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นิตยา (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .462$ และ $.348$ ตามลำดับ) และงานวิจัยของ Goperma and Dolai (2018) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในองค์การ พบว่าการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มิ่งขวัญ (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ที่พบว่าโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\beta = .009$, $R^2 = .833$, $p < .05$) เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 1.5 การปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานในด้านการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจ ปัจจัยภายนอก เหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่ส่งผลต่อธุรกิจบรรจุภัณฑ์ ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้างานที่ได้รับความกดดัน เนื่องจากเป็นคนกลางระหว่างผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการ การจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานจึงมีความสำคัญ โดยพนักงานจะต้องรักษาระดับความเครียดของตนเองและทีมงานในระดับที่เหมาะสม ตั้งสติและใจเย็นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความยากลำบากหรือภาระงานที่มาก ไม่แสดงอาการตื่นตูมเมื่อพบเจอกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด สามารถจัดการความคับข้องใจโดยมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหามากกว่าจะกล่าวโทษผู้อื่น มีความยืดหยุ่นและเป็นมืออาชีพสูงในเหตุการณ์ที่มีความเครียด สามารถให้คำแนะนำต่อผู้อื่น และร่วมแก้ปัญหาไปกับเพื่อนร่วมงานอย่างใจเย็น ทำให้

สามารถปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้นได้อย่างมีความสุข ฟังพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และมีความคิดตั้งใจลาออกจากงานซึ่งเป็นด้านตรงข้ามของความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลง ดังเช่นงานวิจัยของ อีราร์ตน์, อุซณีเย่และเอกรัตน์ (2560) ที่พบว่าความเครียดจากงานและวิธีการจัดการความเครียดสามารถทำนายความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลลำปางได้ โดยพบว่าปัจจัยทำนายด้านความเครียดจากงานและการจัดการความเครียดทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความเครียดจากภาระงาน ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน วิธีการจัดการความเครียดด้านการเผชิญปัญหา และการมองโลกในแง่ดี ร่วมกันทำนายร้อยละของความต้องการคงอยู่ในงาน ณ ปีปัจจุบันร้อยละ 15 ($R^2 = .15, p < .001$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวพจน์, ปฏิพลและเทวษย์ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน ข้าราชการตำรวจในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าตัวแปรความเครียดในงานมีอิทธิพลรวมในเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเท่ากับ .15 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วาโย (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ยังมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 99.9 ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) เท่ากับ 0.41, -0.18 และ -0.23 ตามลำดับ และเช่นเดียวกับงานวิจัยของเบญญาภา (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา พบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.492 เป็นบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$)

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้จะขอให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็น คือข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการจัดการความเครียดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องสถานการณ์ในระหว่างเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัส COVID -19 ทำให้พนักงานบางส่วนต้อง Work from home เป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การต้องเตรียมความพร้อมในการประชุมออนไลน์ตลอดเวลา การประชุมออนไลน์ที่เลยเวลาทำงาน การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดภาวะเครียดสะสม องค์กรควรมีการกำหนดรูปแบบการ Work from home ที่มีประสิทธิภาพ ในส่วนของการติดตามงานและการประชุมออนไลน์ให้เป็นไปตามกำหนดการ ไม่ใช้ระยะเวลานานจนเกินไป อำนวยความสะดวกพนักงานในการปฏิบัติงานที่บ้านในด้านอุปกรณ์การ

ทำงานและช่องทางการสื่อสารเช่นเดียวกับการทำงานที่บริษัท การเตรียมความพร้อมขององค์กร และพนักงานสำหรับแนวทางการทำงานในวิถีใหม่ (New Normal)

2. ด้านปฏิริยาด้านปฏิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับที่สอง องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างความตระหนัก (Awareness) และความรู้ความสามารถของพนักงาน ผ่านการสื่อสารและการอบรมและพัฒนา เกี่ยวกับการบริหารจัดการธุรกิจอย่างต่อเนื่องในภาวะวิกฤติ (Business Continuity Management หรือ BCM) และการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน

3. ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับที่สาม องค์กรควรกำหนดความสามารถด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นความสามารถ (Competency) ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน และนำผลการประเมินความสามารถมาประกอบในการพิจารณาประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณากำหนดกระบวนการเสริมแรงทางบวก ผ่านการชื่นชม และให้รางวัลกับพนักงานที่เป็นตัวอย่างในด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไปและยังเป็นแบบอย่าง (Role Model) ให้กับพนักงานอื่น ๆ ด้วย

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ มีความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผลคะแนนรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีคำถามข้อที่ 9 “ท่านไม่คิดจะย้ายงานแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า” เพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรทบทวนการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพการแข่งขันของตลาดแรงงาน เพื่อรักษาและจูงใจพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในการที่จะสรรหาคนเก่งคนให้เข้ามาทำงานในองค์กร

5.3.1.3 จากผลงานวิจัยพบว่าการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ องค์กรควรสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน ในด้าน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานในแสดงความคิดเห็น ให้โอกาสในการรับผิดชอบงานในหน้าที่และมอบอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยอาจมีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำ เช่น การมีพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือการโค้ชโดยหัวหน้างาน (Coaching)

2. ด้านปฏิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด องค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรมและพัฒนางานให้พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การนำระบบการบริหารจัดการความต่อเนื่อง (Business Continuity Management) หรือ BCM มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

3. ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล องค์กรควรมีการอบรมและพัฒนาพนักงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวระหว่างบุคคล ทักษะด้านอารมณ์และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skill) ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมชมรม

4. ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาในด้านที่พนักงานมีความสนใจ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อให้พนักงานได้กำหนดแผนการพัฒนาของตนเองและตรงกับความคาดหวังขององค์กร การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม (Training Need) เพื่อให้จัดการอบรมหลักสูตรที่ตรงต่อความต้องการของพนักงานและความต้องการขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน

5. ด้านการจัดการกับความเครียด องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและกระบวนการในการทำงาน และพิจารณานำข้อเสนอแนะจากพนักงานไปดำเนินการแก้ไข การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในบริษัทเพื่อให้พนักงานใช้ผ่อนคลายหลังจากเลิกงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอว่าควรศึกษาจากพนักงานในระดับอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับบริหาร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานแต่ละระดับ และเป็นกรรวบรวมความเห็นจากพนักงานทุกระดับขององค์กรเพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม

5.3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอว่าควรศึกษากับกลุ่มประชากรในกลุ่มอื่นที่อาจมีปัญหาในเรื่องอัตราในการลาออกจากงานสูง เช่น พนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) พนักงานเจเนอเรชันซี (Generation Z) พยาบาลวิชาชีพ หรือพนักงานในบริษัทที่มีอัตราการลาออกจากงานสูง เป็นต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มประชากรที่สนใจ และนำผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการส่งเสริมการปรับตัวในการทำงาน เพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานและลดอัตราการลาออกของกลุ่มประชากรที่สนใจ

5.3.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอว่าควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรร่วมและพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และนำผลการศึกษาไปใช้กำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในองค์กรให้อยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานด้วยความเต็มใจโดยไม่คิดลาออก

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัญญภัทร์ อ้วนคำ. (2561). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานสถาบันการเงินในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). บุคลิกภาพและการปรับตัว (Personality and adjustment). กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- กล้าหาญ ณ่าน. (2556). “การพัฒนามาตรวัดการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน.” วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2556: 22-31.
- กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขันติยา สุกุณา. (2559). พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เขมณัฏฐ์ อริยชยานันต์. (2558). วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การของพี่เลี้ยงและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- แคทรียา มณีรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน : กรณีศึกษา : บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณรงค์ ตระกูลสุติพร. (2552). การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณภัทร แดงจันทร์แก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ที่ถนนสถานบำบัดพิเศษกลาง. การศึกษาอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัญญา ผลบุญ. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศและการปรับตัวในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัญญาณี บุญทองคำ, พระครูกิตติชัยกาญจน์, พระครูอุดมธรรมจารี และพระมหาญาณธวัช อติพโล. (2559). “การปรับตัวของบุคลากรใหม่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐ.” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 4 ฉบับพิเศษ : 91-106.
- ทิวา มั่งน้อย. (2536). การเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวเทียบกับเพื่อนนักเรียนที่มีรูปแบบของการอธิบายต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อ้างถึงใน เปรมพร มั่นเสมอ. (2545). การปรับตัว กลวิธีการเผชิญปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรารัตน์ บุญกณะ, อุษณีย์ วรรณาลัย และเอกรัตน์ ปิ่นประภาพันธ์. (2560). “ปัจจัยทำนายด้านความเครียดจากงานต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลลำปาง.” วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560 : 31-41.

- ธีรฤติ เอกะกุล. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- นิตยา วันทยานันท์ (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพดล มังครุตร. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล นุ้ยรัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นवलรัตน์ วรจิตติ. (2558). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญญาภา ศิริปทุมทัศน์ (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมวอล นันทศุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ”. พยาบาลสาร. ปีที่ 40 ฉบับพิเศษ ธันวาคม พ.ศ. 2556 : 33-44.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- ปัทมา พัฒนิบูลย์. (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และความตั้งใจในการคงอยู่ในอาชีพนักแปลอิสระ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เปรมพร มั่นเสมอ. (2545). การปรับตัว กลวิธีการเผชิญปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิชญ์สินี โพธิ์จิตติ. (2562). [วารสารออนไลน์]. “Industry Update อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ”. ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก ธนาคารออมสิน. [สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2563] จาก https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/07/IN_paper_6_62_detail.pdf
- พิพาการ เลขภัสร์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2552). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ภาณุมาศ กางรัมย์. (2557). เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความพึงพอใจในชีวิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกำกับของรัฐโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวสุทธิ์ อุ่นใจ. (2548). แหล่งสรรหาคูคลอง บุคลิกภาพ กับการปรับตัวในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท โปสทัพลีซิ่ง จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มิ่งขวัญ พอบุตรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ กรณีศึกษานักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลาร์ลี บาลัน. (2004). การจัดการภาวะวิกฤติ, แปลโดย ไพโรจน์ บาลัน. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ลาวัลย์ เตชวาทกุล. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรภรณ์ ตระกูลสุภชาติ. (2545). จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- วิโรจน์ สันติประภพ. (2563). [วารสารออนไลน์]. “ธุรกิจไทยปรับตัวอย่างไร ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก.” BOT Magazine. [สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2563] จาก <https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256301Conversation.aspx>
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสงหาญ และอติพล เครือปอง. (2556). “การดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี.” WMS Journal of Management Walailak University. Vol.2 No.2 (May – Aug 2013): 59 – 70.
- วาโย อัครรุ่งเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ไวพจน์ กุลาชัย, ปฏิพล หอมยามเย็น และเทวุชย์ บริรักษ์สันติกุล. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน.” Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2560 : 959-974.
- ศมาภรณ์ วรพรรณโสภาค. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สัญญาณใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุญญาตา ฉะบับแหลม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- สวีสสม ทิพย์ธร, จินดารัตน์ ปิรมณี และการุณย์ ประทุม. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 ต.ค.-ธ.ค. 2553 : 94-107.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้าพรินต์ติ้ง.
- สุทธิษา ชิตรสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยาพัฒน์

สุพรรณษา หลังประเสริฐ, กาญจนา ภัทราวิวัฒน์ และวิชุดา กิจธธรรม. (2560). “การพัฒนาแบบวัดการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงานโรงแรม.” วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม 2560 : 18-33.

อนุวัฒน์ คุณแก้ว. (2560). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิขญา อินทรสุภา. (2547). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.

วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา มนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อรุณรัตน์ แสงสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทักษะจิตวิทยา ช่วยกำลังใจในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

Arkoff, A. (1968). Adjustment and Mental Health. New York: McGraw-Hill. อ้างถึงใน กล้าหาญ ณาน. (2556). “การพัฒนามาตรวัดการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน.” วารสารวิชาการครูศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2556: 22-31.

Charbonnier-Voirin, A. and Roussel, P. (2012). “Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations.” Canadian Journal of Administrative Science. 29 : 280-293.

Dahling J. J. and Librizzi U. A. (2015). “Integrating the Theory of Work Adjustment and Attachment Theory to Predict Job Turnover Intentions.” Journal of Career Development 2015. Vol. 42(3) : 215-228.

Dawis, R. V. and Lofquist, L. H. (1984). A Psychological Theory of Work Adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Dawis, R. V. (2005). “The Minnesota Theory of Work Adjustment.” Major Theories of Career Development, Choice, and Adjustment. New Jersey: John Wiley & Sons.

Griffin, B. and Hesketh, B. (2003). “Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment.” Australia Journal of Psychology. 55(2) : 65-73.

- Goperma C. and Dolai S. (2018). “An Analysis of Factor Influencing Employee Intention to Stay in the Organization.” Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR). Vol. 5, Issue 1: 970 – 983.
- Lim, G. S., Mathis, R. L and Jackson, J. H. (2010). Human Resource Management An Asia Edition. Singapore: Cengage Learning Asia Pte.
- Mobley, W H. (1977). “Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover.” Journal Applied Psychology; 62(2): 237-240.
- Pulakos, E.D., et al. (2000). “Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance.” Journal of Applied Psychology. SJ (4):612-624.
- Yamane, Taro. (1973). Statistic: An Introductory Analysis. อ้างถึงใน สิ้น พันธุ์พินิจ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยาพัฒน์
- Weiten, W., et al. (2009). Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century. 9th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Yong, See Chen., et al. (2017). “Predictors of Intention to Stay and Moderating Role of Gender among Executives in the Malaysian Manufacturing Organizations.” International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 7, Special Issue - 4th International Conference on Educational Research and Practice 2017.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงาน
ระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ มีดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล
คณะบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร. นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป. 454/2563... วันที่ 23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวพรรณทิศา ทศนิยม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานใน
ธุรกิจบรรจุภัณฑ์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้ นักศึกษา
ประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชรีย์ โปสathy)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537
 ที่..... ศป. 457/2563..... วันที่ 23 พฤศจิกายน 2563.....
 เรื่อง..... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาวพรรณทิตา ทักษิณม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง
 “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานใน
 ธุรกิจบรรจุภัณฑ์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้ นักศึกษา
 ประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่..... ศป. 458/2563..... วันที่ 23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง..... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวพรรณชิตา ทักษิณม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานใน
ธุรกิจบรรจุภัณฑ์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษา
ประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์			
1	ท่านรู้สึกทำทนายเมื่อต้องแก้ปัญหาซับซ้อนที่ไม่เคยพบมาก่อน	0.33*	ไม่ผ่าน
2	ท่านสามารถที่จะเสนอวิธีการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ	1	ผ่าน
3	ท่านสามารถแก้ปัญหาซับซ้อนที่ไม่เคยพบมาก่อนได้เป็นอย่างดี	1	ผ่าน
4	ท่านจะพยายามคิดหาทางแก้ไขปัญหาซับซ้อนจนสำเร็จ	1	ผ่าน
5	ท่านขอระดมความคิดจากเพื่อนร่วมงานในการหาแนว ทางแก้ไขปัญหาใหม่	0.67	ผ่าน
6	ท่านขอความเห็นจากบุคคลอื่นหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เพื่อหาแนวทางในการใหม่	0.67	ผ่าน
7	ท่านรับฟังทุกความคิดเห็นจากบุคคลคนอื่นเพื่อหาแนวทางใน การใหม่	0.67	ผ่าน
8	ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	1	ผ่าน
9	ท่านรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในแก้ไขปัญหา	0.67	ผ่าน
10	ท่านศึกษาข้อมูลในหลายด้าน แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกันกับงาน ของท่านเพื่อช่วยให้เกิดการจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1	ผ่าน
11	ท่านนำข้อมูลต่าง ๆ ในองค์กรมาใช้พัฒนาแนวทางในการ แก้ปัญหา	1	ผ่าน
12	ท่านมองหาเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ไข ปัญหา เมื่อวิธีการแก้ปัญหาที่เคยมีไม่ได้ผล	1	ผ่าน
13	ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาใหม่	1	ผ่าน
14	ท่านพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา	1	ผ่าน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านปฏิบัติการต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด			
15	ท่านเข้าใจดีว่าเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอ	0.67	ผ่าน
16	ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้น	1	ผ่าน
17	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง	1	ผ่าน
18	ท่านสามารถบริหารจัดการการทำงานในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	1	ผ่าน
19	ท่านสามารถเข้าใจสถานการณ์การทำงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	1	ผ่าน
20	ท่านวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหที่เป็นไปได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน แม้ว่าเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอมาก่อน	0.67	ผ่าน
21	ท่านตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ด้วยข้อมูลที่มี	1	ผ่าน
22	ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี	0.67	ผ่าน
23	ท่านทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอหรือคาดเดาไม่ได้แล้ว ค่อยตัดสินใจอย่างรอบคอบ	1	ผ่าน
ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล			
24	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน	1	ผ่าน
25	ท่านสามารถเข้ากับบุคคลอื่นเช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ลูกค้า คู่ค้า ได้เป็นอย่างดี	1	ผ่าน
26	ท่านปฏิบัติกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมทุกกาลเทศะ	1	ผ่าน
27	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	1	ผ่าน
28	ทุกคนปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นกันเอง	- 0.33*	ไม่ผ่าน
29	ท่านยอมรับข้อกำหนดในการทำงานร่วมกันในที่ทำงาน	1	ผ่าน
30	ท่านปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	ผ่าน
31	ท่านรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	0.67	ผ่าน
32	ท่านนำข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นมาปรับใช้ในการทำงาน	1	ผ่าน
33	ท่านเข้าใจว่าทุกคนมีมุมมองและความสามารถที่แตกต่างกัน	1	ผ่าน
34	ท่านพยายามทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์	1	ผ่าน
35	ท่านหาโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นนอกเหนือจากเรื่องงาน	1	ผ่าน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้			
36	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	ผ่าน
37	ท่านคิดว่าการเรียนรู้วิธีการใหม่เป็นเรื่องที่น่าตื่นเต้นและท้าทาย	0.33	ไม่ผ่าน
38	ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	1	ผ่าน
39	ท่านพยายามฝึกฝน และทบทวนการทำงานบ่อย ๆ เมื่อ	1	ผ่าน
40	ท่านเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ	0.67	ผ่าน
41	ท่านสามารถปรับกระบวนการ หรือวิธีการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์	1	ผ่าน
42	ท่านมองหานวัตกรรม เทคโนโลยี หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของท่าน	1	ผ่าน
43	ท่านมองหาช่องทางการพัฒนาความสามารถทั้งในงานและนอกงานอยู่เสมอ	1	ผ่าน
44	ท่านนำความรู้ที่ได้เรียนรู้จากที่ต่าง ๆ มาปรับปรุงการทำงานของ ท่าน	0.67	ผ่าน
45	ท่านแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของท่าน	1	ผ่าน
ด้านการจัดการกับความเครียด			
46	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดของตนเองได้ดี	1	ผ่าน
47	ท่านมีวิธีการรักษาระดับความเครียดของสมาชิกในทีม ในสถานการณ์ที่มีความยากลำบากได้	1	ผ่าน
48	ท่านมีสติและใจเย็นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความยากลำบากหรือมีภาระงานมาก	1	ผ่าน
49	ท่านไม่ตื่นตระหนกเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน	1	ผ่าน
50	ท่านสามารถตั้งสติเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนได้อย่างดี	1	ผ่าน
51	ท่านมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการมองหาคนผิด	1	ผ่าน
52	ท่านมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากกระบวนการทำงานมากกว่าความผิดของบุคคล	1	ผ่าน
53	ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน	1	ผ่าน
54	ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุผล โดยไม่นำอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง	1	ผ่าน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
55	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเครียดมากน้อยแค่ไหน	1	ผ่าน
56	ท่านมีบุคลิกภาพสงบและมั่นคง	1	ผ่าน
57	บุคคลอื่นมักขอความเห็นหรือคำแนะนำจากท่าน	1	ผ่าน
58	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมที่ต้องการคำแนะนำได้	0.67	ผ่าน
59	ท่านสามารถร่วมแก้ปัญหาที่เพื่อนร่วมงานได้อย่างใจเย็น	1	ผ่าน
60	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้เป็นอย่างดี เมื่อต้องถกเถียงกันในการหาแนวทางจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น	1	ผ่าน

* หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50)

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
1	ท่านพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและคงจะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป	1	ผ่าน
2	ท่านมีความสุขในการทำงานปัจจุบันจึงอยากจะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปเป็นระยะเวลานาน	1	ผ่าน
3	ท่านพึงพอใจในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	1	ผ่าน
4	ท่านไม่มีความคิดลาออกจากองค์กร	1	ผ่าน
5	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปจนเกษียณ	1	ผ่าน
6	ท่านปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความรู้และทักษะที่มีอย่างเต็มความสามารถ	1	ผ่าน
7	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	-0.33*	ไม่ผ่าน
8	ท่านไม่คิดมองหาช่องทางในการเปลี่ยนอาชีพปัจจุบัน	1	ผ่าน
9	ท่านรู้สึกพึงพอใจในอาชีพของท่าน จนไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น	1	ผ่าน
10	ท่านไม่คิดจะย้ายงานแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า	1	ผ่าน
11	ท่านไม่ลังเลที่จะปฏิเสธหากมีบุคคลอื่นชักชวนให้ไปทำงานอื่น	1	ผ่าน

* หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50)

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามงานวิจัยการปรับตัวในการทำงาน
ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

ข้อ ที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์			.786
1	ท่านสามารถที่จะเสนอวิธีการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ	.378	.766
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาลับซุ่มที่ไม่เคยพบมาก่อนได้เป็นอย่างดี	.438	.767
3	ท่านจะพยายามคิดหาทางแก้ไขปัญหาลับซุ่มจนสำเร็จ	.521	.759
4	ท่านขอระดมความคิดจากเพื่อนร่วมงานในการหาแนวทางแก้ไข ปัญหาใหม่	.249	.770
5	ท่านขอความเห็นจากบุคคลอื่นหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เพื่อ หาแนวทางในการใหม่	.123*	.798
6	ท่านรับฟังทุกความคิดเห็นจากบุคคลคนอื่นเพื่อหาแนวทางใน การใหม่	.408	.777
7	ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญห	.463	.777
8	ท่านรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในแก้ไขปัญห	.475	.773
9	ท่านศึกษาข้อมูลในหลายด้าน แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกันกับงาน ของท่านเพื่อช่วยให้เกิดการจัดการปัญหาย่างสร้างสรรค์	.754	.753
10	ท่านนำข้อมูลต่าง ๆ ในองค์การมาใช้พัฒนาแนวทางในการ แก้ปัญห	.512	.751
11	ท่านมองหาเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ไข ปัญห	.326	.778
12	เมื่อวิธีการแก้ปัญหามีไม่ได้ผล ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยน วิธีการแก้ปัญหใหม่	.184*	.802
13	ท่านพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญห	.519	.762

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด			.839
14	ท่านเข้าใจดีว่าเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอ	.397	.837
15	ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้น	.649	.824
16	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง	.333	.816
17	ท่านสามารถบริหารจัดการการทำงานในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	.544	.816
18	ท่านสามารถเข้าใจสถานการณ์การทำงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	.483	.819
19	ท่านวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้โดยละเอียดถี่ถ้วนแม้ว่าเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอมาก่อน	.543	.817
20	ท่านตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ด้วยข้อมูลที่มี	.476	.828
21	ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี	.502	.820
22	ท่านทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอหรือคาดเดาไม่ได้แล้วค่อยตัดสินใจอย่างรอบคอบ	.469	.825
ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล			.817
23	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน	.291	.837
24	ท่านสามารถเข้ากับบุคคลอื่นเช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ลูกค้า คู่ค้า ได้เป็นอย่างดี	.515	.824
25	ท่านปฏิบัติกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมทุกกาลเทศะ	.397	.816
26	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	.516	.816
27	ท่านยอมรับข้อกำหนดในการทำงานร่วมกันในที่ทำงาน	.639	.819
28	ท่านปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.521	.817
29	ท่านรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	.248	.828

ข้อ ที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
30	ท่านนำข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นมาปรับใช้ในการทำงาน	.533	.820
31	ท่านเข้าใจว่าทุกคนมีมุมมองและความสามารถที่แตกต่าง กัน	.333	.797
32	ท่านพยายามทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลอื่นเพื่อ พัฒนาความสัมพันธ์	.340	.816
33	ท่านหาโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นนอกเหนือจาก เรื่องงาน	.254	.836
ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้			.874
34	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.560	.855
35	ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่าง รวดเร็ว	.296	.868
36	ท่านพยายามฝึกฝน และทบทวนการทำงานบ่อย ๆ เมื่อ	.612	.851
37	ท่านเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ	.698	.845
38	ท่านสามารถปรับกระบวนการ หรือวิธีการทำงานใหม่ให้ สอดคล้องกับสถานการณ์	.519	.860
39	ท่านมองหานวัตกรรม เทคโนโลยี หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการ ปรับปรุงการทำงานของท่าน	.670	.847
40	ท่านมองหาช่องทางการพัฒนาความสามารถทั้งในงานและ นอกรงานอยู่เสมอ	.526	.847
41	ท่านนำความรู้ที่ได้เรียนรู้จากที่ต่าง ๆ มาปรับปรุงการ ทำงานของท่าน	.680	.869
42	ท่านแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมา ปรับปรุงการทำงานของท่าน	.356	.893

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการจัดการกับความเครียด			.853
43	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดของตนเองได้อย่างดี	.475	.834
44	ท่านมีวิธีในการรักษาระดับความเครียดของสมาชิกในทีมในสถานการณ์ที่มีความยากลำบากได้	.447	.849
45	ท่านมีสติและใจเย็นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความยากลำบากหรือมีภาระงานมาก	.416	.832
46	ท่านไม่ตื่นตระหนกเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน	.545	.831
47	ท่านสามารถตั้งสติเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนได้อย่างดี	.550	.836
48	ท่านมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการมองหาคนผิด	.405	.851
49	ท่านมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากกระบวนการทำงานมากกว่าความผิดของบุคคล	.162*	.871
50	ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน	.593	.839
51	ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุผล โดยไม่ใช้อารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง	.475	.846
52	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเครียดมากน้อยแค่ไหน	.592	.836
53	ท่านมีบุคลิกภาพสงบและมั่นคง	.298	.842
54	บุคคลอื่นมักขอความเห็นหรือคำแนะนำจากท่าน	.448	.860
55	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมที่ต้องการคำแนะนำได้	.466	.853
56	ท่านสามารถร่วมแก้ปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างใจเย็น	.558	.835
57	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้เป็นอย่างดี เมื่อต้องถกเถียงกันในการหาแนวทางจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น	.302	.845

*หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2)

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามงานวิจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ข้อ ที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			.901
1	ท่านพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและคงจะทำงานที่ องค์กรนี้ต่อไป	.571	.908
2	ท่านมีความสุขในการทำงานปัจจุบันจึงอยากจะทำงานที่ องค์กรนี้ต่อไปเป็นระยะเวลานาน	.797	.895
3	ท่านพึงพอใจในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	.612	.906
4	ท่านไม่มีความคิดลาออกจากองค์กร	.686	.901
5	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปจนเกษียณ	.766	.896
6	ท่านปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความรู้และทักษะที่มีอย่าง เต็มความสามารถ	.427	.914
7	ท่านไม่คิดมองหาช่องทางในการเปลี่ยนอาชีพปัจจุบัน	.759	.896
8	ท่านรู้สึกพึงพอใจในอาชีพของท่าน จนไม่คิดจะเปลี่ยนไป ทำอาชีพอื่น	.905	.885
9	ท่านไม่คิดจะย้ายงานแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอ ผลตอบแทนที่ดีกว่า	.846	.890
10	ท่านไม่ลังเลที่จะปฏิเสธหากมีบุคคลอื่นชักชวนให้ไป ทำงานอื่น	.423	.916

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัยการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ ง-1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
การปรับตัวในการทำงาน	.941
ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	.811
ด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด	.839
ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล	.817
ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้	.874
ด้านการจัดการกับความเครียด	.871
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.910

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวพรรณชิตา ทศนิยม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์” มีความประสงค์ขอข้อมูลคำตอบของท่าน เพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาการผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานปัญหาในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ต่อไป **แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองอย่างแท้จริงที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น** จึงขอให้ท่านไว้วางใจและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้ แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับในการทำงาน จำนวน 54 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 10 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

พรรณชิตา ทศนิยม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25-34 ปี 35-44 ปี 45 - 54 ปี 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

0 - 5 ปี 6 - 15 ปี 15 - 25 ปี 25 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเรื่อง การปรับตัวในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความคำถาม - การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านสามารถที่จะเสนอวิธีการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ					
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาซับซ้อนที่ไม่เคยพบมาก่อนได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านจะพยายามคิดหาทางแก้ไขปัญหาซับซ้อนจนสำเร็จ					
4	ท่านขอระดมความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่					
5	ท่านรับฟังทุกความคิดเห็นจากบุคคลคนอื่นเพื่อหาแนวทางในการใหม่					
6	ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
7	ท่านรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในแก้ไขปัญหา					

ข้อ	ข้อความ - การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ท่านศึกษาข้อมูลในหลายด้าน แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกันกับงานของท่านเพื่อช่วยให้เกิดการจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
9	ท่านนำข้อมูลต่าง ๆ ในองค์กรมาใช้พัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหา					
10	ท่านมองหาเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา					
11	ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาใหม่					
12	ท่านเข้าใจดีว่าเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอ					
13	ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้น					
14	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง					
15	ท่านสามารถบริหารจัดการการทำงานในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					
16	ท่านสามารถเข้าใจสถานการณ์การทำงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว					
17	ท่านวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน แม้ว่าเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอมาก่อน					
18	ท่านตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ด้วยข้อมูลที่มี					
19	ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี					
20	ท่านทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอหรือคาดเดาไม่ได้แล้วค่อยตัดสินใจอย่างรอบคอบ					
21	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน					
22	ท่านสามารถเข้ากับบุคคลอื่นเช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ลูกค้า คู่ค้า ได้เป็นอย่างดี					
23	ท่านปฏิบัติกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ					
24	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี					
25	ท่านยอมรับข้อกำหนดในการทำงานร่วมกันในที่ทำงาน					
26	ท่านปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
27	ท่านรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น					
28	ท่านนำข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นมาปรับใช้ในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ - การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	ท่านเข้าใจว่าทุกคนมีมุมมองและความสามารถที่แตกต่างกัน					
30	ท่านพยายามทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์					
31	ท่านหาโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นนอกเหนือจากเรื่องงาน					
32	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
33	ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว					
34	ท่านพยายามฝึกฝน และทบทวนการทำงานบ่อย ๆ					
35	ท่านเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ					
36	ท่านสามารถปรับกระบวนการ หรือวิธีการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์					
37	ท่านมองหานวัตกรรม เทคโนโลยี หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของท่าน					
38	ท่านมองหาช่องทางการพัฒนาความสามารถทั้งในงานและนอกงานอยู่เสมอ					
39	ท่านนำความรู้ที่ได้เรียนรู้จากที่ต่าง ๆ มาปรับปรุงการทำงานของท่าน					
40	ท่านแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของท่าน					
41	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดของตนเองได้อย่างดี					
42	ท่านมีวิธีการรักษาระดับความเครียดของสมาชิกในทีม ในสถานการณ์ที่มีความยากลำบากได้					
43	ท่านมีสติและใจเย็นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความยากลำบากหรือมีภาระงานมาก					
44	ท่านไม่ตื่นตระหนกเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน					
45	ท่านสามารถตั้งสติเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนได้อย่างดี					
46	ท่านมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการมองหาคนผิด					
47	ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน					
48	ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุผล โดยไม่นำอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง					

ข้อ	ข้อความ - การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
49	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเครียดมากน้อยแค่ไหน					
50	ท่านมีบุคลิกภาพสงบและมั่นคง					
51	บุคคลอื่นมักขอความเห็นหรือคำแนะนำจากท่าน					
52	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมที่ต้องการคำแนะนำได้					
53	ท่านสามารถร่วมแก้ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างใจเย็น					
54	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้เป็นอย่างดี เมื่อต้องถกเถียงกันในการหาแนวทางจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเรื่อง ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ - ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและคงจะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป					
2	ท่านมีความสุขในการทำงานปัจจุบันจึงอยากจะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปเป็นระยะเวลานาน					
3	ท่านพึงพอใจในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
4	ท่านไม่มีความคิดลาออกจากองค์กร					
5	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปจนเกษียณ					
6	ท่านปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความรู้และทักษะที่มีอย่างเต็มความสามารถ					
7	ท่านไม่คิดมองหาช่องทางในการเปลี่ยนอาชีพปัจจุบัน					
8	ท่านรู้สึกพึงพอใจในอาชีพของท่าน จนไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น					
9	ท่านไม่คิดจะย้ายงานแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า					
10	ท่านไม่ลังเลที่จะปฏิเสธหากมีบุคคลอื่นชักชวนให้ไปทำงานอื่น					

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จนจบ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางสาวพรรณทิศา ทศนิยม
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	15/2 หมู่ 1 ตำบลคลองมะเดื่อ อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมอุตสาหการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี