



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

| จิตวิทยาอุตสาหกรรม | จิตวิทยา |
|---|--|
| สาขา | ภาควิชา |
| เรื่อง | ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดิน |
| Factors Affecting Work Adjustment of Neo Government Officer in Land Development Department | |
| นามผู้วิจัย | นางสาวจิณห์นิภา สุทธาวาส |
| ได้พิจารณาเห็นชอบโดย | |
| ประธานกรรมการ | (รongศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา, กศ.ม.) |
| กรรมการ | (ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี, กศ.ม.) |
| กรรมการ | (อาจารย์พันตรีหญิงพนมพร พุ่มจันทร์, ปร.ด.) |
| หัวหน้าภาควิชา | (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.) |

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รongศาสตราจารย์กัญจนา ซีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสิงห์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดิน

Factors Affecting Work Adjustment of Neo Government Officer
in Land Development Department

โดย

นางสาวจินห์นิภา สุทธาวาส

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2554

ฉันทน์ภา สุทธาวาส 2554: ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการ
รุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดิน ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา:
รองศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา, กศ.ม. 103 หน้า

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนา
ที่ดิน ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่
2) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความแตกต่างด้านเพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับ
การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์
กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่
ข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดินที่ได้รับการบรรจุในปี พ.ศ.2547

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่อยู่ในระดับสูง
2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรเพศและอายุ 3) การสนับสนุนทางสังคมของ
ข้าราชการรุ่นใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 4) อัตมโนทัศน์ของข้าราชการรุ่นใหม่ ในภาพรวม
อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน และพบว่าปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากสังคมและอัตมโนทัศน์มี
ความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

Jinnipha Sutthavas 2011: Factors Affecting Work Adjustment of Neo Government Officer in Land Development Department. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Associate Professor Wattana Srisatvaja, M.Ed. 103 pages.

The Objectives of this research were to study : 1) Study the work adjustment of Neo Government Officer. 2) Investigate the effect of Neo Government Officer's personnel factors; gender, age, education background and institute on their work adjustment. 3) Evaluate the correlation between social support and work adjustment of Neo Government Officer. 4) Evaluate the correlation between self concept and work adjustment of Neo Government Officer. Subjects of this study were Neo Government Officer in Land Development Department.

The research results were : 1) The Majority of Neo Government Officer work adjustment scores fell in the high range level. 2) Gender and age are correlated to work adjustment at .05 level of statistical significance 3) Social support of Neo Government Officer scores fell in high range level. 4) Self concept of Neo Government Officer scores fell in high range level. Social support and self concept were positive correlated to work adjustment at .01 level of statistical significance.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและเอาใจใส่อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำรอง เงินดี กรรมการสาขาวิชาเอก อาจารย์พันตรีหญิง ดร.พนมพร พุ่มจันทร์ กรรมการสาขา วิชาการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ประจนปัจจนึก ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มี ความสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารกรมพัฒนาที่ดิน รวมถึงข้าราชการรุ่นใหม่ทุกท่านที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม (ภาคพิเศษ) รุ่นที่ 11 ที่ให้ความ เป็นเพื่อน เป็นพี่ เป็นน้อง ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาร่วมกัน และให้การสนับสนุนพร้อมเป็น กำลังใจแก่กันด้วยดีเสมอมา

และเหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ ๆ ทุกคนในครอบครัว ผู้ที่เป็นแรงสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจให้สามารถผ่านเรื่องราวต่าง ๆ รวมทั้งการทำวิจัย ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี พี่น้อง คณาจารย์ และผู้มี พระคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้องไว้ ณ ที่นี้

ฉันทน์ภา สุทธาวาส
กุมภาพันธ์ 2554

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| สารบัญตาราง | (3) |
| สารบัญภาพ | (5) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 3 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 4 |
| นิยามศัพท์ | 5 |
| บทที่ 2 การตรวจเอกสาร | 9 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน | 9 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม | 19 |
| แนวคิดเกี่ยวกับอ้อมโนทัศน์ | 29 |
| ประวัติความเป็นมาของกรมพัฒนาที่ดิน | 38 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 42 |
| กรอบแนวคิดของการศึกษา | 46 |
| สมมติฐานการวิจัย | 47 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 48 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 48 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 48 |
| การทดสอบเครื่องมือ | 53 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 53 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 54 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 54 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล | 56 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|-------------------------------------|------|
| บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ | 57 |
| ผลการวิจัย | 58 |
| ข้อวิจารณ์ | 74 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ | 78 |
| สรุปผลการวิจัย | 78 |
| ข้อเสนอแนะ | 87 |
| เอกสารและสิ่งอ้างอิง | 89 |
| ภาคผนวก | 96 |
| ประวัติการศึกษาและการทำงาน | 103 |

สารบัญตาราง

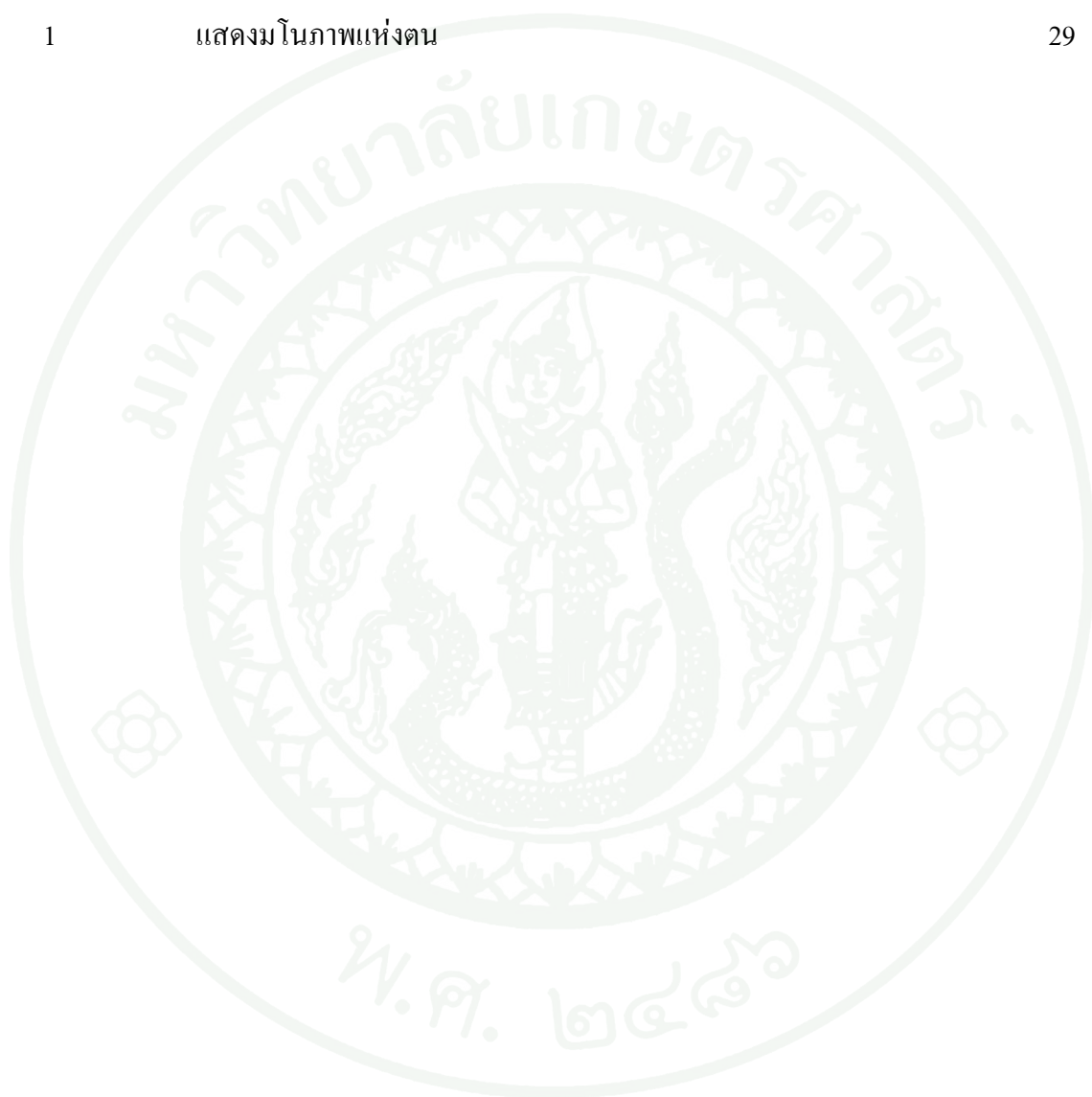
| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | จำนวนและร้อยละของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล | 58 |
| 2 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการสนับสนุนทางสังคม | 59 |
| 3 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับอัตมโนทัศน์ | 62 |
| 4 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการปรับตัวในการทำงาน | 64 |
| 5 | เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง | 65 |
| 6 | เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามกลุ่มอายุ | 66 |
| 7 | เปรียบเทียบความแตกต่างของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ | 66 |
| 8 | เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามสถานภาพสมรส | 67 |
| 9 | เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา | 67 |
| 10 | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวในการทำงาน | 68 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 11 | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยอ้อมโนทัศน์กับการปรับตัวในการทำงาน | 69 |
| 12 | การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการได้รับการสนับสนุน ทางสังคมและอ้อมโนทัศน์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ | 70 |
| 13 | วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายการปรับตัวในการทำงาน | 72 |
| 14 | สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย | 73 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|------------------|------|
| 1 | แสดงมโนภาพแห่งตน | 29 |



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

โดยปกติมนุษย์เราจะต้องตอบสนองความต้องการของคนตลอดเวลา ความต้องการนั้นมาจากความต้องการภายในร่างกาย หรือที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม เมื่อใดก็ตามที่เราสามารถจะได้รับหรือสนองตอบต่อความต้องการเหล่านั้นได้สำเร็จ ถือได้ว่าเป็นการปรับตัวที่เหมาะสม (ถวิล ธาราโกชน์ และศรันย์ คำริสุข, 2543) ซึ่งในการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสังคม นับตั้งแต่ชุมชน ครอบครัวรวมไปถึงการทำงาน ในสภาพต่าง ๆ การปรับตัวในการทำงานนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลัก โดย 80% ของการดำรงชีวิตในแต่ละคน ส่วนใหญ่จะถูกใช้ไปกับการทำงาน (ชนิษฐา ปรัชญนันท์, 2538) จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ถ้าบุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีและมีความสุขแล้ว การทำงานจะมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรโดยรวม และการปรับตัวในการทำงานได้ดีจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นไปได้ แต่ถ้าประสบปัญหาการปรับตัวในการทำงาน อาจไม่เข้ากับระบบการทำงาน หรือสังคมในที่ทำงาน จะเกิดความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ขึ้นได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลเข้าสู่ระบบงานต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

การเผชิญสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบาย กระบวนการทำงาน สภาพแวดล้อม กฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสวัสดิการต่าง ๆ นั้น องค์กรควรมีส่วนในการช่วยเหลือให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับที่ทำงานใหม่ได้อย่างเหมาะสม และการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทต่อพฤติกรรม สุขภาพกายและสุขภาพจิต จะเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ในการที่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด และปรับตัวได้ดีในที่สุด

ปัจจุบันทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนกำลังตกอยู่ในกระแสของการปรับเปลี่ยน ลักษณะการจัดองค์การ (Organization) ระบบ (Systems) และกระบวนการทำงาน (Processes) อย่างกว้างขวาง เช่นต้องมีการลดขนาดองค์การลง (Downsizing) จะต้องลดจำนวนชั้นของสายการบังคับบัญชาลง (Delaying) จะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือกระบวนการมากขึ้น รวมทั้งพยายามปรับปรุง ออกแบบกระบวนการใหม่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (Process Redesigning) จะต้องมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้บริหารหรือบุคลากรในระดับล่าง (Empowering) เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น และในทศวรรษที่ผ่านมา องค์การภาครัฐและภาคเอกชนยังพบกระแสของการปรับเปลี่ยนบทบาท โดยเฉพาะการแปรรูปกิจกรรมภาครัฐให้กลายเป็นภาคเอกชน (Privatization) รวมทั้งแนวคิดเรื่องการ "สวมวิญญาณธุรกิจ เนรมิตระบบราชการ" (Reinventing-Government) ซึ่งได้กลายเป็นกระแสนิยมไปทั่วโลกอย่างรวดเร็วและนับว่าเป็นการทำลายต่อบทบาทความสามารถในการปรับตัวและความอยู่รอดของระบบราชการไม่น้อยทีเดียว ดังนั้นภาครัฐโดยส่วนรวมอาจมีขนาดเล็กลง (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, 2546)

หน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพ และปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีพลวัต ทันสมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการนำเทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมในอนาคตได้และสามารถผลักดันให้ประเทศไทยก้าวไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาครัฐได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, 2544) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการและกลไกในการบริหารงานในด้านต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรโดยเป็นธรรมชาติขององค์กรที่เป็นระบบเปิด ย่อมได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อม และจะต้องพยายามปรับตัวเพื่อจัดการกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า

โดยในส่วนของกรมพัฒนาที่ดินซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดำเนินการบริหารและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัยดิน เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดินและเพื่อการพัฒนาที่ดิน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรที่ดินควบคู่กับการรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการผลิตทางการเกษตรที่มั่นคง ปลอดภัยและยั่งยืน และเพื่อเพิ่ม

ศักยภาพและสร้างโอกาสการเรียนรู้การพัฒนาที่ดิ้นอย่างยั่งยืน ให้แก่บุคลากร เกษตรกร และชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย นำไปสู่การพึ่งตนเอง โดยยึดกิจกรรมพัฒนาที่ดิ้นได้มีนโยบายประสงค์ที่จะพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ที่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี โท เอก หรือข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี โดยนำพาไปสู่การพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานและเป็นการสร้างยุทธศาสตร์การทำงานในเชิงรุก บูรณาการขีดความสามารถหลัก (Competency-base) ของการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงองค์การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานและกระตุ้นให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยม และทัศนคติในการทำงานเป็นการทำงานแบบใหม่ โดยเป็นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในหน่วยงาน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และบริการประชาชน (โครงการพัฒนาของกรมพัฒนาที่ดิ้น, 2547) ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อสร้างประสิทธิผลของงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม และประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาต่อไปนี้

1. ศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่
2. เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความแตกต่างตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับการปรับตัวในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ อัตมโนทัศน์ของข้าราชการรุ่นใหม่
2. ทราบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีลักษณะส่วนบุคคล การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและอัทมโนทัศน์แตกต่างกัน
3. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบงานให้เหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการรุ่นใหม่ของกรมพัฒนาที่ดินหรือหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ประสบผลสำเร็จในการปรับตัวในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะในปี 2547 ของกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน 105 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็น 3 ส่วนได้แก่
 - 2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของข้าราชการรุ่นใหม่
 - 2.1.1.1 เพศ
 - 2.1.1.2 อายุ
 - 2.1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 2.1.1.4 สถานภาพสมรส

2.1.2 การสนับสนุนทางสังคม

2.1.2.1 ด้านอารมณ์

2.1.2.2 ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า

2.1.2.3 ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

2.1.2.4 ด้านสิ่งของ เงินและบริการ

2.1.2.5 ด้านข้อมูล ข่าวสาร

2.1.3. อึดมโนทัศน์

2.1.3.1 ด้านร่างกาย

2.1.3.2 ด้านจิตใจ

2.1.3.3 ด้านสังคม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

การปรับตัวในการทำงาน มี 3 ด้าน คือ

2.2.1.ลักษณะงานที่ทำ

2.2.2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะเบียบ ข้อบังคับ

2.2.3.เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ข้าราชการรุ่นใหม่ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมพัฒนาที่ดิน โดยได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะในปี 2547

เพศ หมายถึง สถานภาพที่ได้รับมาแต่กำเนิดของข้าราชการรุ่นใหม่ จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุเต็มปีบริบูรณ์ของข้าราชการรุ่นใหม่ในปีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ช่วงอายุ 25-27 ปี ช่วงอายุ 28-30 ปี มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการรุ่นใหม่ แบ่งเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการรุ่นใหม่ โดยแบ่งเป็น โสด และสมรส

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม หน่วยงาน หรือสังคม นั้นๆ ได้รับการยอมรับ การไว้วางใจ ความช่วยเหลือ การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ในการกระทำต่างๆ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านการยอมรับ และเห็นคุณค่า การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม การสนับสนุนด้านสิ่งของ เงิน และ บริการ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร รวม 5 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่ทำให้บุคคลรู้สึกและทราบว่า ได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ กำลังใจ ห่วงใย เห็นอกเห็นใจ ตลอดจนความใกล้ชิดสนิทสนมและผูกพัน
2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า หมายถึง การที่ทำให้บุคคลรู้สึกและทราบว่า เขามีคุณค่า ได้รับการยกย่อง นับถือ บุคคลอื่นมีการแสดงออกถึงการเห็นด้วยและยอมรับในความถูกต้อง เหมาะสมทั้งการกระทำและความคิด
3. การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม หมายถึง การที่ทำให้บุคคลรู้สึก และทราบว่า เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และมีความสำคัญต่อกลุ่ม มีโอกาสในการผูกมิตร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม
4. การสนับสนุนด้านสิ่งของ เงิน และบริการ หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือ ด้านสิ่งของ เงิน และบริการต่างๆ จากบุคคลในที่ทำงาน

5. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคคลได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้ ทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

อัตมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ แนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งบุคคลมีต่อตนเองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยจะเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะ ประสบการณ์ และสังคม ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. อัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการรับรู้เกี่ยวกับตนเองด้านภาพลักษณ์ สุขภาพอนามัย บุคลิกลักษณะ ความสามารถ ทักษะ

2. อัตมโนทัศน์ด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการรับรู้เกี่ยวกับตนเองด้านความพึงพอใจในตน และการยอมรับว่าตนเป็นอย่างไร ด้านความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ของตน

3. อัตมโนทัศน์ด้านสังคม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการรับรู้เกี่ยวกับตนเองด้านความมั่นใจ และเชื่อมั่นในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ การปรับตัวด้านลักษณะงานที่ทำ การปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวม 3 ส่วน ดังนี้

1. การปรับตัวด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการทำงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

2. การปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับ หมายถึง ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงาน รวมทั้งการยอมรับและสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้

3. การปรับตัวด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
3. แนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์
4. ประวัติความเป็นมาของกรมพัฒนาที่ดิน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

จากการที่สังคมปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนกว่าในอดีต และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วล้วนมีผลต่อวิถีชีวิต ทักษะคติ และการปรับตัวของคนในสังคมเป็นอันมาก และหากบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้ จึงเกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้งทั้งภายในตนเอง และการแสดงออกต่อผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากในการอยู่ร่วมกันภายในครอบครัวและในองค์กรที่ทำงาน ดังนั้นจึงมีผู้สนใจจะศึกษาหาแนวคิดและหลักการในการปรับตัวให้สามารถมีชีวิตที่มีความสุขทั้งในครอบครัวและการทำงานอย่างกว้างขวาง ดังนี้

ความหมายของการปรับตัว

Arkoff (1968) การปรับตัว เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้น บุคคลจะพยายามทำสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของตน แต่อาจตกอยู่ภายใต้ความกดดันของสภาพแวดล้อมทำให้ต้องมีความประพฤติที่เหมาะสม ดังนั้นการปรับตัวจึงเป็นวิธีการผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลให้กลมกลืนกับข้อเรียกร้องจากสภาพแวดล้อม จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสภาพสังคมที่แตกต่างกัน

Lazarus (1969: 18) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวว่า เริ่มต้นมาจากการปรับตัวทางชีววิทยา เรียกว่า Adaptation ซึ่งเป็นความคิดพื้นฐานทางทฤษฎีวิวัฒนาการของ ดาร์วิน ที่ว่าเผ่าพันธุ์ที่แข็งแรงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่างๆและดำรงเผ่าพันธุ์อยู่ได้ นักจิตวิทยาได้นำแนวคิดนี้มาใช้ โดยใช้คำว่า Adjustment แทนคำว่า Adaptation และให้ความหมายใหม่ว่าเป็นความพยายามของบุคคลในการดำเนินชีวิตหรืออยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และต้องศึกษาเรื่องการปรับตัวเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับตัวที่ไม่ดีมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา

Gilmer (1978: 66) กล่าวถึงการปรับตัวว่า คือกระบวนการของความพยายามกระทำเพื่อให้เกิดความสมดุลของความต้องการ สิ่งเร้า และโอกาสที่สิ่งแวดล้อมนั้นเสนอให้ เป็นการกระทำที่ประกอบด้วยความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยวิธีการพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอก และโดยพยายามทำตัวให้สอดคล้องกลมกลืนกับสถานการณ์

Weiten (1994: 14) กล่าวว่า แนวความคิดของการปรับตัวมาจากความรู้ทางด้านชีววิทยา เป็นรูปแบบหลังจากองค์ประกอบด้านชีววิทยาเปลี่ยนไป สิ่งต่างๆจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น บุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเริ่มงานในบริษัทใหม่ นักการเงินต้องทบทวนบทบาทของตนเองหลังจากประสบปัญหาที่แตกต่างไป หรือแม้แต่การที่ต้องเสียบุคคลอันเป็นที่รักไปเป็นต้น นอกจากนี้การปรับตัวยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตวิทยา ที่จะทำให้บุคคลสามารถจัดการกับความต้องการและความท้าทายของชีวิตในแต่ละวันอย่างเหมาะสม

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2543: 2) ให้ความหมาย การปรับตัว ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้นๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุข นั้นแสดงว่า บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความทุกข์ใจ ว้าวุ่นใจ ไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมทำให้บุคคลนั้น กลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรัง รุนแรงมากขึ้นอาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาท หรือ โรคจิตได้

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์อันดีและกลมกลืนต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีทักษะและความสามารถที่จะจัดการกับปัญหา และสนองตอบความต้องการของตนเองได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงตามบรรทัดฐานทางสังคมส่วนรวม

ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี เป็นบุคคลที่มีลักษณะที่พอสรุปได้ ดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ โดยปราศจากอคติ
2. ยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็น คือ มีความพอใจในตนเอง
3. ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มองโลกในแง่ดี มีความคิดทางบวกมากกว่าความคิดทางลบ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ตกอยู่ใต้ความกดดันจากบุคคล หรือสถานการณ์อื่นใด
6. รู้จักควบคุมอารมณ์ และรู้จักจัดการกับอารมณ์อย่างเหมาะสม หรือมีความฉลาดทางอารมณ์
7. สามารถเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ได้ด้วยความมีสติ และใช้ปัญญา
8. ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว และการทำงาน
9. สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

กันยา สุวรรณแสง (2533: 61) การปรับตัว เป็นกิจกรรมสำคัญของชีวิต ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลมีลักษณะอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นและสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ การดำเนินชีวิตของคนเราย่อมจะมีอุปสรรคมาขัดขวาง จึงทำให้เกิดความเครียดเกิดขึ้น จำเป็นต้องพยายามที่จะปลดปล่อยความเครียดเหล่านั้นออกไป เพื่อเป็นการรักษาสภาพแห่งความสมดุลของชีวิตไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคคลเกิดการปรับปรุงพฤติกรรมของคน ที่เรียกว่า การปรับตัวนั่นเอง

นิภา นิธยาชน (2520) กล่าวถึง แรงผลักดันที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับการปรับตัว 2 ประการ ได้แก่

1. แรงผลักดันภายนอก

ประการแรก เป็นความต้องการของร่างกายที่ต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ การดำเนินชีวิตของคนเรา เป็นการปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการหรือข้อเรียกร้องของร่างกาย เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ด้วยดี

ประการที่สอง เป็นข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อมของสังคม เกิดจากการที่มนุษย์ต้องอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และจากการที่มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน และผูกพันกับผู้อื่นในสังคมอยู่ตลอดเวลา

2. แรงผลักดันภายใน

ประการแรก เป็นแรงกระตุ้นจากภายในของแต่ละคน เกิดจากสภาพทางสรีระของบุคคลนั้น เช่น อาหาร อากาศ และเพศ

ประการที่สอง เป็นผลของประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นได้เรียนรู้ชีวิตผ่านมา เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการความสำเร็จ และการเป็นที่ยกย่องนับถือ

การปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคลในการทำงาน บุคคลต้องมีการพัฒนาในงานของตน เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ต้องการพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ และบุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี บุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีสุขภาพจิตดี ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

Arkoff (1968) ได้แสดงความหมายของการปรับตัวที่ดีเกี่ยวกับอาชีพหรือการงาน (Good of Vocational Adjustment) ประกอบด้วยความหมายสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Term of Vocational Maturity) เป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในด้านการปรับตัวของมนุษย์ในด้านอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวลักษณะนี้คือ ระดับความสามารถและศักยภาพในการปรับตัวทางด้านอาชีพ (Vocational Development) ของแต่ละบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองในอาชีพนั้นๆ

2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวทางด้านอาชีพได้ดี บุคคลลักษณะนี้จะเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนและมุ่งหวังในความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งยังต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานของตน ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัว ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมักประสบปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต และเป็นผลทำให้ความสามารถในการปรับตัวลดลง

3. ความพอใจในงาน (The Notion of Job Satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดีมักเป็นผู้มีความพอใจในงานนั้นๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ความพอใจในงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ชี้ว่าบุคคลสามารถปรับตัวด้านอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพ ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเห็นว่างานนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองไม่มีความสามารถเหมาะสมกับอาชีพใด

Dawis and Lofquist (1984 อ้างใน สุรพล อินทธรรม, 2543) ประกอบด้วยความหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่น และให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงาน และมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเสริมการทำงาน ต้องการได้รับความพอใจตามความจำเป็นด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจ และรู้จักตนเอง

เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดีมักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้นๆ เป็นพื้นฐาน หรือเป็นผู้สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงาน จนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ความพอใจในงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ชี้ได้ว่า ผู้ใดสามารถปรับตัวด้านอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพอใจในงานที่ทำ และมักมีความเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับอาชีพใด

Rathus and Jeffrey (1995) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงาน ทุกคนจะต้องมีความพยายามในการปรับตัว (Adjustment in the Workplace) โดยเฉพาะผู้ที่เริ่มทำงานเป็นครั้งแรก ลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง (Self Development) อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ที่ยอมรับความเป็นจริงในหลาย ๆ เรื่อง เช่น เงินเดือน สวัสดิการที่ได้รับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น เนื่องจากอาจมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้มากกว่างานที่ทำนั้น เป็นงานที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังที่ตนเองได้เคยคิดไว้ทุกประการ ดังนั้นบุคคลที่สามารถปรับตัวให้ตนเองมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ จึงมีลักษณะดังนี้

1. มีความพยายามในการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากการเรียนมาสู่การทำงานให้มากที่สุด (Making the Transition from School to Workplace) อาจเป็นไปได้ว่า บุคคลที่มีผลการเรียนดี และได้รับการยกย่องชื่นชม แต่เมื่อมาทำงานแล้วอาจไม่ได้รับการชื่นชมอย่างที่เคยได้รับ เนื่องจากชีวิตจริงในการทำงานนั้นมีข้อจำกัดมากมายเรื่องของลำดับขั้นตามหน้าที่รับผิดชอบ และสายงานบังคับบัญชาในองค์กร (Organization Hierarchy) บุคคลต้องยอมรับความจริงและไม่ละความพยายามที่จะพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. มีความพยายามในการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ (Learning on to carry out the job tasks) โดยต้องพยายามพัฒนาทักษะ ฝีมือ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ยอมรับและแสดงถึงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง (Accepting responsibility for job tasks and functions) โดยไม่ปัดภาระรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น
4. ยอมรับในสถานภาพของตนเองในองค์กร (Accepting in status within organization) ในฐานะผู้เข้าใหม่ (Newcomer) ที่พร้อมจะเรียนรู้รายละเอียดของงาน
5. พยายามที่จะแสดงความเป็นมิตรไมตรีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า (Get along with co-workers and supervisor)
6. แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการพัฒนาปรับปรุงงาน และต้องการความก้าวหน้า (Making improvement and showing progress) โดยกระตือรือร้นและขยันที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นเพื่อที่จะมีความก้าวหน้าจากงานที่รับผิดชอบอยู่
7. พยายามที่จะหาผู้ให้การช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำอยู่ (Finding a sponsor or mentor) เนื่องจากเป็นธรรมชาติของผู้ที่เริ่มงานใหม่ที่จะต้องไม่เข้าใจ ในรายละเอียดและลักษณะงานทั้งหมด ดังนั้นเมื่อมีปัญหาจึงต้องพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคนั้นให้หมดไป
8. มีความสามารถในการกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน ระหว่างงานที่ทำอยู่กับเรื่องในชีวิตส่วนตัว (Defining the boundaries between job and other areas of life) เช่น ในขณะที่ทำงานก็ต้องแสดงความคิดเห็นและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว
9. พยายามประเมินผลงานของตนเองโดยสม่ำเสมอ (Evaluating outcomes of work) ว่าตนเองได้พัฒนาตนให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในการพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใด
10. พยายามที่จะจัดการหรือผ่อนคลายความเครียดหรือความหงุดหงิดใจ จากการทำงาน

(Learning to cope with daily frustrations on the job) โดยเฉพาะเมื่อทำงานแล้วประสบความสำเร็จ
ผิดพลาด

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์ (2524: 329) การปรับตัวในด้านอาชีพ ประกอบด้วย การปรับตัวใน
ด้านการทำงานของตน การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน
และนายจ้างหรือหัวหน้า รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป การปรับตัวของผู้ที่มา
ทำงานใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกฝนหรือคำชี้แนะเกี่ยวกับงานต่างๆ มากมาย
นอกจากนี้ถ้าบุคคลใดไม่ได้รับการเตรียมตัวหรือศึกษางานในอาชีพนั้นก่อน จะทำให้ได้รับความ
ยากลำบากในการฝึกทักษะ หรือฝึกฝนงานให้มีความเข้าใจงานได้ดีด้วย แต่ถ้าบุคคลใดมีโอกาส
เตรียมตัวและได้รับการฝึกฝนแล้ว จะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จด้านอาชีพการงาน
ได้ง่ายยิ่งขึ้น

การที่จะทราบว่าบุคคลใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีมากน้อยเพียงใด
นั้น ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ

สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของตน
ประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังอาชีพนั้นอย่างจริงจัง โดยไม่มี
การคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นไปในครอบครัว จะพากเพียรและพยายามทำงานให้ดีที่สุดใน
ปริมาณ และคุณภาพ มักพบในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถในการ
ปรับตัวในการทำงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 158-161) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีการปรับตัวในการ
ทำงานที่ดีในหน่วยงาน คือ บุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกในรูป
พฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกัน
ข้าม บุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้จะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความ
หวาดระแวง ท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ไม่อยากรับผิดชอบ ดังนั้น บุคคลที่
ปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมของการทำงานจะสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน มี

ความสุขในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุ จุดมุ่งหมายและอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อหน่วยงาน

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540) ได้กล่าวถึง การปรับตัวในการทำงานของพนักงานสาย อิเลคทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม โดยพิจารณาจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ความมีวุฒิภาวะทางอาชีพ ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน และความพึงพอใจในงาน

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543: 26) การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถ ของบุคคลในการเผชิญปัญหา หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ มี 3 ด้าน คือ การปรับตัวด้านให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวด้านให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบ และด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา

จรรุวรรณ รังสีมันตุชาติ (2544) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเผชิญ ปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นจริง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ การปรับตัวด้านส่วนตัว การปรับตัว ด้านสังคม และการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อม

จากแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับ ปัญหาหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จซึ่งอาจนำวิธีการ ปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะคิด และการกระทำเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพหลักใหม่ของอาชีพราชการ ให้มีความทันสมัย ทั้งแนวคิด ทักษะคิด การดำเนินงาน และเทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์และพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า

โดยในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดลักษณะการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการ รุ่นใหม่ จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นออกเป็น 3 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ

2. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบ ข้อบังคับ

3. การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ การปรับตัวในการทำงานยังมีปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง โดย Farrag (1986 อ้างใน นิภา นิธยาน, 2530: 11) กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในเรื่องเพศกับการปรับตัวว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน เนื่องจากเพศหญิงและเพศชายมีปัญหาแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงจะมีความกังวลใจและการปรับตัวมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีอิสระน้อยกว่า มีความขัดแย้งภายในใจมาก ขี้อาย เก็บกด ความวิตกกังวลและความก้าวร้าวไว้ ทำให้เกิดความกังวลใจ แต่เพศชายที่อิสระในการแสดงออกของพฤติกรรมและอารมณ์ต่าง ๆ ได้มากกว่า เพศหญิงจึงมีความกังวลมากกว่าเพศชายและขาดความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีแนวโน้มหวาดกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ และพัฒนาการของปัญหาทางอารมณ์มากกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตามมีผลงานวิจัยหลายชิ้นแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานหรือการปรับตัวในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 146) ทั้งนี้โดยกล่าวว่า การปรับตัวในการทำงานยังขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วย ว่าเป็นงานลักษณะใด และเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน ความต้องการทางการเงินด้วย แต่ถึงอย่างไรก็ตามเพศหญิงย่อมมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา อายุและสถานภาพการสมรส จึงน่าจะมี ความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสนใจนำมาศึกษาเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ซ่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ (2533) ที่ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในอุตสาหกรรมใหม่ระยอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างที่แตกต่างกัน ทำให้การปรับตัวแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และค่าจ้างที่ได้รับ

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลปรับตัวได้ดี เป็นบุคคลที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี เข้าใจตนเอง เข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมได้ สามารถยอมรับสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงสามารถพัฒนาตนเอง สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ส่งผลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขอยู่ในสังคมปัจจุบันได้ดีเช่นเดียวกัน โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณา

การปรับตัวในการทำงานด้านต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ
2. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับ
3. การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อบุคคลในหลาย ๆ ด้าน และมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย ซึ่งมีผลงานวิจัยยอมรับร่วมกันว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หากบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นมีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่เหมาะสมนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีความสุข จากแนวคิดดังกล่าวนี้มีนักวิชาการให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้หลายความหมายดังต่อไปนี้

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1979 อ้างใน อภิรัชศักดิ์ รัชนิวงศ์, 2539) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่ามีคนรักและสนใจ มีคนยกย่องและมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Schaefer *et al.* (1981: 11-26) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ว่าเป็นการที่บุคคลรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่มีการติดต่อกันในสังคม ซึ่งให้การสนับสนุนทางสังคมกัน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุประสงค์ของ

Mark (1982 อ้างใน อภิรัชศักดิ์ รัชนิวงศ์, 2539) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน ไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ และความมั่นคงทางอารมณ์ เท่านั้น แต่รวมถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย

Thoits (1982: 145-159) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ว่าเป็นการที่บุคคล ในสังคมให้การช่วยเหลือสมาชิกด้านอารมณ์ สังคม และข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญ และตอบสนองต่อความเจ็บป่วย หรือความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็ว และความภาคภูมิใจ อย่างเดียวไม่พอที่จะทำให้บุคคลเผชิญกับเหตุการณ์ความเครียดในชีวิตได้ การส่งเสริมให้เกิดความ ภาคภูมิใจและการเข้าใจความรู้สึกของเขากับการให้ความช่วยเหลือ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ บุคคลเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Procidamo and Heller (1983 อ้างใน เกษม เกลิมธนะกิจ โกลศ, 2543) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคม นอกจากจะทำให้บุคคลได้รับความรัก ความสนใจ และความภาคภูมิใจ แล้ว ยังทำให้บุคคลได้รับคำนิยาม ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขาได้ทันเวลาที่ และเขารู้สึกพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อกัน

Freund and McGuire (1991: 122) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง แหล่งต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลือบุคคล เมื่อเกิดช่วงเวลาวิกฤติและช่วยให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับชีวิตของเขาได้

Kaplan , Cassel and Gore (1997: 50-57) ได้ให้ความหมายของ การสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นความพึงพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมในแต่ละบุคคล ซึ่ง ได้รับจากสภาพแวดล้อมในสังคมของบุคคลนั้นๆ ได้แก่ การที่บุคคลได้รับความรัก การยกย่อง การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการได้รับความปลอดภัย

Keith and John (1997: 39) การสนับสนุนทางสังคม เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งภายในที่ ทำงานที่ลูกจ้างต้องการ ทำให้รับรู้ว่ามีคนเอาใจใส่ รู้สึกนับถือตนเอง และรู้ว่าตนเองมีคุณค่า เมื่อ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความเชื่อใจและอุ่นใจ จะนำมาซึ่งสุขภาพกาย และ สุขภาพจิตที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย การสื่อสารถือเป็นการ สนับสนุนที่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานควรมี คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับต่อผลการปฏิบัติงาน

ตอบคำถามที่ลูกน้องถาม ลูกจ้างหรือลูกน้องจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกว่ามีการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้น

บุญเยี่ยม ตระกูลวงศ์ (2528) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่ผู้รับการสนับสนุนได้รับการช่วยเหลือด้านข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือการสนับสนุนด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มแล้วมีผลทำให้ผู้รับนำไปปฏิบัติในทิศทางที่ผู้รับต้องการ

สุภัสตรา เก้าประดิษฐ์ (2535) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการตอบสนองด้านความรัก ความเอาใจใส่ ความยกย่อง และมองเห็นคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการช่วยเหลือต่างๆ เช่น ข่าวสารข้อมูล สิ่งของและอื่นๆ จากการศึกษาที่บุคคลนั้นได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มสังคม

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม หน่วยงาน หรือสังคมนั้นๆ ได้รับการยอมรับ การไว้วางใจ ความช่วยเหลือ หรือมีการแลกเปลี่ยนทางด้านข้อมูลข่าวสาร สิ่งของ หรือการสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมพื้นฐานและสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการกระทำต่างๆ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

ส่วนใหญ่พัฒนามาจากทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ดังนี้ Burns (1979 อ้างใน สุภัสตรา เก้าประดิษฐ์, 2535)

1. ทฤษฎีพฤติกรรมและกระบวนการกลุ่ม (Theories of Group Behavior and Process)

พัฒนามาจากทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ของ Kurt Lewin เป็นการศึกษาถึงกระบวนการในการกระทำร่วมกัน (Interaction) ทั้งทางกายภาพ หรือทางจิตวิทยาของบุคคลที่อยู่ในกลุ่ม เพื่อสนับสนุนให้บุคคลได้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือพฤติกรรม ในทิศทางที่ต้องการและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

- 1) ตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง คือ กลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิก และสามารถทำให้สมาชิกกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้
- 2) เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง คือ การให้กลุ่มเปลี่ยนพฤติกรรม
- 3) ตัวนำในการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงได้ต่อเมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

2. ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Theories of Interpersonal Relations)

การติดต่อสื่อสารใดๆ ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ถ่ายทอดข่าวสารนั้น เป็นกระบวนการสองทาง ที่ผู้ให้และผู้รับแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน ผลที่ได้นอกจากเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ยังเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

3. ทฤษฎีกระบวนการอิทธิพลทางสังคม (Theories of Social Influence Process)

บุคคลในสังคมต้องผ่านกระบวนการทางสังคม ทำให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคมนั้นๆ ได้ กระบวนการอิทธิพลทางสังคม เป็นการที่สังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคม โดยบุคคลประพฤติปฏิบัติหรือตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยใช้บรรทัดฐานของสังคมเป็นเกณฑ์ เมื่อได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่มคนในสังคม ทั้งกลุ่มปฐมภูมิ (กลุ่มครอบครัว และกลุ่มเพื่อนบ้าน) และกลุ่มทุติยภูมิ (กลุ่มที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นแบบแผนและกฎเกณฑ์)

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

House (1985) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่ได้รับได้รับการสนับสนุนทางสังคม ในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุประสงค์ของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคน และเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ ในที่นี้หมายถึงการมีสุขภาพดี การสนับสนุนทางสังคมอาจมาจากบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อนบ้าน ผู้นำชุมชน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักเรียน ครู เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

Kaplan (1976: 39 - 42) ได้ให้คำจำกัดความ การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่บุคคล ได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นทางข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรือทางอารมณ์ ซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ

Pilisuk (1982: 20) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน ไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ ความมั่นคง ทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการที่บุคคล รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

House (1985: 66) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมในการให้การสนับสนุนทางสังคม เป็น 4 ประเภท คือ

1. Emotional Support คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับ นับถือ การแสดงถึงความห่วงใย
2. Appraisal Support คือ การสนับสนุนด้านการให้การประเมินผล เช่น การให้ข้อมูล ป้อนกลับ (Feed Back) การเห็นพ้องหรือให้รับรอง (Affirmation) ผลการปฏิบัติ หรือการบอกให้ทราบผลถึงผลดี ที่ผู้รับได้ปฏิบัติพฤติกรรมนั้น
3. Information Support คือ การให้การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้คำแนะนำ (Suggestion) การตักเตือน การให้คำปรึกษา (Advice) และการให้ข่าวสารรูปแบบต่างๆ
4. Instrumental Support คือ การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ เช่น แรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

โดยปกติกลุ่มสังคม จัดแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มปฐมภูมิและกลุ่มทุติยภูมิ

กลุ่มปฐมภูมิเป็นกลุ่มที่มีความสนิทสนมและมีสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเป็นการส่วนตัวสูง กลุ่มนี้ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน

ส่วนกลุ่มทุติยภูมิ เป็นกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์ตามแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของบุคคลในสังคมกลุ่มนี้ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่นๆ ซึ่งในระบบการสนับสนุนทางสังคมถือว่า มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมนั้นมีทั้งแหล่งปฐมภูมิ และแหล่งทุติยภูมิ การสนับสนุนจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งมีความสำคัญต่อการเจ็บป่วยและพฤติกรรมอนามัยของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการสนับสนุนทางอารมณ์ จากคู่สมรส ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งทุติยภูมิถือว่าเป็นผู้ให้บริการทางสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และบุคลากรอื่นๆ เช่น ครู พระ ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ซึ่งมีความสำคัญในการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

Pilisuk (1982: 20) หลักการที่สำคัญของการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย

1. ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับการสนับสนุน
2. ลักษณะของการติดต่อสัมพันธ์นั้น จะต้องประกอบด้วย
 - 2.1 ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเชื่อว่ามีใจใส่ และมีความรัก ความหวังดีในสังคมอย่างจริงใจ
 - 2.2 ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าคุณค่า และเป็นที่ยอมรับในสังคม
 - 2.3 ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะ ทำให้ผู้รับเชื่อว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีประโยชน์แก่สังคม
3. ปัจจัยนำเข้าของการสนับสนุนทางสังคมอาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข่าวสาร วัสดุสิ่งของ

หรือด้านจิตใจ จะต้องช่วยให้ผู้รับได้บรรลุถึงจุดหมายที่เขาต้องการ

ระดับของการสนับสนุนทางสังคม

Gottlieb (1985: 5-12) ได้แบ่งระดับ การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกว้าง (Macro Level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วม หรือการมีส่วนร่วมในสังคม อาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่างๆ ด้วยความสมัครใจและการดำเนินวิถีชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคม เช่น การเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในสังคม ชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ อาทิ กลุ่มแม่บ้านเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ กลุ่มหนุ่มสาวพัฒนาหมู่บ้าน กลุ่มด้านภัยเอดส์ กลุ่มเลี้ยงสัตว์ปีก กลุ่มจักสาน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เป็นต้น

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Mezzo Level) เป็นการมองที่โครงสร้าง และหน้าที่ของเครือข่ายสังคม ด้วยการพิจารณาจากกลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มบุคคลใกล้ชิดในสังคมเสมือนญาติ ชนิดของการสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือด้านวัสดุสิ่งของ ความเป็นมิตร การสนับสนุนทางอารมณ์ และการยกย่อง

3. ระดับแคบ หรือระดับเล็ก (Micro Level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด ทั้งนี้มีความเชื่อกันว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์มากในเชิงปริมาณ คือ ขนาด จำนวน และความถี่ของความสัมพันธ์ หรือโครงสร้างของเครือข่าย ในการสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ สามี ภรรยา และสมาชิกในครอบครัวซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางจิตใจ และแสดงความรักและห่วงใย (Affective Support)

ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976: 300) แบ่ง การสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขาได้รับความรัก และการดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

2. การได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขามีคุณค่า ได้รับการยกย่อง นับถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

3. การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. การสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ เงินและบริการ หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านเงินทอง สิ่งของ เครื่องใช้ ตลอดจนการช่วยฟื้นฟูแรงต่าง ๆ

Thoits (1982) ได้อธิบายถึง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้นตามระดับความต้องการพื้นฐานทางสังคมของบุคคล เกิดขึ้นจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม และแบ่งเป็น 5 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่าได้รับความรัก และการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักได้รับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและมีความผูกพันที่ลึกซึ้งต่อกัน

2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem Support) หมายถึง ความรู้สึกที่บอกให้ทราบว่า บุคคลนั้นมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นด้วย

3. การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม (Socially Support or Network) หมายถึง การแสดงออกที่ให้ทราบว่า บุคคลนั้นเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับนั้น สามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ

4. การสนับสนุนด้านสิ่งของ เงิน และบริการ (Tangible Support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือในด้านสิ่งของ เงินทอง หรือบริการที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับนั้น สามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ

5. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การได้รับคำแนะนำ การให้ข้อมูล ชี้แจงให้ทราบถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับ พฤติกรรมและการกระทำของบุคคล

Barrera (1981 cited in Brown, 1986) แบ่งการสนับสนุนทางสังคม คือ

1. การติดต่อสื่อสาร และมีความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน
2. การช่วยเหลือด้านสิ่งของ
3. การให้คำแนะนำและข้อมูลข่าวสาร
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก
5. การช่วยเหลือด้านแรงงาน
6. การมีส่วนร่วมในสังคม

House (1981 cited in Tilden, 1985) การสนับสนุนทางสังคม เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การให้การยกย่อง ความไว้วางใจ ความรัก ความจริงใจ ความเอาใจใส่ และรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

2. การสนับสนุนทางด้านการประเมิน (Appraisal Support) หมายถึง การให้ข้อมูล เกี่ยวกับการเรียนรู้ตนเอง หรือข้อมูลที่นำไปใช้ในการประเมินตนเองในการรับรองทำให้เกิดความ มั่นใจ และนำไปเปรียบเทียบตนเองกับผู้เข้าร่วมในสังคม ตลอดจนเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็น

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทาง และเป็นข้อมูลข่าวสารที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

4. การสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของ การเงินและแรงงาน (Instrument Support) หมายถึง การช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของคนในเรื่องวัสดุสิ่งของ เงิน แรงงาน

Dean (1998) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ได้รับจากการสนับสนุนทางสังคมประกอบไปด้วย 4 ประการคือ

1. การสนับสนุนและช่วยเหลือด้านอารมณ์ โดยการรับฟังการระบายความรู้สึกของบุคคล เพื่อช่วยลดความเครียดและทำให้ผ่านปัญหาด้วยความรู้สึกที่ดีขึ้นในตัวเอง

2. การสนับสนุนด้านร่างกาย ในเวลางานที่เกิดบาดเจ็บ หรือไม่สบาย บุคคลอาจได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยให้เข้ารับการรักษายาบาล หรือส่งไปรักษาที่โรงพยาบาล

3. การสอนงานและการบอกเล่าประสบการณ์เพื่อเป็นการชี้แนะแนวทางเบื้องต้น อาจมีความช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะ ทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ

4. เครือข่าย บุคคลที่อยู่ในระบบการสนับสนุน อาจเพิ่มโอกาสของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ได้ อย่างเช่น โอกาสในการทำงาน การดำเนินชีวิต

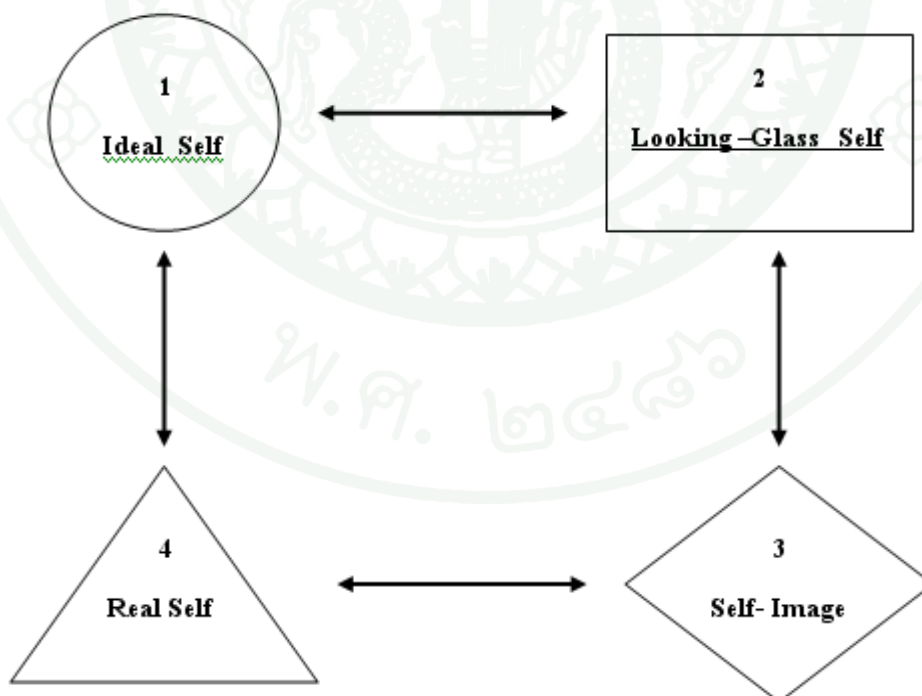
การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว เพราะการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับนั้นจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง เกิดความมั่นคงในอารมณ์และตนเอง สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยดี และจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Thoits (1982) เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์

ความหมายของอัตมโนทัศน์

Massie and Douglas (1992: 317) อัตมโนทัศน์ (Self Concept) คือ มโนภาพแห่งตน หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของลักษณะประจำตัว ความสามารถ ค่านิยม เจตคติ ที่บุคคลเชื่อว่าเป็นสิ่งอธิบายตัวเขาว่าเป็นอย่างไร หรือ มโนภาพแห่งตน หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นใคร เป็นอะไร ซึ่งเปรียบเสมือนมองเงา ในกระจกที่สะท้อนให้เห็นบุคคลได้เห็นตนเอง รู้จักตนเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า มโนภาพแห่งตน หมายถึง เนื้อหาความรู้เกี่ยวกับตนเองที่บุคคลรับรู้

มโนภาพแห่งตน มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด กับการนับถือตนเอง แต่ไม่ได้เป็นสิ่งเดียวกัน หากบุคคลมีมโนภาพแห่งตนในทางที่ดี จะทำให้เพิ่ม การนับถือตนเอง ภาควิชาจิตวิทยาในตนเองมากขึ้น การใช้ชีวิตประจำวัน มีผลต่อมโนภาพแห่งตน และในทางกลับกันการที่บุคคลมีมโนภาพแห่งตนอย่างไรก็ส่งผลต่อการทำงาน มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลด้วยเช่นกัน มโนภาพแห่งตน สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังภาพ



ภาพที่ 1 แสดงมโนภาพแห่งตน

ที่มา : Massie and Douglas (1992: 317)

1. Ideal Self เป็นภาพที่บุคคลอยากเห็น อยากเป็นในอนาคต สำหรับบางคนภาพจะชัดเจน เพราะเขารู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่เขาต้องการในชีวิต และจะต้องทำอะไรจึงจะเป็นได้ สำหรับบางคนอาจจะมีภาพไม่ชัดเจน และบางคนอาจจะมีภาพที่ไม่สอดคล้อง กับความจริงหรือ เป็นไปไม่ได้ สิ่งที่มีจะทำให้บุคคลมีปัญหาก็คือ การที่บุคคลคิดว่าได้บรรลุตนตามอุดมคติแล้ว ซึ่ง ในความเป็นจริง จะต้องใช้เวลายาวนาน และอาศัยการตระหนักรู้ตนเอง และต้องใช้เวลาพอสมควร ในการที่จะบรรลุ พ่อแม่บางคนสร้างภาพที่เด็ก ควรเป็นหรือจะได้รับการยอมรับไว้ให้เด็ก ซึ่งจะ ทำให้เด็กไม่มีความสุข เพราะความคาดหวังเหล่านี้ อาจไม่ตรงกับ สิ่งที่เขาปรารถนา อยากเป็น ความ สมบูรณ์ในอุดมคติ และภาพ 4 ส่วนของมโนภาพแห่งตนจะต้องเป็นสิ่งเดียวกันให้ได้ แต่อย่างไรก็ ตามภาพ 4 ส่วนนี้ไม่สามารถ ทับกันได้ สนิทได้ตลอดไป แต่บางครั้งจะเป็นภาพที่เข้ามาใกล้ และ ทับกัน ก็จะทำให้บุคคล มีความสุข

โดยสรุปตนตามอุดมคติคือ ตัวตนที่บุคคลปรารถนาจะเป็น หรือที่ควรจะเป็นซึ่งยึดมั่นใน คุณงามความดี มีคุณธรรม จริยธรรม เกิดจากการอบรมสั่งสอนให้รู้จักผิดชอบชั่วดี ถ้าปฏิบัติได้ บุคคลก็จะรู้สึกภูมิใจ ซึ่ชื่นชมในตนเอง ถ้าไม่ได้ก็จะรู้สึกหดหู่ เสียใจ อาจถึงขั้นเกลียดตัวเอง ท้อถอย หรือหมดหวัง

2. Looking Glass Self เป็นภาพตนเองที่บุคคลคิดว่าคนอื่นมองว่า เขาเป็นคนอย่างไร เป็น ภาพของตนเองที่เป็นค่านิยม ความเชื่อ ข้อกำหนดของสังคม (คนอื่นหรือสังคมต้องการให้เป็น) ตน ตามความต้องการของสังคมนั้น เป็นส่วนที่ได้จากการปรุงแต่งตาม ค่านิยม หรือตาม ความต้องการ ของสังคม หรืออาจจะใช้คำว่า Public-self ก็จะมี ความหมายใกล้เคียงกัน

3. Self Image ตนตามการรับรู้ หมายถึง ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองที่รับรู้เกี่ยวกับ ตนเอง ซึ่งการรับรู้นี้อาจจะตรงกับที่เป็นจริง ๆ หรือไม่ตรงก็ได้ ถ้าการรับรู้ตนเองเป็นด้านบวกก็จะ ทำให้มีเป้าหมายในชีวิตและมีความสุขได้ แต่ถ้ามีในทางกลับกันก็จะไม่มีความสุข

4. Real Self หรือ Actual Self ตนตามความเป็นจริงหรือตนตามอัตภาพ หมายถึง ตัวตนที่ เป็นจริง ๆ ไม่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับการยอมรับของบุคคลรอบข้าง ซึ่งต้องใช้ เวลาในการค้นพบตนเองว่าเป็นคนชนิดใด มีความรู้สึกนึกคิดอย่างไรในการดำเนินชีวิต มี ความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างไร มีความสามารถด้านไหน ซึ่งอาจต้องใช้เวลานาน ซึ่งจะ เป็น

กระบวนการที่ทำให้พัฒนาการของการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) เพิ่มขึ้นด้วย

Rogers (1961) ได้เสนอว่า พ่อแม่ผู้ปกครองที่มีปฏิสัมพันธ์และการตอบสนองในกระบวนการอบรมเลี้ยงดูที่มีรูปแบบพฤติกรรม ที่ยอมรับเด็กอย่างมีเงื่อนไข และยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไขจะค่อย ๆ พัฒนาการนับถือตนเองของบุคคล และได้อธิบายเกี่ยวกับตน ตามอัตภาพและตนตามอุดมคติได้มาก โดยเน้นเรื่องตนตามอุดมคติ ที่มาจากการอบรมเลี้ยงดู อบรมสั่งสอนให้ยึดมั่นคุณงามความดี มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักผิดชอบชั่วดี จากพ่อแม่ผู้ปกครองและบุคคลรอบข้าง ซึ่งอาจแตกต่างจากตัวตนที่แท้จริงของเขา ดังนั้นปัญหาและโจทย์ชีวิตอาจจะเกิดจาก สาเหตุของการที่ตนที่เป็นจริง กับตนที่ปรารถนา จะเป็นห่างกันมากก็จะทำให้บุคคลรู้สึกหดหู่ เสียใจ หรือถึงขั้นเกลียดตัวเอง ท้อถอย หมดหวัง และสูญเสียการนับถือหรือภาคภูมิใจในตัวเองได้ แต่ถ้าหากตนที่เป็นจริงกับตนที่ปรารถนาจะเป็นใกล้เคียงกันหรือทับกันสนิท คนจะมีความนับถือตนเองสูง บุคคลจะรู้สึกภาคภูมิใจ และชื่นชมในตัวเอง

ทฤษฎีตัวตน

Rogers (1961) นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ผู้ที่ศึกษาบุคลิกภาพของมนุษย์จากส่วนที่เป็นประสบการณ์เฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งรวมความรู้สึก และเจตคติของบุคคลต่อโลก ต่อชีวิต ต่อตนเอง และต่อสังคมแวดล้อม โดยมุ่งให้ความสำคัญที่ตัวเอง และความเป็นตัวของตัวเองของบุคคลนั้น (I หรือ Me หรือ Self) ทฤษฎีของโรเจอร์สจึงมีชื่อว่า ทฤษฎีตัวตน (Self Theory)

Rogers (1959) อธิบายว่ามนุษย์ทุกคนมีตัวตน 3 แบบ คือ

1. ตนที่ตนมองเห็น (Perceived Self หรือ Self Concept)

ตนที่ตนมองเห็น คือ ภาพของตนที่เห็นตนเองว่า ตนเป็นคนอย่างไร คือใคร มีความรู้ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตนอย่างไร โดยทั่วไปบุคคลรับรู้ มองเห็นตนเองหลายแง่มุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือภาพที่คนอื่นเห็น เช่น คนที่ชอบเอาใจเปรียบผู้อื่น อาจไม่นึกเลยว่าตนเองเป็นบุคคลประเภทนั้น

2. คนตามที่เป็นจริง (Real Self)

คนตามที่เป็นจริง คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง บ่อยครั้งที่ตนเองมองไม่เห็น ข้อเท็จจริงของตน เพราะเป็นกรณีที่ทำให้รู้สึกเสียใจ เศร้าใจ ไม่เทียมหน้าเทียมตากับบุคคลอื่นๆ รู้สึกผิดเป็นบาป เป็นต้น

3. คนตามอุดมคติ (Ideal Self)

คนตามอุดมคติ คือ ตัวตนที่อยากมี อยากเป็น แต่ยังไม่มี ไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน เช่น นาย ก. เป็นคนขี้บอดรับจ้าง แต่นึกฝันอยากจะเป็นเศรษฐีมีคนขับรถให้หนึ่ง นางสาว ข. เป็นคนชอบเห็นเห็นแก่ตัว แต่นึกอยากเป็นคนเก่งของสังคม เข้าคนง่าย เป็นต้น

ถ้าคนที่ตนมองเห็นกับคนตามที่เป็นจริงมีความแตกต่างกันมาก หรือมีข้อขัดแย้งกันมาก บุคคลนั้นก็มีความโน้มที่จะเป็นบุคคลที่ก่อปัญหาให้แก่ตัวเองและผู้อื่น

ผลดีของคนที่ตนมองเห็นตรงกับคนตามที่เป็นจริง มักมองเห็นคนตามอุดมคติที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีความหวัง กระตือรือร้น และสนใจหวังอยู่เสมอ จึงมีความพอใจตนเองอยู่มาก ซึ่งมักจะนำไปสู่ความพอใจในบุคคลอื่นอีกด้วย ตรงข้ามกับบุคคลที่สร้างภาพของตนตามอุดมคติห่างไกลคนตามที่เป็นจริง มักประสบความสำเร็จในตนเองและผู้อื่น ทำให้มองเห็นตนเองและผู้อื่นในแง่ลบ มีเพื่อนน้อย คบหาสมาคมกับใคร ๆ ยาก ทำให้มีข้อสับสนและขัดแย้งในตนเองและผู้อื่น

ความเข้าใจตนเอง หรือ อัตมโนทัศน์ (Self Concept) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง ความเข้าใจตนเองเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม หรือกล่าวได้ว่าความเข้าใจตนเองเป็นแกนกลางของบุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่กำหนดคุณภาพของพฤติกรรมที่เราแสดงออกกับคนอื่นและกับสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้คนที่มีความเข้าใจตนเองต่างกัน ก็ย่อมจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

ความเข้าใจตนเองของแต่ละบุคคล จะพัฒนาขึ้นมาอย่างค่อยเป็นค่อยไปและแตกต่างกันมากขึ้น เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้น และเมื่อบุคคลได้พัฒนาและเข้าใจคุณค่าของตนเองแล้ว ความเข้าใจตนเองก็จะคงที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

ความเข้าใจตนเองไม่ได้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของตัวเองเราเองเท่านั้น หากแต่ถูกกำหนดขึ้นโดยบุคคลอื่นด้วย เช่น พ่อแม่ สมาชิกในครอบครัว ครู เพื่อน และบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นต้น ความเข้าใจตนเองจึงถูกกำหนดโดยผ่านคำพูดและการกระทำของคนอื่นที่เขาปฏิบัติต่อเรา ทำให้เรารู้ว่าเราเป็นคนดีหรือไม่ดี น่ารักหรือไม่น่ารัก มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า จากปฏิกิริยาต่างๆ เหล่านี้

ดังนั้น คนที่มีความเข้าใจตนเองในทางดี จะมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง และจะมีพฤติกรรมในทางบวก เช่น ประเมินตนเองในทางบวก เชื้อมั่นในตนเอง มองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเอง นับถือตนเอง และยอมรับตนเอง ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่มีความเข้าใจตนเองในทางไม่ดี ก็ จะมีความรู้สึกนึกคิดที่ไม่ดีต่อตนเอง และจะมีพฤติกรรมในทางลบ เช่น ประเมินตนเองในทางลบ มองตนเองต่ำ ไร้คุณค่า ไม่ยอมรับตนเอง คิดว่าตนไม่เป็นที่ต้องการของคนอื่น

วิธีที่จะทำให้รู้จักและเข้าใจตนเอง มีอยู่หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ตนเองโดยใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตอบแบบสำรวจบุคลิกภาพ การตอบแบบสอบถาม การสังเกตตนเองและการรับฟังคำวิจารณ์ของคนอื่น เป็นต้น

บุคคลจะรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถูกต้องได้ ถ้าเขาพิจารณาตัวเองตามที่เป็นจริง วิเคราะห์ และวิจารณ์ตนเอง ตลอดจนยอมรับคำวิจารณ์ของคนอื่น โดยไม่หลอกตัวเองและไม่เข้าข้างตนเอง

คุณค่าของการเข้าใจตนเอง

การเข้าใจตนเองของบุคคลย่อมก่อให้เกิดคุณค่าต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้สามารถควบคุมตนเองได้ดีขึ้น
2. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น
3. ช่วยให้เห็นพฤติกรรมและเหตุจูงใจของพฤติกรรมของตนเองชัดเจนขึ้น
4. ช่วยให้เห็นสามารถตั้งเป้าหมายและวางแผน ตลอดจนทำงาน ได้อย่างดี ตามความสามารถ

ที่มีอยู่

5. ช่วยให้อ่านและเข้าใจคนอื่นดีขึ้น
6. ช่วยทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง

การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง เป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องทำ การรู้จักตนเองก่อน วิธีที่บุคคลจะรู้จักตนเอง ได้ชัดเจนคือ การสำรวจตนเอง ทำให้บุคคลสามารถมองตนเองอย่างชัดเจน ทั้งในแง่บวกแง่ลบ ทั้งในส่วนที่ดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง รวมไปถึง ความสามารถในการสำรวจตนเอง ว่าตนเองมีบุคลิกภาพ ส่วนใดจะต้องพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นและ การที่บุคคลจะรู้จักตัวเองได้นั้น

กันยา สุวรรณแสง (2533: 322-326) อธิบายโดยสรุปว่า บุคคลจะต้องรู้จักตนเองอย่างน้อยใน 3 ลักษณะ คือ

1. อุปนิสัยของตนเอง เราต้องวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนว่า ตนเองมีอุปนิสัยอย่างไร อุปนิสัยใดดี ก็ควรส่งเสริมไว้ อุปนิสัยอะไรไม่ดี ก็ควรแก้ไขอาจจะใช้เวลานาน แต่ถ้าเรามีความตั้งใจจริง ก็สามารถทำได้
2. ลักษณะส่วนรวมของตน ลักษณะนี้คงต้องอาศัยจากผู้อื่นช่วยบอก บางครั้งเราไม่ต้องการ ฟังคำวิจารณ์ เพราะอาจจะทำให้เรารู้สึกเจ็บปวด แต่เราจงอดทนฟัง คำวิจารณ์ เพราะคำทวงติง จากมิตรดีและ คนที่มีความจริงใจแล้ว เรานำมาไตร่ตรอง บางครั้งคำวิจารณ์ คำทวงติง เหล่านั้น อาจมีข้อคิดที่ดีมากมาย
3. บทบาทของตน เราแต่ละคนมี สถานภาพ (Status) จึงต้องแสดง บทบาท (Role) เราจึงต้องแสดงตน ตามบทบาท ที่เราได้รับให้สมบูรณ์

Rogers (1961 อ้างใน จีราวรรณ แก้วสนธิ, 2545: 22) อัดมโนทัศน์ เป็นการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับตน เป็นการรับรู้ถึงบุคลิกลักษณะความสามารถของตน ความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นๆ และสิ่งแวดล้อม

Fitts (1972) อัดมโนทัศน์ คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง

Wayne and Lloyd (2000: 129) อัทมโนทัศน์ คือ ส่วนหนึ่งของความเชื่อประมาณ คุณภาพส่วนบุคคลและพฤติกรรมโดยทั่วไป ประกอบด้วยความเชื่อมากมายที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมปัจจุบันและอนาคต

ลักษณะ สรวัดน์ (2544: 134) อัทมโนทัศน์ หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก เจตคติที่ บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งพัฒนาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อม จะเปลี่ยนแปลงโดย อาศัยวุฒิภาวะและการเรียนรู้ อันเกิดจากประสบการณ์ที่บุคคลตอบสนองความต้องการนั่นเอง ทำให้เขาต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามวิธีการที่เขาคิดว่าเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ ต้องการ ขณะเดียวกันบุคคลต้องประเมินผลการกระทำของตนเอง เปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ทำให้ เกิดอัทมโนทัศน์ขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545: 30) มโนทัศน์มีลักษณะเป็น “ความคิดรวบยอด” ที่สรุป ความเป็นหมวดหมู่ของสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ สิ่งของ คน สัตว์ หลักการและแนวคิดต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตีความ และทำความเข้าใจข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่รับรู้ว่าเป็นอะไร

จากความหมายของอัทมโนทัศน์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อัทมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด ความเชื่อ ความเข้าใจหรือแนวคิดของบุคคล ที่เกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวข้องกับการดำเนิน ชีวิตประจำวัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับอัทมโนทัศน์

อัทมโนทัศน์ (Self-concept) เป็นศูนย์กลางของทฤษฎีโรเจอร์ส เป็นคุณลักษณะที่ได้รับการ จัดระบบ ซึ่งบุคคลจะรับรู้ว่าเป็นเรื่องเฉพาะตัวเขา ซึ่งโดยหลักแล้วเป็นผลผลิตทางสังคมและ เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เราจะเริ่มมีความคิดเกี่ยวกับตัวเอง เกิดจากการประเมินตัวเองโดย อาศัยความคิดของคนอื่นที่มีต่อเรา ไม่ใช่เพราะความรู้สึกของตัวเอง

ความต้องการความเห็นชอบและหลีกเลี่ยงความไม่เห็นชอบ ทำให้เกิด Self-concept ที่ถูก วางเงื่อนไขโดยพฤติกรรมบางอย่าง อัทมโนทัศน์ดังกล่าวจึงประกอบด้วยการวางเงื่อนไขของการมี คุณค่า (Condition of Worth) จะรับรู้ว่าเป็นประสบการณ์และพฤติกรรมนั้นเป็นที่ยอมรับได้ต่อเมื่อคน

อื่นเห็นชอบด้วย ส่วนประสบการณ์และพฤติกรรมที่คนอื่นไม่เห็นชอบด้วยจะถูกรับรู้ว่าเป็นที่ยอมรับไม่ได้

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ มีดังนี้

1. ทฤษฎีของ William James

James (1955) อธิบายว่า อัตมโนทัศน์ เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองหรือการยอมรับตนเอง โดยการแสดงพฤติกรรมเป็นไปเพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือในตนเอง (Self-esteem) และได้อธิบายคำว่า ตน (Self) ว่าประกอบด้วย ฉัน (I) และตัวฉัน (Me) ซึ่งเป็นทั้งผู้แสดงหรือผู้รู้ และผู้ถูกกระทำหรือผู้ถูกรู้ โดยการแสดงพฤติกรรมจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนมองตนเองว่าเป็นอย่างไร มีการประเมินตนเองว่าสำเร็จหรือล้มเหลวจากการที่ได้มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

2. ทฤษฎีของ Erikson

Erikson (1950 - 97) อธิบายว่า การแสดงพฤติกรรมของคนนั้นเป็นไปเพื่อการหาเอกลักษณ์ของตนเอง ลักษณะสำคัญของคนที่หาเอกลักษณ์ของตนได้ คือ รู้ว่าตนเองคือใคร มีความต้องการอะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไรในชีวิต โดยที่ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของสังคมที่มีผลต่อการหาเอกลักษณ์ของบุคคล จากประสบการณ์ที่เด็กได้รับความสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากสังคม เด็กจะค่อย ๆ พัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง โดยผ่านกระบวนการถือตนตามอย่าง สังคมจะมีอิทธิพลต่อการหาเอกลักษณ์ของบุคคล และช่วงวัยรุ่นเป็นช่วงสำคัญที่สุดในการหาเอกลักษณ์ ถ้าบุคคลใดสามารถหาเอกลักษณ์ของตนได้จะสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้

3. ทฤษฎีของ Cooley

Cooley (1902) อธิบายว่า ทั้งบุคคลและสังคมต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน และได้เสนอทฤษฎีกระจกส่องตน (Looking-glass Self) คือ อัตมโนทัศน์ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อที่ว่าคนอื่น ๆ คิดอย่างไรกับตนกระจกจะสะท้อนให้เห็นภาพที่คนอื่น ๆ คิดอย่างไรกับเรา หรือประเมินว่าเป็นอย่างไร

4. ทฤษฎีของ Lewin

Lewin (1943) เริ่มใช้คำว่า Field Theory เป็นความคิดทางฟิสิกส์ หมายถึง สนามของแรง จึงมองการแสดงพฤติกรรมของบุคคลออกมาในลักษณะที่เป็นแรงที่มีทั้งพลังและทิศทาง โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่เขารับรู้ภายในแวกของชีวิต สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อบุคคล และบุคคลมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม นับว่า Lewin เป็นบุคคลแรกที่ทำให้ความสนใจด้านจิตวิทยา สังคม และได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาต่อมาจนถึงปัจจุบัน

5. ทฤษฎีของ Snygg and Combs

Snygg and Combs (1969) อธิบายว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลเป็นไปอย่างรู้ตัว แต่ละคนเป็นความหมายและกำหนดชะตาชีวิตของตน ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่มาจากแรงขับโดยไม่รู้สึกรู้ตัว การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมปฏิบัติเช่นใดนั้น มาจากการที่บุคคลนั้น รับรู้สภาพการณ์ต่าง ๆ รับรู้ว่าตนเป็นอย่างไร ถือว่าความรู้สึกและความมีเหตุมีผลเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม และอธิบาย ตน เป็น 2 ลักษณะ คือ ตนในฐานะผู้ถูกกระทำ เพราะประกอบด้วยประสบการณ์เฉพาะตัว และตนในฐานะเป็นกระบวนการเพราะประสบการณ์ต่าง ๆ ที่แต่ละคนรับรู้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม

Fitts (1972) กล่าวว่า อัทมโนทัศน์มีลักษณะที่พิจารณาได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลเกี่ยวกับตนเองด้านภาพลักษณ์ สุขอนามัย บุคลิกภาพ ความสามารถ
2. ด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจในตนเอง และการยอมรับตนเอง
3. ด้านสังคม หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลเกี่ยวกับความมั่นใจในตน และเชื่อมั่นในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เช่น การได้รับการยกย่องนับถือ การเสียดสี การดูแลเอาใจใส่ เป็นต้น

อ้อมโนทัศน์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว เพราะการรับรู้ในตน ที่จะทำให้บุคคล เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง เกิดความมั่นคงในอารมณ์และตนเอง สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยดี และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอ้อมโนทัศน์ที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ของ Fitts (1972) เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประวัติความเป็นมาของกรมพัฒนาที่ดิน

23 พฤษภาคม 2506

ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ใช้พระราชบัญญัติ 3 ฉบับ ให้มีการจัดตั้ง กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติขึ้น โดยรวมงานของกระทรวงสหกรณ์ที่มีอยู่เดิมเข้าไว้กับกรมอื่นอีก รวมทั้งหมด 13 กรม ซึ่งกรมพัฒนาที่ดินเป็นกรมหนึ่งได้รับการจัดตั้งครั้งนี้ด้วย

29 กันยายน 2515

คณะปฏิวัติอันมีจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นหัวหน้า ได้ยุบกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ และแบ่งส่วนราชการใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 276 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 และประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 89 ตอนที่ 145 ให้กรมพัฒนาที่ดิน กรมชลประทานกับกรมส่งเสริมสหกรณ์ ย้ายมาสังกัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์

6 ตุลาคม 2526

ได้มีประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 100 ตอนที่ 160 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2526 ให้ พระราชบัญญัติพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2526 มีผลบังคับใช้ ซึ่งได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของกรมพัฒนา ที่ดินในมาตรา 10 และมาตรา 14

5 เมษายน 2527

ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกา แบ่งท้องที่ของกรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ ออกเป็นเขต

10 เมษายน 2527

ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2527 ให้มี 9 กอง 13 สำนักงาน

7 พฤศจิกายน 2537

ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2537 โดยมีการปรับปรุงกองและเปลี่ยนชื่อกองใหม่ แต่ยังคงมีหน่วยงานทั้งสิ้น 9 กอง 13 สำนักงาน

9 ตุลาคม 2545

ได้มีการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาที่ดิน

วิสัยทัศน์

“พัฒนาที่ดินให้สมบูรณ์ เพิ่มพูนผลผลิต ในทิศทางใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง”

พันธกิจ

เพื่อให้การพัฒนาที่ดินในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่การพัฒนาที่ดิน อุดมสมบูรณ์ เพิ่มพูนผลผลิต สุขีชีวิตพอเพียง เห็นควรกำหนดพันธกิจของการพัฒนาที่ดิน ดังนี้

1. วิจัย พัฒนาให้บริการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีการพัฒนาที่ดิน พร้อมทั้งกำหนดเขตการใช้ที่ดินที่เหมาะสมเพื่อการผลิต และให้บริการข้อมูลเชิงพื้นที่ด้านต่างๆ ที่ถูกต้องทันสมัย
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาที่ดิน การฟื้นฟูปรับปรุงบำรุงดินเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างยั่งยืน
3. พัฒนาหมอดินอาสา เกษตรกร และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาที่ดินเพื่อเป็นรากฐานการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรที่ดินควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการผลิตทางการเกษตรที่มั่นคง ปลอดภัย และยั่งยืน
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างโอกาสการเรียนรู้การพัฒนาที่ดินอย่างยั่งยืน ให้แก่บุคลากรเกษตรกร และชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย นำไปสู่การพึ่งตนเอง

เป้าประสงค์

1. ทรัพยากรที่ดินและน้ำ ได้รับการพัฒนาให้มีความอุดมสมบูรณ์ เพิ่มผลผลิต และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
2. เกษตรกรเข้าถึงบริการงานพัฒนาที่ดินอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัด

1. พื้นที่การเกษตรจำนวน 100 ล้านไร่ ได้รับการพัฒนาให้มีความอุดมสมบูรณ์
2. แหล่งน้ำได้รับการพัฒนา จำนวน 400,000 แห่ง
3. หมอดินอาสา จำนวน 70,000 ราย ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาที่ดิน สุจริตพอเพียง
4. เกษตรกรจำนวน 5 ล้านราย เข้าถึงบริการงานพัฒนาที่ดินอย่างทั่วถึง
5. บุคลากรกรมฯ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ทุกสายงาน

ปรัชญาการดำเนินการ

ปรัชญาการดำเนินการของกรมพัฒนาที่ดิน คือ " การพัฒนาที่ดิน เป็นการดูแลทรัพยากรดิน เพื่อให้เป็นรากฐานของการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน "

ภารกิจหลักของกรมพัฒนาที่ดิน

1. สำรวจดิน วิเคราะห์และวิจัยดิน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับดิน เพื่อให้คำแนะนำ แก่เกษตรกร สนับสนุนงานวิชาการส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกชน ที่มีความประสงค์ ขอความร่วมมือ จำแนก ประเภทที่ดิน จัดทำสำมะโนที่ดินและเศรษฐกิจที่ดิน เพื่อวางแผนการใช้ที่ดินและกำหนดเขตที่ดิน เพื่อให้ข้อเสนอแนะการใช้ที่ดิน อย่างเหมาะสมและยั่งยืนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เกษตรกร ส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลที่สนใจ ทั้งเพื่อการแข่งขันและเพื่อการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ติดตามสถานการณ์การใช้ที่ดิน เพื่อประเมินศักยภาพ การผลิตพืชและเพื่อให้มีการใช้ ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสม กับสมรรถนะของดิน รวมทั้งเพื่อความชัดเจนของสังคม ในการใช้ ประโยชน์ที่ดิน ตลอดจนกรรมสิทธิ์ที่ดิน ในเขตป่าไม้ถาวร แก่เจ้าหน้าที่รัฐ ส่วนราชการและบุคคล ที่สนใจ
3. ทำการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่ดิน ทั้งในด้านการอนุรักษ์ดินและน้ำ การปรับปรุงบำรุงดิน การแก้ไขดินที่มีปัญหาในการทำการเกษตร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลและความรู้ให้กับเกษตรกร เจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และบุคคลที่สนใจ เพื่อให้การพัฒนาการเกษตรเป็นไป อย่างยั่งยืน
4. ให้บริการวิเคราะห์ดินและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับดิน บริการวัสดุปรับปรุงบำรุงดิน พันธุ์พืช เพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ และการปรับปรุงบำรุงดิน รวมทั้งปฏิบัติการพัฒนาที่ดิน และการอนุรักษ์ น้ำให้แก่เกษตรกร เพื่อให้การพัฒนาการเกษตรเป็นไปอย่างยั่งยืน
5. จัดทำและให้บริการข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาที่ดิน แก่เกษตรกร ส่วน ราชการและบุคคลที่สนใจ
6. ประชาสัมพันธ์และถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่เกษตรกร เจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนราชการ และประชาชนทั่วไป

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ศึกษา สำรวจ จำแนก วิเคราะห์ และวิจัยดินและที่ดิน ทำสำมะโนที่ดิน ติดตาม สถานการณ์สภาพการใช้ที่ดิน เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน และเพื่อการพัฒนาที่ดิน
2. ให้บริการด้านการวิเคราะห์ ตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับดิน น้ำ พืช ปุ๋ย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาที่ดิน
3. ถ่ายทอดผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และให้บริการด้านการพัฒนาที่ดินแก่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และเกษตรกร
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน หรือที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม อัตมโนทัศน์ และการปรับตัวในการทำงานแล้ว ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณากำหนดแนวทางการศึกษาวิจัยตัวแปรต่าง ๆ พอสังเขป ดังนี้

สมศรี อู่ตระกูล (2525) วิจัยเรื่อง การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต จำนวน 250 คน ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า คุณลักษณะของแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ถิ่นฐานเดิม ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในเรื่องการปรับตัว

อารี ทองทัฬห (2531) ศึกษาการปรับตัวทางสังคมในสถานศึกษา กับปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 270 คน พบว่า นักเรียนชายและ

นักเรียนหญิง มีการปรับตัวทางสังคมและปัญหาด้านสุขภาพจิตแตกต่างกัน โดยนักเรียนหญิงปรับตัวเข้ากับเพื่อนและกิจกรรม กฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้ดีกว่า

ชนิษฐา ปรัชญนันท์ (2538) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานหญิงที่แต่งงานแล้วของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 196 คน พบว่า พนักงานหญิงที่แต่งงานแล้วที่มีความขัดแย้งทางบทบาทต่ำได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสสูง สามารถสื่อสารภายในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพสูง และมีความสมานฉันท์ทางบทบาทสูง มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมได้ดีกว่าพนักงานหญิงที่มีความขัดแย้งทางบทบาทต่ำ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสต่ำ ไม่สามารถสื่อสารภายในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสมานฉันท์ทางบทบาทต่ำ สำหรับตัวแปรส่วนบุคคลที่ไม่มีผลทำให้การปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระยะเวลาการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติการและบุคลิกภาพ

อัมพา วรรัตนชัย (2532) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของข้าราชการบำนาญสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในและนอกชมรมผู้สูงอายุ พบว่า ข้าราชการหญิง มีการปรับตัวทางสังคมได้ดีกว่าข้าราชการชาย และพบว่า ข้าราชการบำนาญที่มีสถานภาพสมรส มีการปรับตัวดีกว่าข้าราชการบำนาญที่มีสถานภาพโสด ม่าย และหย่า

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม จำนวน 123 คน พบว่า พนักงานในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมส่วนใหญ่มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัยที่แตกต่างกันของพนักงานทำให้การปรับตัวในการทำงานต่างกัน ได้แก่ เพศ ลักษณะงาน ความขัดแย้งในตนเอง ความรู้สึกมั่นคงในงาน และบุคลิกภาพ ซึ่งความขัดแย้งในตนเองและบุคลิกภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานได้ โดยความขัดแย้งในตนเองสามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานได้ดีที่สุด

สุเพียงเพ็ญ แดงน้ำ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของ พนักงานใหม่ : บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย พบว่า 1) พนักงานใหม่มีการปรับตัวในการทำงานและได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง 2) เพศ เป็นลักษณะส่วนบุคคลตัวเดียวที่ชี้ให้เห็นว่า พนักงานใหม่มีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่

ระดับ .01 3) พนักงานใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ได้มี 2 ปัจจัย คือ การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารและรายได้โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 37.30

เกษม เถลิมนระกิจ โกลศ (2543) ศึกษาการปรับตัวของพนักงานในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับรายได้ และลักษณะงาน แตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไปตามระบุไว้ในสมมติฐานการวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะคิดทำงานและการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งสามด้าน คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปณยา ทองเหลือง (2544) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 เฉพาะกรณีของบริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 106 คน พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีความรู้ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแสดงตัว ใช้ความคิดหาเหตุผลและการวางแผน จะมีการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง ปัจจัยที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้แตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ปัจจัยความรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้สูงสุด คือ ความรู้

อภัยร คำรงสุกิจ (2547) ศึกษาการปรับตัวของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในสถานะเศรษฐกิจชะลอตัว : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทมินิแบ ประเทศไทย พบว่า 1) พนักงานมีการปรับตัวด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพและด้านสังคมในระดับสูงมาก โดยสามารถปรับตัวในด้านอาชีพได้ดีที่สุด รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงาน ได้แก่ 2.1) อายุ มีผลต่อการปรับตัวด้านเศรษฐกิจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพ และด้านสังคม

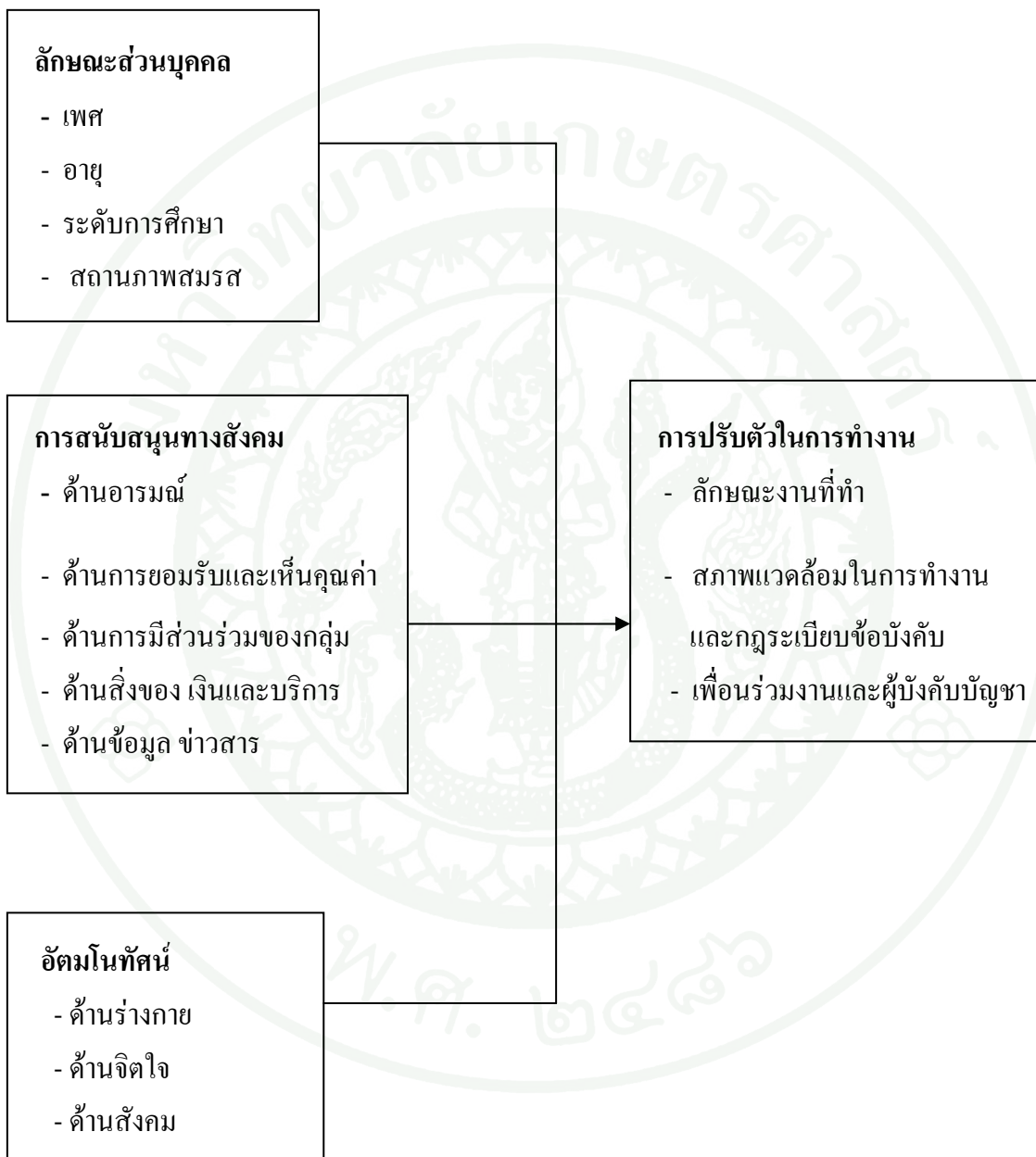
นอกจากนี้ยังมีผลต่อการปรับตัวทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) สถานภาพสมรสมีผลต่อการปรับตัวด้านเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพและด้านสังคม รวมทั้งการปรับตัวโดยรวม 2.3) การรับรู้สภาพดำเนินธุรกิจมีผลต่อการปรับตัวของพนักงาน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพ และด้านสังคม รวมทั้งการปรับตัวโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาและอุปสรรคในด้านการปรับตัวของพนักงานที่สำคัญที่สุด ด้านเศรษฐกิจ คือขาดความรู้ การวางแผนในเรื่องการใช้จ่ายเงิน การออม และการลงทุนด้านอาชีพ คือ การขาดความร่วมมือ หรือการประสานงานที่ีระหว่างกัน ส่วนด้านสังคม คือความแตกต่างของแต่ละบุคคล

จากการตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถใช้เป็นแนวทางการกำหนดตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดของการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้
 - 1.1 ข้าราชการรุ่นใหม่ชายและหญิง มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.2 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.3 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.4 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
2. การสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการรุ่นใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน
3. อ้อมโนทัศน์ของข้าราชการรุ่นใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน
4. การสนับสนุนทางสังคม และอ้อมโนทัศน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการสนับสนุนทางสังคม อัตมโนทัศน์ โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในปี 2547 ของกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน 136 ราย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random) จากประชากร 136 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคริชซีและมอร์แกน (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544: 139) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 105 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการรุ่นใหม่ เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม เป็นการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมใน 5 ด้าน ได้แก่

ด้านอารมณ์ ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม ด้านสิ่งของ เงิน และบริการ และด้านข้อมูลข่าวสาร

โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น มีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ

การตอบคำถามแต่ละข้อเป็นการวัดความคิดเห็นของข้าราชการรุ่นใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 Scale คือ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมได้แบ่งระดับการสนับสนุนทางสังคมเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้

การแบ่งช่วงระดับการสนับสนุนทางสังคม ด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545) คือ

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดเกณฑ์ในการจำแนกการสนับสนุนทางสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 มีการสนับสนุนทางสังคมระดับน้อยที่สุด
- คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 มีการสนับสนุนทางสังคมระดับน้อย
- คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 มีการสนับสนุนทางสังคมระดับปานกลาง
- คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 มีการสนับสนุนทางสังคมระดับมาก
- คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 มีการสนับสนุนทางสังคมระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับอ้อมโนทัศน์ เป็นการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอ้อมโนทัศน์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม

เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น มีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

การตอบคำถามแต่ละข้อเป็นการวัดความคิดเห็นของข้าราชการรุ่นใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 Scale คือ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับอ้อมโนทัศน์ได้แบ่งระดับอ้อมโนทัศน์เป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ ดังต่อไปนี้

โดยแบ่งช่วงอัตรานอ้ตมโน้ตศัน ด้วยวิธีหาคความกว้างของอัตรนาคช้ัน โดยสูตรการหาคความกว้างของอัตรนาคช้ัน (บุญเรีง ขจรศึลป้, 2545) คือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรนาคช้ัน} &= \frac{\text{คะแนนสูงศุค} - \text{คะแนนต่ำศุค}}{\text{จำนวนช้ัน}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดเกณฑ์ในการจำแนกระดับอัตรนอ้ตมโน้ตศัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 มีอัตรนอ้ตมโน้ตศันระดับน้อยที่ศุค
- คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 มีอัตรนอ้ตมโน้ตศันระดับน้อย
- คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 มีอัตรนอ้ตมโน้ตศันระดับปานกลาง
- คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 มีอัตรนอ้ตมโน้ตศันระดับมาก
- คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 มีอัตรนอ้ตมโน้ตศันระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน เป็นข้อคำถามที่วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่า , สภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบ้ังค้บ และเพื่อนร่วมงานและผู้บ้ังค้บบ้ญชา

เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น มีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แนใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

การตอบคำถามแต่ละข้อเป็นการวัดความคิดเห็นของข้าราชการรุ่นใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 Scale คือ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานได้แบ่งการปรับตัวในการทำงานเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ ดังต่อไปนี้

โดยแบ่งช่วงการปรับตัวในการทำงาน ด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545) คือ

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดเกณฑ์ในการจำแนกการปรับตัวในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 มีการปรับตัวในการทำงานระดับน้อยที่สุด
- คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 มีการปรับตัวในการทำงานระดับน้อย
- คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 มีการปรับตัวในการทำงานระดับปานกลาง
- คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 มีการปรับตัวในการทำงานระดับมาก
- คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 มีการปรับตัวในการทำงานระดับมากที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและสร้างขึ้น ไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสามารถในการวัดให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย
2. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมทั้งฉบับ และคัดเฉพาะข้อที่มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลงมา
3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองกับหัวหน้างานระดับต้น โรงเรียนพลิตรยงค์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นดังต่อไปนี้
 - 3.1 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9550
 - 3.2 แบบสอบถามอึดทนโน้ตสนั ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8998
 - 3.3 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9110

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือจากโครงการฯ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มประชากร
3. ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์สถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคม อุดม โนทัศน์ และการปรับตัวในการทำงาน ของข้าราชการรุ่นใหม่
3. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ
4. ค่า F-test (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และ สถานภาพสมรส

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ อึดมโนทัศน์ กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่

6. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้อธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ อึดมโนทัศน์ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05, .01

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล

ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

| | | |
|-------------------|-----|---|
| \bar{x} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| p | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| R^2 ที่ปรับแล้ว | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการ |
| b | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| Beta | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| S_b | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b |
| t | แทน | ค่า t-test ที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญสำคัญของตัวพยากรณ์ |

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดินผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการรุ่นใหม่ ด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับการสนับสนุนทางสังคม ระดับอัตมโนทัศน์ และระดับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการรุ่นใหม่

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

| (n=105) | | |
|------------------|-------|--------|
| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| ชาย | 44 | 41.9 |
| หญิง | 61 | 58.1 |
| อายุ | | |
| 25-27ปี | 32 | 30.5 |
| 28-30ปี | 35 | 33.3 |
| มากกว่า 30 ปี | 38 | 36.2 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 70 | 66.7 |
| สมรส | 35 | 33.3 |
| การศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 46 | 43.8 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 59 | 56.2 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีอายุมากกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมา มีอายุ 28 - 30 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสดมีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

ตอนที่ 2 ระดับการสนับสนุนทางสังคม ระดับอัตมโนทัศน์และระดับการปรับตัวในการทำงาน

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการสนับสนุนทางสังคม

(n = 105)

| การสนับสนุนทางสังคม | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | \bar{x} | ระดับ |
|---|-------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-----------|-------|
| 1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจและ พูดคุยปัญหาต่างๆ ได้ | 19 18.1% | 68 64.8% | 15 14.3% | 3 2.9% | 0 0.0% | 3.98 | สูง |
| 2. ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน | 17 16.2% | 62 59.0% | 19 18.1% | 7 6.7% | 0 0.0% | 3.84 | สูง |
| 3. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า งานเป็นอย่างดี | 23 21.9% | 48 45.7% | 20 19.0% | 12 11.4% | 2 1.9% | 3.74 | สูง |
| 4. หัวหน้างานแสดงความห่วงใยเมื่อท่าน เจ็บป่วยหรือเดือดร้อน | 22 21.0% | 67 63.8% | 10 9.5% | 6 5.7% | 0 0.0% | 4.00 | สูง |
| 5. เพื่อนร่วมงานพอใจที่จะทำงานร่วมกับ ท่าน | 18 17.1% | 67 63.8% | 17 16.2% | 3 2.9% | 0 0.0% | 3.95 | สูง |
| 6. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรกับท่าน | 19 18.1% | 79 75.2% | 7 6.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4.11 | สูง |
| 7. เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของท่าน | 17 16.2% | 64 61.0% | 21 20.0% | 3 2.9% | 0 0.0% | 3.90 | สูง |
| 8. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน | 11 10.5% | 63 60.9% | 31 29.5% | 0 0.0% | 0 0.0% | 3.80 | สูง |
| 9. หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองกับท่าน | 20 19.0% | 67 63.8% | 7 6.7% | 10 9.5% | 1 1.0% | 3.90 | สูง |
| 10. หัวหน้ายอมรับความคิดเห็นจากท่าน | 16 15.2% | 54 51.4% | 20 19.0% | 15 14.3% | 0 0.0% | 3.67 | สูง |
| 11. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ ของท่าน | 19 18.1% | 55 52.4% | 31 29.5% | 0 0.0% | 0 0.0% | 3.88 | สูง |
| 12. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุก คน | 16 15.2% | 63 60.0% | 21 20.0% | 5 4.8% | 0 0.0% | 3.85 | สูง |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 105)

| การสนับสนุนทางสังคม | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | \bar{x} | ระดับ |
|--|-------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-----------|---------|
| 13. หัวหน้างานเห็นท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 17 16.2% | 68 64.8% | 20 19.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 3.97 | สูง |
| 14. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ | 12 11.4% | 52 49.5% | 34 32.4% | 6 5.7% | 1 1.0% | 3.64 | สูง |
| 15. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ | 17 16.2 | 70 66.7% | 15 14.3% | 3 2.9% | 0 0.0% | 3.96 | สูง |
| 16. ท่านมักได้รับการชักชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรอยู่เสมอ | 16 15.25 | 60 57.1 | 28 26.7% | 1 1.0% | 0 0.0% | 3.86 | สูง |
| 17. เพื่อนร่วมงานแสดงให้ท่านรู้ว่าท่านเป็นพวกเดียวกับเขา | 21 20.0% | 65 61.9% | 19 18.1% | 0 0.0% | 0 0.05 | 4.01 | สูง |
| 18. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำกิจกรรมต่างๆเช่น แข่งขันกีฬา งานสังสรรค์ | 17 16.2% | 72 68.6 | 13 12.4% | 3 2.9% | 0 0.0% | 3.98 | สูง |
| 19. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี | 16 15.2% | 67 63.8% | 18 17.1% | 4 3.8% | 0 0.0% | 3.90 | สูง |
| 20. เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆที่ท่านมีจำนวนเพียงพอกับการใช้งาน | 7 6.7% | 29 27.6% | 30 28.6% | 35 33.3 | 4 3.8 | 3.00 | ปานกลาง |
| 21. ที่ทำงานท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย ซึ่งช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วขึ้น | 7 6.7% | 29 27.6% | 38 36.2% | 28 26.7% | 3 2.9% | 3.08 | ปานกลาง |
| 22. เพื่อนร่วมงานให้สิ่งของหรือของขวัญแก่ท่านในบางโอกาส | 3 2.9% | 62 59.0% | 35 33.3% | 5 4.8% | 0 0.0% | 3.60 | สูง |
| 23. หัวหน้าจัดอุปกรณ์ต่างๆที่มีความจำเป็นในการทำงานให้กับท่าน | 6 5.7% | 54 51.4 | 24 22.9% | 20 19.0% | 1 1.0% | 3.41 | ปานกลาง |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 105)

| การสนับสนุนทางสังคม | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | \bar{x} | ระดับ |
|--|-------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|------------|
| 24.เมื่อท่านมีปัญหาด้านการเงิน ท่านคิดว่าหัวหน้างานจะช่วยเหลือท่านได้ | 4 3.8% | 32 30.5% | 51 48.6% | 14 13.3% | 4 3.8% | 3.17 | ปานกลาง |
| 25. ท่านได้รับข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆจากหน่วยงาน | 16 15.2% | 52 49.5% | 22 21.0% | 13 12.4% | 2 1.9% | 3.63 | สูง |
| 26.หัวหน้างานสนใจในปัญหาเดือดร้อนของท่าน | 1 1.0% | 64 61.0% | 25 23.8% | 13 12.4% | 2 1.9% | 3.46 | สูง |
| 27. หัวหน้างานให้คำแนะนำ เมื่อท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | 12 11.4% | 69 65.7% | 12 11.4% | 10 9.5% | 2 1.9% | 3.75 | สูง |
| 28.ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในที่ทำงานอย่างชัดเจนและเพียงพอ | 3 2.9% | 68 64.8% | 25 23.8% | 4 3.8% | 5 4.8% | 3.57 | สูง |
| 29.ท่านได้รับคำแนะนำ หรือข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในการทำงาน | 3 2.9% | 64 61.0 | 30 28.6% | 6 5.7% | 2 1.9% | 3.57 | สูง |
| 30.เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ | 10 9.5% | 59 56.2% | 28 26.7% | 6 5.75 | 2 1.9% | 3.67 | สูง |
| รวม | | | | | | 3.73 | สูง |

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการรุ่นใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรกับท่านซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอกับการใช้งาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับอ้อมโนทัศน์

(n=105)

| อ้อมโนทัศน์ | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | \bar{x} | ระดับ |
|---|-------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-----------|-------|
| 1. ท่านดูแลเอาใจใส่สุขภาพร่างกายของตนเองเป็นอย่างดี | 23 21.9% | 62 59.0% | 17 16.2% | 3 2.9% | 0 0.0% | 4.00 | สูง |
| 2. ความสามารถของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน | 16 15.2% | 56 53.3% | 30 28.6% | 2 1.9% | 1 1.0% | 3.80 | สูง |
| 3. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี | 13 12.4% | 74 70.5% | 18 17.1% | 0 0.0% | 0 0.0% | 3.95 | สูง |
| 4. ท่านมีใจรักการบริการประชาชน | 24 22.9% | 67 63.8% | 13 12.4% | 1 1.0% | 0 0.0% | 4.07 | สูง |
| 5. ท่านเป็นคนที่ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี | 15 14.3% | 58 55.2% | 29 27.6% | 3 2.9% | 0 0.0% | 3.80 | สูง |
| 6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการ | 31 29.5% | 64 61.0% | 10 9.5% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4.20 | สูง |
| 7. ท่านพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของท่าน | 34 32.4% | 51 48.6% | 15 14.3% | 5 4.8% | 0 0.0% | 4.08 | สูง |
| 8. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | 24 22.9% | 76 72.4 | 5 4.8% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4.18 | สูง |
| 9. ท่านมีความมั่นใจในตัวเอง | 8 7.6% | 88 83.8% | 8 7.6% | 1 1.0% | 0 0.0% | 3.98 | สูง |
| 10. ท่านรู้สึกว่าคุณทำประโยชน์ให้กับสังคม | 13 12.4% | 80 76.2% | 12 11.4% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4.00 | สูง |
| 11. ท่านเชื่อว่าคุณสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี | 32 30.5% | 64 61.0% | 9 8.6% | 0 0.05 | 0 0.0% | 4.21 | สูง |
| 12. ท่านรู้สึกต่อผู้อื่นในทางที่ดี | 29 27.6% | 68 64.8% | 8 7.6% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4.20 | สูง |
| 13. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ | 18 17.1% | 65 61.9% | 22 21.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 3.96 | สูง |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=105)

| อัตรโนทัศน์ | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | \bar{x} | ระดับ |
|---|-------------------|-------------|-----------|-------------|----------------------|-------------|------------|
| 14. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี | 22 21.0% | 75 71.4% | 8 7.6% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4.13 | สูง |
| 15. ท่านมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้ | 20 19.0% | 80 76.2% | 5 4.8% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4.14 | สูง |
| รวม | | | | | | 4.05 | สูง |

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับอัตรโนทัศน์ของข้าราชการรุ่นใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านเชื่อว่าท่านสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน และท่านเป็นคนที่ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการปรับตัวในการทำงาน

(n=105)

| การปรับตัวในการทำงาน | | | | | | \bar{x} | ระดับ |
|--|-------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|------------|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | | |
| 1. ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ | 23 21.9% | 61 58.1% | 16 15.2% | 4 3.8% | 1 1.0% | 3.96 | สูง |
| 2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน | 7 6.7% | 70 66.7% | 25 23.8% | 2 1.9% | 1 1.0% | 3.76 | สูง |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | 17 16.2% | 69 65.7% | 17 16.2% | 2 1.9% | 0 0.0% | 3.96 | สูง |
| 4. ท่านคิดว่ากฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีความเหมาะสมแล้ว | 8 7.6% | 49 46.7% | 34 32.4% | 13 12.4% | 1 1.0% | 3.47 | ปานกลาง |
| 5. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างสบายใจ | 8 7.6% | 52 49.5% | 33 31.4% | 12 11.4% | 0 0.0% | 3.53 | สูง |
| 6. ท่านรู้สึกพอใจกับความสว่างในห้องทำงาน | 10 9.5% | 60 57.1% | 18 17.1% | 15 14.3% | 2 1.9% | 3.58 | สูง |
| 7. ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของทำงานปัจจุบัน | 9 8.6% | 53 50.5% | 15 14.3% | 25 23.8% | 3 2.9% | 3.38 | ปานกลาง |
| 8. ท่านสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ทุกคน | 35 33.3% | 50 47.6% | 16 15.2% | 4 3.8% | 0 0.0% | 4.10 | สูง |
| 9. ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 20 19.0% | 48 45.7% | 31 29.5% | 6 5.7% | 0 0.0% | 3.78 | สูง |
| 10. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ | 21 20.0% | 64 61.0% | 16 15.2% | 3 2.9% | 1 1.0% | 3.96 | สูง |
| 11. ท่านสามารถปรึกษาหรือพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง | 19 18.1% | 34 32.4% | 35 33.3% | 12 11.4% | 5 4.8% | 3.47 | ปานกลาง |
| 12. ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างสบายใจ | 20 19.0% | 50 47.6% | 19 18.1% | 15 14.3% | 1 1.0% | 3.69 | สูง |
| รวม | | | | | | 3.72 | สูง |

จากตารางที่ 4 พบว่า การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ ในภาพรวมการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ทุกคน ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของทำงานปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | \bar{x} | SD | t | p |
|-----------------|-------|-----------|------|-------|---------|
| เพศชาย | 44 | 3.95 | .527 | 3.752 | 0.000** |
| หญิง | 61 | 3.55 | .528 | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าเพศชายและเพศหญิง ที่เป็นข้าราชการรุ่นใหม่มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=105)

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | p |
|------------------|-----|--------|-------|-------|---------|
| อายุ | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 2.913 | 1.456 | 4.991 | 0.009** |
| ภายในกลุ่ม | 102 | 29.761 | .292 | | |
| รวม | 104 | 32.674 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรอายุมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อต้องการทราบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุต่างกันกลุ่มใดมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่จากค่าเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่โดยจำแนกตามอายุปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe'

(n=105)

| ตัวแปร | \bar{x} | 25 - 27 ปี | 28 - 30 ปี | มากกว่า 30 ปี |
|---------------|-----------|------------|------------|---------------|
| อายุ | | | | |
| 25 - 27 ปี | 3.971 | - | .39 * | .327 * |
| 28 - 30ปี | 3.581 | | - | .063 |
| มากกว่า 30 ปี | 3.644 | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุ 25- 27 ปี กับอายุ 28 – 30 ปี และข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุ 25- 27 ปี กับอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุ 25 – 27 ปี มีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุ 28 – 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามสถานภาพสมรส (n=105)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | \bar{x} | SD | t | p |
|-----------------|-------|-----------|------|------|------|
| สถานภาพสมรส | | | | | |
| โสด | 70 | 3.723 | .581 | .020 | .984 |
| สมรส | 35 | 3.721 | .525 | | |

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา (n=105)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | \bar{x} | SD | t | p |
|------------------|-------|-----------|------|-------|------|
| ระดับการศึกษา | | | | | |
| ปริญญาตรี | 46 | 3.672 | .561 | -.821 | .414 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 59 | 3.762 | .561 | | |

จากตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาแล้วพบว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงาน

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวในการทำงาน

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | | | | |
|------------------------------|--|-------------|---------------|----------------------|----------------|
| | ลักษณะงาน ที่ทำ | สภาพแวดล้อม | เพื่อนร่วมงาน | การปรับตัวในการทำงาน | |
| ด้านอารมณ์ | r | .453** | .762** | .640** | 0.781** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านการยอมรับ | r | .310** | .644** | .490** | 0.655** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านการมีส่วนร่วม | r | .401** | .623** | .373** | 0.425** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านสิ่งของ | r | .528** | .750** | .514** | 0.398** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านข้อมูลข่าวสาร | r | .536** | .814** | .736** | 0.308** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| การได้รับการสนับสนุนทางสังคม | r | .513** | .731** | .659** | 0.598** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.598 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นรายด้านกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.781 รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า และด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 และ 0.425 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับการปรับตัวในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 อัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงาน

ตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอัตมโนทัศน์กับการปรับตัวในการทำงาน

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | | | | |
|-------------|--|-------------|---------------|----------------------|--------|
| | ลักษณะงานที่ทำ | สภาพแวดล้อม | เพื่อนร่วมงาน | การปรับตัวในการทำงาน | |
| ด้านร่างกาย | r | .417** | .458** | .233** | .526** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านจิตใจ | r | .411** | .452** | .520** | .669** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านสังคม | r | .339** | .334** | .415** | .712** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| อัตมโนทัศน์ | r | .268** | .287** | .487** | .781** |
| | P | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรอัตมโนทัศน์ทุกด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อัตมโนทัศน์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.781 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์เป็นรายด้านกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า อัตมโนทัศน์ในด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.712 รองลงมาได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 และ 0.526 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์ร่วมกันของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทาง
สังคม และ ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์ต่อการปรับตัวในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและความคิดเห็นด้านอัตมโนทัศน์
สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมและอัตมโนทัศน์ที่
สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่
โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

| ตัวแปร | b | S _b | Beta | t | P |
|------------------------------------|-------|------------------|-------|--------|-------|
| ด้านอารมณ์ (X1) | 0.327 | 0.031 | 0.420 | 10.634 | .000* |
| ด้านการยอมรับ (X2) | 0.187 | 0.031 | 0.236 | 5.993 | .000* |
| ด้านสังคม(X3) | 0.237 | 0.040 | 0.227 | 5.971 | .000* |
| ด้านจิตใจ(X4) | 0.095 | 0.034 | 0.102 | 2.810 | .005* |
| R ² ที่ปรับแล้ว = 0.662 | | ค่าคงที่ = 0.549 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดพบว่า ตัวแปรปัจจัยการ
ได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านการได้รับการ
ยอมรับและเห็นคุณค่า ตัวแปรอัตมโนทัศน์ด้านสังคม และตัวแปรอัตมโนทัศน์ด้านจิตใจ มี
อิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการ
ปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ จากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร (การได้รับการ
สนับสนุนทางสังคม 5 ตัวแปร และปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์ 3 ตัวแปร) พบว่ามีเพียง 4 ตัวแปรที่มี
อิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงานของ

ข้าราชการรุ่นใหม่ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 66.2

เมื่อนำตัวแปรดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} (\text{การปรับตัวในการทำงาน}) = 0.549 + 0.327X_1 + 0.187X_2 + 0.237X_3 + 0.095X_4$$

โดย

\hat{Y} คือการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่

X_1 คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์

X_2 คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า

X_3 คือ อึดมโนทัศน์ด้านสังคม

X_4 คือ อึดมโนทัศน์ด้านจิตใจ

และนำตัวแปรมาสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-score) ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.420Z_1 + 0.236Z_2 + 0.227Z_3 + 0.102Z_4$$

จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่สูงสุด คือ ตัวแปรด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า ตัวแปรอึดมโนทัศน์ด้านสังคมและด้านจิตใจตามลำดับ

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายการปรับตัวในการทำงาน

(n=105)

| ตัวพยากรณ์ | B | Beta | t | p |
|---------------------|-----------------------|--------------------------------------|--------------------|----------|
| การสนับสนุนทางสังคม | .297 | .623 | 7.858** | .000 |
| อ้อมโนทัศน์ | .240 | .200 | 2.528* | .013 |
| Constant = 3.16 | | | | |
| R = .756 | R ² = .545 | R ² _{Adj} = .563 | Overall F = 68.125 | p = .000 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่าการสนับสนุนทางสังคม และอ้อมโนทัศน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 54.5 (R²_{Adj} = .545) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .756 (R = .756) โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ การสนับสนุนทางสังคม รองลงมาได้แก่ อ้อมโนทัศน์ โดยสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการปรับตัวในการทำงานในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{การปรับตัวในการทำงาน} = 3.16 + 0.29 (\text{การสนับสนุนทางสังคม}) + 0.24 (\text{อ้อมโนทัศน์})$$

และสมการในรูปสมการถดถอยมาตรฐานดังนี้

$$\text{การปรับตัวในการทำงาน} = 0.62 (\text{การสนับสนุนทางสังคม}) + 0.20 (\text{อ้อมโนทัศน์})$$

ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

| สมมติฐานทางการวิจัย | เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย | ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย |
|---|-------------------------------|----------------------------------|
| 1.เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน | | |
| จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล | | |
| เพศ | ✓ | |
| อายุ | ✓ | |
| ระดับการศึกษา | | ✓ |
| สถานภาพสมรส | | ✓ |
| 2.การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับ | | |
| การปรับตัวในการทำงาน | | |
| ด้านอารมณ์ | ✓ | |
| ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า | ✓ | |
| ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม | ✓ | |
| ด้านสิ่งของ เงินและบริการ | ✓ | |
| ด้านข้อมูล ข่าวสาร | ✓ | |
| 3.อัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์กับ | | |
| การปรับตัวในการทำงาน | | |
| ด้านร่างกาย | ✓ | |
| ด้านจิตใจ | ✓ | |
| ด้านสังคม | ✓ | |
| 4.การสนับสนุนทางสังคมและอัตมโนทัศน์ร่วมกัน | | |
| พยากรณ์การปรับตัวในการทำงาน | ✓ | |

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ กรมพัฒนาที่ดิน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการศึกษา ดังนี้

การปรับตัวในการทำงาน

พบว่าข้าราชการรุ่นใหม่มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงระดับของการปรับตัวในแต่ละด้านพบว่า ระดับของการปรับตัวในการทำงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง กล่าวคือให้ความสำคัญกับการปรับตัวในการทำงานและเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคลในการทำงาน บุคคลต้องมีการพัฒนาในงานของตน เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ต้องการพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ และบุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี บุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีสุขภาพจิตดี ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนทางสังคม

ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการรุ่นใหม่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดินได้รับการเอาใจใส่และดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งในยามที่เจ็บป่วยหรือมีเรื่องเดือดร้อน รวมถึงการได้รับการยอมรับความสามารถในการทำงาน หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ ทำงานได้อย่างเต็มที่และได้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญขององค์กรอยู่เสมอ จึงทำให้ระดับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง

อัตมโนทัศน์

พบว่าข้าราชการรุ่นใหม่เป็นผู้ที่มีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับตนเองในระดับสูง สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี พร้อมกับพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ พัฒนาความสามารถของตนได้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

- สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม เฉลิมธนะกิจ โกลด (2543) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ความเครียดในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล(บางปะอิน)จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุรพล อินทุราม (2543) ที่ทำการศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าอายุของพนักงาน สามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงาน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเหมือนกันจึงเป็นเรื่องง่ายในการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกันได้รวมถึงการสื่อสารก็สามารถเข้าใจกันได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศรี อุ่ยตระกูล (2525) วิจัยเรื่อง การปรับตัวของกรมกรที่ย้ายถิ่นไป

ทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในเรื่องการปรับตัว และชนิษฐา ประชุนันท์ (2538) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานหญิงที่แต่งงานแล้วของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้การปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

- สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี อยู่ตระกูล (2525) วิจัยเรื่อง การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในเรื่องการปรับตัว

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอัตมโนทัศน์ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอัตมโนทัศน์ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 การสนับสนุนทางสังคม และอัตมโนทัศน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนทางสังคม และอัตมโนทัศน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้

การสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้นั้นอาจเนื่องมาจากการปรับตัวในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ถ้าบุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีและมีความสุขแล้ว การทำงานจะมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรโดยรวม และการปรับตัวในการทำงานได้ดีจะช่วยให้สามารถเผชิญปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นไปได้ แต่ถ้าประสบปัญหาการปรับตัวในการทำงาน อาจไม่เข้ากับระบบการทำงาน หรือสังคมในที่ทำงาน จะเกิดความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความคับข้องใจขึ้นได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลเข้าสู่ระบบงานต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

อัตมโนทัศน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้นั้นอาจเนื่องมาจาก ผู้ที่มีอัตมโนทัศน์ในระดับสูงนั้นคือผู้รู้ว่าตนเองคือใคร มีความต้องการอะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไรในชีวิต โดยที่ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง ถ้าบุคคลใดสามารถหาเอกลักษณ์ของตนได้จะสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้ และบุคคลต้องมีการพัฒนาในงานของตน เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ต้องการพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นอัตมโนทัศน์จึงสามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดินในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความแตกต่างตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ กรมพัฒนาที่ดิน จำนวน 105 คน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test ค่า F-test (one-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โพรดัก โมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , .01

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการรุ่นใหม่ เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม เป็นการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม ด้านสิ่งของ เงิน และบริการ และด้านข้อมูลข่าวสาร

โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น มีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ เป็นการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม

เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น มีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน เป็นข้อคำถามที่วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ , สภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น มีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการรุ่นใหม่ ด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีอายุมากกว่า 30 ปี มากที่สุด มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และระดับการศึกษาของข้าราชการรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคม

พบว่าระดับการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการรุ่นใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรกับท่านซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอกับการใช้งานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

3. ผลการวิเคราะห์ระดับอัตมโนทัศน์

พบว่าระดับอัตมโนทัศน์ของข้าราชการรุ่นใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านเชื่อว่าตนสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน และท่านเป็นคนที่ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ ในภาพรวมการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ทุกคน ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงานปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรเพศ มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรอายุมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษาพบว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงาน

พบว่า ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมทุกด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.598 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นรายด้านกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.781 รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า และด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 และ 0.425 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับการปรับตัวในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 อัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงาน

พบว่า ตัวแปรอัตมโนทัศน์ทุกด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมโนทัศน์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.781 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์เป็นรายด้านกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า อัตมโนทัศน์ในด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.712 รองลงมาได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 และ 0.526 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์ร่วมกันของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์ต่อการปรับตัวในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและอัตมโนทัศน์สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดพบว่า ตัวแปรปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านการได้รับการยอมรับและ

เห็นคุณค่า ตัวแปรอัตมโนทัศน์ด้านสังคม และตัวแปรอัตมโนทัศน์ด้านจิตใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ จากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร (การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 5 ตัวแปร และปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์ 3 ตัวแปร) พบว่ามีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 66.2 เมื่อนำตัวแปรดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการถดถอย พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่สูงสุด คือ ตัวแปรด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านการยอมรับ ตัวแปรอัตมโนทัศน์ด้านสังคมและด้านจิตใจตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดินปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคม

ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการรุ่นใหม่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นพวกเดียวกัน หัวหน้างานแสดงความห่วงใยเมื่อท่านเจ็บป่วยหรือเดือคร้อนและมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจและพูดคุยปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ พร้อมทั้งได้รับความร่วมมืออย่างดีในการทำกิจกรรมต่างๆ หัวหน้างานเห็นท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ และพอใจที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญพร้อมให้ความช่วยเหลืออย่างดี หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองได้รับการเอาใจใส่และดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี รวมถึงการได้รับการยอมรับความสามารถในการทำงาน หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างเต็มที่และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ จึงทำให้ระดับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง

อัตมโนทัศน์

พบว่าข้าราชการรุ่นใหม่เป็นผู้ที่มีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับตนเองในระดับสูง สามารถที่จะเข้ากับผู้อื่นได้ดีและรู้สึกต่อผู้อื่นในทางที่ดี มีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการ รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่น มีใจรักการบริการและทำประโยชน์ให้กับสังคม รวมถึงการดูแลเอาใจใส่สุขภาพร่างกายของตนเองเป็นอย่างดีนั้น จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี พร้อมกับพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ พัฒนาความสามารถของตนได้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคลในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ทุกคน รู้สึกพอใจในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในงานของตน เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ต้องการพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ และบุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี บุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีสุขภาพจิตดี ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เนื่องจากเพศหญิงและเพศชายมีปัญหาแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงจะมีปัญหาความคับข้องใจและการปรับตัวมากกว่าเพศชาย

เนื่องจากเพศหญิงมีอิสระน้อย มีความขัดแย้งภายในใจมาก ขี้อาย เก็บกอดความวิตกกังวลและความก้าวร้าวไว้ ทำให้เกิดความคับข้องใจ แต่เพศชายที่อิสระในการแสดงออกของพฤติกรรมและอารมณ์ต่าง ๆ ได้มากกว่า (นิภา, 2520) โดยทั่วไปเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนด้านจิตใจมากกว่าเพศชาย จึงทำให้ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีเพศต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

- สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม เฉลิมธนะกิจ โสภ (2543) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ความเครียดในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล(บางปะอิน)จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุรพล อินทุราม (2543) ที่ทำการศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าอายุของพนักงาน สามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงาน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการรุ่นใหม่ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเหมือนกันจึงเป็นเรื่องง่ายในการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกันได้รวมถึงการสื่อสารก็สามารถเข้าใจกันได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศรี อู่ตระกูล (2525) วิจัยเรื่อง การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในเรื่องการปรับตัว และชนิษฐา ปรัชญนันท์ (2538) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานหญิงที่

แต่งงานแล้วของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้ การปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

- สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวในการ ทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่าข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการ ปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี อู่ตระกูล (2525) วิจัยเรื่อง การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานโรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีผลทำให้เกิด ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในเรื่องการปรับตัว

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนทางสังคม และอ้อมโนทัศน์ สามารถร่วมกัน พยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้

การสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการ รุ่นใหม่ได้นั้นอาจเนื่องมาจากปรับตัวในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ถ้าบุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับ สังคม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีและมีความสุขแล้ว การทำงานจะมี ประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรโดยรวม และการปรับตัวในการทำงาน ได้ดีจะช่วยให้สามารถเผชิญปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นไปได้ แต่ถ้าประสบปัญหาการปรับตัวในการทำงาน อาจไม่เข้ากับระบบการทำงาน หรือสังคมในที่ ทำงาน จะเกิดความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความคับข้องใจขึ้นได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลเข้าสู่ ระบบงานต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

อ้อมโนทัศน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้ นั้นอาจเนื่องมาจาก ผู้ที่มีอ้อมโนทัศน์ในระดับสูงนั้นคือผู้รู้ว่าคุณค่าตนเองคืออะไร มีความต้องการอะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไรในชีวิต โดยที่ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง ถ้าบุคคลใดสามารถหา เอกลักษณ์ของตนได้จะสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้ และบุคคลต้องมีการพัฒนาในงานของตน เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ต้องการพัฒนาความสามารถของตน

อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นอัตรากำลังจึงสามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ กรมพัฒนาที่ดิน ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากการทำวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีเพศ อายุ การสนับสนุนทางสังคม และ อัตรากำลังต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานต่างกัน จึงควรมีการเอาใจใส่ ดูแล ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อย ซึ่งข้าราชการรุ่นใหม่เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีปรับตัวในการทำงานที่ต่ำ โดยอาจจะใช้การฝึกอบรมและการให้ความรู้ในเรื่องงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการเหล่านี้สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีมากขึ้น เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการรุ่นใหม่มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นนั่นเอง และองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางสังคมกับข้าราชการรุ่นใหม่ทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม ด้านสิ่งของเงินและบริการ รวมถึงด้านข้อมูลข่าวสาร เพื่อที่ข้าราชการรุ่นใหม่จะสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วขึ้น โดยจะส่งผลถึงการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมและอัตรากำลังสามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานได้ ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการเอาใจใส่ ดูแล ข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ให้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมให้มากขึ้นเพื่อข้าราชการรุ่นใหม่เหล่านั้น จะ ได้มีการปรับตัวในการทำงานได้ง่ายและเร็วขึ้น และพร้อมที่จะส่งเสริมการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานกับข้าราชการทุกคนในหน่วยงาน เพื่อเป็นอัตรากำลังที่มีสมรรถภาพที่ดีในการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. การสนับสนุนทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานควรให้ความเป็นมิตรเป็นกันเองต่อกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์สนมเป็นพวกเดียวกัน จึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งแสดงความห่วงใยช่วยเหลือต่อกันในยามที่เจ็บป่วยหรือมีใครเดือดร้อนในเรื่องต่าง ๆ ก็พร้อมที่จะให้ความคิดเห็นช่วยเหลือเกื้อกูลกันอันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน

4. ควรสนับสนุนในเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในที่ทำงานให้มีเพียงพอต่อการใช้งาน และควรเป็นอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้ทำงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น และการที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาด้านการเงิน ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรควรมีมาตรการหรือนโยบายที่ให้ความช่วยเหลือในระดับหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เกิดศักยภาพได้ในทางหนึ่ง หรืออาจจะนำเสนอเป็นผลรางวัลให้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ เงินและบริการต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการรุ่นใหม่กรมพัฒนาที่ดิน ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายออกไปสู่หน่วยงานราชการอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานกับพนักงานในองค์กรภาคเอกชนต่าง ๆ ต่อไป
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่นที่น่าจะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน นอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เช่น ทักษะคิด บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
4. ควรทำการวิจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

เกษม เกลิมระกิจ โภศน. 2543. การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบ
โทรศัพท์เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2545. การคิดเชิงมนทัศน์. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดีย.

กัญญา สุวรรณแสง. 2533. การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
บำรุงสาส์น.

จิราวรรณ แก้วสนธิ. 2545. อ้อมทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุวรรณ รังสีมันตุชาติ. 2531. การปรับตัวของผู้ต้องขังเข้าใหม่ในเรือนจำพิเศษ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนัญญา ปรัชญนันท์. 2538. การปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ. 2533. การศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขต
อุตสาหกรรมใหม่จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ดวงรัตน์ พิทักษ์. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์
คอมเมอร์สในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ถวิล ชาราโกชน์ และ ศรันย์ คำริสุข. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.
กรุงเทพฯ: ทัพยาวิสุทธ.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. 2546. การปฏิรูประบบราชการ โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบริหาร
ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัชพร พรหมทันต์. 2547. ภาวะผู้นำ ความเครียดในการทำงานและการปรับตัวในการ
ทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิภา นิธยาน. 2520. การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.
กรุงเทพฯ: สารศึกษาการพิมพ์.

บุญเยี่ยม ตระกูลวงศ์. 2528. จิตวิทยาสังคมกับสาธารณสุข. เอกสารประกอบการสอนชุด
สังคมวิทยาการแพทย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2545. สถิติวิจัย II. พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปณยา ทองเหลือง. 2544. การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบ
การจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001 ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.

พรรณี ชูชัยเจนจิต. 2533. จิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2544. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
ราชภัฏพระนคร.

ลักขณา ศรีวัฒน์. 2544. **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. 2543. **จิตวิทยาการปรับตัว**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริม
วิชาการ.

สมศรี อู่ตระกูล. 2525. **การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราจังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุเพียงเพ็ญ แต่งน้ำ. 2542. **ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ :
บริษัท น้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภัศตรา เก้าประดิษฐ์. 2535. **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการดูแลสุขภาพ
ตนเองของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล อินทุราม. 2543. **การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบน
เครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. 2544. **การปฏิรูประบบราชการ : รัฐบาล
อิเล็กทรอนิกส์**. กรุงเทพฯ: พิสิกส์เซ็นเตอร์.

- อักษร คำรงสุกิจ. 2547. การปรับตัวของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน
สถานะเศรษฐกิจชะลอตัว. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต สาขา
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี ทองทัฬ. 2531. การปรับตัวทางสังคมในสถานศึกษาแก้ปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนชาย
และนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่สาม ของโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคมและโรงเรียน
เฉลิมขวัญสตรี อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหบัณฑิต สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุบลรัตน์ เฟ็งสถิตย์. 2524. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิทยา, คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิรัชศักดิ์ รัชนิวงศ์. 2539. การสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง
ของคณงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานหลวงอาหาร
สำเร็จรูปตอยคำ สาขาแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Arkoff, A. 1968. **Adjustment and Mental Health**. New York: McGraw – Hill Book
Company, Inc.
- Brown, M. A. 1986. **Social Support During Pregnancy: A Unidimensional or
Multidimensional Construct**. Nursing Research. 35(1): 4-9.
- Burns, R.B. 1979. **THE SELF CONCEPT : Theory, Measurement, Development and
Behavior**. UK, England: Longman Group.
- Calhoun, J. F. 1990. **Psychology of Adjustment and Human Relationships**. New York :
McGraw-Hill ,Inc.

- Cobb, S. 1976. **Social Support as a Moderator of Life Stress**. Psychosomatic Medicine 38 (September-October 1976): 300-314.
- Cooley, C. H. 1902. **Human Nature and the Social Order**. New York: Charles Scribner's Sons, revised edn 1922
- Dawis, R.V. and L.H. Lofquist. 1984. **Psychology Theory of Work Adjustment : An Individual - Difference Model and Its Applications**. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dean, B.C. 1998. **Social exchange under fire: Direct and moderated effects of job insecurity on social exchange**. Digital Dissertation: State University of North Texas.
- Erikson, E. H. 1950-97. **Psychosocial development theory**. Review and Contextual material (2006-2010)
- Fitts, W. H. 1972. **The Self Concept and performance**. Dede Wallace Center.
- Freund, P. E. and M. B. McGuire. 1991. **Health, illness and the social body: a critical sociology**. Prentice Hall.
- Gilmer, J. S. 1978. **Journal of education & psychology**. Sardar Patel University.
- Gottlieb, B. H. 1985. Social Network and Social support: An Overview of Research, Practice and Policy Implication. **Health Education Quarterly**. 12(2): 5-22.
- House, J. S. 1985. **Work Stress and Social Support**. New Jersey: Prentice Hall.
- Kaplan, B. H. , J. C. Cassel and S. Gore. 1997. **The Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social**. Gerontological Society of America.

- Keith J. & A. John. 1997. **Psychological Abstracts**. Har-wood Academic Publishers :
Singapore.
- Lazarus S. R. 1969. **Adjustment and Personality**. New York : McGraw Hill,Inc.
- Lewin K. 1943. **Defining the "Field at a Given Time."** *Psychological Review*. 50: 292-310.
Republished in *Resolving Social Conflicts & Field Theory in Social Science*,
Washington, D.C.: American Psychological Association, 1997.
- Massie, J. and J. Douglas. 1992. **Managing : A Contemporary Introduction**.
Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Paul D. Bliese and Thomas W. Britt. 2001. **Social support , group consensus and stressor
strain relationships : social context matters**. *Journal of Organizational Behavior* 22
(2001): 425-436.
- Pilisuk. M. 1982. **DELIVERY OF SOCIAL SUPPORT: The Social Inoculation**. Article
first published.
- Rathus, A. and S. Jeffrey. 1995. **Adjustment and Growth the Challenges of Life**. (6th ed.).
Florida: Harcourt Brace Com.
- Robert S. Feldman. 1997. **SOCIAL PSYCHOLOGY**. New Jersey: Prentice Hall.
- Rogers, C.R. 1961. **On becoming a person**. Boston: Houghton Mifflin.

Rogers, C.R. 1959. **A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-centered Framework.** In (ed.) S. Koch, *Psychology: A Study of a Science*. Vol. 3: Formulations of the Person and the Social Context. New York: McGraw Hill.

Schaefer *et al.* 1981. **Social psychology of health.** Psychology Press.

Snygg, D. and A. W. Combs. 1969. **The Snygg-Combs Phenomenological Theory of Perception and Its Implications for Adult Education Theory and Practice.** University Microfilms: 300.

Tilden, V.P. 1985. **Issues of conceptualization and measurement of social support in the construction of nursing theory.** *Research in Nursing and Health*.

Thoits, P.A. 1982. **"Conceptual and Theoretical Problem in Studying Social support as a Buffer Against Life Stress".** *Journal of Health and Social Behavior* 23 (June 1982): 145-159.

Weiten, W. and M. A. Lloyd. 2000. **Psychology Applied to Modern Life.** USA: Wadsworth.

William James. 1955. **Principles of Psychology.** Amazon: Dover.



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล (ข้าราชการรุ่นใหม่)

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
() 1 ชาย
() 2 หญิง

2. อายุ
() 25-27 ปี
() 28-30 ปี
() มากกว่า 30 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด
() 1 ปริญญาตรี
() 2 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส
() 1 โสด
() 2 สมรส

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อความ | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|-------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
| 1. ท่านมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ขณะนี้ | | | | | |
| 2. ท่านคิดว่างานที่ทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน | | | | | |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | |
| 4. ท่านคิดว่ากฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีความเหมาะสมแล้ว | | | | | |
| 5. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างสบายใจ | | | | | |
| 6. ท่านรู้สึกพอใจกับความสว่างในห้องทำงาน | | | | | |
| 7. ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงานปัจจุบัน | | | | | |
| 8. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน | | | | | |
| 9. ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 10. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ | | | | | |
| 11. ท่านสามารถปรึกษาหรือพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง | | | | | |
| 12. ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ได้สบายใจ | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|---|-----------------------|--------------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจและ พูดคุยปัญหาต่างๆได้ | | | | | |
| 2. ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก หัวหน้างานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานแสดงความ ห่วงใยเมื่อท่านเจ็บป่วยหรือเดือร้อน | | | | | |
| 5. เพื่อนร่วมงานพอใจที่จะทำงานร่วม กับท่าน | | | | | |
| 6. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรกับท่าน | | | | | |
| 7. เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของท่าน | | | | | |
| 8. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของ เพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 9. หัวหน้าให้ความสำคัญกับท่าน | | | | | |
| 10. หัวหน้ายอมรับฟังความเห็นจากท่าน | | | | | |
| 11. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ ของท่าน | | | | | |
| 12. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ทุกคน | | | | | |
| 13. หัวหน้างานเห็นท่านเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|---|-----------------------|--------------|----------|-----------------|------------------------------|
| 14. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าให้ รับผิดชอบงานที่สำคัญข้อความ | | | | | |
| 15. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ | | | | | |
| 16. ท่านมักได้รับการชักชวนให้เข้าร่วม กิจกรรมต่างๆขององค์กรอยู่เสมอ | | | | | |
| 17. เพื่อนร่วมงานแสดงให้ท่านรู้ว่าท่านเป็น พวกเดียวกับเขา | | | | | |
| 18. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันเป็น อย่างดีในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น งานแข่งขันกีฬา งานสังสรรค์ | | | | | |
| 19. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน อย่างดี | | | | | |
| 20. เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆในที่ทำงานมี จำนวนเพียงพอกับการใช้งาน | | | | | |
| 21. ที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย ซึ่งช่วยให้ ท่านทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น | | | | | |
| 22. เพื่อนร่วมงานให้สิ่งของหรือของขวัญ แก่ท่านในบางโอกาส | | | | | |
| 23. หัวหน้าจัดหาอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นใน การทำงานให้กับท่าน | | | | | |
| 24. เมื่อท่านมีปัญหาด้านการเงิน ท่านคิดว่า หัวหน้างาน จะช่วยเหลือท่านได้ | | | | | |
| 25. ท่านได้รับข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆ จาก หน่วยงาน | | | | | |
| 26. หัวหน้างานสนใจในปัญหาความ เดือดร้อน ของท่าน | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|-------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
| 27. หัวหน้างานให้คำแนะนำ เมื่อท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 28. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในที่ทำงานอย่างชัดเจนและเพียงพอ | | | | | |
| 29. ท่านได้รับคำแนะนำ หรือ ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในการทำงาน | | | | | |
| 30. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ (แนวความคิดเกี่ยวกับตนเอง)

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1. ท่านดูแลเอาใจใส่สุขภาพร่างกายของตนเป็นอย่างดี | | | | | |
| 2. ความสามารถของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน | | | | | |
| 3. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี | | | | | |
| 4. ท่านมีจิตใจรักการบริการประชาชน | | | | | |
| 5. ท่านเป็นคนที่ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี | | | | | |
| 6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการ | | | | | |
| 7. ท่านพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของตน | | | | | |
| 8. ท่านรับฟังความเห็นของผู้อื่น | | | | | |
| 9. ท่านมีความมั่นใจในตนเอง | | | | | |
| 10. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนทำประโยชน์ให้กับสังคม | | | | | |
| 11. ท่านเชื่อว่าตนสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี | | | | | |
| 12. ท่านมีความรู้สึกต่อผู้อื่นในทางที่ดี | | | | | |
| 13. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ | | | | | |
| 14. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 15. ท่านมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้ | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

*** ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ***

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ -นามสกุล

นางสาวจิณห์นิภา สุทธาวาส

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 2 เดือนมกราคม พ.ศ.2513

สถานที่เกิด

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

นิเทศศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

