



อิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อ
การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายโดยมีบรรยากาศองค์การที่
สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

EFFECT OF WORK PERSONALITY, WORK COMPETENCIES AND WORK GOALS ON
WORK ADJUSTMENT AMONG NEWLY RECRUITED GAY MALE EMPLOYEES :THE

ฐิติกาญจน์ ศุภรางกูร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

อิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อ
การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายโดยมีบรรยากาศองค์การที่
สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECT OF WORK PERSONALITY, WORK COMPETENCIES AND WORK GOALS ON
WORK ADJUSTMENT AMONG NEWLY RECRUITED GAY MALE EMPLOYEES :THE
MODERATION ROLE OF LGBT SUPPORTIVE WORKPLACE CLIMATE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อ
การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายโดยมีบรรยากาศองค์การที่
สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

ของ

ฐิติกาญจน์ ศุภรางกูร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่อง การทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปร กำกับ
ผู้วิจัย	ฐิติกาญจน์ ศุภรางกูร
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิธัญญา วัฒนโธ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะใน
การทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย (2) เพื่อ
ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการ
ปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลาย
ทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ ตัวอย่างวิจัย คือ พนักงานใหม่ที่มีอายุงานหรือได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ไม่เกิน 1 ปี
และเป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต และ
จังหวัดในปริมณฑล จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
จำนวน 136 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยมาตร
วัด 5 ฉบับ ได้แก่ มาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน มาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน มาตรวัดสมรรถนะใน
การทำงาน มาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน และมาตรวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลาย
ทางเพศ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกมาตรวัดไปยังชุมชนออนไลน์ของกลุ่มชายรักชาย การวิจัยนี้ใช้การ
วิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อนเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะใน
การทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่ม
ชายรักชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta=.305$, $\beta=.314$, และ $\beta=.389$ ตามลำดับ) แต่บรรยากาศ
องค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับในอิทธิพลของบุคลิกภาพใน
การทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่
ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

คำสำคัญ : การปรับตัวในการทำงาน, บุคลิกภาพในการทำงาน, สมรรถนะในการทำงาน, เป้าหมายเรื่อง
ทำงาน, บรรยากาศองค์การ, พนักงานใหม่ชายรักชาย

Title	EFFECT OF WORK PERSONALITY, WORK COMPETENCIES AND WORK GOALS ON WORK ADJUSTMENT AMONG NEWLY RECRUITED GAY MALE EMPLOYEES :THE MODERATION ROLE OF LGBT SUPPORTIVE WORKPLACE CLIMATE
Author	THITIKARN SUPARANGKOON
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Assistant Professor Vitanya Vanno

The aims of this study are as follows: (1) to study the effect of work personality, work competencies and work goals on work adjustment among newly recruited gay male employees; and (2) to study the effect of work personality, work competencies and work goals on work adjustment among newly recruited gay male employees and the moderating role of LGBT supportive workplace climate. The participants recruited by purposive sampling were 136 newly recruited gay male employees who were tenured or holding a current position for less than one year, working in organizations in the Bangkok metropolitan region included 50 districts and five provinces, namely Nakhon Pathom, Nonthaburi, Pathum Thani, Samut Prakan and Samut Sakhon. The five instruments included work adjustment scale, work personality scale, work competencies scale, work goals scale, and LGBT supportive workplace climate scale which were distributed to participants at gay male online communities and Hierarchical regression analysis was performed to test the hypothesis. The results revealed that work personality ($\beta = .305$), work competencies ($\beta = .314$), and work goals ($\beta = .389$) had a significantly positive effect on work adjustment among newly recruited gay male employees ($p < .001$) whereas there was no a significant moderating role of LGBT supportive workplace climate on work personality, work competencies and work goals on work adjustment among newly recruited gay male employees and analyzing the interaction effect between the independent variables and the moderated variable.

Keyword : Work adjustment, Work personality, Work competencies, Work goals, Work place climate, Newly Recruited Gay Men Employees

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งเปิดโอกาสทางด้านความคิดและประสบการณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเพื่อนำไปแก้ไขให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ทางวิชาการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ท่านอาจารย์สละเวลาอันมีค่าในการเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อมราพร สุกรการ ผู้เป็นทั้งคณะกรรมการสอบเค้าโครง และคณะกรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีและแก้ไขสิ่งบกพร่องในการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนสกุล อาจารย์ ดร.ปิยพงศ์ คล้ายคลึง และอาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว ผู้เป็นคณะกรรมการสอบเค้าโครง ที่ได้ให้คำชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยนี้ให้มีความเหมาะสม และถูกต้องตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ ป้ายเที่ยง รองศาสตราจารย์ ดร.ทองหล่อ วงษ์อินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรวงษ์ จุลสวัสดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ พวงยาณี ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจมาตรฐาน พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่ดีแก่งานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.ม. จิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ และสมบัติอันมีค่าเพื่อการศึกษาและการทำงานในอนาคตของผู้วิจัย อีกทั้งเพื่อนนิสิตจิตวิทยาประยุกต์ทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจ และสนับสนุนทางจิตใจด้วยกันเสมอ

ขอกราบขอบพระคุณ นายศักดิ์ ศุภรางกูร ผู้เป็นบิดาที่รักยิ่งของผู้วิจัย ผู้วิจัยมีความมานะ อดทน และผ่านอุปสรรคทั้งหลายมาได้ด้วยความรัก ความห่วงใย และกำลังใจจากท่าน

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์อันเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องรำลึกถึงความรักของบุพการี ตลอดจนพระคุณของครูอาจารย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จิตติกาญจน์ ศุภรางกูร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ	1
คำถามวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
ตัวแปรในการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
นิยามปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การปรับตัวในการทำงาน	12
กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT).....	24
บุคลิกภาพในการทำงาน	28
สมรรถนะในการทำงาน	32
เป้าหมายเรื่องการทำงาน	36

บรรยากาตองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ	40
กรอบแนวคิดการวิจัย	45
สมมติฐานวิจัย	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย	62
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	64
ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	73
วิธีการดำเนินการวิจัย	73
สรุปผลการวิจัย	73
การอภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	78
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก	90
ภาคผนวก ข	95
ภาคผนวก ค	97

ภาคผนวก ง	112
ภาคผนวก จ	128
ประวัติผู้เขียน.....	140



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตัวอย่างมาตรการปรับตัวในการทำงาน.....	50
ตาราง 2 ตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน	52
ตาราง 2 ตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน (ต่อ)	53
ตาราง 3 ตัวอย่างมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน.....	55
ตาราง 4 ตัวอย่างมาตรเป้าหมายเรื่องการทำงาน	57
ตาราง 5 ตัวอย่างมาตรวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ	59
ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (n=136).....	62
ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (n=136) (ต่อ).....	63
ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (n=136) (ต่อ).....	64
ตาราง 7 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรที่ศึกษา (n=136).....	64
ตาราง 7 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรที่ศึกษา (n=136) (ต่อ).....	65
ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน เป้าหมายเรื่องการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้ มีความหลากหลายทางเพศ (n=136)	65
ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน เป้าหมายเรื่องการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้ มีความหลากหลายทางเพศ (n=136) (ต่อ)	66
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (n=136).....	67
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (n=136) (ต่อ).....	68
ตาราง 10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย	71
ตาราง 10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย (ต่อ)	72

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Dawis, 2005)	15
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย	46
ภาพประกอบ 3 กราฟแสดงความสัมพันธ์บุคลิกภาพในการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยมีบรรยากาศองค์ที่สนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ	69
ภาพประกอบ 4 กราฟแสดงความสัมพันธ์สมรรถนะในการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยมีบรรยากาศองค์ที่สนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ	70
ภาพประกอบ 6 กราฟแสดงความสัมพันธ์เป้าหมายเรื่องการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยมีบรรยากาศองค์ที่สนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ	71

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การปรับตัวในการทำงาน (work adjustment) คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยเกี่ยวข้องกับวิธีการปรับตัวของพนักงานให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบในงาน และวิธีการปรับใช้ความสามารถของพนักงานให้เหมาะสมกับงานหรือสิ่งแวดล้อมในองค์การ (Dahiling & Librizzi, 2015 as cited in Na-nan, Joungtrakul, & Dhienhirun, 2018) อีกทั้งยังเป็นสภาวะจิตใจของบุคคล (psychological state) เป็นความรู้สึกสบายใจ หรือความรู้สึกผ่อนคลายกับสิ่งที่ได้พบในสิ่งแวดล้อมขององค์การ (Na-Nan & Pukkeeree, 2013) และเป็นการรับรู้ถึงความคาดหวังในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งใหม่ ๆ ของพนักงาน (Ghosh, Qureshi & Tsangarides, 2013 as cited in Na-nan et al., 2018)

นักวิชาการหลายท่านสนับสนุนความสำคัญของการปรับตัวในการทำงานโดยอธิบายว่าผู้ที่ปรับตัวได้ดีจะสามารถนำองค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ในทุกสถานการณ์ เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะอยู่ในตำแหน่งของผู้นำในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Robbins & Coulter, 2012 อ้างถึงใน ญญาณี บุญทองคำ, พระครูกิตติชัยกาญจน์, พระครูอุดมธรรมจารี, & พระมหาญาณวัชร อติพโล, 2559) พนักงานที่ปรับตัวได้ดีย่อมทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ เช่น เกิดความทุ่มเทความสามารถที่มีต่องานและองค์การ ลดปัญหาประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาการหมุนเวียนงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน (สุรพล อินทุราม, 2543) พนักงานที่มีระดับการปรับตัวในการทำงานสูงจะสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลสูงกลับคืนให้แก่องค์การ (Na-nan et al., 2018) นอกจากนี้ ผลวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ทำงานได้อย่างเป็นมืออาชีพตามเป้าหมายขององค์การ มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเพื่อสร้างนวัตกรรมจากการทำงาน เอาใจใส่และสนับสนุนการแสดงศักยภาพในการทำงาน นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีความยอมรับนับถือ เข้าใจ และมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานได้ (สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน และ สันติธร ภูริภักดี, 2562)

ผลสำรวจของจีอบไทยดอทคอม (MGR Online, 2560) สำรวจความคิดเห็นฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานใหม่ในประเทศไทย พบว่าปัญหาหนึ่งในการทำงานของคนรุ่นใหม่ คือ ปัญหาการปรับตัวเข้าสู่โลกของการทำงาน โดยเป็นความคิดเห็นจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงานใหม่คิดเป็นร้อยละ 11.55 และร้อยละ 10.55 จากปัญหาทั้งหมด โดยถูกจัดเป็นปัญหาลำดับที่ 3 จาก 5 ลำดับ เช่นเดียวกับผลสำรวจเนชั่นออนไลน์ในปี 2012 อ้างถึงใน Na-Nan and Pukkeeree (2013) ซึ่งสำรวจพนักงานใหม่ที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็ก กลางและใหญ่จำนวน 305 แห่ง ก็พบว่าพนักงานใหม่มีปัญหาการปรับตัวในการทำงาน การปรับตัวในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับพนักงานใหม่ ซึ่งองค์กรควรจะทำให้มีความสำคัญเพื่อไม่ให้ปัญหาการปรับตัวในการทำงานส่งผลกระทบกับการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิ่นนก วงศ์ปิ่นเพชร (2557) ที่ได้กล่าวถึงในการศึกษาเรื่องแนวคิดการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ในองค์กรว่า “การเข้ามาของพนักงานใหม่ในองค์กร เป็นช่วงสำคัญของการเป็นสมาชิกขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อคงอยู่หรือการออกจากองค์กรได้ ขึ้นอยู่กับว่าการปรับตัวของบุคคลจะสร้างความกลมกลืนและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมหรือบริบทขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด” โดยผลกระทบจากการปรับตัวไม่ได้ของพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความเครียด เกิดความคับข้องใจ เกิดความผิดหวังในบริบทหรือสภาพแวดล้อมใหม่ จนสูญเสียกำลังใจในการทำงาน Na-Nan และ Pukkeeree (2013) as cited in Na-nan (2019) และจะทำให้องค์กรไม่ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สูญเสียพนักงานและสูญเสียค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น (Na-nan, 2019) การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งกับตัวพนักงานเองและองค์กรด้วย

นอกจากนี้ พนักงานเก่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานหรือบทบาทใหม่ในองค์กรเดิม ก็ต้องการการปรับตัวในการทำงานใหม่เช่นเดียวกัน พนักงานกลุ่มนี้มักจะเกิดความกังวลเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาที่มีมากขึ้นหรือแตกต่างจากเดิม ความกังวลในเรื่องงาน และบทบาทใหม่ที่จะต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้ และบางกรณีก็จะต้องปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพหรือเอกลักษณ์ส่วนบุคคลเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหรือบทบาทใหม่ที่ได้รับ (Ellis, 2018 as cited in Eleni Zoe, 2019; Nicholson, 1984) ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดได้เช่นเดียวกัน โดยการพยายามเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับงานอาจทำให้บุคคลสูญเสียความเป็นตัวเอง จนเกิดความกดดันส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางจิตใจ และทำให้ปรับตัวไม่ได้ในที่สุด (Na-Nan และ Pukkeeree, 2013 as cited in Na-nan, 2019) ทั้งนี้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ทั้งพนักงานเข้าใหม่และพนักงานที่ได้รับตำแหน่งใหม่ ส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาในการปรับตัว

ไม่เกิน 1 ปีหลังจากเข้าสู่องค์กรหรือดำรงตำแหน่งนั้น (Gajda, 2019; Hall-Ellis, 2014 อ้างถึงใน ณรงค์ชัย กายณ์ดู่, 2561) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานเข้าใหม่ และพนักงานที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี โดยจะเรียกรวมกันว่าพนักงานใหม่

การศึกษาการปรับตัวในการทำงานในการวิจัยนี้อธิบายได้ด้วยโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งอธิบายว่าโครงสร้างของการปรับตัวในการทำงานเกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยในที่ทำงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) บุคลิกภาพในการทำงาน (work personality) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในการทำงาน 2) สมรรถนะในการทำงาน (work competencies) เป็นศักยภาพของพนักงานในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่จำเป็นต้องใช้ในงาน รวมถึงทักษะทางสังคม การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความสามารถในการสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือ และ 3) เป้าหมายเรื่องการทำงาน (work goal) เป็นตัวเลือกด้านการทำงานของบุคคลที่สร้างขึ้นในช่วงวัยเรียน มีความเป็นจริง เป็นสิ่งที่มีความเข้มข้นและสามารถวัดได้ ส่วนปัจจัยในที่ทำงาน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรและความคาดหวังเชิงพฤติกรรม (organizational culture and behavioral expectations) 2) ความต้องการของงานและความต้องการทักษะในการทำงาน (job demands and skill requirements) 3) รางวัลและโอกาสที่ให้กับพนักงาน (rewards and opportunities available to the worker) ซึ่ง Hershenson (1996) เชื่อว่าปัจจัยเหล่านี้จะถูกพัฒนาขึ้นอย่างเป็นขั้นตอนตลอดช่วงอายุขัยของบุคคล โดยจะเริ่มต้นตั้งแต่ช่วงวัยแบเบาะ วัยก่อนเข้าเรียน วัยเรียน ตลอดจนถึงช่วงเตรียมตัวเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล เนื่องจากผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาตัวแปรระดับบุคคลที่จะส่งผลต่อกระบวนการปรับตัวในการทำงานภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าพนักงานจะต้องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีปัจจัยในที่ทำงานเป็นอย่างไร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานของบุคคลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่

โมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) อธิบายว่าบุคลิกภาพในการทำงาน ถูกสร้างขึ้นมาเป็นลำดับแรก เริ่มต้นขึ้นในวัยเด็กและพัฒนาต่อเนื่องแม้กระทั่งบุคคลเติบโตเป็นผู้ใหญ่แล้วก็ตาม โดยช่วงแรกจะได้รับอิทธิพลจากครอบครัว ต่อมาจะได้รับอิทธิพลจากเพื่อน ครู สังคมโรงเรียนในวัยเรียน และจะรับอิทธิพลต่างๆต่อเนื่องมาจนถึงวัยทำงาน โดยบุคคลจะ

เรียนรู้และเลียนแบบผู้มีอิทธิพลต่างๆในแต่ละช่วงวัยเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานขึ้นให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในช่วงเวลานั้น ส่วน

สมรรถนะในการทำงาน ถูกอธิบายในโมเดลว่าเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นระหว่างวัยเรียน โดยบุคคลจะเริ่มสร้างวิธีการนำเสนอและการแสดงออกความคิด เรียนรู้ทักษะทางสังคมและทักษะจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งล้ำค่าในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน โดยโรงเรียนจะเตรียมความพร้อมทางวิชาการ (academic behavior) เพื่อให้บุคคลเกิดความเข้าใจในความสามารถ ความถนัด ความสนใจของตนเอง เพื่อวางแผนเป้าหมายการทำงานและพัฒนาพฤติกรรมในการทำงาน (work behavior) ที่เหมาะสมจากบุคลิกภาพเดิมที่ถูกสร้างขึ้นในวัยเด็กเพื่อการทำงานในอนาคต ส่วน

เป้าหมายเรื่องการทำงาน เกิดขึ้นเป็นลำดับสุดท้ายตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Heshenson ในช่วงปลายของวัยเรียน เมื่อบุคคลกำลังเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่โลกแห่งการทำงาน บุคคลจะสำรวจตนเองและรวบรวมเอกลักษณ์ทางอาชีพ (vocational identity) เพื่อกำหนดเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีความเป็นจริง และบุคคลเชื่อมั่นในการตั้งเป้าหมายนี้ของตนเองได้

การศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานของบุคคลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษากับกลุ่มเป้าหมายพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย เนื่องจากผลสำรวจพบว่าพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศมักจะเผชิญกับปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน (UNDP, 2019) พนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศจึงอาจจะเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความจำเป็นต้องปรับตัวในการทำงานอย่างมาก โดยการศึกษาของ Andras Tilcsik (2011) เกี่ยวกับการกีดกันการจ้างงานในเกย์ที่เปิดเผยตัวตนในสหรัฐอเมริกา ระบุว่าผู้หางาน (job seekers) และพนักงานใหม่พยายามปิดบังอัตลักษณ์และรสนิยมทางเพศของตนเพื่อหลีกเลี่ยงการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง โดยเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออก (dilemma) ไปพร้อมๆกับการปรับตัวในการทำงานซึ่งมีความยากลำบากและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของคนกลุ่มนี้ในองค์กร นอกจากนี้ Russon & Schmidt (2014) as cited in Rosvall, Blomqvist, and Nylén (2020) กล่าวเพิ่มเติมว่ากลุ่มวัยรุ่นที่มีความหลากหลายทางเพศมักมีปัญหาในการเลือกอาชีพมากกว่ากลุ่มวัยรุ่นทั่วไปเนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากครอบครัวเกี่ยวกับการพัฒนาตัวตนและการแนะแนวทางด้านอาชีพ ทำให้มีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานตามมา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัว

ในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีการเปิดเผยอัตลักษณ์มากที่สุดในปัจจุบัน (Bowman, 2003 as cited in Gedro, 2009) โดยตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่ออิทธิพลดังกล่าว คือ “บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ” ซึ่งเป็นบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่อาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ โดยมีผลการศึกษาพบว่า หากองค์การมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานกลุ่มดังกล่าวก็จะสามารถยกระดับสวัสดิภาพของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Liddle และคนอื่นๆ, 2004 as cited in Velez & Moradi, 2012) และมีส่วนช่วยพัฒนาความสามารถในที่ทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ได้ อย่างไรก็ตาม ผลสำรวจ “รับได้ แต่ไม่สูงลิ้น” ของโครงการพัฒนาสหประชาชาติ (UNDP, 2019) กลับพบว่ามีการเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานอยู่ไม่น้อย โดยการเลือกปฏิบัตินี้มี 2 รูปแบบคือ 1) แบบเป็นทางการ ซึ่งพบได้ในเงื่อนไขการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียม ขั้นตอนการรับเข้าทำงาน การถูกไล่ออกจนถึงการถูกปฏิเสธไม่ให้เลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีทางเพศ อัตลักษณ์และ/หรือการแสดงออกทางเพศ และ 2) แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งพบได้ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การถูกระรานและถูกปฏิบัติไม่ดีโดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานให้เกิดความสอดคล้องกับองค์การและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ตามข้อค้นพบของการศึกษาของ Huffman, 2004; Liddle และคนอื่นๆ, 2004; Lyons, Brenner & Fassinger, 2005 as cited in Velez and Moradi (2012) พบว่า การรับรู้การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนส่งผลต่อความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลและองค์การ (P-O fit) ความพึงพอใจในงาน และเจตนาในการลาออก และการศึกษาแบบการวิเคราะห์ห่อหุ้ม (meta-analysis) พบว่า สถานที่ทำงานที่สนับสนุนความเป็นอยู่ของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (supportive workplace) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับเจตคติต่อการทำงานและความเครียดทางจิตใจของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Webster, Adams, Maranto, Sawyer, & Thoroughgood, 2018) ทั้งนี้องค์การแต่ละแห่งจะมีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนหรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศแตกต่างกัน ซึ่งบรรยากาศขององค์การในลักษณะนี้น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่ออิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานของบุคคลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย กล่าวคือ ระดับของอิทธิพลของบุคลิกภาพการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของ

พนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายอาจมีระดับความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปเมื่อมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเข้ามามีส่วนร่วมในการทำนุภาพการปรับตัวในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะของการสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

คำถามวิจัย

1.บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานส่งผลต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายหรือไม่ อย่างไร

2.อิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายจะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อพนักงานชายรักชายมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

2.เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ด้านวิชาการ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย และทำให้ทราบบทบาทของการรับรู้บรรยากาศที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานของบุคคลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายซึ่งเป็นการนำตัวแปรทางจิตวิทยาระดับบุคคลมาศึกษาพร้อมกับตัวแปรระดับองค์การของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มหนึ่ง จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบแนวคิด

ทฤษฎีทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และการนำองค์ความรู้ทางจิตวิทยามาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคคล และพฤติกรรมองค์การ

ด้านองค์การ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบแนวทางสำหรับการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย และทำให้ความสำคัญกับนโยบายและบรรยากาศองค์การที่จะช่วยส่งเสริมการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้เพื่อให้สามารถทำงานได้เป้าหมายขององค์การโดยการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานที่มีความเหมาะสม การเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ให้พร้อมต่อการทำงาน ทั้งด้านนิสัยการทำงาน ทักษะด้านจิตใจและทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน เป็นต้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานใหม่ที่มีอายุงานหรือได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ไม่เกิน 1 ปี และเป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดในปริมณฑล จำแนกเป็น จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต และปริมณฑล จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานใหม่ที่มีอายุงานหรือได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ไม่เกิน 1 ปี และเป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต และจังหวัดในปริมณฑล จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จำนวน 136 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

บุคลิกภาพในการทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน

เป้าหมายเรื่องการทำงาน

2. ตัวแปรกำกับ

บรรยากาศขององค์กรที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

3. ตัวแปรตาม

การปรับตัวในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย (newly recruited gay employee) หมายถึง บุคลากรเข้าใหม่หรือบุคลากรที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ในองค์กรต่างๆ ในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี และเป็นพนักงานกลุ่มชายรักชาย

นิยามปฏิบัติการ

1. การปรับตัวในการทำงาน (work adjustment) หมายถึง ผลลัพธ์ของความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมบทบาทการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

งานวิจัยนี้วัดการปรับตัวในการทำงาน โดยใช้มาตรวัดที่พัฒนาขึ้นตามนิยามการปรับตัวในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) พฤติกรรมบทบาทการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติตามตำแหน่งในที่ทำงาน อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังเชิงพฤติกรรมขององค์กร 2) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพและปริมาณของผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคคล 3) ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานของบุคคล มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดมากแสดงว่ามีการปรับตัวในการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดน้อย

2. บุคลิกภาพในการทำงาน (work personality) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งสะท้อนจากการเป็นผู้ที่มีอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน การมีแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงาน

งานวิจัยนี้วัดบุคลิกภาพในการทำงาน โดยใช้มาตรวัดที่พัฒนาขึ้นตามนิยามบุคลิกภาพในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) อัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงตัวตนของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเมื่อปฏิบัติงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามและรักษาความพยายามที่มีต่อเป้าหมายองค์กร 3) จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าต่อการทำสิ่งที่ถูกต้องในสังคม และความเชื่อว่างานเป็นสิ่งที่มีความหมายใน ซึ่งทำให้บุคคลเคารพ ซินชมและเต็มใจที่จะร่วมทำงานหนัก มาตรฐานที่ใช้วัดบุคลิกภาพในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริยที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดมากแสดงว่ามีบุคลิกภาพในการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดน้อย

3. สมรรถนะในการทำงาน (work competencies) หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและประโยชน์สูงสุดขององค์กร เป็นความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่จำเป็นต้องใช้ในงาน รวมถึงทักษะทางสังคม การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความสามารถในการสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในองค์กร

งานวิจัยนี้วัดสมรรถนะในการทำงาน โดยใช้มาตรวัดที่พัฒนาขึ้นตามนิยามสมรรถนะในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) นิสัยการทำงาน หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น ความสามารถที่จะทำงานในกลุ่ม การสื่อสารที่เป็นความริเริ่ม การคล้อยตามกฎระเบียบ และการแต่งกายอย่างเหมาะสม 2) ทักษะจิตใจ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการฝึกฝนประกอบด้วยความเชื่อมั่น การควบคุมความวิตกกังวล ความเตรียมพร้อมด้านจิตใจ และการมีสมาธิจดจ่อ 3) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน หมายถึง การตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อการบังคับบัญชา และการเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงาน มาตรวัดที่ใช้วัดสมรรถนะในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริยที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดมากแสดงว่ามีสมรรถนะในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดน้อย

4. เป้าหมายเรื่องการทำงาน (work goal) หมายถึง การที่พนักงานกำหนดตัวเลือกด้านการทำงานในช่วงเปลี่ยนผ่านจากการเรียนเข้าสู่การทำงาน ซึ่งประเมินจากความชัดเจนและความแน่วแน่ในความสนใจ ความถนัด ความสามารถและบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพหรือการทำงานในอนาคตของตนเอง

งานวิจัยนี้วัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน โดยใช้มาตรวัดที่พัฒนาขึ้นตามนิยามเป้าหมายเรื่องการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) มาตรวัดที่ใช้วัดเป้าหมายเรื่องการทำงานในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริยที่สุด

ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดมากแสดงว่ามีเป้าหมายเรื่องการทำงานชัดเจนกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดน้อย

5. บรรยากาของค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT supportive workplace climate) หมายถึง การที่พนักงานมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อพนักงานชายรักชายให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีสถานะต่อเนื่อง และเป็นมิตร โดยไม่ทำให้รู้สึกว่าคุณเลือกปฏิบัติ เช่น การกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ส่งเสริมการปรับตัวระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ และระหว่างพนักงานชายรักชายกับพนักงานทั่วไป

งานวิจัยนี้วัดบรรยากาของค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยปรับปรุงมาตรวัด LGBT Climate Inventory (LGBTCL) ของ (Liddle, Luzzo, Hauenstein, & Schuck, 2004) ให้สอดคล้องกับลักษณะของตัวอย่างวิจัย มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดมากแสดงว่ารับรู้ว่ามีบรรยากาขององค์กรที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดน้อย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามหัวข้อเรียงลำดับดังนี้

1. การปรับตัวในการทำงาน

- 1.1 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน
- 1.3 องค์ประกอบและการวัดการปรับตัวในการทำงาน
- 1.4 การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่

2. กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT)

- 2.1 ความหมายของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- 2.2 ภาพลักษณ์ด้านอาชีพของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- 2.3 กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับการปรับตัวในการทำงาน

3. บุคลิกภาพในการทำงาน

- 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพในการทำงาน
- 3.2 องค์ประกอบและการวัดของบุคลิกภาพในการทำงาน
- 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

4. สมรรถนะในการทำงาน

- 4.1 ความหมายของสมรรถนะในการทำงาน
- 4.2 องค์ประกอบและการวัดสมรรถนะในการทำงาน
- 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

5. เป้าหมายเรื่องการทำงาน

- 5.1 ความหมายของเป้าหมายเรื่องการทำงาน
- 5.2 องค์ประกอบและการวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน
- 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเรื่องการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

6. บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

6.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

6.2 ประโยชน์ของการสร้างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

6.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับการปรับตัวในการทำงาน

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

8. สมมติฐานวิจัย

การปรับตัวในการทำงาน

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานประกอบด้วย หัวข้อความหมายของการปรับตัวในการทำงาน ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ครอบคลุมถึงองค์ประกอบและการวัดการปรับตัวในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัว (adjustment) หมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ (need) แสดงออกเมื่อบุคคลต้องการสร้างความสมดุลให้กับตนเองเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ โดยเมื่อความต้องการได้รับการเติมเต็มจะหมายถึงบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ บุคคลที่ปรับตัวได้ดีคือ บุคคลที่ยอมรับความเป็นจริง (realistic) และมีความสุขได้ โดยระยะยาวจะสามารถลดความคับข้องใจ (frustrations) ความตึงเครียด (tensions) และความวิตกกังวล (anxieties) ให้อยู่ในระดับน้อยที่สุดได้ (Minimum) (Hulin & Smith, 1967)

สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association) ให้ความหมายของการปรับตัวว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) พฤติกรรม (Behavioral) หรือทั้งสองอย่าง โดยบุคคลรับรู้ถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลงของตนเอง การปรับตัวมักจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันหรือการเปลี่ยนแปลง ความผิดปกติใด ๆ หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมิได้คาดหวัง บุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเป็นบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการทางสุขภาพได้ดี มีการ

แสดงออกทางสังคม และการตอบสนองทางจิตวิทยาต่อสถานการณ์และความประสงค์ได้อย่างเหมาะสม (APA, n.d.-a)

สำหรับการปรับตัวในการทำงาน (work adjustment) นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย เช่น

Savickas et al. (2009) อ้างถึงใน วราภรณ์ หนูสมตน (2562) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน ว่าเป็นความพร้อมของบุคคลในการใช้ความสามารถ เจตคติเพื่อแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เช่นเดียวกับ สุรพล อินทุราม (2543) ที่ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน ว่าเป็นความพร้อมของบุคคลในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร และมีความพร้อมในการเผชิญปัญหาหรือพร้อมที่จะแก้ไขอุปสรรค เพื่อให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การปรับตัวในการทำงานยังได้รับการอธิบายในเชิงความสามารถของบุคคล สุเพ็ญเพ็ญ แดงน้ำ (2542) อธิบายว่าการปรับตัวในการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญห เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาซึ่ง กล่าวหาญ ณ น่าน (2557) อธิบายว่าการปรับตัวในการทำงานจะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร และเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

การปรับตัวในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล โดย กล่าวหาญ ณ น่าน (2557) และ Walsh (2003) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล-องค์กร (สิ่งแวดล้อม) มีผลต่อความพึงพอใจงานการทำงาน (job satisfaction) ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการชี้วัดระดับความสามารถหรือประสิทธิภาพในการปรับตัวด้านอาชีพของบุคคล (ดวงรัตน์ พิทักษ์, 2540) และ Hershenson (1996) ได้ระบุว่าการปรับตัวในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมบทบาทการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน

จากการทบทวนความหมายของการปรับตัวในการทำงาน สรุปได้ว่าการปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมบทบาทการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

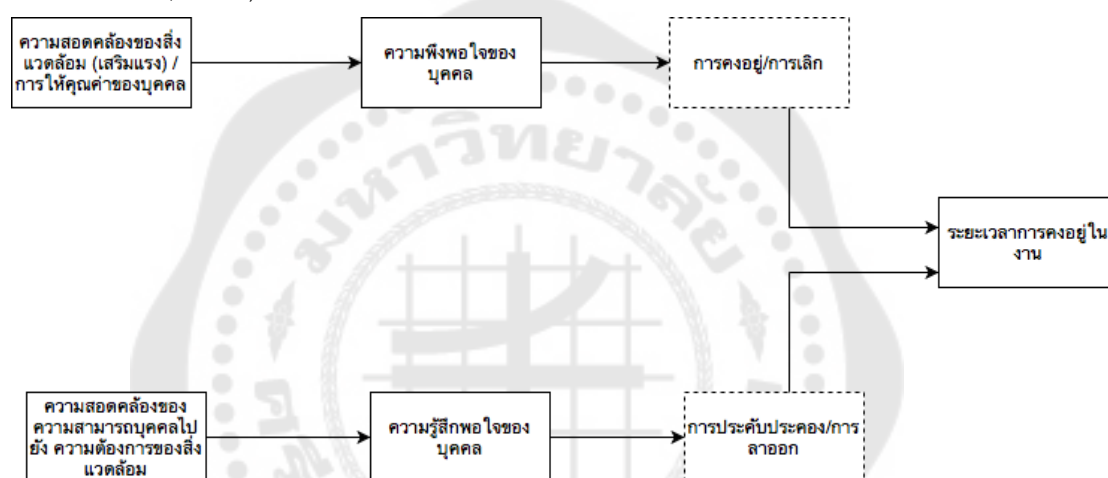
ผู้วิจัยทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งพบว่าทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานของการวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด ประกอบด้วย 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของดาวิสและลอฟควิส ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของนิโคลสัน และโมเดลการปรับตัวในการทำงานของเฮอร์เซนสัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของดาวิสและลอฟควิส

ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของ Dawis and Lofquist (1984) (Minnesota the theory of work adjustment : TWA) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง และยังถูกนำไปใช้อ้างอิงโดยหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ด้านสาธารณสุขและสวัสดิการแรงงาน Eggerth (2008) ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นจากจิตวิทยาอาชีพ (vocational psychology) โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับสถานที่ทำงาน การบริหารงานของฝ่ายบริหารหรือองค์กร โดยเมื่อความต้องการของฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหารหรือองค์กรสอดคล้องกัน ทั้งสองฝ่ายจะทำงานร่วมกันอย่างเกิดประสิทธิผล แต่เมื่อใดเกิดการเปลี่ยนแปลงจนขัดขวางความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับความต้องการของฝ่ายบริหารหรือองค์กรก็จะเกิดความพยายามในการฟื้นฟูให้สภาพการณดังกล่าวกลับมาเรียกว่า “การปรับตัวในการทำงาน” Dawis and Lofquist (1984)

ทฤษฎี TWA อธิบายว่า “งาน (work)” คือ ปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสอดคล้องสมดุลระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน โดยการจัดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน และเงื่อนไข สิทธิประโยชน์ของบุคคล เช่น ความปลอดภัย ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมและบุคคลจะต้องเติมเต็มความต้องการของกันและกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ปฏิสัมพันธ์ได้รับการรักษาให้คงอยู่ เมื่อความต้องการของทั้งสองฝ่ายตรงกันจะเรียกว่า “สอดคล้องกัน (correspondence)” เมื่ออธิบายตามทฤษฎีนี้ การปรับตัวในการทำงาน คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการบรรลุผล (achieving) และการรักษา (maintaining) ความสอดคล้อง (correspondence) ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารหรือองค์กรให้คงอยู่ โดยการปรับตัวในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ (satisfaction) ของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมในงาน (work environment) และความรู้สึกพอใจของสิ่งแวดล้อมในงานต่อบุคคล (satisfactoriness)

Dawis and Lofquist (1984) อธิบายทฤษฎี TWA ว่า ความสอดคล้องของสิ่งแวดล้อมเป็นการเสริมแรงสภาพการทำงานของคน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันความสอดคล้องของความสามารถส่วนบุคคลกับสิ่งแวดล้อมก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเช่นกัน ส่งผลต่อการลดอัตราการลาออก ช่วยระดับประคองให้ทำงานได้ต่อไป ซึ่งส่งผลต่อความคงอยู่ในงาน (tenure) ที่จัดว่าเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปรับตัวในการทำงาน โดยระยะเวลาการคงอยู่ในงานสามารถพยากรณ์ได้จากความสอดคล้องของบุคลิกภาพในการทำงาน (work personality) ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในงาน (department of psychology at university of Minnesota, 2020) ซึ่งอธิบายได้ตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Dawis, 2005)

ทั้งนี้ทฤษฎี TWA ไม่ได้ระบุการปรับตัวในการทำงานไว้ในกรอบแนวคิดของทฤษฎีโดยตรง แต่เป็นการอธิบายการปรับตัวในการทำงานว่าจะเกิดขึ้นและวัดได้เมื่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมในงานเกิดความพึงพอใจซึ่งกันและกัน โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือระยะเวลาการคงอยู่ในงานของบุคคลส่งผลทำให้การวิจัยที่ใช้ทฤษฎีนี้เป็นพื้นฐานจะไม่มีกระบวนการปรับตัวในการทำงานไว้ในกรวิจัย เช่นการศึกษาของ Velez and Moradi (2012) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของสถานที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติ กับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กร (P-O fit) โดยการทดสอบทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (TWA) ในพนักงานเลสเบียน เกย์และไบเซ็กชวล จำนวน 326 คน ผลวิจัยพบว่าการสนับสนุนของที่ทำงานของ LGBT มีอิทธิพลในการทำนายความพึงพอใจในงานและเจตนาในการลาออกได้มากโดยมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และการศึกษาของ Dahling and Librizzi (2015) ศึกษาบทบาทของความเอนเอียงทางเพศ (heterosexism) และการรับรู้ความสมบูรณในความพึงพอใจ

ในงานของพนักงานเลสเบี้ยน เกย์และไบเซ็กชวล จำนวน 397 คน โดยการทดสอบทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (TWA) แบบพหุวัฒนธรรม ผลวิจัยพบว่าความเอนเอียงทางเพศส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในงานเป็นตัวแปรกำกับ

1.2.2 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของนิโคลสัน

Nicholson (1984) นำเสนอการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานเชื่อมโยงผลลัพธ์ของการปรับตัวในบุคคลและองค์การเข้ากับคุณลักษณะของบุคคล (characteristics of the person) บทบาท (role) และองค์การ (organization) โดยแนวคิดหลักของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานนี้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์ (identity changes) และผลลัพธ์ทางพฤติกรรม (behavioral outcomes) ซึ่งเน้นไปยังกระบวนการการปรับตัวพื้นฐานของมนุษย์ในการพยายามปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสิ่งแวดล้อม (environmental requirements) หรือ จัดการสิ่งแวดล้อม (manipulating) ให้เข้ากับความต้องการของบุคคลเอง

ทฤษฎีของ Nicholson (1984) เชื่อว่า ผลลัพธ์จากการเปลี่ยนแปลงระหว่างบทบาทของงาน (work roles) ถือว่าเป็นอิทธิพลส่วนบุคคล (individual effects) พฤติกรรมและลักษณะนิสัย (behavioral and dispositional) ซึ่งมักถูกเรียกโดยทั่วไปว่าเป็น “การปรับตัว” โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับตัว ตามทฤษฎีของ Nicholson (1984) อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2557) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การพัฒนาในตัวบุคคล (personal development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่บุคคลพยายามปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะและความต้องการของงานและองค์การใหม่ มีผลทำให้เอกลักษณ์เดิมของบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงและต่างออกไปจากเดิม

2. การพัฒนาบทบาท (role development) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการ ทักษะ ความสามารถและเอกลักษณ์ของตน และนำไปสู่บทบาทใหม่ที่เหมาะสมกับงานและองค์การใหม่

การปรับตัว 2 ลักษณะนี้ นำมาสู่การปรับตัวทั้งหมด 4 รูปแบบ (Nicholson, 1984 อ้างถึงใน อธิเดช ฉายอรุณ, 2542; ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557) ได้แก่

1. การทำเหมือนเคยปฏิบัติ (replication) หมายถึง บุคคลที่มีการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทต่ำ โดยจะยังคงแสดงบทบาทเดิมแบบที่เคยปฏิบัติมาได้ ใน

กรณีที่เป็นบทบาทใหม่ที่ได้รับเหมือนหรือคล้ายคลึงกับบทบาทเดิม โดยจะเป็นรูปแบบการปรับตัวที่พบได้น้อยมาก

2. การทำตามแบบอย่าง (absorption) หมายถึง บุคคลที่มีการพัฒนาในตัวบุคคลสูงแต่มีการพัฒนามาบทบาทต่ำ แสดงว่าบุคคลจะเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์ส่วนตนมากกว่าพยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม การปรับตัวรูปแบบนี้บุคคลจะเรียนรู้และทำความเข้าใจกับบทบาทใหม่ โดยการดูดซับทักษะและพฤติกรรมทางสังคมให้สอดคล้องกับข้อกำหนดบทบาท (role requirements)

3. ผู้กำหนดบทบาท (determination) หมายถึง บุคคลที่มีการพัฒนาบทบาทสูงแต่มีการพัฒนาในตัวบุคคลต่ำ กล่าวคือบุคคลจะไม่เปลี่ยนแปลงตนเองหรือเปลี่ยนแปลงน้อยมาก แต่จะพยายามปรับเปลี่ยนหรือสร้างบทบาทใหม่แทน ปฏิเสธที่จะทำตามข้อกำหนดบทบาทเดิม และเลือกทำตามบทบาทใหม่ที่บุคคลจะเป็นผู้กำหนดส่วนประกอบต่างๆ เอง โดยจะเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายในการทำงาน วิธีการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

4. การเป็นผู้แสวงหา (exploration) หมายถึง บุคคลที่มีการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนามาบทบาทสูง โดยจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพร้อมกันทั้งการเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์และข้อกำหนดบทบาท มักเกิดขึ้นในวัยกลางคน (midcareer change) เช่น ผู้บริหารระดับกลางได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีบทบาทใหม่บางอย่างคล้ายคลึงกับบทบาทเดิม โดยจะถูกปรับเปลี่ยนไปอย่างเหมาะสมและทำการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับบทบาทใหม่ไปพร้อมๆ กัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในทฤษฎีของ Nicholson (1984) อ้างถึงใน ธีรเดช ฉายอรุณ (2542) & ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2557) แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ข้อกำหนดบทบาท (role requirement) คือ ความรู้ความเข้าใจที่ผู้เข้าใหม่มีต่อลักษณะบทบาท (work-role characteristics) ของตน (Munton & West, 1995 อ้างถึงใน ธีรเดช ฉายอรุณ, 2542) ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัวด้วยกัน 2 ลักษณะตามทฤษฎีของ Nicholson (1984) คือ ความมีอิสระ (discretion) และความแปลกใหม่ (novelty)

2. กระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (induction-socialization process) คือ วิธีการจัดประสบการณ์ให้กับผู้ที่กำลังเปลี่ยนบทบาทหนึ่งไปเดิมไปสู่อีกบทบาทหนึ่งใหม่โดยบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กร ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมดังกล่าวจะมีผลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนามาบทบาทที่แตกต่างกันออกไประหว่างบุคคล

3. ชนิดของแรงจูงใจ (motivational orientation) บุคคลจะเลือกแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายในตัวบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ความปรารถนาที่จะควบคุม (desire for control) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองและตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ให้เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังหรือเหมาะสมกับตนเองได้ และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (desire for feedback) หมายถึงความต้องการตอบสนองตามอิทธิพล การสื่อสารซึ่งอาจหมายถึงคำสั่ง และความต้องการของผู้อื่น ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 2 ชนิดจะมีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน แต่มีระดับไม่เท่ากันแตกต่างกันออกไป

4. ผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท (influence of prior occupational status) อธิบายว่าประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ จะช่วยปรับแต่งการพัฒนาด้านความรู้สึกนึกคิดหรือจิตลักษณะของบุคคลที่ละน้อย จนเกิดความคงที่ในบุคลิกภาพ ความต้องการ และความคาดหวังต่างๆ

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของนิโคลสันให้ความสำคัญกับบทบาทโดยเชื่อว่าเป็นการปรับตัวในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนการแสดงบทบาทของบุคคลให้สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร

1.2.3 โมเดลการปรับตัวในการทำงานของเฮร์เซนสัน

โมเดลการปรับตัวในการทำงานของเฮร์เซนสัน (Hershenson, 1996) วางโครงสร้างของการปรับตัวในการทำงาน (work adjustment) ว่า “เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัยหรือกระบวนการย่อย (subsystems) ที่มีอยู่ภายในบุคคล ได้แก่ 1) บุคลิกภาพในการทำงาน 2) สมรรถนะในการทำงาน 3) เป้าหมายเรื่องการทำงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกับครอบครัว วัฒนธรรม ระบบสังคม สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมในงาน (work environment)” (Hershenson, 1996, p.442) ดังนี้

1. บุคลิกภาพในการทำงาน (work personality) เป็นอัตมโนทัศน์แห่งตนของบุคคลในฐานะคนทำงาน เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจของบุคคล เป็นความต้องการและการให้คุณค่าของคนที่เกี่ยวข้องกับงาน เริ่มต้นตั้งแต่เมื่อบุคคลยังเป็นเด็ก และได้รับอิทธิพลอย่างต่อเนื่องโดยผู้เลี้ยงดู สถานภาพสังคมและเศรษฐกิจ (socioeconomic status: SES) รวมถึงระดับการศึกษาของ พ่อแม่ เพศ และศาสนา ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อการสร้างบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคล

2. สมรรถนะในการทำงาน (work competencies) คือ ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในงาน รวมถึงทักษะทางสังคม การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความสามารถในการ

สร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือ โดยทักษะนี้จะถูกสร้างขึ้นในวัยเรียน และจะส่งผลต่อไปยังการพัฒนาและการตักตวงความรู้ ความสามารถที่นำไปสู่การพัฒนาต่อไป

3. เป้าหมายเรื่องการทำงาน (work goal) คือ กระบวนการในการเลือกอาชีพของบุคคล ซึ่งสามารถสร้างกรอบแนวคิด ขั้นตอนในการเลือกงานที่มุ่งหวังได้

การปรับตัวในการทำงานของบุคคลจะเป็นผลผลิตจากปัจจัย 3 ปัจจัยข้างต้น รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมหน้าที่การทำงาน ผลการปฏิบัติการ และความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยหรือกระบวนการย่อย 3 ประการนี้จะพัฒนาขึ้นภายในบุคคลอย่างเป็นลำดับ โดยแต่ละปัจจัยจะถูกหล่อหลอมโดยสิ่งแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจงและมีขั้นตอน (Hershenson, 1996 as cited in Smith, 2005) ดังนี้

กระบวนการย่อยที่ 1 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน (work personality) ประกอบด้วย 1) อัตมโนทัศน์แห่งตน (self-concept) ในฐานะคนทำงาน (worker) 2) กระบวนการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) ของบุคคล และ 3) ความต้องการให้คุณค่ากับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ซึ่งบุคลิกภาพในการทำงานจะเริ่มต้นพัฒนาขึ้นในช่วงก่อนวัยเรียน ภายใต้อิทธิพลจากครอบครัว จากนั้นก็จะพัฒนาในขั้นตอนถัดไปเมื่อเข้าสู่วัยเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการย่อยของสมรรถนะในการทำงาน (work competencies)

กระบวนการย่อยที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน (work competencies) ประกอบด้วย 1) นิสัยการทำงาน (work habits) 2) ทักษะทางกายภาพและจิตใจที่ใช้ในการทำงาน และ 3) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ใช้ในการทำงาน โดยนิสัยการทำงานจะรวมถึงรูปแบบของพฤติกรรมที่เหมาะสม ความเรียบร้อย ความไว้วางใจ ส่วนทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะรวมถึงการตอบสนองที่เหมาะสมต่อการถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา การอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและการเผชิญหน้ากับงานต่างๆ ซึ่งนิสัยการทำงาน ทักษะทางกายภาพและจิตใจ และทักษะทางสังคมหรือทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะถูกพัฒนาขึ้นอย่างมากในช่วงวัยเรียน เมื่อบุคคลได้รับการตอบกลับ (feedback) ในจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง

กระบวนการย่อยที่ 3 คือ เป้าหมายเรื่องการทำงาน (work goals) จะถูกพัฒนาขึ้นมากที่สุดในช่วงที่บุคคลเตรียมตัวออกจากโรงเรียนไปยังโลกแห่งการทำงาน โดยเป้าหมายเรื่องการทำงานบางส่วนได้รับอิทธิพลจากเพื่อนหรือกลุ่มอ้างอิง และเมื่อเป้าหมายได้รับ

การพัฒนาจนเสร็จสิ้นแล้ว เป้าหมายเรื่องการทำงานก็ควรจะต้องมีความชัดเจน มีความเป็นจริง และสอดคล้องกับบุคลิกภาพในการทำงานและความสามารถในการทำงานของบุคคล

ทั้งนี้ความสามารถในการพัฒนาจะขึ้นอยู่กับข้อจำกัดที่มีอยู่ในแต่ละกระบวนการย่อย ซึ่งเกี่ยวโยงถึงขีดจำกัดในพัฒนาการของแต่ละบุคคลที่จะแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม 3 กระบวนการย่อยนี้ เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัตและมีความสมดุล หากกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงอีกกระบวนการหนึ่งหรือทั้งสองกระบวนการจะเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วย ดังนั้น แม้จะเป็นกระบวนการย่อยที่ถูกพัฒนาขึ้นมาก่อนก็สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงย้อนหลังได้ หากกระบวนการที่ถูกพัฒนาขึ้นภายหลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสามารถในโรงเรียนก็อาจจะเหนี่ยวนำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงมโนภาพแห่งตนในฐานะคนทำงานจากที่เคยก่อตัวขึ้นในช่วงก่อนวัยเรียนได้ เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาของเป้าหมายเรื่องการทำงาน กล่าวคือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ได้ถูกแยกเป็นอิสระซึ่งกันและกัน ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน เพื่อนหรือกลุ่มอ้างอิง ภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และตำแหน่งทางสังคมของครอบครัว ซึ่งก็มักจะสะท้อนถึงระดับของโรงเรียนที่ครอบครัวสนับสนุนให้เข้าศึกษา โดยโรงเรียนก็จะเป็นผู้เอื้ออำนวยให้บุคคลได้พบปะ สร้างเพื่อนฝูงและกลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ต่อไป

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าทฤษฎี TWA ไม่มีการระบุตัวแปรการปรับตัวในการทำงานไว้โดยตรง แต่จะอธิบายการปรับตัวในการทำงานในลักษณะของกระบวนการหนึ่งที่มีเพื่อบรรลุและรักษาความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์การเอาไว้ โดยมีความพึงพอใจในงานของบุคคล ความพึงพอใจของสิ่งแวดล้อมในงาน และอัตราการคงอยู่ในงานเป็นตัวชี้วัด ในขณะที่ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทเน้นอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคคลในการทำงาน ซึ่งถือว่าหากเปลี่ยนแปลงบทบาทได้ดี เหมาะสม แสดงว่าบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้โมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งมีการระบุถึงตัวแปรการปรับตัวในการทำงานชัดเจนในโมเดลนี้ โดยสอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัยที่ต้องการทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดการปรับตัวในการทำงานโดยตรงมากกว่าเป็นเพียงการศึกษาการเกิดความพึงพอใจในงานที่เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดการปรับตัวในการทำงาน หรือการปรับตัวในการทำงานเฉพาะด้านบทบาทเท่านั้น

1.3 องค์ประกอบและการวัดการปรับตัวในการทำงาน

โมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) อธิบายการปรับตัวในการทำงานว่า เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการย่อยในบุคคลและสภาพแวดล้อมของงาน (work setting) โดยการปรับตัวในการทำงานของบุคคลจะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. พฤติกรรมบทบาทการทำงาน (work role behavior) คือ การปฏิบัติตามตำแหน่งในที่ทำงานอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังเชิงพฤติกรรมขององค์กร
2. ผลการปฏิบัติงาน (task performance) คือ คุณภาพและปริมาณของผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคคล
3. ความพึงพอใจของคนทำงาน (worker satisfaction) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานของบุคคล

Na-nan (2019) สร้างมาตรวัดการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน (Employees Work Adjustment scale) จำนวนทั้งหมด 18 ข้อ สำหรับพนักงานองค์กรขนาดเล็กและกลางในประเทศไทย มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปจนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานเข้าใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางไม่เกิน 9 เดือน จำนวน 200 คน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .896 ประกอบไปด้วย 4 โครงสร้าง คือ 1) การปรับตัวในการทำงาน (work adjustment) ให้นิยามว่าเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลของผู้เข้าใหม่ในองค์กร (newcomers) เพื่อใช้ในการจัดการงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในช่วงแรกของการทำงาน (initial working period) 2) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (environment adjustment) ให้นิยามว่า เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการยอมรับหรือปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างบริษัท ระบบการสื่อสาร คำสั่งและการทำงานในรูปแบบกระจายอำนาจ (decentralization) ที่ผู้เข้าใหม่ต้องเผชิญในงาน 3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน (peer adjustment) ให้นิยามว่า เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการทำงานอย่างเป็นอิสระท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน และ 4) การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา (supervisor adjustment) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยการร้องขอข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปใช้พัฒนางานต่อไป

Minnesota (1967) และ Minnesota (1977) เจ้าของทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (The Minnesota Theory of Work Adjustment : TWA) สร้างมาตรวัดความพึงพอใจขึ้นมา 2 ฉบับประกอบการศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งแก่นของทฤษฎี TWA อธิบายว่า หากความพึงพอใจของบุคคลและความพึงพอใจขององค์กรมีความสอดคล้องกันแสดงว่า

พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มาตรการสองฉบับนี้ คือ Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) และ Minnesota Satisfactoriness Scales (MSS) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นมาด้วยจุดประสงค์ที่ต่างกันคือ มาตรการ MSQ ถูกออกแบบเพื่อนำมาวัดความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานของตนเอง ซึ่งต่างจากมาตรการวัดความพึงพอใจอื่นๆที่วัดความพึงพอใจที่มีต่องานในลักษณะทั่วไป แต่เน้นวัดความพึงพอใจในงานที่บุคคลมองว่าเป็นรางวัลที่มีคุณค่า ในขณะที่มาตรการ MSS ถูกออกแบบเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานนำมาใช้ประเมินพนักงานโดยข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ที่อธิบายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน โดยแบ่งการให้คะแนนออกเป็น 5 ด้านด้วยกันคือ 1) การปฏิบัติงาน (performance) 2) ความสอดคล้อง (comformance) 3) ความน่าไว้วางใจ (dependability) 4) การปรับตัวส่วนบุคคล (personal adjustment) และ 5) ความพึงพอใจทั่วไป (general satisfactoriness)

แม้ว่ามาตรการข้างต้นนี้จะถูกสร้างขึ้นเพื่อการวัดการปรับตัวในการทำงานเช่นเดียวกัน แต่จะมุ่งเน้นการวัดความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับตัวของพนักงานเข้าใหม่ที่จะต้องเผชิญกับการปรับตัวในช่วงแรกของการทำงานเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ซึ่งเป็นพนักงานเข้าใหม่และพนักงานเก่าที่ดำรงตำแหน่งใหม่ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งครอบคลุมทั้ง 1) พฤติกรรมบทบาทการทำงาน 2) ผลการปฏิบัติงาน 3) ความพึงพอใจของคนทำงาน ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือตามทั้ง 3 องค์ประกอบนี้และออกแบบให้สามารถใช้ได้อย่างครอบคลุมทั้งในพนักงานเข้าใหม่และพนักงานเก่าที่ดำรงตำแหน่งใหม่ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

1.4 การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่

การปรับตัวในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับพนักงานทุกคน โดยเฉพาะกับพนักงานเข้าใหม่หรือพนักงานที่ได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องปรับตัวในการทำงานเป็นพิเศษ เนื่องจากปัญหาการปรับตัวเข้าสู่โลกของการทำงานนับเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของคนรุ่นใหม่ (MGR Online, 2560) โดยไม่เพียงเฉพาะพนักงานเข้าใหม่ที่เป็นคนรุ่นใหม่เท่านั้น แต่พนักงานเก่าในช่วงวัยต่างๆที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงาน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสภาพการทำงานในองค์กรเดิม ต่างก็ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ใหม่ที่ได้รับ Nicholson (1984) ผู้วิจัยจึงทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งงานปัจจุบันที่ถือได้ว่าพนักงานยังเป็นพนักงานใหม่อยู่ ดังนี้

พนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาในองค์กรต้องเผชิญกับการปรับตัวหลายอย่าง ตั้งแต่การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงาน ไปจนถึงการปรับตัวให้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Nicholson, 1984 อ้างถึงใน อธิเดช ฉายอรุณ, 2542; ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557) โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างเพื่อให้ตนสามารถปรับตัวในการทำงานได้ จะเห็นได้จากการศึกษาของ Na-Nan and Pukkeeree (2013) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน (job characteristics) และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาจบใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศไทย โดยศึกษากับนักศึกษาจบใหม่จำนวน 310 คน จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพ (personality characteristics) และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงกับการปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน ($\beta = 0.13, P < 0.05$ และ $\beta = 0.55, P < 0.01$ ตามลำดับ) และคุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อม โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.32, P < 0.01$) และการศึกษาของ Gajda (2019) เกี่ยวกับปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในอาชีพ (occupational adaptation) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นที่มีนัยสำคัญต่อการรักษางานเอาไว้ (keeping a job) โดยศึกษากับนักศึกษาจำนวน 200 คน ที่เพิ่งได้รับการจ้างงาน ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคลในการปรับตัวเข้ากับงาน คือ เพศ การศึกษา ความยากลำบากในการหางาน และขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยเฉพาะเจาะจงของบุคคลในการปรับตัวเข้ากับองค์กร คือ การได้รับการอธิบายเนื้อหาของงาน ขอบเขตความรับผิดชอบของงาน คำสั่งที่ชัดเจน ความยากง่ายในงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เวลาการทำงาน เวลาพัก วันหยุด โปรแกรมส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน และประกันสังคม (การดูแลสุขภาพ, ระบบบำนาญ ระบบประกันต่าง ๆ การลงทุน และที่ปรึกษากฎหมาย) มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่พนักงานเก่าแต่ต้องเปลี่ยนบทบาทการทำงานหรือตำแหน่งการทำงานใหม่ในองค์กรเดิม ก็ต้องเผชิญกับการปรับตัวในการทำงานเช่นเดียวกัน แต่อาจจะมีแตกต่างสิ่งที่ต้องปรับตัวแตกต่างกันออกไป เช่นการศึกษาของ Spehar, Frich, and Kjekshus (2015) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (professional identity) ว่าส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทไปยังการเป็นผู้บริหารหรือไม่ ในบุคลากรทางการแพทย์จำนวน 30 คน ที่ดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร (managerial positions) ในโรงพยาบาลประเทศนอร์เวย์ โดยวิธีการสัมภาษณ์และสังเกต พบว่า ภูมิหลัง (background) การปฏิบัติงานในฐานะผู้ให้บริการสุขภาพสร้างความยากลำบากในการปรับตัวสู่การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารของแพทย์ โดยกลุ่มตัวอย่างนี้

พยายามที่จะรักษาเอกลักษณ์ทางวิชาชีพที่ตนเองมีเอาไว้และให้การรายงานว่ามีความพึงพอใจในการทำงานด้านการรักษามากกว่า ในขณะที่พยาบาลมีความคิดเชิงบวกต่อการเริ่มเรียนรู้ในตำแหน่งใหม่ในฐานะผู้บริหารมากกว่า จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะเฉพาะทางอาชีพและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปรับตัวในบทบาทหรือตำแหน่งงานใหม่ของบุคคล เช่นเดียวกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่งเปลี่ยนบทบาทในงานใหม่จำนวน 131 คนของ Niessen, Binnewies, and Rank (2010) พบว่า เมื่อบุคคลได้ดำรงอยู่ในบทบาทงานใหม่ ความรู้สึกของความยึดมั่นผูกพัน (engagement) จะส่งผลทางบวกต่อการเรียนรู้เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างตนเองกับบทบาทในงานใหม่ จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้น

จะเห็นได้ว่าทั้งพนักงานเข้าใหม่ และพนักงานเก่าที่มีการเปลี่ยนบทบาทใหม่ในองค์กรเดิมต่างต้องการปรับตัวในการทำงาน

สำหรับระยะเวลาของการปรับตัวของพนักงานใหม่ การศึกษาของ Gajda (2019) พบว่ากระบวนการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นโดยเฉลี่ยภายในระยะ 2 เดือน และจะแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ แต่จะไม่เกิน 1 ปี จากขอบเขตการศึกษานี้ โดยพบว่าพนักงานที่มีปัญหาในการปรับตัวเข้าส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นจากปัจจัยของการไม่มีผู้สอนงานคอยดูแล และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วน Hall-Ellis (2014) อ้างถึงใน ณรงค์ชัย กายณ์ดุ่ม (2561) อธิบายถึงการพัฒนาโปรแกรมการดูแลพนักงานใหม่ว่า พนักงานใหม่ต้องใช้เวลาประมาณ 1-2 ปี ในการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานได้ทัดเทียมกับพนักงานคนเก่าที่ลาออกไป

การปรับตัวในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับพนักงานใหม่ทุกคน โดยเฉพาะกับพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มความหลากหลายทางเพศ (lesbian, gay, bisexual or transgender หรือ LGBT) ซึ่งน่าจะต้องปรับตัวในการทำงานมากกว่าประชากรกลุ่มอื่น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มความหลากหลายทางเพศ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานเข้าใหม่หรือพนักงานที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ในองค์กรต่างๆ ในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT)

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มความหลากหลายทางเพศ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ประกอบด้วยหัวข้อ ความหมายของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ภาพลักษณ์ด้านอาชีพของ

กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับการปรับตัวในการทำงาน

2.1 ความหมายของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือนิยมใช้คำว่า LGBT (lesbian, gay, bisexual or transgender : LGBT) ซึ่งโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP (2019) อธิบาย LGBT ไว้ดังนี้

L - Lesbian หมายถึง ผู้หญิงที่มีความรู้สึกทางเพศหรือความเสน่हांหา กับ/หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้หญิงด้วยกัน

G - Gay หมายถึง ผู้ชายที่มีความรู้สึกทางเพศหรือความเสน่हांหา กับ/หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ชายด้วยกัน

B - Bisexual หมายถึง ผู้ชายหรือผู้หญิงที่มีความรู้สึกทางเพศหรือความเสน่हांหา กับ/หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับคนเพศเดียวกันหรือคนต่างเพศได้

T - Transgender หมายถึง บุคคลที่มีเอกลักษณ์ทางเพศไม่ตรงกับเพศสภาพตอนเกิด หรือเรียกว่า คนข้ามเพศ

ในปัจจุบันคำว่า “LGBT” ถูกอ้างถึงอย่างแพร่หลายในลักษณะของรสนิยมทางเพศ (sexual orientation) โดยถูกอธิบายว่าเป็นรูปแบบของอารมณ์ ความโรแมนติก และ/หรือ ความดึงดูดทางเพศระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง หรือ ผู้หญิงกับผู้ชาย (รักต่างเพศ) ผู้หญิงกับผู้หญิง และผู้ชายกับผู้ชาย (รักร่วมเพศ) หรือผู้ชายกับผู้หญิงที่มีความรู้สึกได้กับทั้งเพศเดียวกันและต่างเพศ (ไบเซ็กชวล) และยังหมายถึงความรู้สึกส่วนตัวและเอกลักษณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความดึงดูดเหล่านั้น เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและความเป็นสมาชิกในชุมชนของผู้ที่มีความดึงดูดและพฤติกรรมเดียวกัน ในบุคคลบางกลุ่มที่มีความดึงดูดหรือความสัมพันธ์กับเพศเดียวกันอาจเรียกตนเองว่า “เควีย์ร์ (queer)” คือบุคคลที่ไม่ระบุอัตลักษณ์ส่วนบุคคลเนื่องจากเหตุผลส่วนตัว สังคม หรือการเมือง (APA, n.d.-b)

ผลการสำรวจประสบการณ์การถูกตีตราและเลือกปฏิบัติของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย โดยโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ในปี 2562 พบว่ากลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศถูกจำกัดโอกาสทางการจ้างงาน เนื่องจากการถูกตีตราและถูกเลือกปฏิบัติ และยังพบว่าผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศมีปัญหาสุขภาพทางจิตคิดเป็น 1 ใน 6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 1,349 คน และเคยได้รับประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน 2 รูปแบบคือ การเลือกปฏิบัติแบบ “เป็นทางการ” ซึ่งพบได้ในเงื่อนไขการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน

ที่ไม่เท่าเทียม ขั้นตอนการรับเข้าทำงาน การถูกไล่ออกจนถึงการถูกปฏิเสธไม่ให้เลื่อนตำแหน่งเนื่องด้วยวิถีทางเพศ อัตลักษณ์และ/หรือการแสดงออกทางเพศ ส่วนการเลือกปฏิบัติแบบ “ไม่เป็นทางการ” จะพบได้ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การถูกระรานและถูกปฏิบัติไม่ดีโดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

เช่นเดียวกับการศึกษาอื่นๆ ยืนยันว่ากลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่ดี มักพบเจอการถูกกีดกัน การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกตีตราต่างๆ (Rosati, Pistella, Nappa, & Baiocco, 2020) โดยเฉพาะเมื่อตนเองมีการเปิดเผยเอกลักษณ์ความเป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Andras Tilcsik, 2011 & Bowman, 2013)

2.2 ภาพลักษณ์ด้านอาชีพของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

Gedro (2009) ได้ศึกษาเพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ด้านอาชีพของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource development: HRD) เข้าใจการพัฒนาการทางอาชีพของ LGBT มากขึ้นมีรายละเอียดจำแนกตามกลุ่มดังนี้

เลสเบี้ยน มักถูกเหมารวม ว่ามักทำงานเป็นคนขับรถบรรทุก (truck drivers) เป็นนักกีฬา (athletes) เป็นช่างเครื่อง (mechanics) และมักประกอบอาชีพเช่นเดียวกับผู้ชาย (male-dominated occupations) ทั้งๆที่จริงๆแล้วความสนใจ เป้าหมาย และเอกลักษณ์การทำงานต่างๆของเลสเบี้ยนแทบไม่แตกต่างอะไรกับเพศหญิงทั่วไปเลย ในความเป็นจริงเลสเบี้ยนกลับมีอิสระและเปิดกว้างต่องานที่หลากหลายมากกว่าเพศหญิงทั่วไป แต่จะไม่สามารถหรือมีโอกาสในการได้รับงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการได้อย่างอิสระ เนื่องจากการเหมารวมดังกล่าว

เกย์ แม้เพศสภาพชายทำให้เกย์มีข้อได้เปรียบในการทำงานมากกว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มอื่น แต่ก็ยังได้รับผลกระทบจากการถูกเหมารวมทางอาชีพเช่นเดียวกับเลสเบี้ยน เช่น เกย์จะต้องเป็น ช่างตกแต่งทรงผม (hairdressers) คนขายดอกไม้ (florists) นักเต้น (dancers) นักแสดง (actors) เลขานุการ (secretaries) พยาบาล (nurses) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (flight attendants) และประกอบอาชีพเช่นเดียวกับผู้หญิง (female-dominated occupations) นอกเหนือจากนี้ยังมีการตีตราแบบเหมารวมเชิงลบ เช่น การเป็นตัวแทนของโรคเอดส์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทางอาชีพของเกย์ในการเลือกงานและการถูกคาดหวังจากเพศสภาพความเป็นชายของตนเอง

ไบเซ็กชวล มีการศึกษาที่กล่าวถึงข้อจำกัดและอุปสรรคในการพัฒนาด้านอาชีพของไบเซ็กชวลน้อยเนื่องจากเป็นกลุ่มไม่สามารถแยกความแตกต่างได้อย่างชัดเจนจากกลุ่มผู้มี

ความหลากหลายทางเพศอื่นๆ ในการศึกษาของ Gedro (2009) จึงให้ความเห็นว่าเพราะการศึกษาและการให้ความสนใจกับประชากรกลุ่มนี้มีน้อย จึงมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาและปรับใช้ในองค์การได้อย่างชัดเจน

คนข้ามเพศ มีการศึกษากล่าวถึงการปฏิบัติที่เหมาะสมและการพัฒนาทางอาชีพของคนข้ามเพศน้อยมาก ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงเพียงแค่ว่าเป็นหนึ่งในกลุ่มย่อยของ LGBT ที่องค์การควรให้ความสนใจ

เห็นได้ว่าอุปสรรคในการพัฒนาทางอาชีพของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศนั้นมีความจำเพาะแตกต่างจากกลุ่มคนรักต่างเพศ ซึ่งมักเป็นอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและการตีตราซึ่งยากที่จะแก้ไข ยิ่งควรค่าต่อองค์การให้การให้ความสนใจจดคิดที่อาจเกิดขึ้นจากการเหมารวมดังกล่าวซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดหน้าที่การงานอันเหมาะสมต่อบุคลิภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ในองค์การ

2.3 กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับพนักงานใหม่ทุกคน โดยเฉพาะพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มความหลากหลายทางเพศ (lesbian, gay, bisexual or transgender หรือ LGBT) ก็น่าจะต้องปรับตัวในการทำงานมากกว่าประชากรกลุ่มอื่น ผลสำรวจโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เพื่อสำรวจประสบการณ์การถูกตีตราและเลือกปฏิบัติของผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย ในปี พ.ศ.2561-2562 พบว่า กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญกับประสบการณ์ที่มีความจำเพาะในที่ทำงาน และแตกต่างจากประสบการณ์หรือปัญหาที่พนักงานเพศชายและเพศหญิงทั่วไปต้องเผชิญ เช่น การเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ (outness) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในที่ทำงานเอาไว้ในการศึกษาของ Gedro (2009) ดังนี้ “กลัวที่จะถูกปฏิเสธเมื่อเปิดเผยตัวตน การเปิดเผยอาจทำให้เพื่อนร่วมงานปฏิเสธเรา”

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มความหลากหลายทางเพศ โดยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มชายรักชาย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีการเปิดเผยอัตลักษณ์ของตนเองมากที่สุด (Bowman, 2003 as cited in Gedro, 2009) ทั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ โดยอยู่บนพื้นฐานของโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งผู้วิจัยพบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับโมเดลนี้ไว้ในหัวข้อก่อนหน้านี้ การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการ

ทำงานของบุคคลประกอบด้วยบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมาย
เรื่องการทำงาน หัวข้อถัดไปผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งผลเหล่านี้

บุคลิกภาพในการทำงาน

บุคลิกภาพในการทำงาน (work personality) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในขั้นแรกสุดตาม
โมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) บุคลิกภาพในการทำงานพัฒนาขึ้น
ในช่วงก่อนวัยเรียนภายใต้อิทธิพลจากครอบครัว และถูกพัฒนาต่อเนื่องเมื่อเข้าสู่วัยเรียน ซึ่งเป็น
ขั้นความขยันหมั่นเพียร และความรู้สึกดีอยู่ในทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของอีริกสัน (Erikson,
1980 as cited in Hershenson, 1996) โดยการเล่น (play) มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนา
บุคลิกภาพในการทำงานเมื่ออธิบายตามกระบวนการการพัฒนาทางอาชีพตลอดช่วงชีวิต (life-
stage vocational development system) ของ Hershenson (1996) as cited in Smith (2005)
โดยการเล่นจะนำมาซึ่งการถูกตอบสนองและตอบกลับ (feedback) จากผู้ดูแล บุคคลจะเรียนรู้ว่า
พฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการหล่อหลอมพฤติกรรมการ
ทำงานที่เหมาะสมเมื่อบุคคลเข้าสู่การเป็นคนทำงาน (Smith, 2005) นอกจากนี้นักทฤษฎีด้าน
อาชีพของ Holland (1985;1997) as cited in D. R. Strauser and Keim (2002) นักทฤษฎี
ตัวเลือกด้านอาชีพ (theory of vocational choice) อธิบายว่าบุคคลและสิ่งแวดล้อมในงานจะถูก
หล่อหลอมคุณลักษณะเฉพาะตัวขึ้นมาจากลักษณะส่วนบุคคล 6 ประเภท คือ 1) อยู่กับความเป็น
จริง (realistic) 2) สำรวจตรวจสอบ (investigative) 3) วิจิตร (artistic) 4) เข้าสังคม (social) 5)
กล้าได้กล้าเสีย (enterprising) และ 6) หัวโบราณ (conventional)

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพในการทำงาน ประกอบด้วย
หัวข้อความหมายของบุคลิกภาพในการทำงาน องค์ประกอบและการวัดบุคลิกภาพในการทำงาน
และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพในการทำงาน

Hershenson (1996) ผู้สร้างโมเดลการปรับตัวในการทำงาน นิยามบุคลิกภาพในการ
ทำงานว่า เป็นอัตมโนทัศน์แห่งตนของบุคคลในฐานะคนทำงาน เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจ
ของบุคคล เป็นความต้องการและการให้คุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเมื่อ D. R. Strauser and
Keim (2002) ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดบุคลิกภาพในการทำงานบนแนวคิดโมเดลการปรับตัว
ในการทำงานของ Hershenson (1996) ก็ได้เพิ่มเติมนิยามของบุคลิกภาพในการทำงานว่ารวมถึง
ความสามารถในการแสดงออกหรือปรับตัวเองให้เข้ากับบทบาทอาชีพ (career role) และ
การศึกษาล่าสุดที่ศึกษาและอธิบายบนหลักการของโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ

Hershenson (1996) ยังชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการพัฒนาการทางอาชีพและการรับจ้างได้เป็นอย่างดี (D. R. Strauser, Shen, Greco, Fine, & Liptak, 2020)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของบุคลิกภาพในการทำงานว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งสะท้อนจากการเป็นผู้ที่มีอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน การมีแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงาน

3.2 องค์ประกอบและการวัดบุคลิกภาพในการทำงาน

โมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) อธิบายว่า “บุคลิกภาพในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) อัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) จริยธรรมในการทำงาน” (Hershenson, 1996, p. 442) รายละเอียดดังนี้

1. อัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน (self-concept as worker) เป็นมุมมองของบุคคลที่มีต่อตนเอง ความเชื่อ เจตคติและความคิดเห็นที่ได้เรียนรู้มาและถือเป็นตัวตนที่เป็นอยู่ของตนเองในฐานะคนทำงาน (Doherty, 2011; Yahaya & Ramil, 2009 as cited in Beheshtifar & Rahimi-Nezhad, 2012) และเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเองขณะที่ตนกำลังทำงานอยู่ (Gecas, 1982; Walsh & Gordon, 2008 as cited in Yokouchi & Hashimoto, 2020)

2. แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) เป็นระดับความปรารถนา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและรักษาความพยายามที่มีต่อเป้าหมายองค์การของบุคคล (Lee & Raschke, 2016 as cited in Deressa & Zeru, 2019)

3. จริยธรรมในการทำงาน (work ethic) เป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่ถูกต้องในสังคม และความเชื่อกันว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าภายใน ซึ่งทำให้บุคคลเคารพ ซื่อซมและเต็มใจที่จะร่วมงานหนัก (Yankelovich, 2009 as cited in Banisi, 2019)

Hershenson แนะนำว่าหากบุคคลรับรู้การสนับสนุนและการให้กำลังใจที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางอาชีพของตนเอง บุคลิกภาพในการทำงานของบุคคลก็จะถูกพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

D. R. Strauser and Keim (2002) ได้พัฒนาการวัดบุคลิกภาพในการทำงานขึ้นโดยใช้ชื่อมาตรวัดว่ามาตรวัดโมเดลบุคลิกภาพในการทำงานเชิงพัฒนาการ (Developmental Model of Work Personality Scale : DWPS) ซึ่งถูกบูรณาการขึ้นจากทฤษฎีจิตสังคมของ Erikson (1980) as cited in D. R. Strauser and Keim (2002) และทฤษฎีการเรียนรู้โดยการสังเกตของ Bandura (1989) as cited in D. R. Strauser and Keim (2002) และการศึกษาด้านบุคลิกภาพในการทำงานของ Neff (1985) as cited in D. R. Strauser and Keim (2002) โดยพัฒนาขึ้นเพื่อนำไปปรับใช้กับกระบวนการการฟื้นฟูทางอาชีพเพื่อเพิ่มพูนและเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงาน โดย

เนื้อหาครอบคลุม 1) ลักษณะที่สร้างกรอบการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยทฤษฎีจิตสังคมแต่ละขั้นของ Erikson และการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานของ Neff 2) กระบวนการที่ชี้ให้เห็นถึงกลไกที่ทำให้บุคลิกภาพในการทำงานของบุคคลได้รับการพัฒนาขึ้น มาตรฐานประกอบด้วยข้อคำถาม 27 ข้อ โดยเน้นถึงการเผชิญหน้ากับงานและสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลในช่วงระหว่างวัยเรียนที่จะหล่อหลอมและพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานขึ้น ซึ่งทั้ง 27 ข้อคำถามนี้ได้รับการตรวจสอบจาก 3 ผู้ให้คำปรึกษาที่จบปริญญาโทด้านการให้คำปรึกษามาและมีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษา 3 ปี โดยเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เหมือนฉันเลย (0) ไปจนถึง เหมือนฉันที่สุด (5) โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

Smith (2005) ใช้มาตรวัด 2 มาตรวัดเพื่อวัดบุคลิกภาพในการทำงาน โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงและตรวจสอบลักษณะของโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ประกอบด้วย 1) การวัดจริยธรรมในการทำงานจากนิยามของ Furnham (1990) as cited in Smith (2005) ที่ได้กล่าวว่า “เป็นการให้ความเคารพ ให้ความชื่นชม และปรารถนาที่จะทำงานหนักอย่างตั้งใจ” โดยใช้มาตรวัด Australian Work Ethic Scale ของ Ho และ Lloyd (1984) as cited in Smith (2005) และ 2) การวัดแรงจูงใจด้านการศึกษา (academic motivation) ซึ่งรวมถึงเจตคติ และแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จในสถานศึกษา ซึ่งหากบุคคลมีเจตคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการศึกษาที่ดี บุคคลก็จะรู้ว่าสถาบันใดจะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งใจไว้ในอนาคตได้ โดยใช้มาตรวัดย่อยด้านเจตคติจากมาตรวัด The Learning and Study Strategies Inventory (Weinstein (1987) as cited in Smith, 2005) เพื่อวัดแรงจูงใจในการศึกษา

ทั้งนี้เครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาของ D. R. Strauser and Keim (2002) ถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาพัฒนาการของบุคลิกภาพในการทำงาน มิใช่เพื่อการวัดบุคลิกภาพในการทำงานปัจจุบันซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ในขณะที่เครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาของ Smith (2005) เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้กับนักศึกษาและเน้นวัดไปยังพฤติกรรมการศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานมากกว่าการวัดพฤติกรรมการทำงานโดยตรง ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) อึดทนในทัศนแห่งตนในฐานะคนทำงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) จริยธรรมในการทำงาน

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

บุคลิกภาพในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยแรกที่ถูกพัฒนาขึ้นภายในตัวบุคคล และส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน Hershenson (1996) ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานโดยตรงจึงทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) และการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ 1) อึดทนในทัศนคติแห่งตนในฐานะคนทำงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) จริยธรรมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

Elkins (2007) ได้แนะนำว่าตัวเลือกอาชีพที่บุคคลมีจะแสดงให้เห็นถึงอึดทนในทัศนคติแห่งตนในฐานะคนทำงานได้อย่างชัดเจนที่สุด และการได้ทำงานที่ตรงกับอึดทนในทัศนคติแห่งตนในฐานะคนทำงาน จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน จนนำไปสู่กระบวนการปรับตัวในการทำงานที่ดีของบุคคลในขณะที่บุคคลดำรงอยู่ในตำแหน่งงานนั้น

Dang and Chou (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของแรงงานชาวเวียดนามในประเทศไต้หวันจำนวน 258 คน พบว่า แรงจูงใจภายนอก (extrinsic) ที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของแรงงานชาวเวียดนามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Na-Nan and Pukkeeree (2013) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาจบใหม่ในประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการปรับตัว คือ เนื้อหาของงานจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน การแรงจูงใจในการทำงานขับเคลื่อนให้บุคคลปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้

Panigrahi and Al-Nashash (2019) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของระดับคุณภาพของจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารชาวจอร์แดน จำนวน 89 คน ซึ่งความพึงพอใจในงานตามโมเดลของ Hershenson อธิบายว่า เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานจะทำให้ยินดีกับผลลัพธ์งานของตน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเป้าหมายเรื่องการทำงาน รางวัลและโอกาสในงานของบุคคล ผลักดันให้เกิดการปรับตัวงานต่อไปได้ สำหรับผลวิจัยนี้พบว่าระดับคุณภาพของจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จากการทบทวนงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบต่างๆของบุคลิกภาพในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานและองค์ประกอบของ

การปรับตัวในการทำงานของโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) เช่น ความพึงพอใจในงาน จึงสามารถอธิบายได้ว่าบุคลิกภาพในการทำงานส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน จึงสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: บุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

สมรรถนะในการทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน (work competencies) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นขั้นที่สองตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) สมรรถนะในการทำงานพัฒนาขึ้นเมื่อบุคคลเข้าสู่วัยเรียน โดยกิจกรรมที่ได้ทำในโรงเรียนจะกลายมาเป็น “งาน” (Hershenson, 1968b as cited in Smith, 2005) บุคคลจะเริ่มเรียนรู้และเริ่มค้นหาว่าอะไรคือสิ่งที่ตนทำได้และทำไม่ได้ไปพร้อมๆ กับบุคลิกภาพในการทำงานที่ยังคงพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานจะถูกสนับสนุนการพัฒนาโดยการยกย่อง การให้กำลังใจ ผลการเรียนรู้และการได้รับความสนใจจากครูและผู้ดูแล (Smith, 2005) และเมื่อบุคคลแยกแยะความสามารถของตนเองได้แล้วก็จะเริ่มเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เรียนรู้และและตัวเลือกจะใกล้เคียงความจริงมากขึ้น และเริ่มตัดสินใจว่าอะไรคือสิ่งที่ตนสนใจโดยใช้ข้อมูลที่มีและความสามารถของตนเอง (Hershenson, 1968a as cited in Smith, 2005)

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของสมรรถนะในการทำงาน องค์ประกอบและการวัดสมรรถนะในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของสมรรถนะในการทำงาน

Hershenson (1996) ได้ให้ความหมายสมรรถนะในการทำงานว่าเป็น ทักษะเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ในสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นทักษะทางกายภาพ ทางจิตใจ และทักษะทางสังคม รวมถึงการปฏิบัติตัวได้อย่างเหมาะสม มีระเบียบและเชื่อถือได้ โดยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและประโยชน์สูงสุดขององค์กร (Puteh, Kaliannan, & Alam, 2016) อย่างไรก็ตาม นักวิชาการให้นิยามของสมรรถนะในการทำงานแตกต่างกันไปตามบริบทของบทบาท ตำแหน่ง หรือแม้แต่บริบทขององค์กรโดย Lee และ Salleh (2009) as cited in Puteh et al. (2016) ได้ให้ความหมายว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นตัวกำหนดงานและผลการปฏิบัติงานในองค์กร ส่วน Hogg (2008) as cited in Nikolajevaite and Sabaityte (2016) กล่าวว่าสมรรถนะในการทำงานคือลักษณะของพฤติกรรมที่

พนักงานทุกคนต้องการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในองค์กร และ Dharmanegara, Sitiari, and Wirayudha (2016) กล่าวเพิ่มเติมว่าเป็นศักยภาพที่เกิดจากทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญของพนักงานซึ่งถูกสนับสนุนโดยเจตคติที่มีต่อการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายของสมรรถนะในการทำงานว่าเป็นการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและประโยชน์สูงสุดขององค์กร เป็นความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่จำเป็นต้องใช้ในงาน รวมถึงทักษะทางสังคม การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความสามารถในการสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในองค์กร

4.2 องค์ประกอบและการวัดสมรรถนะในการทำงาน

Hershenson (1996) ได้อธิบายไว้ในการศึกษาว่า “สมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นิสัยการทำงาน 2) ทักษะทางกายภาพและจิตใจ 3) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน” (Hershenson, 1996, p 442) รายละเอียดดังนี้

1. นิสัยการทำงาน (work habits) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น ความสามารถที่จะทำงานในกลุ่ม การสื่อสารที่เป็นความริเริ่ม การคล้อยตามกฎระเบียบ และการแต่งกายอย่างเหมาะสม

2. ทักษะทางกายภาพและจิตใจ (physical and mental skills) หมายถึง ทักษะทางร่างกายและคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการฝึกฝนประกอบด้วยความเชื่อมั่น การควบคุมความวิตกกังวล ความเตรียมพร้อมด้านจิตใจ และการมีสมาธิจดจ่อ

อย่างไรก็ตามทักษะทางกายภาพอาจไม่ครอบคลุมกับลักษณะการทำงานของตัวอย่างวิจัยครั้งนี้ทุกคน เนื่องจากตัวอย่างวิจัยปฏิบัติงานในตำแหน่งงานและลักษณะองค์การที่ต่างกัน ซึ่งทักษะทางกายอาจไม่มีความจำเป็นกับทุกคน ในขณะที่ทักษะทางใจเป็นสิ่งที่บุคคลต้องใช้และฝึกฝนเพื่อใช้ในการทำงานทุกรูปแบบ ผู้วิจัยจึงเลือกนำเพียงทักษะทางจิตใจมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน (work-related interpersonal skills) หมายถึง การตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อการบังคับบัญชา และการเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงาน

นอกจากนี้การศึกษาของ Junaidah (2007) อธิบายว่าสมรรถนะในการทำงานจะเกิดขึ้นจากการฝึกฝนในงาน (on-the-job training) การทำงานโดยเป็นส่วนหนึ่งของทีม (working as part of a team) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-education)

สำหรับการวัดสมรรถนะในการทำงาน Smith (2005) ได้ใช้มาตรวัด 2 มาตรวัดเพื่อวัดสมรรถนะในการทำงานในการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงและตรวจสอบลักษณะของโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ประกอบด้วย 1) การวัดพฤติกรรมการศึกษา (academic behavior) คือพฤติกรรมที่สะท้อนความจริงใจในการประสบความสำเร็จในสถานศึกษา ซึ่งจะรวมถึงความสามารถในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการเรียน โดยใช้มาตรวัดย่อยด้านแรงจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรวัด The Learning and Study Strategies Inventory (Weinstein, 1987 as cited in Smith, 2005) ในการวัดแรงจูงใจในการศึกษา และ 2) การวัดนิสัยการทำงาน (work habits) คือ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การเริ่มต้นบทสนทนาที่สร้างสรรค์ การทำตามกฎ การปฏิบัติตนให้ถูกกาลเทศะ ซึ่งมีความหมายรวมถึงทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย โดยใช้มาตรวัดนิสัยการทำงานที่พัฒนาขึ้นโดย Smith (2005) เอง

หนึ่งเครื่องมือที่ถูกใช้ในการศึกษาของ Smith (2005) ถูกนำมาใช้กับนักศึกษาและเน้นวัดไปยังพฤติกรรมการศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน มากกว่าการวัดพฤติกรรมการทำงานโดยตรง ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นมาตรวัดสมรรถนะในการทำงานเพื่อวัดการปรับตัวในการทำงานในคนทำงาน โดยพัฒนาตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) นิสัยการทำงาน 2) ทักษะจิตใจ 3) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

สมรรถนะในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญลำดับที่สองที่ถูกพัฒนาขึ้นต่อจากบุคลิกภาพในการทำงาน ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานโดยตรงจึงทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) และการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ 1) นิสัยการทำงาน 2) ทักษะจิตใจ 3) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน มีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาเชิงสำรวจของ Reio Jr and Sutton (2006) วิเคราะห์ 17 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานและอาจเป็นปัจจัยในการปรับตัวเข้ากับงานในวิศวกรรมใหม่ โดยการส่ง

แบบสอบถามไปยังนายจ้างของวิศวกรเหล่านี้ ผลวิจัยพบว่าทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน และทักษะเฉพาะทาง (technical competencies) มีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในงาน การศึกษาของ

Liu, Chao, Kain, and Sung (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) การปรับตัวทางสังคม (social adaptation) และการปรับตัวที่เกี่ยวกับงาน (job adaptation) กับความพึงพอใจในงานในศิษย์เก่าคณะพยาบาลของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ประเทศไต้หวัน จำนวน 280 คน พบว่า สมรรถนะส่วนบุคคล การปรับตัวทางสังคม และการปรับตัวที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.341, p = .000$; $r = 0.411, p = .000$ และ $r = 0.575, p = .000$ ตามลำดับ) โดย Liu และคนอื่นๆ ได้ให้นิยามของสมรรถนะส่วนบุคคลว่าเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ซับซ้อน การควบคุมตนเอง ซึ่งตรงกับองค์ประกอบของสมรรถนะในการทำงานตามโมเดลของ Hershenson (1996) คือทักษะจิตใจ และทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน

Oude Mulders and Henkens (2019) ศึกษาการปรับตัวของนายจ้างเพื่อให้พนักงานมีระยะเวลาการคงอยู่ในทำงาน (longer working lives) นานขึ้น ซึ่งการคงอยู่สะท้อนถึงความสำเร็จในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน อันเกิดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพจนเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานต่อไป โดยศึกษาในนายจ้างดัตช์จำนวน 1,296 คน ในปี 2017 ที่นำแนวทางพัฒนาระยะเวลาการคงอยู่ในงานของพนักงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในองค์กรของตนเอง พบว่านายจ้างที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะจิตใจของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการคงอยู่ในงานของพนักงานยาวนานขึ้นกว่านายจ้างที่ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะนี้

จากการทบทวนงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบต่างๆ ของสมรรถนะในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานสอดคล้องกับโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ที่อธิบายว่าสมรรถนะในการทำงานส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน จึงสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 : สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

เป้าหมายเรื่องการทำงาน

เป้าหมายเรื่องการทำงาน (work goals) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นขั้นสุดท้ายตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) โดยเริ่มก่อตัวขึ้นในช่วงสุดท้ายของวัยเรียน เมื่อบุคคลกำลังเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่โลกแห่งการทำงาน เป้าหมายเรื่องการทำงานมักจะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนหรือกลุ่มอ้างอิง ซึ่งเทียบเคียงได้กับภาวะสันนิษฐานอื่นๆ เช่น การตัดสินใจเลือกอาชีพ (career decidedness) หรือเอกลักษณ์ทางอาชีพ (vocational identity) โดยการตัดสินใจเลือกอาชีพ คือ ระดับความแน่นอน (firmness) ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพหรืองานที่บุคคลเลือก ส่วนเอกลักษณ์ทางอาชีพที่เข้มแข็งจะรวมถึงการรู้จักตนเอง (self-knowledge) ความรู้ทางอาชีพ (occupational knowledge) และความเชื่อมั่นในการตัดสินใจด้านอาชีพได้ สุดท้ายเมื่อเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนเสร็จสิ้นแล้ว เป้าหมายเรื่องการทำงานก็ควรจะมีชัดเจน มีความเป็นจริง และสอดคล้องกับบุคลิกภาพในการทำงานและสมรรถนะในการทำงานของบุคคล

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายเรื่องการทำงาน ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของเป้าหมายเรื่องการทำงาน โครงสร้างของเป้าหมายเรื่องการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเรื่องการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

5.1 ความหมายของเป้าหมายเรื่องการทำงาน

เป้าหมาย หมายถึง ศูนย์กลางแห่งความใส่ใจและสังเกต หรือความมุ่งหมายเจาะจงให้ได้ตามเจตนา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ในทางจิตวิทยา Locke and Latham (2013) เจ้าของทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (goal setting) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายว่าเป็นความคิดที่เกี่ยวกับอนาคต หรือความปรารถนาที่บุคคลหรือกลุ่มของบุคคลจินตนาการ วางแผนหรือมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ส่วน Mun, Karoly, Okun, Kim, and Tennen (2016) อธิบายเป้าหมายเรื่องการทำงานว่าเป็น “ผลลัพธ์อันมีคุณค่าส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังอยู่ในงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย” โดยเป้าหมายเรื่องการทำงานจะมีคุณลักษณะคือ 1) มีคุณค่าสูง 2) มีความเป็นจริง 3) มีความเข้มข้นและวัดได้ 4) บุคคลมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม Hershenson (1996) as cited in D. R. Strauser and Keim (2002) กล่าวว่าบุคคลมักมีความไม่แน่ใจ (indecision) ขาดข้อมูลด้านอาชีพ และการประเมินตัวเอง (self-appraisal) ที่เอื้อให้เกิดกระบวนการเลือกอาชีพ ในหลายกรณีบุคคลจึงต้องอาศัยอิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง เพื่อนหรือคนสำคัญจะเหนี่ยวนำให้บุคคลเกิดความพร้อม (readiness) ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

เนื่องจากโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) อธิบายว่าเป้าหมายเรื่องการทำงาน สามารถเทียบเคียงได้กับภาวะสันนิษฐานการตัดสินใจเลือกอาชีพ และ

เอกลักษณ์ทางอาชีพ ผู้วิจัยจึงทบทวนความหมายของภาวะสันนิษฐานทั้งสองเพื่อความเข้าใจในความหมายของเป้าหมายเรื่องการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น

การตัดสินใจเลือกอาชีพ

บุคคลจะตระหนักถึงความสำคัญของการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับการให้คุณค่า ความสนใจ และความต้องการทางจิตของตน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญในชีวิตการทำงานในอนาคต (Sharf, 2016) เป็นความสามารถในการกำหนดเป้าหมายอาชีพอย่างแม่นยำ และเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง อีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นของบุคคลที่มีต่อตัวเลือกอาชีพและความพึงพอใจที่มีต่อตัวเลือกนั้นของพวกเขา (Glaize & Myrick, 1984; Miller, 2011 as cited in Akacakanat & Hasan, 2017)

เอกลักษณ์ทางอาชีพ

Holland, Johnston และ Asama (1993) อ้างถึงใน Koo and Kim (2016) ได้นิยามเอกลักษณ์ทางอาชีพเอาไว้ว่า เป็น “การทำความเข้าใจในเรื่องของเป้าหมายอาชีพ ความสามารถ ความสนใจในการศึกษา และการให้คุณค่าส่วนบุคคลอย่างถ่องแท้จนเกิดความมั่นใจ คือความหมายของเอกลักษณ์ทางอาชีพ” ซึ่งเอกลักษณ์ทางอาชีพมักถูกสร้างขึ้นในช่วงวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งสุขภาวะ (well-being) และความพึงพอใจในชีวิตระดับสูงจะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาเอกลักษณ์ทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ (Strauser และคนอื่นๆ, 2008; Porfeli, Lee, Vondracek & Weigold, 2011; Hirsh, 2012 as cited in Koo & Kim, 2016) เมื่อเชื่อมโยงกับโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) เอกลักษณ์ทางอาชีพจะต้องถูกพัฒนาขึ้นอย่างเพียงพอที่จะรับมือกับและจัดการกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความพร้อมแล้วในการตัดสินใจเลือกอาชีพด้วยตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายของเป้าหมายเรื่องการทำงานว่าเป็นการที่พนักงานกำหนดตัวเลือกด้านการทำงานในช่วงเปลี่ยนผ่านจากการเรียนเข้าสู่การทำงาน ซึ่งประเมินจากความชัดเจนและความแน่วแน่ในความสนใจ ความถนัด ความสามารถและบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพหรือการทำงานในอนาคตของตนเอง

5.2 การวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน

Smith (2005) ได้ศึกษาเพื่ออธิบายและตรวจสอบโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) โดยใช้มาตรมาตรวัดเอกลักษณ์ทางอาชีพ (Vocational Identity Scale : VIS) จากสถานการณ์ด้านอาชีพของตน (My Vocational Situation) ของ Holland และคนอื่นๆ (1985;1977) as cited in Smith (2005) ซึ่งได้พิจารณาตามการให้นิยามเป้าหมายเรื่องการทำงานของ Hershenson ว่ามีภาวะสันนิษฐานที่เกี่ยวข้องกับ เอกลักษณ์ทางอาชีพ โดย Smith ได้อธิบาย

เอกลักษณ์ทางอาชีพว่า คือ “การที่บุคคลมีจินตภาพที่ชัดเจนและมั่นคงในเป้าหมาย ความสนใจ บุคลิกภาพและความสามารถของบุคคล” ซึ่งรวมถึงการรู้จักตัวเอง (self-knowledge) ความรู้ด้าน อาชีพ (occupational knowledge) และ ความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดเป้าหมายเรื่องการทำงานโดยพัฒนา เครื่องมือในการวัดขึ้นมาเอง ตามนิยามที่ Hershenson (1996) ได้อธิบายเอาไว้ในโมเดลการ ปรับตัวในการทำงาน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่เป็นพนักงาน ใหม่และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งงานในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี โดยให้คำชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างว่า “ขอให้ท่านนึกถึงช่วงเวลาก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา” และก่อนประเมินตนเองตามข้อคำถามเพื่อให้ ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และวัดความคิดเห็นในช่วงก่อนที่กลุ่มตัวอย่างจะได้ดำรงตำแหน่งในงาน ปัจจุบัน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่กล่าวถึงช่วงก่อนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเรื่องการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

เป้าหมายเรื่องการทำงานเป็นปัจจัยสุดท้ายที่ถูกพัฒนาขึ้นภายในบุคคลตามโมเดล การปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ผู้วิจัยไม่พบการศึกษาที่แสดงให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเรื่องการทำงานกับการปรับตัวโดยตรง แต่เนื่องจากความพึงพอใจ ในงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานได้ตามโมเดลการปรับตัวในการ ทำงานของ Hershenson (1996) ผู้วิจัยจึงเลือกบททวนงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมายเรื่องการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

Maier and Brunstein (2001) ศึกษาความสำคัญของเป้าหมายเรื่องการทำงานส่วนบุคคล (personal work goals) 3 ลักษณะ คือ ความผูกพัน (commitment) ความสามารถในการ บรรลุเป้าหมาย (attainability) และ กระบวนการ (process) ที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของ อารมณ์ เจตคติต่องาน ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) ในพนักงานใหม่จำนวน 81 คน ระหว่างเดือนแรกที่เข้าทำงาน โดย ให้กลุ่มตัวอย่างเขียนรายการเป้าหมายเรื่องการทำงานส่วนบุคคลออกมาหลังจากเข้าทำงาน 20 สัปดาห์ การศึกษานี้วัดคุณลักษณะของเป้าหมาย (goal attributes) และ เจตคติต่องาน 3 ครั้ง ครอบคลุมระยะเวลา 8 เดือน ผลวิจัยพบว่า ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลจะ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ได้มากแค่ไหนขึ้นอยู่กับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายของบุคคล

ความพึงพอใจในงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน (Hershenson, 1996) ผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าเป้าหมายเรื่องการทำงานเป็นสิ่งที่

อิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้น เป้าหมายเรื่องการทำงานจึงน่าจะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานเช่นกัน นอกจากนี้ การศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (intercultural communication) ที่ส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural adjustment) ของ (Du-Babcock & Babcock, 1996; Froese, Peltokorpi, & Ko, 2012; Peltokorpi, 2007) ได้ศึกษาเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานและการปรับตัวในการทำงานโดยการสัมภาษณ์พนักงานสแกนดิเนเวียที่ย้ายไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นและพนักงานต่างชาติที่ย้ายไปทำงานในประเทศไต้หวัน พบว่า ผู้ย้ายถิ่นการทำงานไปยังต่างประเทศและได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่ใช้ภาษาอังกฤษจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานได้และนำไปสู่การส่งเสริมความพึงพอใจในงาน ทำให้ตีความได้ว่าการปรับตัวในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์กันและจะเกิดขึ้นได้ด้วยปัจจัยเดียวกันคือผู้ย้ายถิ่นการทำงานได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่ใช้ภาษาอังกฤษตามการศึกษานี้ เมื่อพิจารณาโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในเป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป้าหมายเรื่องการทำงานของบุคคล และยังเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อ 3 : เป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

การศึกษอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชาย อีกตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่ออิทธิพลดังกล่าว คือ “บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ” โดยบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ คือ ลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของบรรยากาศในองค์การ ซึ่งยกระดับสวัสดิภาพของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Liddle et al., 2004) ซึ่งการวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนว่าการรับรู้การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ส่งผลต่อความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลและองค์การ (P-O fit) ความพึงพอใจในงาน และเจตนาในการลาออก (Velez & Moradi, 2012) และอีกการศึกษาหนึ่งพบว่าสถานที่ทำงานที่สนับสนุนความเป็นอยู่ของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (supportive workplace) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับเจตคติต่อการทำงานและความเครียดทางจิตใจของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Webster et al. (2018) บรรยากาศขององค์การในลักษณะนี้จึงน่าจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่ออิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน

ของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในหัวข้อถัดไป

บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

บรรยากาศองค์การ (workplace climate) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ประสิทธิภาพการทำงาน ความเครียดและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Liddle et al., 2004) และเกี่ยวข้องกับสุขภาวะของพนักงาน (Gower et al., 2018) นักจิตวิทยาเชื่อว่าบรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ทางจิตอย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแปลความหมายของสิ่งแวดล้อมในงานทางจิตของบุคคล (James, Hater, Gent และ Bruni, 1978 as cited in Webster et al., 2018) โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การจะแสดงให้เห็นถึงการรับรู้คุณค่า ความเชื่อและพฤติกรรมของคนทำงานนั่นเอง (McKay, Avery และ Morris, 2009 as cited in Webster et al., 2018)

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับธุรกิจ การวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศและความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับการปรับตัวในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

6.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT supportive workplace climate) หมายถึง ลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของบรรยากาศในองค์การ ซึ่งยกระดับสวัสดิภาพของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยเป็นการสนับสนุนที่มีสถานะต่อเนื่อง (actively) และเป็นมิตร (openly hostile) (Liddle et al., 2004) ต่อมา Holman, Fish, Oswald, and Goldberg (2019) ได้ขยายนิยามของบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจากการศึกษาของตนว่าเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับระดับองค์การที่มีต่อบุคลากร LGBTQ ของตน สอดคล้องกับนิยามของ Tatum (2018) ที่อธิบายว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานชนกลุ่มน้อยทางเพศเกี่ยวกับความเป็นมิตร (friendly) หรือ การต่อต้าน (hostile) ขององค์การว่าเป็นอย่างไร

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเอาไว้ว่า การที่พนักงานมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การที่มีต่อพนักงานชายรักชายให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีสถานะต่อเนื่อง และเป็นมิตร โดยไม่ทำให้รู้สึกว่าคุณเลือกปฏิบัติ เช่น การกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ส่งเสริมการปรับตัวระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ และระหว่างพนักงานชายรักชายกับพนักงานทั่วไป

6.2 ประโยชน์ของการสร้างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

Badgett, Durso, Mallory, and Kastanis (2013) ศึกษาวิจัย 36 เรื่องเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีนโยบายหรือบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีต่อธุรกิจโดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณพบว่า มีหลายงานวิจัยที่สนับสนุนถึงข้อดีที่เกี่ยวข้องกับการมีนโยบายหรือบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศและมีประโยชน์ต่อพนักงาน ดังนี้

1. การมีนโยบายสนับสนุนพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจะลดปัญหาการกีดกันและเลือกปฏิบัติในองค์กรลง ทำให้พนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นและเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานได้
2. พนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกสะดวกใจในการเปิดเผยรสนิยมทางเพศในที่ทำงานและช่วยพัฒนาสุขภาพจิตให้ดีขึ้น
3. พนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมีส่วนร่วมในกิจกรรมในที่ทำงานมากขึ้นส่งผลให้เกิดการอุทิศตนเพื่องานได้มากขึ้นและมากกว่ารายละเอียดงาน (job description) ของตนเอง รวมไปถึงพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจะมีความผูกพันต่องานของตนมากขึ้นอีกด้วย
4. แม้ในช่วงแรกจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการจัดสรรนโยบายที่สนับสนุนพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เช่น การขยายผลประโยชน์ด้านสุขภาพให้กับคู่ชีวิตของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่จากการศึกษาพบว่าค่าใช้จ่ายนั้นไม่สูงมากและสามารถนำค่าใช้จ่ายที่ถูกตัดออกไปในส่วนอื่นมาชดเชยได้ ซึ่งการมีสุขภาพทางกายและทางใจที่ดีของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จะเพิ่มระดับการอุทิศตนเพื่องานให้กับองค์กรมากขึ้น
5. เป็นโอกาสในการทำธุรกิจร่วมกับบริษัทอื่นๆ ที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนความหลากหลายต่างๆ เช่นกัน

จากข้อสรุปข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมีประโยชน์และมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ โดยประเด็นสำคัญคือส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดการอุทิศตนเพื่องาน จนเกิดความผูกพันของตนที่มีต่องานและองค์การ ส่งผลต่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอีกด้วย ดังนั้นหากนำปัจจัยระดับองค์การนี้ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการปรับตัวในการทำงานตามโมเดลของ Hershenson (1996) เข้ามาร่วมวิเคราะห์การปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้กับปัจจัยระดับบุคคลเดิมที่มีอยู่ในตัวพนักงานเอง ก็อาจทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกันได้

6.3 การวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

Liddle et al. (2004) สร้างแบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชื่อว่า LGBT Climate Inventory (LGBTCL) โดยแบบวัดนี้จะวัดโครงสร้างหลัก 2 ประการ คือ ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) และการถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน (discrimination) โครงสร้างข้อคำถามของแบบวัด LGBTCL ถูกสร้างขึ้นจากการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในสถานที่ทำงานของประชากร โดยใช้วิธีปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological methodology) โดยเริ่มต้นการกำหนดสาระสำคัญหลักและเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 1998 (Liddle, Kunkel, Kick และ Hauenstein, 1998; Schuck และ Liddle, 2001 as cited in Liddle et al., 2004) หลังจากสำรวจโดยแบบสำรวจปลายเปิด (open-ended survey) จำนวน 62 ฉบับ ซึ่งสอบถามข้อมูลด้านอาชีพ ประเภทของผู้จ้างงาน เพศ และรสนิยมทางเพศแล้ว ให้ผู้ทำแบบสำรวจเขียนประโยคสั้นๆ เพื่ออธิบายว่า “ท่านรู้สึกอย่างไรกับพนักงาน เกย์ เลสเบียน หรือไบเซ็กชวลในที่ทำงานของท่าน” แบบสำรวจได้รับการตอบกลับจำนวน 39 ฉบับ สรุปออกมาจากการตอบคำถามได้ 341 ประโยค และนำมาถอดรหัสเพื่อค้นหาและจัดกลุ่มความหมายที่แท้จริงโดยการเห็นร่วมกันของผู้วิจัย 4 คน เป็นอาจารย์ 2 คน และ นักศึกษาระดับปริญญาเอก 2 คน ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพและรสนิยมทางเพศ จนสกัดข้อคำถามออกมาได้จำนวน 60 ข้อที่จะทำใหทราบว่าคุณตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายบรรยากาศของเลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวลและคนข้ามเพศในที่ทำงานได้ดีมากแค่ไหน (Liddle และคนอื่นๆ, 1998 as cited in Liddle et al., 2004) ต่อมาได้นำแบบวัดนี้ไปทดลองใช้ในกลุ่มพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มเติม 173 ฉบับ เนื่องจากผู้พัฒนาแบบวัดพบว่าผู้ให้ข้อมูลครั้งแรกเป็นกลุ่มกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศอยู่แล้ว จึงควรจะต้องศึกษา

เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยเพิ่มข้อคำถามในการสำรวจเกี่ยวกับระดับการเปิดเผย (openness) ในที่ทำงานของผู้ทำแบบสำรวจด้วย

เมื่อผู้พัฒนาได้พัฒนาแบบวัดขึ้นมาครบตามโครงสร้างและวัตถุประสงค์แล้วก็ได้พัฒนาต่อด้วยการตัดข้อคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เวลาตอบคำถามทั้งหมดได้ภายใน 10 หรือ 15 นาที โดยตัดข้อคำถามที่ไม่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามภาพรวม 17 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ไม่มีความเป็นปรนัยออกไป 11 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนชี้ว่าไม่เกี่ยวข้องกับบริบทในที่ทำงาน 8 ข้อ และตัดข้อคำถามที่มีความคล้ายคลึงกับข้อคำถามอื่นๆ 4 ข้อ จนเหลือ 20 ข้อ โดยมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .96 ($n = 119$) โดยเป็นข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ และทางลบ 8 ข้อ

ดังนั้นผู้วิจัยจะใช้มาตรวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุน LGBT ของ (Liddle et al., 2004) ในการวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การที่สนับสนุน LGBT ของพนักงานงานที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยจะวัดจากสองโครงสร้างหลักคือ ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) และการถูกเลือกปฏิบัติ (discrimination) ในที่ทำงาน

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับการปรับตัวในการทำงาน

เนื่องจากผู้วิจัยพบการศึกษาระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปรับตัวในการทำงานเพียงหนึ่งการศึกษา และพบการศึกษาระหว่างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ผู้วิจัยจึงทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับความพึงพอใจในงานประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาของ วรางคณา ชับซ้อน (2559) วิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษาโดยใช้ปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน เป็นมาตรวัดการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา

Liddle et al. (2004) อธิบายว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน รวมถึงการศึกษาของ Velez and Moradi (2012) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน LGBT ที่อยู่ในองค์การสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจำนวน 326 คน

พบว่า บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางอ้อมเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($B = .34$, 95% CI [.22, .48] $\beta = .46 \times .79 = .36$) และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมเชิงลบกับเจตนาในการลาออก ($B = -.54$, 95% CI [-.73, -.35] $\beta = .46 \times .79 \times -.77 = -.28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Badgett et al. (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบของนโยบายและบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจากงานวิจัย 36 เรื่อง พบว่างานวิจัย 11 เรื่องแสดงความสัมพันธ์ทางบวกของการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในงานกับนโยบายและบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

Tatum (2018) ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนชนกลุ่มน้อยทางเพศและความพึงพอใจในงานศึกษาในพนักงานชนกลุ่มน้อยทางเพศจำนวน 214 คน ซึ่งเป็นพนักงานพาร์ทไทม์และฟูลไทม์ที่ทำงานอยู่ในสหรัฐอเมริกา พบว่า บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนชนกลุ่มน้อยทางเพศมีอิทธิพลหลัก (interaction effect) พยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ที่ $-.42$ ($-.913$, $.068$)

แม้ว่าผู้วิจัยจะยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ กับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้โดยตรง แต่ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการปรับตัวในการทำงานตามโมเดลของ Hershenson (1996) ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม Hershenson ได้อธิบายโมเดลการปรับตัวเอาไว้ว่า นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลคือ บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงาน จะต้องมียปัจจัยส่วนขององค์การคือ สภาพแวดล้อมในงาน (work setting) เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงานของบุคคล เห็นได้ว่าโมเดลของ Hershenson ก็ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในงานเช่นเดียวกับแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ ดังนั้นบรรยากาศที่มีลักษณะสนับสนุนพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในแบบจำเพาะที่เหมาะสมกับพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จึงน่าจะมีอิทธิพลกำกับระดับและทิศทางของอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานทำให้การปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายจะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อพนักงานกลุ่มนี้มีการรับรู้บรรยากาศที่มีลักษณะสนับสนุนพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานวิจัยดังนี้

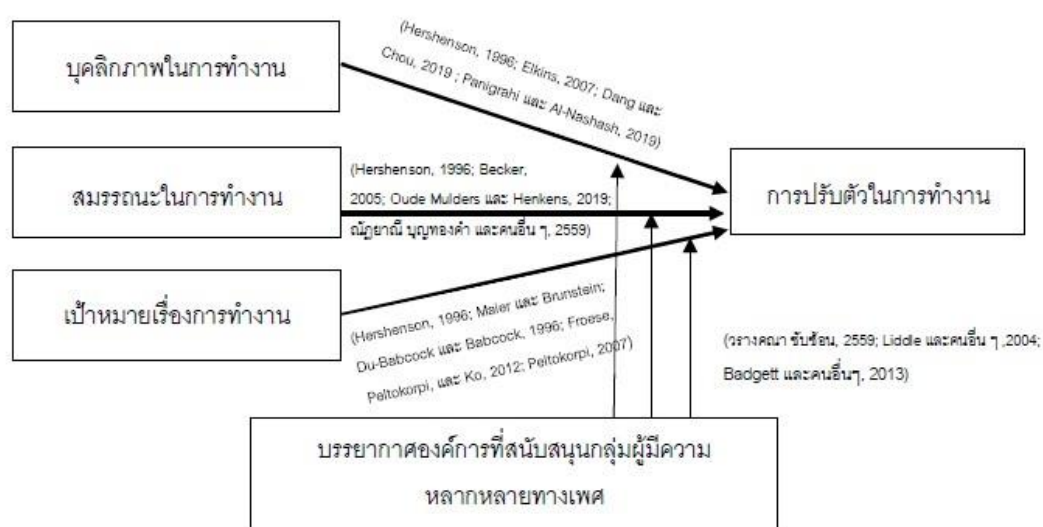
สมมติฐานที่ 4 : บุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 5 : สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 6 : เป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่าโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) บุคลิกภาพในการทำงาน 2) สมรรถนะในการทำงาน และ 3) เป้าหมายเรื่องการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยระดับบุคคลที่ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเรียน บุคคลจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีหรือไม่จะขึ้นอยู่กับการหล่อหลอมปัจจัยทั้งสามนี้ และเมื่อบุคคลเข้าสู่วัยทำงานแล้วปัจจัยระดับองค์การ ซึ่ง Hershenson เรียกว่าสภาพแวดล้อมในงานก็จะเข้ามามีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานในลำดับถัดไป ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานใหม่และเข้ารับตำแหน่งใหม่ในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ตัวแปรสภาพแวดล้อมในงานที่น่าจะเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ คือ บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอสมมติฐานวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1: บุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

สมมติฐานที่ 2 : สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการ
ทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

สมมติฐานข้อ 3 : เป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการ
ทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

สมมติฐานที่ 4 : บุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการ
ทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ
หลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 5 : สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการ
ทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยาการองค์กรที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ
หลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 6 : เป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการ
ทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ
หลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานใหม่ที่มีอายุงานหรือได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ไม่เกิน 1 ปี และเป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดในปริมณฑล จำแนกเป็น จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต และปริมณฑล จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ พนักงานใหม่ที่มีอายุงานหรือได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ไม่เกิน 1 ปี และเป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ที่มีลักษณะสอดคล้องหรือเป็นตัวแทนที่ดีในการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) และยินยอมให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ (Tabachnick และ Fidell (1989) as cited in Memon et al., 2020) ซึ่งเสนอให้มีตัวอย่างวิจัยคิดเป็นสัดส่วนขั้นต่ำอย่างน้อย 5 คน ต่อ 1 ตัวแปรอิสระสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหรือถดถอยพหุเชิงชั้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะมีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร แต่ผู้วิจัยก็ได้กำหนดตัวอย่างวิจัยขั้นต่ำไว้ที่ 100 คน เนื่องจาก Hair และคนอื่นๆ (2018) as cited in Memon et al. (2020) ระบุว่าตัวอย่างวิจัยขั้นต่ำควรมีจำนวน 100 คนเพื่อให้อำนาจการทดสอบมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้

แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งพบว่าผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจำนวน 136 ชุดและทุกชุดสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ตัวอย่างวิจัยในการวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวน 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 มาตรการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย

- 2.1 มาตรการปรับตัวในการทำงาน
- 2.2 มาตรการบุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 มาตรการสมรรถนะในการทำงาน
- 2.4 มาตรการเป้าหมายเรื่องการทำงาน
- 2.5 มาตรการบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

สำหรับขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

2.1. มาตรการปรับตัวในการทำงาน

2.1.1. ศึกษานิยาม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน เพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างตารางระบุรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นิยามปฏิบัติการ และสร้างตารางระบุรายละเอียดของมาตรการวัด แสดงไว้ในภาคผนวก ก

สร้างข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการจำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบพฤติกรรมทำงานตามบทบาท จำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ และองค์ประกอบความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจำนวน 10 ข้อ โดยมาตรการวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย

2.1.2. ส่งมาตรการปรับตัวในการทำงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 1 คน ด้านบริหารธุรกิจ 1 คน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ด้านการวัดและการประเมิน 1 คน และด้านระเบียบวิธีวิจัย 1 คน รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ข

2.1.3 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence index : IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยาม

ปฏิบัติการ 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ - 1 คือ ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (สุวิมล ตีรพานันท์, 2554) พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกของมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน มีจำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .60-1.00 ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.1.4. นำมาตรวัดการปรับตัวในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (tryout) กับตัวอย่างวิจัยที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่างวิจัยจริงจำนวน 50 คน

2.1.5 วิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการแบ่งกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจากมาตรวัดมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจากมาตรวัดน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีผลการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อคำถามมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 18 ข้อ จาก 19 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.986-12.689 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านพฤติกรรมบทบาทการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 7 ข้อ จาก 7 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 5.207-12.689 2) ด้านผลการปฏิบัติงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อ จาก 5 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.986-7.891 และ 3) ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อ จาก 7 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 3.536-9.518 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามเหล่านี้สามารถจำแนกผู้ที่มีการปรับตัวในการทำงานสูงและต่ำได้

2.1.6. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation: CITC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ทิศทางบวกตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (de Vaus, 2014) พบว่า ข้อคำถามมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 18 ข้อ จาก 19 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .318 - .818 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านพฤติกรรมบทบาทการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 7 ข้อ จาก 7 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .333 - .648 2) ด้านผลการปฏิบัติงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อ จาก 5 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .318 - .793 และ 3) ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อ จาก 7 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .468 - .804

2.1.7 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านทั้งเกณฑ์อำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น ซึ่งพบว่า มาตรวัดการปรับตัวในการทำงานเหลือข้อคำถาม 18 ข้อ แล้ววิเคราะห์

2.1.8 ความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดการปรับตัวในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาความสอดคล้องภายในของข้อมาตรวัด (internal consistency) โดยต้องมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นเครื่องมือวิจัยที่เชื่อถือได้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน เท่ากับ .938 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมบทบาทการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของปฏิบัติงาน เท่ากับ .755 .792 และ .852 ตามลำดับ

ตาราง 1 ตัวอย่างมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0	ด้านพฤติกรรมบทบาทการทำงาน ฉันปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม					
00	ด้านผลการปฏิบัติงาน ฉันปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
000	ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ฉันรู้สึกว่าได้ทำงานตามความสนใจและความถนัดของตนเอง					

2.2 มาตรฐานคุณภาพในการทำงาน

2.2.1. ศึกษานิยาม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบุคลิกภาพในการทำงาน เพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างตารางระบุรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นิยามปฏิบัติการ และสร้างตารางระบุรายละเอียดของของมาตรวัด แสดงไว้ในภาคผนวก ก

สร้างข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการจำนวน 33 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน จำนวน 11 ข้อ องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ และองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานจำนวน 11 ข้อ โดยมาตรวจวัดเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย

2.2.2. ส่งมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 1 คน ด้านบริหารธุรกิจ 1 คน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ด้านการวัดและการประเมิน 1 คน และด้านระเบียบวิธีวิจัย 1 คน รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ข

2.2.3 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence index : IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ - 1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (สุวิมล ตีรภานันท์, 2554) พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน มีจำนวน 33 ข้อ โดยมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.2.4. นำมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (tryout) กับตัวอย่างวิจัยที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่างวิจัยจริงจำนวน 50 คน

2.2.5 วิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการแบ่งกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจากมาตรวัดมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจากมาตรวัดน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีผลการทดสอบที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อคำถามมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 22 ข้อ จาก 28 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.721 - 10.043 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 7 ข้อ จาก 8 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 3.120 - 10.043 2) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 8 ข้อ จาก 9 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 4.126 - 9.176 และ 3) ด้านจริยธรรมในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 7 ข้อ จาก 11 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.721 - 8.638 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามเหล่านี้สามารถจำแนกผู้ที่มีบุคลิกภาพในการทำงานที่เหมาะสมในระดับสูงและต่ำได้

2.2.6. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation: CITC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ทิศทางบวกตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (de Vaus, 2014) พบว่า ข้อคำถามมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 22 ข้อ จาก 28 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .355 - .836 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 7 ข้อ จาก 8 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .355 - .826 2) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 8 ข้อ จาก 9 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .391 - .836 และ 3) ด้านจริยธรรมในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 7 ข้อ จาก 11 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .442 - .848

2.2.7 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านทั้งเกณฑ์อำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น ซึ่งพบว่า มาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานเหลือข้อคำถาม 22 ข้อ แล้ววิเคราะห์

2.2.8 ความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาความสอดคล้องภายในของข้อมาตรวัด (internal consistency) โดยต้องมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นเครื่องมือวิจัยที่เชื่อถือได้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน เท่ากับ .926 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ ด้านจริยธรรมในการทำงาน เท่ากับ .847 .873 และ .813 ตามลำดับ

ตาราง 2 ตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0	ด้านอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน ฉันรู้ว่าฉันสามารถทำงานกับคนเก่งหรือ คนที่มีความสามารถได้อย่างดี					
00	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ เป้าหมายของค์การ					

ตาราง 3 ตัวอย่างมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
000	ด้านจริยธรรมในการทำงาน คนทำงานทุกคนประสบความสำเร็จได้					

2.3 มาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน

2.3.1. ศึกษาปริมาณ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสมรรถนะในการทำงาน เพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างตารางระบุรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นิยามปฏิบัติการ และสร้างตารางระบุรายละเอียดของของมาตรวัด แสดงไว้ในภาคผนวก ก

สร้างข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการจำนวน 53 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบนิสัยการทำงาน จำนวน 17 ข้อ องค์ประกอบทักษะจิตใจ จำนวน 22 ข้อ และองค์ประกอบทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงานจำนวน 14 ข้อ โดยมาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย

2.3.2. ส่งมาตรวัดสมรรถนะในการทำงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 1 คน ด้านบริหารธุรกิจ 1 คน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ด้านการวัดและการประเมิน 1 คน และด้านระเบียบวิธีวิจัย 1 คน รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ข

2.3.3 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence index : IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ - 1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (สุวิมล ติรภานันท์, 2554) พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกของมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน มีจำนวน 53 ข้อ โดยมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.3.4. นำมาตรวัดสมรรถนะในการทำงานที่ได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (tryout) กับตัวอย่างวิจัยที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่างวิจัยจริงจำนวน 50 คน

2.3.5 วิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการแบ่งกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจากมาตรวัดมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจากมาตรวัดน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีผลการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อคำถามมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 19 ข้อ จาก 29 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.447 - 10.701 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านนิสัยการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 8 ข้อ จาก 11 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.742 - 10.701 2) ด้านทักษะทางจิตใจ ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อ จาก 11 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.447 - 6.850 และ 3) ด้านทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อ จาก 7 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 4.073 - 6.911 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามเหล่านี้สามารถจำแนกผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงและต่ำได้

2.3.6. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation: CITC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ทิศทางบวกตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (de Vaus, 2014) พบว่า ข้อคำถามมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 19 ข้อ จาก 29 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .303 - .799 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านนิสัยการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 8 ข้อ จาก 11 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .390 - .757 2) ด้านทักษะทางจิตใจ ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อ จาก 11 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .303 - .799 และ 3) ด้านทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อ จาก 7 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .317 - .760

2.3.7 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านทั้งเกณฑ์อำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น ซึ่งพบว่า มาตรวัดสมรรถนะในการทำงานเหลือข้อคำถาม 19 ข้อ แล้ววิเคราะห์

2.3.8 ความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดสมรรถนะในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาความสอดคล้องภายในของข้อมาตรวัด (internal consistency) โดยต้องมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นเครื่องมือวิจัยที่เชื่อถือได้ (สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2554) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน เท่ากับ .904 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านนิสัยการทำงาน ด้านทักษะทางจิตใจ และด้านทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน เท่ากับ .807 .850 และ .794 ตามลำดับ

ตาราง 4 ตัวอย่างมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
0	ด้านนิสัยการทำงาน เมื่อทำงานที่เป็นโปรเจกต์กลุ่ม ฉันจะ ทำงานเฉพาะที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น					
00	ด้านทักษะจิตใจ บ่อยครั้ง ฉันขาดความเชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
000	ด้านทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน ฉันปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี					

2.4. มาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน

2.4.1. ศึกษาปริมาณ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายเรื่องการทำงาน เพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างตารางระบุรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นิยามปฏิบัติการ และสร้างตารางระบุรายละเอียดของของมาตรวัด แสดงไว้ในภาคผนวก ก

สร้างข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการจำนวน 14 ข้อ โดยมาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย

2.4.2. ส่งมาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 1 คน ด้านบริหารธุรกิจ 1 คน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ด้านการวัดและการประเมิน 1 คน และด้านระเบียบวิธีวิจัย 1 คน รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ข

2.4.3 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence index : IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ - 1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (สุวิมล ติรภานนท์, 2554) พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกของมาตรวัด

เป้าหมายเรื่องการทำงาน มีจำนวน 14 ข้อ โดยมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 1.00 ผลการวิเคราะห์ แสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.4.4. นำมาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงานที่ได้ปรับปรุงข้อคำถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (tryout) กับตัวอย่างวิจัยที่มี คุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่างวิจัยจริงจำนวน 50 คน

2.4.5 วิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการแบ่งกลุ่มพนักงานที่มี คะแนนจากมาตรวัดมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจาก มาตรวัดน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีผลการทดสอบที่แบบ เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อ คำถามมาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 10 ข้อ จาก 10 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 3.933 - 10.064 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามเหล่านี้สามารถจำแนกผู้ที่มีเป้าหมายเรื่อง การทำงานในระดับสูงและต่ำได้

2.4.6. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation: CITC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ทิศทางบวกตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (de Vaus, 2014) พบว่า ข้อ คำถามมาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 10 ข้อ จาก 10 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .497 - .877

2.4.7 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านทั้งเกณฑ์อำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อ นั้น ซึ่งพบว่า มาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงานเหลือข้อคำถาม 10 ข้อ แล้ววิเคราะห์

2.4.8 ความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงานด้วยวิธีการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาความ สอดคล้องภายในของข้อมาตรวัด (internal consistency) โดยต้องมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป ถือว่า เป็นเครื่องมือวิจัยที่เชื่อถือได้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ของมาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน เท่ากับ .895

ตาราง 5 ตัวอย่างมาตรเบ้าหมายเรื่องการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0	ฉันรู้ว่าฉันจะทำงานอะไรหลังสำเร็จการศึกษา					
00	เป้าหมายเรื่องการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาของฉันมีความชัดเจน					
000	ฉันไม่แน่ใจว่าฉันควรทำงานอะไรหลังสำเร็จการศึกษา					

2.5. มาตรการบรรเทาผลกระทบที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

เพศ

2.5.1. ศึกษานิยาม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรเทาผลกระทบที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างตารางระบุนายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นิยามปฏิบัติการ และสร้างตารางระบุนายละเอียดของของมาตรวัด แสดงไว้ในภาคผนวก ก

สร้างข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการจำนวน 20 ข้อ โดยมาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย

2.5.2. ส่งมาตรวัดบรรเทาผลกระทบที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 1 คน ด้านบริหารธุรกิจ 1 คน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ด้านการวัดและการประเมิน 1 คน และด้านระเบียบวิธีวิจัย 1 คน รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ข

2.5.3 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence index : IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ - 1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (สุวิมล ติรภานนท์, 2554) พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกของมาตรวัด

บรรยากาสดองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ มีจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.5.4. นำมาตรวจวัดบรรยากาสดองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (tryout) กับตัวอย่างวิจัยที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่างวิจัยจริงจำนวน 50 คน

2.5.5 วิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการแบ่งกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจากมาตรวัดมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนจากมาตรวัดน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีผลการทดสอบที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อคำถามมาตรวัดบรรยากาสดองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 17 ข้อ จาก 20 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.858 - 11.470 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามเหล่านี้สามารถจำแนกผู้ที่มีระดับการรับรู้บรรยากาสดองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสูงและต่ำได้

2.5.6. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation: CITC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ทิศทางบวกตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (de Vaus, 2014) พบว่า ข้อคำถามมาตรวัดบรรยากาสดองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 17 ข้อ จาก 20 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .392 - .840

2.5.7 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านทั้งเกณฑ์อำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น ซึ่งพบว่า มาตรวัดบรรยากาสดองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเหลือข้อคำถาม 17 ข้อ แล้ววิเคราะห์

2.5.8 ความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดบรรยากาสดองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาความสอดคล้องภายในของข้อมาตรวัด (internal consistency) โดยต้องมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นเครื่องมือวิจัยที่เชื่อถือได้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดบรรยากาสดองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เท่ากับ .938

ตาราง 6 ตัวอย่างมาตรวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ข้อ	ข้อคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
0	พนักงานเลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล และ คนข้ามเพศได้รับการปฏิบัติด้วยความ เคารพให้เกียรติ					
00	พนักงานเลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล และ คนข้ามเพศจะต้องปกปิดตัวตนเป็น ความลับ					
000	เพื่อนร่วมงานถามคำถามที่สนใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันด้วย ความสุภาพเช่นเดียวกับที่เป็น ความสัมพันธ์ระหว่างเพศตรงข้าม					

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามทุกมาตรวัดมีดังนี้

ข้อคำถามด้านบวก

จริงที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

จริง เท่ากับ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ เท่ากับ 3 คะแนน

ไม่จริง เท่ากับ 2 คะแนน

ไม่จริงเลย เท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนข้อคำถามด้านลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัย
ที่ทำในมนุษย์ โดยคำนึงถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม
โครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ รหัสโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G-437/2563

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตแบบเจาะจงโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่ม สถานที่รวมตัวและชุมชนออนไลน์ของชายรักชาย มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และคำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม โดยมีการพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน และข้อมูลส่วนตัว รวมถึงคำตอบทั้งหมดของผู้ทำแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาก่อมาเป็นภาพรวมเท่านั้น โดยจะไม่มีการอ้างถึงอย่างเฉพาะเจาะจงไปที่ผู้ตอบแบบสอบถามคนใดคนหนึ่ง

3. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบอินเทอร์เน็ตแบบเจาะจงโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่ม สถานที่รวมตัวและชุมชนออนไลน์ของชายรักชาย เป็นระยะเวลา 1 เดือนในเดือนมีนาคม 2564

4. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 136 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามกลับคืนมา 136 ชุด ที่มีความสมบูรณ์ และไม่การถูกคัดออก ทำการลงรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ผู้วิจัยจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ โดยการนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบ ลงรหัสคำตอบของแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัยใช้สถิติ ได้แก่ จำนวน และร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ แผนก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปร (normal distribution) โดยการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทดสอบว่าตัวแปรที่ศึกษา มีการแจกแจงแบบปกติ (normal distribution) หรือไม่ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (hierarchical regression analysis) เป็นการวิเคราะห์โดยจัดตัวแปรให้เป็นหมวดหมู่ โดยแต่ละตัวแปรอิสระจะมีความหมายและแสดงให้เห็น

ว่า ตัวแปรอิสระใดมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด และเมื่อมีการเพิ่มตัวแปรอีกตัวแปรเข้าไปร่วมวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระเดิมจะมีการเปลี่ยนแปลงอัตราการมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่อย่างไร (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตามวิธีแนะนำของ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2552) ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระสามารถจัดเป็นหมวดหมู่หรือกลุ่มย่อยได้

ขั้นที่ 2 สร้างสมการความสัมพันธ์กับตัวแปรตามโดยใช้ตัวแปรอิสระ และตัวแปรกำกับเข้าไปในการวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ชุดที่หนึ่ง

ขั้นที่ 3 สร้างสมการความสัมพันธ์กับตัวแปรตามโดยใช้ตัวแปรอิสระ ตัวแปรกำกับและตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (ตัวแปรอิสระ $\times$ ตัวแปรกำกับ) เข้าไปในการวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ชุดที่สอง

ขั้นที่ 4 พิจารณาจากระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ที่มีกับตัวแปรตาม เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ตัวแปรทั้งสองชุด ว่าเมื่อมีตัวแปรปฏิสัมพันธ์เข้ามาร่วมวิเคราะห์ ค่าอำนาจการอธิบายของตัวแปรอิสระ (R^2) เพิ่มขึ้นหรือไม่เท่าใด และมีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย
2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัยประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวอย่างวิจัยมีอายุระหว่าง 25-35 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 36.8) รองลงมาอยู่ระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 33.1) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 58.1) รองลงมาคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 19.9) ตัวอย่างวิจัยเป็นพนักงานระดับชำนาญการ/เชี่ยวชาญเฉพาะทาง/Supervisor มากที่สุด (ร้อยละ 65.4) และรองลงมา คือ เป็นพนักงานผู้บริหารระดับกลาง/Manager (ร้อยละ 19.9) ทำงานในลักษณะงานด้านบริการมากที่สุด (ร้อยละ 25.7) รองลงมาคือ ลักษณะงานด้านวิชาการ ครู อาจารย์ (ร้อยละ 16.9) รายละเอียดแสดงดังตาราง

ตาราง 7 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (n=136)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
18-24	15	11.00
25-35	50	36.80
36-45	45	33.10

ตาราง 8 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (n=136) (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
46-55	23	16.90
56-60	1	.70
60 ปี ขึ้นไป	2	1.50
รวม	136	100.00
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	14.70
ปริญญาตรี	79	58.10
ปริญญาโท	27	19.90
ปริญญาเอก	10	7.40
รวม	136	100.00
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	16	11.80
ระดับสูง/CEO/Director		
ผู้บริหารระดับกลาง/Manager	27	19.90
พนักงานระดับชำนาญการ/เชี่ยวชาญเฉพาะ	89	65.40
ทาง/Supervisor		
พนักงานระดับปฏิบัติการ/Staff	4	2.90
รวม	136	100.00
ลักษณะงาน		
งานด้านบริหาร	15	11.00
งานด้านความคิดสร้างสรรค์	11	8.10
งานด้านการตลาด	13	9.60
งานด้านธุรการ	15	11.00
งานด้านการเงิน การบัญชี	11	8.10

ตาราง 9 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย (n=136) (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
งานด้านวิชาการ ครู อาจารย์	23	16.90
วิชาชีพเฉพาะ เช่น กฎหมาย	1	.70
สุขภาพ อื่นๆ	1	.70
รวม	136	100.00

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การแจกแจงข้อมูลของตัวแปร

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) การปรับตัวในการทำงาน 2) บุคลิกภาพในการทำงาน 3) สมรรถนะในการทำงาน 4) เป้าหมายเรื่องการทำงาน 5) บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนสูงสุด (Max) คะแนนต่ำสุด (Min) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ($M=4.09$, $SD=.658$) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะในการทำงาน ($M=3.67$, $SD=.631$) และ เป้าหมายเรื่องการทำงาน ($M=3.67$, $SD=.748$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และผลการตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเบ้ และความโด่งไม่เกิน -2 ถึง +2 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (George & Mallery, 2010 as cited in Muzaffar, 2016)

ตาราง 10 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรที่ศึกษา (n=136)

ตัวแปร	M	SD	Skewness	Kurtosis
1.การปรับตัวในการทำงาน	3.81	.571	-.004	-.650
2.บุคลิกภาพในการทำงาน	3.91	.577	-.547	1.759
3.สมรรถนะในการทำงาน	3.67	.631	-.090	.027

ตาราง 11 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรที่ศึกษา (n=136) (ต่อ)

ตัวแปร	M	SD	Skewness	Kurtosis
4.เป้าหมายเรื่องการทำงาน	3.67	.748	-.475	.387
5.บรรยากาศองค์การที่ สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศ	4.09	.658	-.472	-.936

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรเกือบทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .308 ถึง .689 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การปรับตัวในการทำงาน และ เป้าหมายเรื่องการทำงาน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r=.689$) และ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การปรับตัวในการทำงาน และ บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ($r=.308$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการทำงานและเป้าหมายเรื่องการทำงาน กับ บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ พบว่า สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=-0.26$ และ $r=.088$ ตามลำดับ) ดังตาราง 8

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน เป้าหมายเรื่องการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (n=136)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1.การปรับตัวในการทำงาน	(.938)	.638**	.644**	.689**	.308**
2.บุคลิกภาพในการทำงาน		(.926)	.399**	.545**	-.026
3.สมรรถนะในการทำงาน			(.904)	.379**	.357**
4.เป้าหมายเรื่องการทำงาน				(.895)	.088

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน เป้าหมายเรื่องการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (n=136) (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
5.บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ					(.938)

หมายเหตุ ** $p < .01$; ตัวเลขในวงเล็บแนวทแยงมุมคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย

ผู้วิจัยทดสอบปัจจัยความแปรปรวนเพื่อ (variance inflation factor หรือ VIF) เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพบพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน เป้าหมายเรื่องการทำงาน มีค่าปัจจัยความแปรปรวนเพื่อน้อยกว่า 5 หมายความว่าไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพบ (Hair, Christian, & Marko, 2011)

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (main effect) ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงาน พบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าบุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .305 ($\beta = .305$) สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .314 ($\beta = .314$) และเป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .389 ($\beta = .389$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1-3

ผู้วิจัยวิเคราะห์อิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ระหว่างบุคลิกภาพในการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อการปรับตัวในการทำงาน ระหว่างสมรรถนะในการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อการปรับตัวในการทำงาน และระหว่างเป้าหมายเรื่องการทำงานกับ

บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของบุคลิกภาพในการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .452 ($\beta = .452$) ผลปฏิสัมพันธ์สมรรถนะการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.890 ($\beta = -.890$) และผลปฏิสัมพันธ์ของเป้าหมายเรื่องการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -1.042 ($\beta = -1.042$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4-6 ผลวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 9 และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยได้ดัง ตาราง 10

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (n=136)

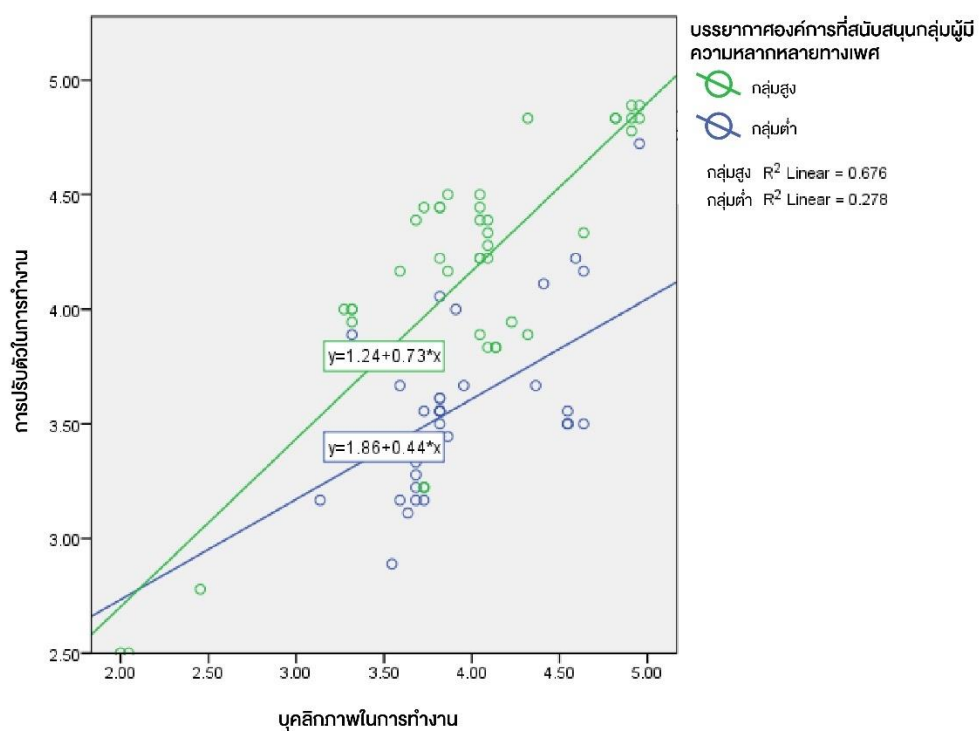
ตัวแปร	B	SE	β	t	R ²
ขั้นที่ 1					.717
ค่าคงที่	-.140	.255		-.551	
บุคลิกภาพในการทำงาน	.312	.060	.305***	5.225***	
สมรรถนะในการทำงาน	.284	.051	.314***	5.589***	
เป้าหมายเรื่องการทำงาน	.297	.043	.389***	6.848***	
บรรยากาศองค์การที่สนับสนุน กลุ่มผู้มีความหลากหลายทาง เพศ	.147	.044	.170***	3.342***	
ΔR^2	.717***				
ΔF	82.969***				
ขั้นที่ 2					.732
ค่าคงที่	-2.988	1.627		-1.837	
บุคลิกภาพในการทำงาน	-.013			-.032	
สมรรถนะในการทำงาน	.807			2.275**	
เป้าหมายเรื่องการทำงาน	.923			2.715**	

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (n=136) (ต่อ)

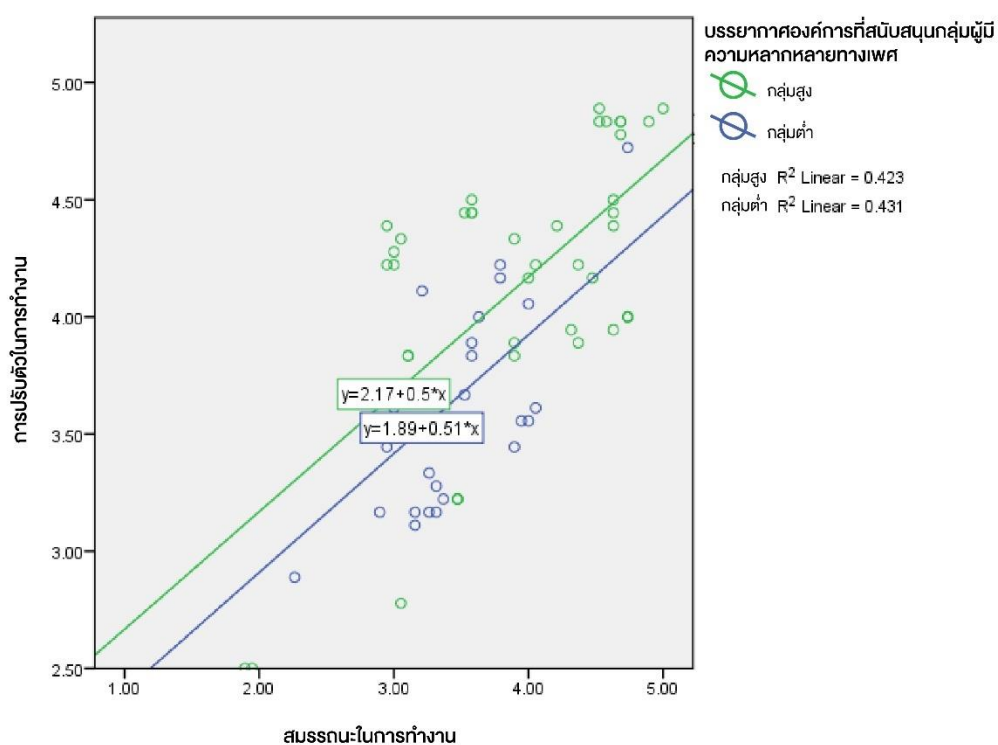
ตัวแปร	B	SE	β	t	R ²
บรรยากาศองค์การที่สนับสนุน กลุ่มผู้มีความหลากหลายทาง เพศ	.793			2.136	
บุคลิกภาพในการทำงาน x บรรยากาศองค์การที่สนับสนุน กลุ่มผู้มีความหลากหลายทาง เพศ	.074	.093	.452	.794	
สมรรถนะในการทำงาน x บรรยากาศองค์การที่สนับสนุน กลุ่มผู้มีความหลากหลายทาง เพศ	-.122	.069	-.890	-1.772	
เป้าหมายเรื่องการทำงาน x บรรยากาศองค์การที่สนับสนุน กลุ่มผู้มีความหลากหลายทาง เพศ	-.138	.075	-1.042	-1.824	
ΔR^2	.732***				
ΔF	49.832***				

***p< .001, **p< .05

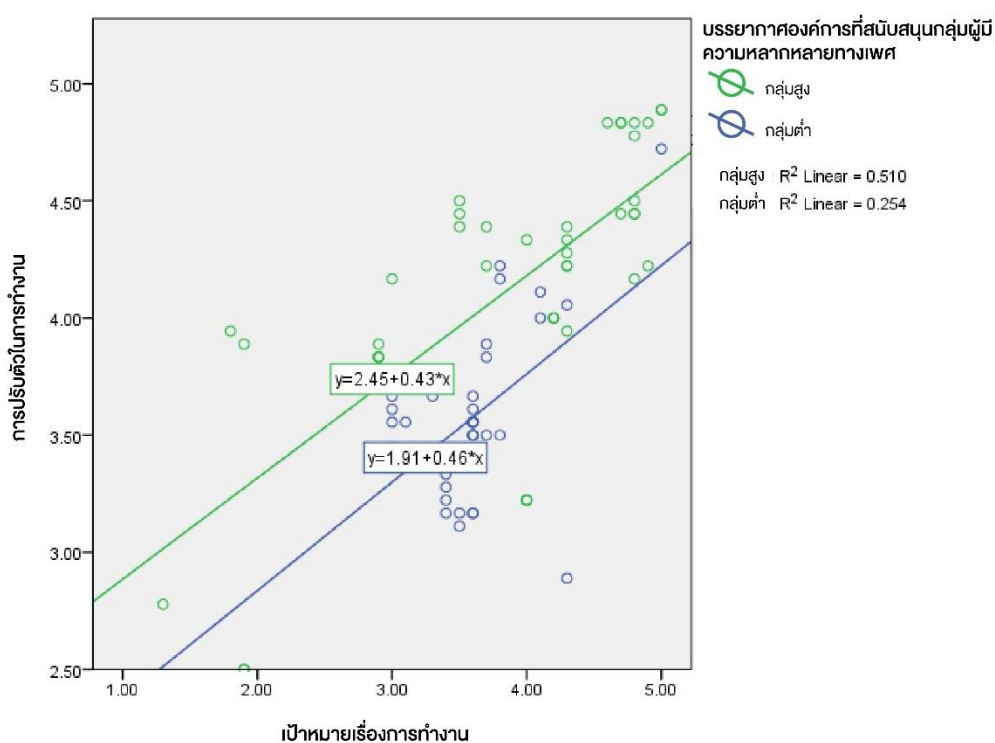
ผู้วิจัยสร้างกราฟ (scatter plot) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ โดยการนำผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของแต่ละมาตรวัดมาสร้างกราฟ โดยนำคะแนนเฉลี่ยของมาตรวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมาจัดเป็นกลุ่มแบ่งออกเป็นคะแนนของพนักงานที่มีคะแนนมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และพนักงานที่มีคะแนนน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำ มาใช้ในการแสดงความสัมพันธ์เป็นเส้นตัดระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ ดังภาพประกอบ 3, 4 และ 5



ภาพประกอบ 3 กราฟแสดงความสัมพันธ์บุคลิกภาพในการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ



ภาพประกอบ 4 กราฟแสดงความสัมพันธ์สมรรถนะในการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ



ภาพประกอบ 5 กราฟแสดงความสัมพันธ์เป้าหมายเรื่องการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ตาราง 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย

สมมติฐาน	สนับสนุน	ปฏิเสธ
สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย	✓	
สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย	✓	

ตาราง 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย (ต่อ)

สมมติฐาน	สนับสนุน	ปฏิเสธ
สมมติฐานข้อที่ 3 เป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพล ทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็น กลุ่มชายรักชาย	✓	
สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพล ทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็น กลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ		✓
สมมติฐานข้อที่ 5 สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพล ทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็น กลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ		✓
สมมติฐานข้อที่ 6 เป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพล ทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็น กลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ		✓

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

วิธีการดำเนินการวิจัย

โดยการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานใหม่ที่มีอายุงานหรือได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ไม่เกิน 1 ปี และเป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 136 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ (Tabachnick และ Fidell, 1989 as cited in Memon et al., 2020) ซึ่งเสนอให้มีตัวอย่างวิจัยคิดเป็นสัดส่วนขั้นต่ำอย่างน้อย 5 คน ต่อ 1 ตัวแปรอิสระสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหรือถดถอยพหุเชิงซ้อน งานวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่างวิจัยขั้นต่ำไว้ที่ 100 คน เพื่อให้อำนาจการทดสอบมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยกลุ่มตัวได้มาจากการแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่ม สถานที่รวมตัวและชุมชนออนไลน์ของชายรักชาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประกอบด้วยมาตรวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาเองคือ มาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน มาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน มาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน มาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน และมาตรวัดที่ผู้วิจัยแปลและปรับปรุงมาจากต้นฉบับคือ มาตรวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ มาตรวัดทั้งหมดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน (hierarchical regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลวิจัย พบว่า บุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานสามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ($\beta = .305$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพล

ทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ($\beta = .314$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และเป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ($\beta = .389$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยไม่พบอิทธิพลกำกับของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต่ออิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ผลวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4-6

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. อิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

1.1 อิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงานต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

ผลวิจัย พบว่า บุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายน่าจะมีสาเหตุมาจากบุคลิกภาพในการทำงานเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ได้แสดงออกในขณะปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงานที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โดยเฉพาะกับพนักงานใหม่ที่ต้องตีความวิธีการปรับตัวเป็นสมาชิกขององค์การ (Hulin, 1991; Vandenberg & Seo, 1992; Vandenberg & Self, 2000 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557) แม้พนักงานใหม่กลุ่มชายรักชาย ซึ่งอาจจะได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานมาต่างจากพนักงานกลุ่มอื่น ๆ จากการได้รับการปฏิบัติ การยอมรับในตัวตน การถูกตีตราทางเพศ การถูกเลือกปฏิบัติต่างๆ ทั้งจากครอบครัวและสังคมโรงเรียนตั้งแต่วัยเด็ก (Rosati et al., 2020) อันส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ (Sutin, Stephan, & Terracciano, 2016) แต่ผลวิจัยครั้งนี้ก็ยังคงแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพในการทำงานตามโมเดลของ Hershenson (1996) ยังประกอบด้วยองค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และการให้คุณค่ากับงาน ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้สามารถพัฒนาขึ้นมาให้เหมาะสมกับงานของตนเองได้ จึงอาจเป็นเหตุผลว่าแม้บุคลิกภาพเดิมของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายอาจจะได้รับการพัฒนาแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ แต่หาก

พนักงานกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนานุคลิกภาพในการทำงานในองค์ประกอบอื่นๆก็ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้เช่นกัน

แม้ว่าผู้วิจัยจะยังไม่พบการศึกษาในประเด็นนี้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายโดยตรง แต่ก็พบการศึกษาที่มีความใกล้เคียงกันซึ่งแสดงให้เห็นว่าการได้ทำงานตรงกับอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงานจะทำให้พนักงานสามารถเข้าสู่กระบวนการการปรับตัวในการทำงานที่ดีได้และลดอัตราการออกจากงานลง (Elkins, 2007) และแรงจูงใจในการทำงานสามารถส่งอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานได้ (Dang & Chou, 2019; Na-Nan & Pukkeeree, 2013) ผลวิจัยเหล่านี้จึงช่วยสนับสนุนข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าบุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายได้

1.2 อิทธิพลของสมรรถนะในการทำงานต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

ผลวิจัย พบว่า สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย อาจเนื่องมาจากการมีสมรรถนะในการทำงานที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็นด้านความสามารถในการทำ ความเข้าใจกฎระเบียบของบริษัท ความเข้าใจถึงวิธีการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน การริเริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน และการเตรียมความพร้อมทางจิตใจ ก็น่าจะช่วยสนับสนุนบทบาทในการทำงานของพนักงานเหล่านี้ให้มีความเข้มแข็ง เกิดความสอดคล้องระหว่างความต้องการของสภาพแวดล้อมในงานและข้อเรียกร้องในงานของบุคคล ตอบสนองความคาดหวังและความต้องการซึ่งกันและกันได้ อันเป็นการรักษาความต้องการของทั้งสองฝ่ายถือเป็นกระบวนการปรับตัว และส่งผลให้บุคคลคงอยู่ในงานยาวนานขึ้น (Dawis, 1996; Hershenson, 1996; Nicholson, 1984; ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557) สมรรถนะในการทำงานยังมีความต้องการพื้นฐานของทุกองค์การ กล่าวคือทุกองค์การต้องการให้พนักงานทุกคนมีสมรรถนะในการทำงานเหล่านี้เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จขององค์การ (ภาสกร เรืองวานิช, วันชัย ปานจันทร์, & ปรัชญา ชุ่มนาเสียว, 2556; รักษิณา กวีชาคม, พรไพลิน ตะวันเที่ยง, & ภารดี นึกขอบ, 2563; สายฝน เลหาะวิสุทธิ, 2558) จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้พบว่าสมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายเช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ Hershenson (1996) ที่ศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มชายรักชาย

1.3 อิทธิพลของเป้าหมายเรื่องการทำงานต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย

ผลวิจัย พบว่า เป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากบุคคลที่มีเป้าหมายเรื่องงานระดับสูงจะผลักดันตนเองเกี่ยวกับการเลือกตำแหน่งงาน และองค์การจากความสนใจ ความถนัด และความต้องการที่ได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ก่อนสำเร็จการศึกษา (Smith, 2005) บุคคลที่มีเป้าหมายเรื่องการทำงานในระดับสูงจะมีความชัดเจนในเรื่องการเลือกอาชีพและการทำงาน ซึ่งน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ที่มีเป้าหมายเรื่องการทำงานในระดับสูงจะมีการปรับตัวในการทำงานได้ดี เพราะได้เลือกงานที่มีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายของตน มีความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะรักษาความพึงพอใจต่องานนี้ต่อไป โดยพนักงานใหม่ที่มีเป้าหมายเรื่องการทำงานที่ชัดเจนจะส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน และเจตคติทางบวกที่มีต่องานได้ (Hershenson, 1996; Maier & Brunstein, 2001) จึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรนี้ต่อการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด แม้ว่าการศึกษาในครั้งนี้จะศึกษากับพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชาย แต่ผลการวิจัยยังคงบ่งบอกถึงค่าอิทธิพลของเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายอยู่ในระดับสูงและเป็นอิทธิพลทางบวกสอดคล้องกับการศึกษาของ Hershenson (1996) ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มชายรักชาย อาจเพราะเป้าหมายเรื่องการทำงาน เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพและเป้าหมายในงาน แม้จะมีการศึกษาว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน และมาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะมีการให้คุณค่า ความสนใจในเป้าหมายเรื่องการทำงานที่ต่างกัน แต่โดยรวมบุคคลต่างมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (Bu & McKeen, 2001)

2. อิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย โดยมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่เป็นตัวแปรกำกับในอิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 สาเหตุ สาเหตุประการแรก น่าจะเกิดจากการศึกษาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่ได้ศึกษาร่วมกับการปรับตัวในการทำงานโดยตรง แต่เป็นการศึกษาร่วมกับความพึงพอใจในงานของ

พนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศซึ่งเป็นเพียงหนึ่งในองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของ Dawis and Lofquist (1984) ที่อธิบายว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงการปรับตัวในการทำงาน โดยหากเกิดความสอดคล้องของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การแล้วจะแสดงว่าพนักงานเกิดการปรับตัวในการทำงานแล้ว เช่น การศึกษาวิเคราะห์ห่อหุ้มเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบของนโยบายและบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ จาก 36 งานวิจัย พบว่า 11 งานวิจัย พบว่านโยบายกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Badgett et al., 2013) หรือการศึกษابรรยากาศที่มีลักษณะสนับสนุนชนกลุ่มน้อยทางเพศกับความพึงพอใจในงาน พบว่าบรรยากาศที่มีลักษณะสนับสนุนชนกลุ่มน้อยทางเพศมีอิทธิพลหลักในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ (Tatum, 2018) อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดอิทธิพลทางบวกกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่ไม่แสดงถึงความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน หรือองค์ประกอบอื่นๆของการปรับตัวในการทำงานก็ไม่อาจกล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จะมีความสัมพันธ์หรือสามารถกำหนดระดับและทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระอันเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการปรับตัวในการทำงานของบุคคล ตามโมเดลของ Hershenson (1996) ได้

สาเหตุประการที่ 2 อาจเนื่องมาจากสภาวะปัจจุบันเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่เกิดโรคโควิด 19 ซึ่งย่อมาจาก “Corona Virus Disease 2019” หรือ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ 2019 ทำให้เกิดปัญหาการปรับลดอัตราการจ้างงานลง รวมถึงการปรับรูปแบบการทำงานจากการทำงานในที่ตั้ง (onsite) เป็นการทำงานนอกที่ตั้ง หรือทำงานจากที่ใดก็ได้ (telework) ซึ่งปัจจุบันนิยมใช้คำว่า “work from home” (กฤษฎา อธิระโกศลพงศ์, 2563) ทำให้สภาพสังคมเปลี่ยนไป เกิดระยะห่างทั้งทางกายภาพและทางสังคม เกิดการปรับโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป พนักงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ที่มีการเก็บข้อมูลในช่วงสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งลักษณะการทำงาน และความต้องการในการทำงานของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก (กนกวรรณ พวงประยงค์, 2564) บรรยากาศในองค์การจึงอาจจะถูกลดระดับความสำคัญลงเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ที่บ้าน บรรยากาศใน

องค์การจึงอาจไม่ใช่ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อระดับและทิศทางอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุจึงส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ได้มีผลต่อระดับและทิศทางของอิทธิพลดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลวิจัยพบว่าเป้าหมายเรื่องการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายในระดับสูงสุด ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงควรพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเป้าหมายเรื่องการทำงานที่ชัดเจน และใกล้เคียงความเป็นจริงตั้งแต่วัยเรียน โดยอาจจะจัดกิจกรรมของหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งเน้นเรื่องการค้นหาเป้าหมายเรื่องการทำงาน วิธีการวิเคราะห์ความสนใจ และความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับอาชีพที่สนใจ การวางแผนเป้าหมายในเรื่องการเลือกอาชีพ การวางแผนการศึกษาต่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถที่เหมาะสมกับอาชีพและงานที่สนใจ นอกจากนี้เสนอแนะให้องค์การร่วมเสริมสร้างเป้าหมายในการทำงานหลังพนักงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ หรือเข้ารับบทบาทใหม่ ให้เป้าหมายของพนักงานและเป้าหมายขององค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผลวิจัยพบว่าสมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายรองลงมา ดังนั้น องค์การจึงควรพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานของพนักงานชายรักชายอันประกอบด้วยนิสัยในการทำงานที่พึงประสงค์ ทักษะทางด้านจิตใจ และทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน ซึ่งอาจจะใช้แนวทางที่เป็นทางการ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสอนงาน หรือแนวทางที่ไม่เป็นทางการ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้องหรือเพื่อนร่วมงานหรือวิธีการอื่น ๆ ที่จะทำให้พนักงานใหม่เรียนรู้สมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่ที่ได้รับมอบหมายในสภาพแวดล้อมใหม่ โดยอาจจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้ยอมรับในความหลากหลาย หรือเป็นผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเช่นกัน เพื่อลดความกังวลและทำให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับงานได้อย่างสะดวกใจยิ่งขึ้น

3. ผลวิจัยพบว่าบุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชาย ซึ่งบุคลิกภาพในการทำงานนี้จะถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่บุคคลยังอยู่ในวัยเด็ก ดังนั้น สถานศึกษาอาจจะช่วยพัฒนาส่งเสริมบุคลิกภาพในการทำงานนี้ เป็นเบื้องต้นแล้วองค์การก็อาจจะช่วยพัฒนาและเสริมสร้างบุคลิกภาพในการทำงานให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาอัตมโนทัศน์หรือความคิดความรู้สึกที่มีต่อตนเองในขณะที่

กำลังปฏิบัติงานของพนักงานชายรักชายในฐานะคนทำงาน โดยการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้วิเคราะห์ถึงความสามารถและพฤติกรรมเชิงบวกของตนเอง วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงลบกับสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้สิทธิพนักงานใหม่ ในการคิดริเริ่ม ให้กำลังใจ มีการขอความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากพนักงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ และให้โอกาสในการทดลองทำในสิ่งที่พนักงานใหม่ไม่เคยทำ สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสมของพนักงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเห็นคุณค่าในงาน มีกำลังใจที่ทำงานหนักเพื่อองค์กรต่อไปหากได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม

4. องค์กรเพิ่มหลักการพิจารณาการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาทำงานหรือรับตำแหน่งใหม่ โดยพิจารณาจากภูมิปัญญาในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เน้นงาน ความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับการทำงานได้เป็นอย่างดีและการสร้างผลงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร และมีระยะเวลาในการคงอยู่ในงานยาวนานขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยบุคคลในโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson (1996) เพื่อทำนายการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร เช่น นโยบายการสนับสนุนจากองค์กร ความคาดหวังจากองค์กร เป็นต้น เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มชายรักชายมากขึ้น ทั้งปัจจัยระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางส่งเสริมหรือช่วยเหลือพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายให้ปรับตัวในการทำงานได้ดีขึ้น

2. ผลวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่เป็นตัวแปรกำกับของอิทธิพลของบุคลิกภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และเป้าหมายเรื่องการทำงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ซึ่งเป็นข้อค้นพบในการวิจัยเชิงปริมาณ จึงเสนอให้มีการนำตัวแปรนี้ไปศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative method) หรือการวิจัยเชิงผสมวิธี (mixed method) เพื่อเข้าถึงข้อมูลที่ลึกซึ้งและทราบถึงสาเหตุความเป็นเหตุเป็นผลของตัวแปรบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับตัวแปรอื่นๆ เพราะในหลายการศึกษาพบว่าตัวแปรนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน (well-being) ของพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลาย

ทางเพศอันจะเป็นประโยชน์ต่อไปสำหรับองค์กรที่มีพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
อยู่ในความดูแล



บรรณานุกรม

- กนกวรา พวงประยงค์. (2564). สถานการณ์ผลกระทบ ความต้องการการช่วยเหลือและการปรับตัวของคนวัยทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19: การศึกษาเชิงประจักษ์ในกรุงเทพมหานคร. วารสารสุทธิปริทัศน์, 35(1), 266-286.
- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2563). บทบาทของมาตรฐานแรงงานสากลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการทำงานทางไกลระหว่างโคโรนาไวรัสแพร่ระบาด. วารสารสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 32(2), 114-158.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิต ใหม่. *Journal of Management Sciences*, 31(1), 39-67.
- ณรงค์ชัย กาพย์คุ้ม. (2561). โปรแกรมดูแลพนักงานใหม่ : กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี).
- ณัฏยาณี บุญทองคำ, พระครูกิตติชัยกาญจน์, พระครูอุดมธรรมจारी, & พระมหาญาณวัชร อติพลโ. (2559). การปรับตัวของบุคลากรใหม่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ 4 ฉบับพิเศษ, 95.
- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน สายอิเล็กทรอนิกส์คอมเมอร์สในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม. (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สำนักหอสมุด. (วิทยานิพนธ์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
- ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542). การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดยการสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2557). แนวคิดการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ในองค์กร. *Life Sciences and Environment Journal*, 15(1), 45-54. สืบค้นจาก <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/psru/article/view/20039>
- ภาสกร เรืองวานิช, วันชัย ปานจันทร์, & ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. (2556). สมรรถนะด้านการประกอบอาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิตไทยสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 3(2), 22-36.

- รักษิณา กวีชาคม, พรไพลิน ตะวันเที่ยง, & ภารดี นึกขอบ. (2563). สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 11(1), 102-116.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ.
- วรางคณา ชับชัยอน. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (คณะบริหารธุรกิจ).
- วรารภรณ์ หนูสมตน. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโดยการ วิเคราะห์โมเดลแข่งขัน. *Journal of Behavioral Science for Development*, 11(1), 53-70.
- สายฝน เลหาวิสุทธิ. (2558). บุคลิกภาพและสัมพันธภาพของบุคลากร ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 25(1), 1-14.
- สุเพียงเพ็ญ แต่งจำ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ : บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สำนักหอสมุด. (วิทยานิพนธ์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: บริษัท เพื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2552). การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน และ สันติธร ภูริภักดี. (2562). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานเป็นตัวแปรส่งผ่านของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *Journal of Modern Management Science*, 12(2), 173-184.
- สุภมาส อังสุโชติ และคณะ. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคังการพิมพ์.
- สุพล อินทุราม. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สำนักหอสมุด. (วิทยานิพนธ์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม).

- สุวิมล ตีรกานันท์. (2554). สถิติและการวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา = *Introduction to statistics and research in education : MR 203* (พิมพ์ครั้งที่ 9, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]).: กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประเมินและการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Akacakanat, T., & Hasan, H. U. (2017). Effects of proactive personality on political skills. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 786.
- APA. (n.d.-a). adjustment. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/adjustment>
- APA. (n.d.-b). Lesbian, gay, bisexual, transgender. Retrieved from <https://www.apa.org/topics/lgbtq>
- Badgett, M. V. L., Durso, L., Mallory, C., & Kastanis, A. (2013). *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*.
- Banisi, P. (2019). Relationship between Work Ethics & Mental Health with Organizational Growth . *International Journal of Ethics & Society*, 1(2), 42-52.
- Beheshtifar, M., & Rahimi-Nezhad, Z. (2012). Role of Self-Concept in Organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 44.
- Bu, N., & McKeen, C. A. (2001). Work goals among male and female business students in Canada and China: the effects of culture and gender. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 166-183.
- Dahling, J. J., & Librizzi, U. A. (2015). Integrating the Theory of Work Adjustment and Attachment Theory to Predict Job Turnover Intentions. *Journal of Career Development*, 42(3), 215-228.
- Dang, V. T., & Chou, Y.-C. (2019). Extrinsic motivation, workplace learning, employer trust, self-efficacy and cross-cultural adjustment: An empirical study of Vietnamese laborers in Taiwan. *Personnel Review*, 49(6), 1232-1253.
- Dawis, R. V. (1996). The theory of work adjustment and person-environment-correspondence counseling. *Career choice and development*, 3, 75-120.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. *Career Development*, 1.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*: University of Minnesota press.

- de Vaus, D. (2014). *Surveys in social research, 6th ed* Surveys in social research, 6th ed. New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Res Notes*, 12(1), 213.
- Dharmanegara, I. B. A., Sitiari, N. W., & Wirayudha, I. (2016). Job competency and work environment: The effect on job satisfaction and job performance among SME's worker. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(1), 19-26.
- Du-Babcock, B., & Babcock, R. D. (1996). Patterns of Expatriate-Local Personnel Communication in Multinational Corporations. *The Journal of Business Communication* (1973), 33(2), 141-164.
- Eggerth, D. E. (2008). From theory of work adjustment to person–environment correspondence counseling: Vocational psychology as positive psychology. *Journal of career assessment*, 16(1), 60-74.
- Eleni Zoe. (2019). Satisfaction with Onboarding: What New Hires Want. Retrieved from <https://www.talentlms.com/blog/new-employee-onboarding-study/>
- Elkins, S. L. (2007). Job satisfaction and work ethic among workers in a Japanese manufacturing company located in the United States.
- Froese, F., Peltokorpi, V., & Ko, K. (2012). The influence of intercultural communication on cross-cultural adjustment and work attitudes: Foreign workers in South Korea. *International Journal of Intercultural Relations - INT J INTERCULT RELAT*, 36.
- Gajda, J. (2019). Professional Adaptation of New Employees to the Organization. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 1(1), 929.
- Gedro, J. (2009). LGBT Career Development. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 54-66.
- Gower, A. L., Forster, M., Gloppen, K., Johnson, A. Z., Eisenberg, M. E., Connett, J. E., & Borowsky, I. W. (2018). School Practices to Foster LGBT-Supportive Climate: Associations with Adolescent Bullying Involvement. *Prev Sci*, 19(6), 813-821.

- Hair, J., Christian, R., & Marko, S. (2011). PLS-sem: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139-151.
- Hershenson, D. B. (1996). Work adjustment: A neglected area in career counseling. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 442-446.
- Holman, E. G., Fish, J. N., Oswald, R. F., & Goldberg, A. (2019). Reconsidering the LGBT Climate Inventory: Understanding Support and Hostility for LGBTQ Employees in the Workplace. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 544-559.
- Hulin, C. L., & Smith, P. A. (1967). An empirical investigation of two implications of the two-factor theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 51(5p1), 396.
- Junaidah, K. (2007). Examining human resource managers' competencies. *Journal of Malaysian Institute of Management*, 42(1), 123-141.
- Koo, H.-Y., & Kim, E.-J. (2016). Vocational Identity and Ego Identity Status in Korean Nursing Students. *Asian Nursing Research*, 10(1), 68-74.
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the lesbian, gay, bisexual, and transgendered climate inventory. *Journal of Career Assessment*, 12(1), 33-50.
- Liu, H.-Y., Chao, C.-Y., Kain, V. J., & Sung, S.-C. (2019). The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction. *Nurse Education Today*, 83, 104199.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Goal setting theory, 1990 *New developments in goal setting and task performance*. (pp. 3-15). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Maier, G. W., & Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1034-1042.
- Memon, M., Ting, H., Hwa, C., Ramayah, T., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. 4, i-xx.
- MGR Online. (2560). จี้อบไทยเผยสถิติงานยอดนิยมเด็กจบใหม่สมัครมากที่สุด. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/smes/detail/9600000072978>

- Minnesota, U. o. (1967). (MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire. Retrieved from <https://vpr.psych.umn.edu/mss-minnesota-satisfactoriness-scales>
- Minnesota, U. o. (1977). (MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire. Retrieved from <https://vpr.psych.umn.edu/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire>
- Mun, C. J., Karoly, P., Okun, M. A., Kim, H., & Tennen, H. (2016). Affect, work-goal schemas, and work-goal striving among adults with chronic pain: a multilevel structural equation analysis. *Journal of Behavioral Medicine*, 39(2), 288-299.
- Muzaffar, B. (2016). The development and validation of a scale to measure training culture the TC Scale. *Journal of Culture, Society and Development*, 23.
- Na-nan, K. (2019). Employee work adjustment scale for small and medium-sized enterprises in Thailand. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 36.
- Na-nan, K., Joungrakul, J., & Dhienhirun, A. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support and Work Adjustment on the Employee Performance of Expatriate Teachers in Thailand. *Modern Applied Science*, 12, 105.
- Na-Nan, K., & Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2).
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative science quarterly*, 29(2), 172-191.
- Niessen, C., Binnewies, C., & Rank, J. (2010). Disengagement in work - role transitions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 695-715.
- Nikolajevaite, M., & Sabaityte, E. (2016). Relationship Between Employees' Competencies and Job Satisfaction: British and Lithuanian Employees. *Journal of Psychology Research*, 6.
- Oude Mulders, J., & Henkens, K. (2019). Employers' Adjustment to Longer Working Lives. *Innovation in Aging*, 3(1).
- Panigrahi, S., & Al-Nashash, H. M. (2019). Quality Work Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Analysis. *QUALITY Access to Success*, 20.

- Peltokorpi, V. (2007). Intercultural communication patterns and tactics: Nordic expatriates in Japan. *International Business Review*, 16, 68-82.
- Puteh, F., Kaliannan, M., & Alam, N. (2016). Employee core competencies and organisational excellence: An interpretative analysis. *Australian Journal of Business and Economic Studies*, 2(1), 331-340.
- Reio Jr, T. G., & Sutton, F. C. (2006). Employer assessment of work - related competencies and workplace adaptation. *Human Resource Development Quarterly*, 17(3), 305-324.
- Rosati, F., Pistella, J., Nappa, M. R., & Baiocco, R. (2020). The Coming-Out Process in Family, Social, and Religious Contexts Among Young, Middle, and Older Italian LGBTQ+ Adults. *Front Psychol*, 11, 617217.
- Rosvall, P.-Å., Blomqvist, J., & Nylén, E. (2020). A horizon circumscribed by norms?—five gay men discussing career and work. *Norma*, 15(2), 111-127.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Sharf, R. S. (2016). *Applying career development theory to counseling*: Nelson Education.
- Smith, L. D. (2005). *A clarification and examination of aspects of Hershenson's theory of work adjustment with college students*: The University of Memphis.
- Spehar, I., Frich, J. C., & Kjekshus, L. E. (2015). Professional identity and role transitions in clinical managers. *Journal of Health Organization and Management*, 29(3), 353-366.
- Strauser, D. R., & Keim, J. (2002). Developmental Work Personality Scale: An Initial Analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(2), 105-113.
- Strauser, D. R., Shen, S., Greco, C., Fine, E., & Liptak, C. (2020). Work Personality, Core Self-evaluation and Perceived Career Barriers in Young Adult Central Nervous System Cancer Survivors. *J Occup Rehabil*.
- Sutin, A. R., Stephan, Y., & Terracciano, A. (2016). Perceived discrimination and personality development in adulthood. *Developmental psychology*, 52(1), 155-163.

- Tatum, A. K. (2018). Workplace climate and satisfaction in sexual minority populations: An application of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 618-628.
- UNDP. (2019). Tolerance but not inclusion. Retrieved from <https://www.undp.org/publications/tolerance-not-inclusion>
- Velez, B. L., & Moradi, B. (2012). Workplace support, discrimination, and person–organization fit: Tests of the theory of work adjustment with LGB individuals. *Journal of counseling psychology*, 59(3), 399.
- Walsh, M. B. (2003). Perceived fairness of and satisfaction with employee performance appraisal.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210.
- Yokouchi, N., & Hashimoto, H. (2020). Evolving self-concept in the workplace and associated experience of stress: A case of a large Japanese company. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-18



ภาคผนวก ก



ตารางรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นิยามปฏิบัติการ	นิยามองค์ประกอบ	จำนวน	ลักษณะคำถาม
1.การปรับตัวในการทำงาน (work adjustment) หมายถึง ผลลัพธ์ของความสอดคล้องระหว่างความต้องการ การของบุคคลกับ องค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็น จากพฤติกรรมการทำงาน ตามบทบาท ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน	1) พฤติกรรมทำงานตามบทบาท (work behavior) หมายถึง การปฏิบัติตามตำแหน่งในที่ทำงาน อย่างเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับ บุคลิกภาพ ในการทำงานและความคาดหวังเชิงพฤติกรรมของ ที่ทำงาน 2) ผลการปฏิบัติงาน (task performance) หมายถึง คุณภาพ และปริมาณของผลงาน ซึ่ง เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการทำงาน ของบุคคล และทักษะที่ต้องการ ของที่ทำงาน 3) ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (worker satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงาน ของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับ เป้าหมายในการเลือกงาน และ รางวัลและโอกาสในการทำงาน	10 ข้อ 10 ข้อ 10 ข้อ	ทางบวก (1 ,2 ,3 , 7 ,8 ,9 ,10) ทางลบ (4 ,5 ,6) ทางบวก (1 ,2 ,3 , 4 ,6 ,9 ,10) ทางลบ (5 ,7 ,8) ทางบวก (1 ,3 ,4 , 6 ,8 ,10) ทางลบ (2 ,5 ,7 ,9)
2. บุคลิกภาพในการทำงาน (work personality) หมายถึง คุณลักษณะ	1) อัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะ คนทำงาน (self-concept as worker) หมายถึง ความรู้สึกถึง	11ข้อ	ทางบวก (1 ,2 ,3 , 4 ,8 ,9 ,10 ,11) ทางลบ (5 ,6 ,7)

นิยามปฏิบัติการ	นิยามองค์ประกอบ	จำนวน	ลักษณะคำถาม
เฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีมโนทัศน์	ตัวตนของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเมื่อปฏิบัติงาน		
แห่งตนในฐานะคน ทำงาน สร้างคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสามารถในการแสดงออกหรือปรับตัวเองให้เข้ากับบทบาทอาชีพ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางอาชีพ	2) แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและรักษาความพยายามที่มีต่อเป้าหมายองค์การ	11ข้อ	ทางบวก (1 ,2 ,3 , 4 ,5 ,6 ,7 ,11) ทางลบ (8 ,9 ,10)
	3) จริยธรรมในการทำงาน (work ethics) หมายถึง บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าต่อการทำสิ่งที่ถูกต้องในสังคม และเชื่อว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าภายใน ซึ่งทำให้บุคคลเคารพ ชื่นชมและเต็มใจที่จะร่วมทำงานหนัก	11ข้อ	ทางบวก (1 ,2 ,3 , 4 ,5) ทางลบ (7 ,8 ,9 , 10 ,11)
3 .สมรรถนะในการทำงาน (work competencies) หมายถึง ศักยภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและประโยชน์สูงสุดขององค์การ เป็นความสามารถ	1) นิสัยการทำงาน (work habits) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น ความสามารถที่จะทำงานในกลุ่ม การสื่อสารที่เป็นความริเริ่ม การคล้อยตามกฎระเบียบ และการแต่งกายอย่างเหมาะสม	17ข้อ	ทางบวก (1,3, 6, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 17) ทางลบ (2 ,4 ,5 , 7 ,10 ,13,15)

นิยามปฏิบัติการ	นิยามองค์ประกอบ	จำนวน	ลักษณะคำถาม
หรือความเชี่ยวชาญในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่จำเป็นต้องใช้ในงาน รวมถึงทักษะทางสังคม การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความสามารถในการสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในองค์การ	2) ทักษะจิตใจ (mental skills) หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการฝึกฝนประกอบด้วยความเชื่อมั่น การควบคุมความวิตกกังวล ความเตรียมพร้อมด้านจิตใจ และการมีสมาธิจดจ่อ	22ข้อ	ทางบวก (1 , 2 , 4 , 5 , 12 , 13 , 14 , 15 , 18) ทางลบ (3 , 7 , 8 , 9 , 10 , 11 , 16 , 17 , 19 , 20 , 21 , 22)
	3) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน (work-related interpersonal skills) หมายถึง การตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อการบังคับบัญชา และการเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในที่ทำงาน	14ข้อ	ทางบวก (1 , 3 , 4 , 5 , 7 , 8 , 11 , 13 , 18) ทางลบ (2 , 6 , 9 , 10 , 12 , 14)
4. เป้าหมายเรื่องการทำงาน (work goal) หมายถึง การกำหนดตัวเลือก ในด้านการทำงานในช่วงเปลี่ยนผ่าน จากการเรียนเข้าสู่การทำงาน ซึ่งประเมินจากอัตลักษณ์ด้านอาชีพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีเป้าหมายความสนใจ บุคลิกภาพและความสามารถที่ชัดเจนและมั่นคง รวมถึงความรู้เกี่ยวกับตนเอง งาน อาชีพ และ	ไม่มีองค์ประกอบ	14ข้อ	ทางบวก (1 , 4 , 5 , 8 , 10 , 11 , 12 , 13 , 14) ทางลบ (2 , 3 , 6 , 7 , 9)

นิยามปฏิบัติการ	นิยามองค์ประกอบ	จำนวน	ลักษณะคำถาม
ความเชื่อมั่นที่จะตัดสินใจด้านอาชีพ			
5. บรรยากาศองค์การที่สนับสนุน ไม่มีองค์ประกอบ			
กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT supportive Workplace climate) หมายถึง การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีสถานะต่อเนื่อง และเป็นมิตร โดยไม่ทำให้รู้สึกว่าคุณเลือกปฏิบัติ เช่น การกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ส่งเสริมการปรับตัวระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ และระหว่างพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศกับพนักงานทั่วไป		ทางบวก (1 ,3 ,4 , 5 ,7 ,11 ,12 ,14 , 16 ,17 ,19 ,20) ทางลบ (2 ,6 ,8 , 9 , 10 , 13 , 15 , 18)	

ภาคผนวก ข



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ด้านจิตวิทยา และด้านการวัดและประเมินผล	
รองศาสตราจารย์ ดร.ทองหล่อ วงษ์อินทร์	ข้าราชการบำนาญมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ด้านวิจัยและสถิติ	
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ บ่ายเที่ยง	ข้าราชการบำนาญมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปรีชาสิทธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ด้านบริหารธุรกิจ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ พวงยานี	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา) บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์	อาจารย์ประจำสาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี การจัดการดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ด้านบริหารธุรกิจ ด้านวิจัย มีผลงานวิจัยด้าน LGBT	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัชวงษ์ จุลสวัสดิ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรการปรับตัวในการทำงาน (work adjustment)
ด้านพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท (work role behavior)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. ฉันปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	1
2. ฉันได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่	1
3. ฉันรู้สึกว่าคุณเองยังไม่เต็มที่กับการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (-)	1
4. ฉันรู้สึกว่าคุณยังทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ไม่ดีนัก (-)	1
5. ฉันเต็มใจทำงานหนักเพื่อทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ดีที่สุด	1
6. พฤติกรรมการทำงานของฉันเป็นไปตามความคาดหวังหรือข้อกำหนดสำหรับตำแหน่งงานนี้	1
7. ฉันรู้สึกว่าตนเองต้องปรับปรุงบุคลิกภาพที่เป็นอยู่ให้เหมาะสมกับความคาดหวังหรือข้อกำหนดสำหรับตำแหน่งนี้ (-)	1
8. พฤติกรรมการทำงานของฉันเป็นไปตามความคาดหวังหรือข้อกำหนดสำหรับตำแหน่งงานนี้	1
9. ฉันมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้	0.8
10. ฉันรู้สึกว่าตนเองต้องปรับปรุงบุคลิกภาพที่เป็นอยู่ให้เหมาะสมกับความคาดหวังหรือข้อกำหนดสำหรับตำแหน่งนี้ (-)	0.8

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรการปรับตัวในการทำงาน (work adjustment)
ด้านการปฏิบัติงาน (task performance)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. ฉันปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	1
2. การปฏิบัติงานของฉันบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	1
3. ฉันได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน	1
4. ผลงานของฉันบรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	0.6
5. บ่อยครั้ง ผลงานของฉันไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (-)	0.8
6. ฉันบริหารจัดการงานจนได้ผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	0.8
7. บ่อยครั้ง ฉันไม่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย (-)	0.8
8. บ่อยครั้ง ฉันถูกตำหนิเรื่องคุณภาพของผลงาน (-)	1
9. ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร/หัวหน้างานว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพ	1
10. ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพ	1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน (work adjustment)
ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (worker satisfaction)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. ฉันรู้สึกว่าได้ทำงานตามความสนใจและความถนัดของตนเอง	1
2. ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันไม่ตรงกับความสนใจและความถนัดของฉัน (-)	1
3. ฉันรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากการทำงานในปัจจุบัน	1
4. ฉันพอใจในรางวัลและโอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน	0.8
5. ฉันมองว่าฉันได้รับรางวัลและโอกาสต่าง ๆ จากการทำงานน้อยเกินไป (-)	0.8
6. ฉันรู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	1
7. ฉันรู้สึกว่าตนเองไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน (-)	1
8. ฉันสนุกกับการทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน	1
9. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ได้ทำอยู่ในปัจจุบัน (-)	1
10. ฉันมองว่าตนเองเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน (work personality)

ด้านอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน (self-concept as worker)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. ฉันรู้ว่าฉันสามารถทำงานกับคนเก่งหรือคนที่มีความสามารถได้เป็นอย่างดี	0.8
2. ฉันคิดว่าตัวเองเป็นคนที่ประสบความสำเร็จเรื่องงาน	1
3. ฉันคิดว่าฉันเป็นคนที่ทำงานได้ดีคนหนึ่ง	1
4. ฉันรู้จักตัวเองมากขึ้นจากการทำงาน	1
5. ฉันไม่รู้ว่าฉันประสบความสำเร็จในฐานะคนทำงานหรือไม่ (-)	1
6. ฉันรู้สึกไม่ชอบแง่มุมชีวิตการทำงานของตัวเอง (-)	0.6
7. ฉันรู้สึกสับสนกับชีวิตการทำงานของตนเอง (-)	1
8. ฉันตั้งตาคอยที่จะเตรียมตัวเองเพื่อทำในสิ่งที่ฉันตั้งใจไว้	0.8
9. ฉันชอบเวลาที่ตัวเองได้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	1
10. ฉันรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร	1
11. ฉันคิดว่าฉันเป็นคนที่คนรอบข้างต้องการทำงานด้วย	1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน (work personality)

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายองค์กร	1
2. ฉันเต็มใจกับการทำงานไม่ว่างานนั้นจะยากเพียงใดก็ตาม	1
3. ฉันต้องการงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	1
4. ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ด้วยความตั้งใจ	1
5. ฉันมีพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	1
6. ฉันใช้ความมานะอุตสาหะเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ	1
7. แม้ว่างานของฉันจะประสบปัญหาอุปสรรค แต่ฉันก็เต็มใจที่จะใช้ความพยายามต่อไปเพื่อการบรรลุเป้าหมาย	1
8. บางครั้งฉันเพิกเฉยที่จะใช้ความพยายามเพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (-)	1
9. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในการทำงานทำให้ฉันเลิกใช้ความพยายามเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (-)	1
10. ฉันทำงานเท่าที่ฉันจะสามารถทำได้ (-)	1
11. ความทุ่มเทพยายามของฉันมีไว้เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	0.8

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน (work personality)

ด้านจริยธรรมในการทำงาน (work ethics)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. คนทำงานสมควรได้รับความสำเร็จได้	1
2. การทำงานหนักก็ถือเป็นการเติมเต็มไปในตัว	0.8
3. ไม่มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้ หากทำงานหนักเพียงพอ	1
4. หากคุณทำงานหนัก คุณก็จะประสบความสำเร็จ	1
5. คุณควรจะเก่งที่สุดในเรื่องที่คุณทำ	1
6. การทำงานหนักจะทำให้คนอื่นๆหนึ่งสามารถก้าวข้ามอุปสรรคส่วนใหญ่ในชีวิตและช่วยให้ค้นพบแนวทางของตัวเองในโลกใบนี้ได้	1
7. การทำงานหนัก มิใช่กุญแจแห่ง (-)	1
8. ถ้าเลือกได้ฉันก็ไม่อยากทำงาน (-)	1
9. ฉันไม่เห็นประโยชน์หรือคุณค่าของการทำงานด้วยความทุ่มเท (-)	1
10. การทำงานหนักไม่ได้เติมเต็มชีวิตฉัน แต่เป็นการลดทอนความสุขอื่นๆของฉันแทน (-)	1
11. การทำงานของฉันอยู่บนพื้นฐานของการทำสิ่งที่ถูกต้อง	1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน (work competencies)

ด้านนิสัยการทำงาน (work habits)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. ฉันทำงานในส่วนของฉันเองในงานโปรเจกต์กลุ่มมากกว่าให้คนอื่นทำเกือบทั้งหมดของงาน	0.8
2. เมื่อทำงานที่เป็นโปรเจกต์กลุ่ม ฉันจะทำงานเฉพาะที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น (-)	1
3. เมื่อต้องทำโปรเจกต์กลุ่ม ฉันใส่ใจในงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ด้วย	1
4. ฉันไม่สนใจงานโปรเจกต์กลุ่มในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานทำ (-)	0.8
5. การทำงานโปรเจกต์กลุ่ม ฉันคิดว่างานในส่วนของเพื่อนร่วมงานไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของฉัน (-)	1
6. ฉันยินดีรับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แม้ว่าข้อมูลย้อนกลับจะเป็นการวิจารณ์การทำงานของฉันก็ตาม	1
7. ฉันหลีกเลี่ยงการรับฟังข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะถ้าข้อมูลย้อนกลับเป็นข้อมูลทางลบ (-)	1
8. ฉันสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกแก่เพื่อนร่วมงานได้	1
9. ฉันสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	1
10. ฉันกังวลว่าตนเองสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ (-)	1
11. ฉันให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	1

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
12. ฉันฟังคนอื่นกำลังพูดในที่ประชุมหรือกำลังนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	1
13. ฉันเคยถูกตักเตือน เรื่องการพูดแทรกในขณะที่ผู้อื่นกำลังพูดในที่ประชุม (-)	1
14. ฉันมักเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดต่างๆ เวลาทำงานโปรเจค	1
15. การเป็นฝ่ายเริ่มต้นแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เป็นสิ่งที่ฉันไม่คิดจะทำ (-)	1
16. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	1
17. เมื่อฉันมาทำงานด้วยการแต่งกายอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ	1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน (work competencies)

ด้านทักษะจิตใจ (mental skills)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. เมื่อต้องลงมือปฏิบัติงาน ฉันเชื่อมั่นว่าฉันจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดี	1
2. ฉันยังคงเชื่อมั่นในตนเอง แม้ว่าบางครั้งฉันอาจจะปฏิบัติงานได้ไม่ดี	1
3. บ่อยครั้ง ฉันขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (-)	1
4. แม้ว่าการปฏิบัติงานบางอย่างจะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ฉันเชื่อมั่นว่าฉันจะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จได้	1
5. ฉันเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง	1
6. ฉันมักจะตื่นตระหนกในช่วงเวลาก่อนลงมือปฏิบัติงาน (-)	1
7. ฉันวิตกกังวลล่วงหน้าว่าฉันจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ (-)	1
8. ฉันรู้สึกกังวลมากเมื่อต้องปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ (-)	1
9. บ่อยครั้ง ฉันไม่สามารถควบคุมความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองได้ (-)	1
10. การควบคุมความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน (-)	0.8
11. ฉันไม่มีปัญหาเรื่องความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน	1
12. ฉันมักจะฝึกซ้อมการปฏิบัติงานของตนเองในจินตนาการก่อนปฏิบัติงานจริง	1
13. เมื่อฉันฝึกซ้อมการปฏิบัติงานในใจ ฉันจะมองเห็นภาพการปฏิบัติงานของตนเองเหมือนฉันกำลังดูวิดีโอ	1

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
14. ฉันเตรียมความพร้อมให้กับตนเองด้วยการจินตนาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในใจ	1
15. ฉันไม่เคยสร้างจินตนาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง (-)	1
16. ฉันลงมือปฏิบัติงานโดยไม่เคยจินตนาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานล่วงหน้า (-)	1
17. การจินตนาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานล่วงหน้าในใจทำให้ฉันพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง	1
18. ฉันมีปัญหาเรื่องการขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน (-)	1
19. บ่อยครั้ง ฉันคิดถึงเรื่องอื่นๆ ในระหว่างปฏิบัติงาน (-)	1
20. ฉันมีปัญหาเกี่ยวกับความหลงลืมการปฏิบัติงานของตนเองก่อนหน้านี้ (-)	1
21. คนรอบข้างทำให้ฉันวอกแวกระหว่างการปฏิบัติงาน (-)	1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดสมรรถนะในการทำงาน (work competencies)

ด้านทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน (work-related interpersonal skills)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. ฉันเต็มใจที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับทุกคนในที่ทำงาน	1
2. ฉันมักจะแยกตัวจากกลุ่มเมื่อต้องทำกิจกรรมร่วมกับคนที่ฉันไม่คุ้นเคยในที่ทำงาน (-)	1
3. ฉันได้ตอบหรือแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมกับทุกคนในที่ทำงาน	1
4. ฉันปฏิบัติงานกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	1
5. ฉันปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1
6. ฉันประสบปัญหาในการทำงานกับผู้อื่นในที่ทำงาน (-)	1
7. คนในที่ทำงานมองว่าฉันเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ดี	1
8. ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน	1
9. ความสัมพันธ์ของฉันกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยราบรื่น (-)	1
10. ความสัมพันธ์ของฉันกับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยราบรื่น (-)	1
11. ฉันรู้สึกว่าคุณเข้ากับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี	1
12. ฉันรู้สึกว่า เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะเข้ากันได้กับบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงาน (-)	1
13. ฉันไม่รู้สึกลำบากใจที่จะต้องทำงานกับคนที่ไม่คุ้นเคย	1
14. ฉันกังวลว่าการสื่อสารของฉันอาจไม่ดีพอ และทำให้เกิดผลกระทบกับงาน (-)	1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน (work goal)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. ฉันรู้ว่าฉันจะทำงานอะไรหลังสำเร็จการศึกษา	1
2. ฉันไม่รู้ว่าฉันจะประกอบอาชีพอะไรหลังสำเร็จการศึกษา (-)	1
3. ภาพของอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาของฉันไม่ค่อยชัดเจน (-)	1
4. เป้าหมายเรื่องการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาของฉันมีความชัดเจน	1
5. ฉันรู้ว่าฉันจะประกอบอาชีพอะไรที่จะเหมาะสมกับความสามารถของฉัน	1
6. ฉันไม่แน่ใจว่างานอะไรที่จะเหมาะสมกับความสามารถของฉัน (-)	1
7. ฉันไม่แน่ใจว่าฉันควรทำงานอะไรหลังสำเร็จการศึกษา (-)	1
8. ฉันจะเลือกงานในอนาคตจากความสนใจของตนเอง	1
9. ฉันไม่รู้ว่าบุคลิกภาพของฉันเหมาะกับงานหรืออาชีพอะไร (-)	1
10. ตัวเลือกด้านการทำงานของฉันชัดเจนตั้งแต่วัยเรียน	1
11. ฉันรู้จักตัวเองดีพอที่จะรู้ว่าตนเองเหมาะกับงานหรืออาชีพอะไร	1
12. ฉันรู้ว่าการที่ฉันสนใจทำหลังสำเร็จการศึกษาเป็นงานเกี่ยวกับอะไรหรืองานนี้จะต้องทำอะไรบ้าง	1
13. ฉันรู้ว่าฉันจะต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถอะไรที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพที่สนใจหลังสำเร็จการศึกษา	1
14. ฉันแน่วแน่เกี่ยวกับงานที่จะทำหลังสำเร็จการศึกษา	1
15. ฉันรู้ว่าฉันสนใจทำงานหรือประกอบอาชีพอะไรเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว	1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของมาตรวัดบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT supportive workplace climate)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
1. พนักงานเลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวล และคนข้ามเพศได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพให้เกียรติ	1
2. พนักงาน LGBT จะต้องปกปิดตัวตนเป็น (-)	1
3. เพื่อนร่วมงานถามคำถามที่สนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันด้วยความสุภาพ เช่นเดียวกับที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพศตรงข้าม	1
4. พนักงาน LGBT มองว่าสถานที่แห่งนี้ เป็นสถานที่ที่มีความสะดวกใจที่จะทำงาน	1
5. พนักงานที่ไม่ใช่กลุ่ม LGBT รู้สึกดีกับการใช้มุกดลกที่เป็นมิตรต่อเกย์กับพนักงานที่เป็นกลุ่ม LGBT เช่น การหยอกล้อเรื่องการออกเดทของพวกเขา	1
6. บรรยากาศสำหรับพนักงาน LGBT เป็นบรรยากาศที่ทำให้ลำบากใจ (-)	1
7. พนักงาน LGBT รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1
8. เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่บ่งชี้ว่าขาดความตระหนักเกี่ยวกับประเด็นของ LGBT (-)	0.8
9. พนักงานถูกคาดหวังว่าจะไม่แสดงออกว่าเป็นเกย์อย่างเด่นชัด (-)	1
10. พนักงาน LGBT กลัวว่าจะสูญเสียงานจากรสนิยมทางเพศของตน (-)	1
11. กลุ่มงานของฉันสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็นกลุ่ม LGBT	1

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
12. พนักงาน LGBT พุดคุยเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของตนเองกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ	1
13. พนักงาน LGBT ได้รับความกดดันที่จะต้องปกปิดรสนิยมทางเพศหรืออัตลักษณ์/การแสดงออกทางเพศของตน (-)	1
14. อัตลักษณ์ความเป็น LGBT ของพนักงานไม่ได้เป็นประเด็นปัญหา	1
15. พนักงาน LGBT เผชิญกับการต่อต้านที่ไม่ได้แสดงออกชัดเจน เช่น การมองแบบดูแคลนหรือการใช้น้ำเสียงเยินยา (-)	1
16. บริษัทหรือหน่วยงานจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่เป็นการสนับสนุนพนักงาน LGBT	1
17. พนักงาน LGBT มีอิสระที่จะเป็นตัวของตัวเอง	1
18. พนักงาน LGBT ได้รับการสอนงานเพียงเล็กน้อย (-)	1
19. พนักงาน LGBT รู้สึกเป็นอิสระที่จะเปิดเผยรูปภาพของคู่รักเพศเดียวกัน	1
20. บรรยากาศสำหรับพนักงาน LGBT เป็นบรรยากาศที่ดี	1



ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม
แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นในทุกมาตรวัด

มาตรวัดรายด้านพฤติกรรม บทบาทการทำงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=14)		ค่าต่ำ (n=11)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ฉันปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	4.9	.26	3.9	.53	6.194***	.487
2. ฉันได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับพฤติ- กรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่	4.7	.42	3.6	.67	5.207***	.388
3. ฉันรู้สึกว่าตนเองยังไม่เต็มที่กับ การทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.5	.51	2.0	.44	12.689***	.646
4. ฉันรู้สึกว่าฉันยังทำงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบได้ไม่ดีนัก	4.5	.94	2.0	.30	8.140***	.648
5. ฉันเต็มใจทำงานหนักเพื่อ ทำงานในความรับผิดชอบของ ตนเองให้ดีที่สุด	4.9	.26	3.8	.60	6.186***	.517
6. พฤติกรรมการทำงานของฉัน เป็นไปตามความคาดหวังหรือ ข้อกำหนดสำหรับตำแหน่งงานนี้	4.8	.36	3.7	.64	5.539***	.333
7. ฉันรู้สึกว่าตนเองต้องปรับปรุง บุคลิกภาพที่เป็นอยู่ให้เหมาะสม กับความคาดหวังหรือข้อกำหนด สำหรับตำแหน่งนี้	3.7	.99	1.7	.64	5.730***	.430

Cronbach's Alpha = .755

มาตรวัดรายด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=13)		ค่าต่ำ (n=21)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ฉันรู้สึกว่าได้ทำงานตามความสนใจและความถนัดของตนเอง	4.9	.277	3.4	.94	6.554***	.804
	2		5	5		
2. ฉันรู้สึกว่าการตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานจากการทำงานในปัจจุบัน	4.9	.277	3.6	.48	9.518***	.750
	2		5	9		
3. ฉันมีความหวังที่จะได้รับรางวัลและโอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน	4.8	.376	3.3	.92	6.686***	.699
	5		0	3		
4. ฉันพอใจที่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.6	1.10	3.5	.82	3.536***	.590
	9	9	0	7		
5. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ได้ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.1	.689	1.9	.68	9.001***	.468
	5		5	6		
6. ฉันพอใจว่าตนเองเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.8	.376	3.8	.76	5.210***	.664
	5		0	8		
Cronbach's alpha = .852						
All Cronbach's alpha = .938						

p<0.01, *p<0.001

มาตรวัดรายด้านอัตมโนทัศน์ แห่งตนในฐานะคนทำงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=13)		ค่าต่ำ (n=16)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ฉันรู้ว่าฉันสามารถทำงานกับคน เก่งหรือคนที่มีความสามารถได้เป็น อย่างดี	4.9	.27	4.1	.885	3.120**	.355
2. ฉันคิดว่าตัวเองเป็นคน ที่ประสบความสำเร็จเรื่องงาน	4.8	.37	2.9	.680	9.573***	.638
3. ฉันคิดว่าฉันเป็นคน ที่ทำงานได้ดีคนหนึ่ง	5.0	.00	3.7	.447	10.043***	.826
4. ฉันรู้จักตัวเองมากขึ้น จากการทำงาน	5.0	.00	3.9	.443	8.627***	.579
5. ฉันชอบเวลาที่ตัวเองได้ ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	5.0	.00	3.9	.772	4.946***	.575
6. ฉันรู้สึกว่าคุณค่า ตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า สำหรับองค์กร	4.9	.27	3.5	1.03	4.814***	.650
7. ฉันคิดว่าฉันเป็นคน ที่คนรอบข้างต้องการทำงานด้วย	4.7	.43	3.3	.500	7.994***	.691
Cronbach's Alpha = .847						

p<0.01, *p<0.001

มาตรวัดรายด้านแรงจูงใจใน การทำงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=13)		ค่าต่ำ (n=16)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อเป้าหมายองค์การ	4.8 0	.41 4	3.6 2	.961	4.126***	.729
2. ฉันเต็มใจกับการทำงานไม่ว่า งานนั้นจะยากเพียงใดก็ตาม	4.8 7	.35 2	3.7 7	.599	6.008***	.746
3. ฉันต้องการงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	5.00	.000	4.15	.555	5.926***	.693
4. ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่	5.0 0	.00 0	3.6 9	.855	5.942***	.836
5. ฉันมีพลังในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย	5.0 0	.00 0	3.4 6	1.12 7	5.305***	.726
6. ฉันใช้ความมานะอุตสาหะเพื่อ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5.0 0	.00 0	3.7 7	.927	5.158***	.712
7. แม้ว่าการงานของฉันจะประสบ ปัญหาอุปสรรค แต่ฉันก็เต็มใจที่ จะใช้ความพยายามต่อไปเพื่อการ บรรลุเป้าหมาย	4.9 3	.25 8	3.6 9	.480	8.679***	.682
8. ฉันทำงานเท่าที่ฉันจะสามารถ ทำได้	4.2 0	.86 2	1.7 7	.439	9.176***	.391

Cronbach's Alpha = .873

***p<0.001

มาตรวัดรายด้านจริยธรรมใน การทำงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=13)		ค่าต่ำ (n=16)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. คนทำงานทุกคนประสบ ความสำเร็จได้	4.83	.389	3.00	1.633	3.780***	.592
2. การทำงานหนักก็ถือเป็นการ เติมเต็มไปในตัว	4.83	.389	2.30	1.160	7.131***	.821
3. ไม่มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้ หาก ทำงานหนักเพียงพอ	4.83	.389	2.30	.949	8.467***	.804
4. หากฉันทำงานหนัก ฉันก็จะ ประสบความสำเร็จ	4.75	.622	1.90	.876	8.638***	.848
5. ฉันควรจะเก่งที่สุดในเรื่อง ที่ฉันทำ	4.58	.669	3.60	.966	2.721**	.517
6. การทำงานหนักจะทำให้คนๆ หนึ่งสามารถก้าวข้ามอุปสรรคส่วน ใหญ่ในชีวิตและช่วยให้ค้นพบ แนวทางของตัวเองในโลกใบนี้ได้	4.50	.674	3.00	.943	4.213***	.719
7. การทำงานหนัก มิใช่กุญแจ แห่งความสำเร็จ	3.83	1.11	1.50	.707	5.955***	.442
5						
Cronbach's Alpha = .813						
All Cronbach's Alpha = .926						

p<0.01, *p<0.001

มาตรวัดรายด้านนิสัยการ ทำงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=12)		ค่าต่ำ (n=10)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. เมื่อทำงานที่เป็นโปรเจกกลุ่ม ฉันจะทำงานเฉพาะที่ได้รับ มอบหมายเท่านั้น	4.67	.651	2.20	.422	10.701***	.620
2. เมื่อต้องทำโปรเจกกลุ่ม ฉันใส่ใจ ใจในงานของเพื่อนร่วมงานคน อื่นๆ ด้วย	4.83	.389	3.70	.483	5.977***	.420
3. ฉันหลีกเลี่ยงการรับฟังข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะถ้าข้อมูลย้อนกลับ เป็นข้อมูลทางลบ	4.83	.389	2.00	.816	10.062***	.757
4. ฉันสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ ทางบวกแก่เพื่อนร่วมงานได้	4.50	.674	3.90	.316	2.742*	.390
5. ฉันกังวลว่าตนเองสามารถมี ปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม หรือไม่	4.08	1.564	2.00	.471	4.046***	.507
6. ฉันฟังขณะผู้อื่นกำลังพูดในที่ ประชุมหรือกำลังนำเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับงาน	4.92	.289	4.00	.471	5.367***	.498

มาตรวัดรายด้านนิสัยการ ทำงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=12)		ค่าต่ำ (n=10)			
	M	S.D.	M	S.D.		
7. ฉันเคยถูกตักเตือนเรื่องการพูด แทรกในขณะที่ผู้อื่นกำลังพูดในที่ ประชุม	4.58	.900	2.50	1.179	4.585***	.416
8. การเป็นฝ่ายเริ่มต้นแสดง ความคิดเห็นในที่ประชุม เป็นสิ่ง ที่ฉันไม่คิดจะทำ	4.67	.651	1.90	.568	10.505***	.688
Cronbach's alpha coefficient =.807						
มาตรวัดรายด้านทักษะจิตใจ	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=12)		ค่าต่ำ (n=10)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. บ่อยครั้ง ฉันขาดความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	4.06	1.063	2.29	1.139	4.398***	.678
2. แม้ว่าการปฏิบัติงาน บางอย่างจะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ ฉันเชื่อมั่นว่าฉันจะปฏิบัติงาน นั้นให้สำเร็จได้	4.69	.479	4.07	.829	2.447*	.303
3. ฉันมักจะตื่นตระหนกใน ช่วงเวลาก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.94	.772	2.14	.663	6.850***	.759

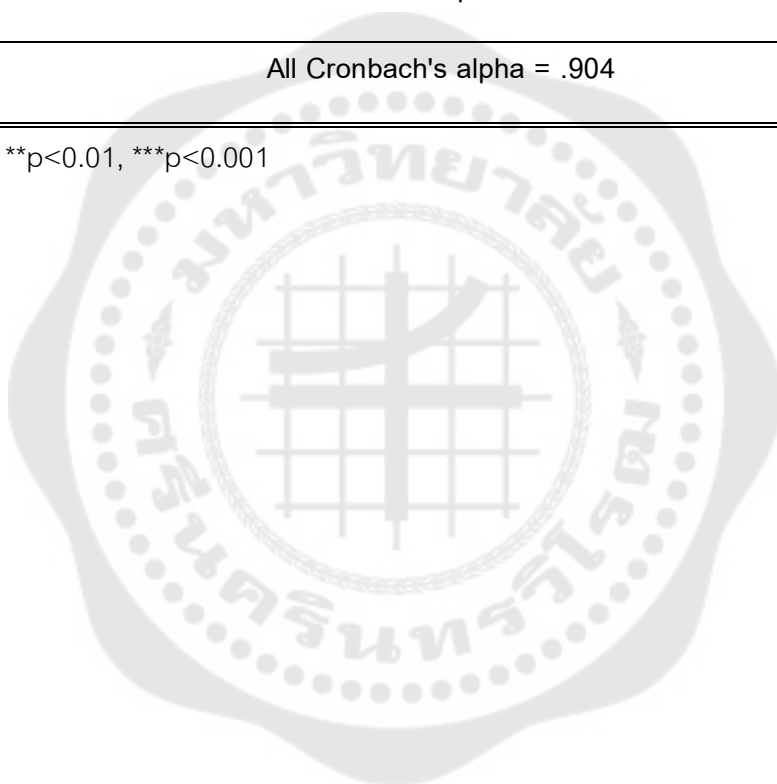
มาตรวัดรายด้านทักษะจิตใจ	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=12)		ค่าต่ำ (n=10)			
	M	S.D.	M	S.D.		
4. ฉันวิตกกังวลล่วงหน้าว่าฉันจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่	3.81	2.21	2.43	.852	3.859***	.799
5. ฉันรู้สึกกังวลมากเมื่อต้องปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	3.44	1.263	2.21	.893	3.091**	.774

Cronbach's alpha coefficient = .850

มาตรวัดรายด้านทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=12)		ค่าต่ำ (n=10)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ฉันมักจะแยกตัวจากกลุ่มเมื่อต้องทำกิจกรรมร่วมกับคนที่ฉันไม่คุ้นเคยในที่ทำงาน	4.58	1.165	2.72	1.074	4.423***	.453
2. ฉันปฏิบัติงานกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	5.00	.000	5.00	.000	6.346***	.760
3. ฉันปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	5.00	.000	3.89	.832	5.664***	.626
4. คนในที่ทำงานมองว่าฉันเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.92	.289	3.61	.608	6.911***	.317
5. ฉันรู้สึกว่าการเข้าทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี	4.92	.289	3.56	.784	5.734***	.760

มาตรวัดรายด้านทักษะการมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=12)		ค่าต่ำ (n=10)			
	M	S.D.	M	S.D.		
6. ฉันไม่รู้สึกลำบากใจที่จะต้อง ทำงานกับคนที่ไม่คุ้นเคย	4.58	.793	3.39	.778	4.073***	.557
Cronbach's alpha = .794						
All Cronbach's alpha = .904						

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001



มาตรวัดเป้าหมายในเรื่อง การทำงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=14)		ค่าต่ำ (n=13)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ฉันรู้ว่าฉันจะทำงานอะไรหลังสำเร็จการศึกษา	4.79	.426	3.15	.987	5.504***	.663
2. เป้าหมายเรื่องการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาของฉันมีความชัดเจน	4.79	.426	2.77	.832	7.837***	.695
3. ฉันไม่แน่ใจว่าฉันควรทำงานอะไรหลังสำเร็จการศึกษา	4.36	.929	2.77	.927	4.444***	.497
4. ฉันจะเลือกงานในอนาคตจากความสนใจของตนเอง	4.86	.363	3.54	1.198	3.933***	.501
5. ฉันไม่รู้ว่าคุณลักษณะของฉันเหมาะกับงานหรืออาชีพอะไร	4.57	.646	2.62	1.193	5.353***	.427
6. ตัวเลือกด้านการทำงานของฉันชัดเจนตั้งแต่วัยเรียน	4.50	.650	2.69	1.109	5.115***	.519
7. ฉันรู้จักตัวเองดีพอที่จะรู้ว่าตนเองเหมาะกับงานหรืออาชีพอะไร	4.79	.426	2.77	1.013	6.836***	.810
8. ฉันรู้ว่าฉันจะเข้าสู่โลกของงานอย่างไรและมีรายละเอียดของการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา	4.71	.469	2.77	.725	8.210***	.877

มาตรวัดเป้าหมายในเรื่อง การทำงาน	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=14)		ค่าต่ำ (n=13)			
	M	S.D.	M	S.D.		
9. ฉันรู้ว่าฉันจะต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถอะไรที่ จำเป็นต่อการประกอบอาชีพที่ สนใจหลังสำเร็จการศึกษา	4.86	.363	3.23	.832	6.669***	.785
10. ฉันแน่วแน่เกี่ยวกับงานที่จะ ทำหลังสำเร็จการศึกษา	4.86	.363	2.54	.776	10.064***	.847
Cronbach's alpha coefficient = .895						

***p<0.001

มาตรวัดบรรยากาศองค์การที่ สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศ	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=13)		ค่าต่ำ (n=12)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. พนักงานเลสเบี้ยน เกย์ ไบ เซ็กชวล และคนข้ามเพศได้รับการ ปฏิบัติด้วยความเคารพให้เกียรติ	4.69	.630	3.67	.778	3.602**	.653
2. พนักงาน LGBT จะต้อง ปกปิดตัวตนเป็นความลับ	4.85	.376	2.42	.900	8.936***	.830
3. เพื่อนร่วมงานถามคำถามที่ สนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง เพศเดียวกันด้วยความสุภาพ เช่นเดียวกับที่เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างเพศตรงข้าม	4.54	.776	3.50	1.000	2.884*	.392
4. พนักงาน LGBT มองว่า สถานที่แห่งนี้ เป็นสถานที่ที่มี ความสะอาดใจที่จะทำงาน	4.77	.599	3.42	.900	4.385***	.646
5. บรรยากาศสำหรับพนักงาน LGBT เป็นบรรยากาศที่ทำให้ ลำบากใจ	4.92	.277	2.25	.866	10.573***	.723
6. พนักงาน LGBT รู้สึกว่าได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.92	.277	3.75	.622	6.179***	.581
7. เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น ใดที่บ่งชี้ว่าเพื่อนร่วมงานนั้นขาดความ ตระหนักเกี่ยวกับประเด็นของ LGBT	4.15	.987	2.17	.718	5.788***	.477

มาตรวัดบรรยากาศองค์การที่ สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศ	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=13)		ค่าต่ำ (n=12)			
	M	S.D.	M	S.D.		
8. พนักงาน LGBT กลัวว่าจะ สูญเสียงานจากกรสนิยมทางเพศ ของตน	4.77	.439	2.17	.937	9.010***	.721
9. กลุ่มงานของฉันสนับสนุน เพื่อนร่วมงานที่เป็นกลุ่ม LGBT	4.62	1.121	3.42	.900	2.958**	.542
10. พนักงาน LGBT พุดคุย เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของตนเองกับ เพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ	4.85	.376	3.42	.900	5.258***	.696
11. พนักงาน LGBT ได้รับความ กดดันที่จะต้องปกปิดรสนิยมทาง เพศหรืออัตลักษณ์/การแสดงออก ทางเพศของตน	4.92	.277	2.33	.778	11.262***	.815
12. อัตลักษณ์ความเป็น LGBT ของพนักงานไม่ได้เป็นประเด็น ปัญหา	5.00	.000	3.58	.996	5.137***	.809
13. พนักงาน LGBT เผชิญกับ การต่อต้านที่ไม่ได้แสดงออก ชัดเจน เช่น การมองแบบดูแคลน หรือการใช้น้ำเสียงเย็นชา	5.00	.000	2.25	.866	11.470***	.840
14. พนักงาน LGBT มีอิสระที่ จะเป็นตัวของตัวเอง	4.92	.277	3.67	.985	4.421***	.804

มาตรวัดบรรยากาศองค์การที่ สนับสนุนกลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศ	กลุ่ม				ค่าสถิติ t	CITC (n=50)
	ค่าสูง (n=13)		ค่าต่ำ (n=12)			
	M	S.D.	M	S.D.		
15. พนักงาน LGBT ได้รับการ สอนงานเพียงเล็กน้อย	5.00	.000	2.25	.866	11.470***	.735
16. พนักงาน LGBT รู้สึกเป็น อิสระที่จะเปิดเผยรูปภาพของคู่รัก เพศเดียวกัน	4.62	.650	3.58	1.084	2.858*	.519
17. บรรยากาศสำหรับพนักงาน LGBT เป็นบรรยากาศที่ดี	4.92	.277	3.42	1.084	4.851***	.774
Cronbach's alpha coefficient = .938						

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

ภาคผนวก จ



แบบสอบถามวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ แขนงวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 มาตรวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) มาตรวัดการปรับตัวในการทำงาน จำนวน 19 ข้อ 2) มาตรวัดบุคลิกภาพการทำงาน จำนวน 28 ข้อ 3) มาตรวัดสมรรถนะการทำงาน จำนวน 29 ข้อ 4) มาตรวัดเป้าหมายเรื่องการทำงาน จำนวน 10 ข้อ และ 5) มาตรวัดบรรยากาศในสถานที่ทำงาน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถาม ตามความเป็นจริง อย่างครบถ้วน ในทุกข้อคำถาม ซึ่งการตอบแบบสอบถามของท่าน จะไม่มีผลกระทบหรือความเสียหายใด ๆ ต่อท่าน ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

จิตติกาญจน์ สุภรางกูร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัว
เลือกตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน)

- 1.1 อายุ ☐ 1) 18-24 ปี ☐ 2) 25-35 ปี
☐ 3) 36-45 ปี ☐ 4) 46-55 ปี
☐ 5) 56-60 ปี ☐ 6) 60 ปีขึ้นไป
- 1.2 ระดับการศึกษา ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี
☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก
- 1.3 ตำแหน่ง ☐ 1) ผู้บริหาร /manager
☐ 2) พนักงานระดับชำนาญการ/เชี่ยวชาญเฉพาะ
 ทาง/supervisor
☐ 3) พนักงานระดับปฏิบัติการ/staff
☐ 4) อื่นๆ โปรดระบุ
- 1.4 ลักษณะงาน ☐ 1) งานด้านบริหาร
☐ 2) งานด้านความคิดสร้างสรรค์
☐ 3) Marketing
☐ 4) HR
☐ 5) บัญชี/Finance
☐ 6) Secretary/ธุรการ
☐ 7) IT/System
☐ 8) Information
☐ 9) Production/QC
☐ 10) Store/Logistic
- 1.5 ระยะเวลาในการเข้าทำงานในองค์กรปัจจุบัน
☐ 1) ไม่เกิน 3 เดือน ☐ 2) 3 – 6 เดือน
☐ 3) 6 เดือน 1 วัน – 9 เดือน ☐ 4) 9 เดือน 1 วัน
 – 12 เดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบลงในตัวเลือกที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย 5 = จริงที่สุด ถึง 1 = ไม่จริงเลย

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ฉันปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม					
2. ฉันได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่					
3. ฉันรู้สึกว่าคุณยังไม่เต็มทีกับการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
4. ฉันรู้สึกว่าฉันยังทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ไม่ดีนัก					
5. ฉันเต็มใจทำงานหนักเพื่อทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ดีที่สุด					
6. พฤติกรรมการทำงานของฉันเป็นไปตามความคาดหวังหรือข้อกำหนดสำหรับตำแหน่งงานนี้					
7. ฉันรู้สึกว่าตนเองต้องปรับปรุงบุคลิกภาพที่เป็นอยู่ให้เหมาะสมกับความคาดหวังหรือข้อกำหนดสำหรับตำแหน่งนี้					
8. ฉันปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
9. ฉันได้รับคำชมเกี่ยวกับคุณภาพของผลงานอยู่เสมอ					
10. ฉันบริหารจัดการงานจนได้ผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
11. ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร/ หัวหน้างานว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพ					
12. ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพ					
13. ฉันรู้สึกว่าได้ทำงานตามความสนใจและความถนัด ของตนเอง					
14. ฉันรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน จากการทำงานในปัจจุบัน					
15. ฉันมีความหวังที่จะได้รับรางวัลและโอกาสต่าง ๆ ที่ ได้รับจากการทำงาน					
16. ฉันพอใจที่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน					
17. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ได้ทำ อยู่ในปัจจุบัน					
18. ฉันพอใจว่าคุณเองเหมาะสมกับตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน					
19. ฉันรู้ว่าฉันสามารถทำงานกับคนเก่งหรือคนที่มี ความสามารถได้เป็นอย่างดี					
20. ฉันคิดว่าตัวเองเป็นคนที่ประสบความสำเร็จเรื่อง งาน					
21. ฉันคิดว่าฉันเป็นคนที่ทำงานได้ดีคนหนึ่ง					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
22. ฉันรู้จักตัวเองมากขึ้นจากการทำงาน					
23. ฉันชอบเวลาที่ตัวเองได้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
24. ฉันรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร					
25. ฉันคิดว่าฉันเป็นคนที่คนรอบข้างต้องการทำงานด้วย					
26. ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายองค์กร					
27. ฉันเต็มที่กับการทำงานไม่ว่างานนั้นจะยากเพียงใดก็ตาม					
28. ฉันต้องการงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง					
29. ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่					
30. ฉันมีพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
31. ฉันใช้ความมานะอดทนเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
32. แม้ว่าจะงานของฉันจะประสบปัญหาอุปสรรค แต่ฉันก็เต็มใจที่จะใช้ความพยายามต่อไปเพื่อการบรรลุเป้าหมาย					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
33. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในการทำงานทำให้ฉันเลิกใช้ความพยายามเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
34. คนทำงานทุกคนประสบความสำเร็จได้					
35. การทำงานหนักก็ถือเป็นการเติมเต็มไปในตัว					
36. ไม่มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้ หากทำงานหนักเพียงพอ					
37. หากฉันทำงานหนัก ฉันก็จะประสบความสำเร็จ					
38. ฉันควรจะเก่งที่สุดในเรื่องที่ทำ					
39. การทำงานหนักจะทำให้คนอื่นๆ หนึ่งสามารถก้าวข้ามอุปสรรคส่วนใหญ่ในชีวิตและช่วยให้ค้นพบแนวทางของตัวเองในโลกใบนี้ได้					
40. การทำงานหนัก มีใช้กุญแจแห่งความสำเร็จ					
41. เมื่อทำงานที่เป็นโปรเจกต์กลุ่ม ฉันจะทำงานเฉพาะที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น					
42. เมื่อต้องทำโปรเจกต์กลุ่ม ฉันใส่ใจในงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ด้วย					
43. ฉันหลีกเลี่ยงการรับฟังข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะถ้าข้อมูลย้อนกลับเป็นข้อมูลทางลบ					
44. ฉันสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกแก่เพื่อนร่วมงานได้					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
45. ฉันกังวลว่าตนเองสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสมหรือไม่					
46. ฉันฟังขณะผู้อื่นกำลังพูดในที่ประชุมหรือกำลังนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน					
47. ฉันเคยถูกตักเตือนเรื่องการพูดแทรกในขณะที่ผู้อื่นกำลังพูดในที่ประชุม					
48. การเป็นฝ่ายเริ่มต้นแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเป็นสิ่งที่ฉันไม่คิดจะทำ					
49. บ่อยครั้ง ฉันขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
50. แม้ว่าการปฏิบัติงานบางอย่างจะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ฉันเชื่อมั่นว่าฉันจะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จได้					
51. ฉันมักจะตื่นตระหนกในช่วงเวลาก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
52. ฉันวิตกกังวลล่วงหน้าว่าฉันจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่					
53. ฉันรู้สึกกังวลมากเมื่อต้องปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ					
54. ฉันมักจะแยกตัวจากกลุ่มเมื่อต้องทำกิจกรรมร่วมกับคนที่ฉันไม่ค่อยเคยในที่ทำงาน					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
55. ฉันปฏิบัติงานกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
56. ฉันปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
57. คนในที่ทำงานมองว่าฉันเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ดี					
58. ฉันรู้สึกว่าคุณเข้ากับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี					
59. ฉันไม่รู้สึกลำบากใจที่จะต้องทำงานกับคนที่ไม่คุ้นเคย					
"ขอให้ท่านนึกถึงช่วงเวลาก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา" ก่อนประเมินตนเองตามข้อคำถามต่อไปนี้					
60. ฉันรู้ว่าฉันจะทำงานอะไรหลังสำเร็จการศึกษา					
61. เป้าหมายเรื่องการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาของฉันมีความชัดเจน					
62. ฉันไม่แน่ใจว่าฉันควรทำงานอะไรหลังสำเร็จการศึกษา					
63. ฉันจะเลือกงานในอนาคตจากความสนใจของตนเอง					
64. ฉันไม่รู้ว่าบุคลิกภาพของฉันเหมาะกับงานหรืออาชีพอะไร					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
65. ตัวเล็อกด้านการทำงานของฉันชัดเจนตั้งแต่วัยเรียน					
66. ฉันรู้จักตัวเองดีพอที่จะรู้ว่าตนเองเหมาะกับงานหรืออาชีพอะไร					
67. ฉันรู้ว่าฉันจะเข้าสู่โลกของงานอย่างไรและมีรายละเอียดของการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา					
68. ฉันรู้ว่าฉันจะต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถอะไรที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพที่สนใจหลังสำเร็จการศึกษา					
69. ฉันแน่วแน่เกี่ยวกับงานที่จะทำหลังสำเร็จการศึกษา					
70. พนักงานเลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล และคนข้ามเพศได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพให้เกียรติ					
71. พนักงาน LGBT จะต้องปกปิดตัวตนเป็นความลับ					
72. เพื่อนร่วมงานถามคำถามที่สนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันด้วยความสุภาพ เช่นเดียวกับที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพศตรงข้าม					
73. พนักงาน LGBT มองว่าสถานที่แห่งนี้ เป็นสถานที่ที่มีความสะดวกใจที่จะทำงาน					
74. บรรยากาศสำหรับพนักงาน LGBT เป็นบรรยากาศที่ทำให้ลำบากใจ					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
75. พนักงาน LGBT รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
76. เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นใดๆที่บ่งชี้ว่าเพื่อนร่วมงานนั้นขาดความตระหนักเกี่ยวกับประเด็นของ LGBT					
77. พนักงาน LGBT กลัวว่าจะสูญเสียงานจากกรสนิยมทางเพศของตน					
78. กลุ่มงานของฉันสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็นกลุ่ม LGBT					
79. พนักงาน LGBT พุดคุยเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของตนเองกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ					
80. พนักงาน LGBT ได้รับความกดดันที่จะต้องปกปิดกรสนิยมทางเพศหรืออัตลักษณ์/การแสดงออกทางเพศของตน					
81. อัตลักษณ์ความเป็น LGBT ของพนักงานไม่ได้เป็นประเด็นปัญหา					
82. พนักงาน LGBT เผชิญกับการต่อต้านที่ไม่ได้แสดงออกชัดเจน เช่น การมองแบบดูแคลนหรือการใช้คำเสียดสี					
83. พนักงาน LGBT มีอิสระที่จะเป็นตัวของตัวเอง					
84. พนักงาน LGBT ได้รับการสอนงานเพียงเล็กน้อย					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
85. พนักงาน LGBT รู้สึกเป็นอิสระที่จะเปิดเผย รูปภาพของคู่รักเพศเดียวกัน					
86. บรรยากาศสำหรับพนักงาน LGBT เป็น บรรยากาศที่ดี					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ฐิติกาญจน์ ศุภรางกูร
วัน เดือน ปี เกิด	24 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่อยู่ปัจจุบัน	99/290 โครงการแอสปาย สาทรร-ราชพฤกษ์ ชั้น 12 ถ.ราชพฤกษ์ แขวง ปากคลองภาษีเจริญ เขตภาษีเจริญ กทม. 10160

