

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับ หัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

พรรณชิตา ทศนิยม^{1*}

ชนัดดา เพ็ชรประยูร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .382$) โดยการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และด้านการจัดการกับความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .272, .398, .288, .223$ และ $.393$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ: การปรับตัวในการทำงาน, ความตั้งใจคงอยู่ในงาน, พนักงานระดับหัวหน้างาน, ธุรกิจบรรจุภัณฑ์

Received: April 20, 2021 Revised: May 3, 2021 Accepted: May 29, 2021

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*Corresponding author; e-mail: pantita.tas@gmail.com

² ดร., อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

e-mail: chanadda.p@arts.kmutnb.ac.th

Relationship Between Work Adjustment and Intention to Stay of Supervisor Level Employees in Packaging business

Pantita Tassaniyom^{1*}
*Chanadda Petchprayoon*²

Abstract

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

Key words: Work Adjustment, Intention to Stay, Supervisor Level Employees, Packaging Business

Received: April 20, 2021 **Revised:** May 3, 2021 **Accepted:** May 29, 2021

¹ Master's Degree Student of Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

*Corresponding author; e-mail: pantita.tas@gmail.com

² Ph.D., Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Email: chanadda.p@arts.kmutnb.ac.th

บทนำ

ธุรกิจบรรจุภัณฑ์เป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากรายงานศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารออมสิน (พิชญ์สินี โพธิจิตติ, 2562) พบว่าในปัจจุบันธุรกิจบรรจุภัณฑ์ในประเทศไทยมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าเศรษฐกิจไทยในภาพรวมจะเติบโตน้อยลงเนื่องจากธุรกิจอีคอมเมิร์ซและธุรกิจเดลิเวอรี่ที่กำลังเติบโต และคนยังต้องซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่ใช้บรรจุภัณฑ์ในการบรรจุสินค้าตลอดเวลา ในปัจจุบันองค์การในธุรกิจบรรจุภัณฑ์มีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก อาทิ การปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพภายในและลดต้นทุนการผลิต การพัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ การนำระบบบริหารจัดการจากภายนอกมาใช้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับโครงสร้างขององค์การ (Reorganization) ให้มีความเหมาะสม โดยทรัพยากรมนุษย์ หรือ พนักงาน ซึ่งจะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ พนักงานต้องพยายามปรับตัวให้เท่าทันหรือล้ำหน้าการเปลี่ยนแปลงขององค์การ การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การที่มุ่งหวังและความต้องการของตนเองที่มุ่งหวัง (Dawes & Lofquist, 1984) ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไป หากสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน แต่หากเป็นในทางกลับกันหากปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี อาจทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความไม่สบายใจ ความกดดันทางอารมณ์ ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล และ เกิดเป็นความเครียดความกดดันในการทำงานอาจถึงขั้นลาออกจากงานในที่สุด

Charbonnier-Voirin & Roussel (2012) ได้แบ่งองค์ประกอบของการปรับตัวในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Solving Problems Creatively) สามารถแก้ปัญหาหรือหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนหรือปัญหาที่ไม่เคยพบมาก่อน มีการเปลี่ยนการมองปัญหาเพื่อค้นหามุมมองแนวคิดใหม่ ๆ มีการบูรณาการข้อมูลที่ดูเหมือนว่าจะไม่มีความเกี่ยวข้องกันและพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการคิดนอกกรอบ ค้นหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ใช้ทรัพยากรใหม่ ๆ มองหานวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหา 2) ปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด (Reactivity in the Face of Emergencies or Unexpected Circumstances) สามารถจัดลำดับความสำคัญและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานใหม่ ๆ ได้ เข้าใจสถานการณ์ได้ดีและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ละเอียดถี่ถ้วน แม้จะไม่เคยเจอสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนหรือไม่แน่นอนหรือคาดเดาไม่ได้ 3) ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล (Interpersonal Adaptability) สามารถปรับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกัน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ลูกค้าย หรือ คู่ค้า ยอมรับข้อกำหนดในการทำงานร่วมกัน รับฟัง

ข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับแนวทางในการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจมุมมองและความแตกต่างของผู้อื่น 4) ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (Training and Learning Effort) แสดงความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอของ โดยมีการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว การปรับกระบวนการหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ การเตรียมการป้องกันการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าในการทำงาน มองหานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงาน พัฒนาความสามารถของตนเองทั้งความสามารถในงานและนอกงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ มองหาโอกาสในการปรับปรุงผลงานของตนเอง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงาน 5) การจัดการความเครียด (Managing Stress) สามารถรักษาระดับความเครียดของตนเองและภายในทีม ตั้งสติและใจเย็นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก หรือเมื่อภาระงานมาก ไม่แสดงอาการตื่นตูมเมื่อพบเจอกับข่าวหรือสถานการณ์ที่ไม่ทันได้คาดคิดมาก่อน มีการจัดการกับความคับข้องใจโดยมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหามากกว่าจะกล่าวโทษผู้อื่นมีความหยุนตัว และมีความเป็นมืออาชีพสูงในเหตุการณ์ที่มีความเครียด มีการแสดงออกที่สงบและมั่นคงมีอิทธิพลต่อผู้อื่นที่กำลังมองหาคำแนะนำ มองหาวิธีการแก้ปัญหาโดยการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างใจเย็น

การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) เป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดอยากลาออกของพนักงาน หรือความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ถือเป็นความท้าทายที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจในสภาวะของการเปลี่ยนแปลง คือการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมและเข้าใจลักษณะและธรรมชาติขององค์กรให้คงอยู่และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินธุรกิจและพัฒนาเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องมากกว่าต้องการพัฒนาพนักงานใหม่ให้มีความรู้ความสามารถเทียบเท่าพนักงานเดิม ซึ่งอาจจะต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงและระยะเวลาในการพัฒนาเป็นเวลานาน ความตั้งใจคงอยู่ในงานจึงถือว่ามีสำคัญกับองค์กรในสถานะการณ์ปัจจุบัน

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) คือ การที่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานโดยสมัครใจ การที่พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะทำให้กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความต่อเนื่อง ลดเวลาและงบประมาณในการสรรหา คัดเลือก บุคลากรใหม่ที่จะมาทดแทน รวมถึงเรื่องขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในด้านความสัมพันธ์ก่อให้เกิดการรวมตัวเป็นกลุ่ม การที่พนักงานในกลุ่มมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรสูง ทำให้พนักงานในกลุ่มเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และเกิดความตั้งใจอยู่กับองค์กรสูงตาม ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานในกลุ่มคนใดคนหนึ่งลาออก พนักงานที่เหลือในกลุ่มอาจเสียขวัญและกำลังใจในการอยู่ร่วมกับองค์กร (คณากร สุขคันธรักษ์, 2560)

พนักงานระดับหัวหน้างานเป็นคนกลางเชื่อมระหว่างผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการ จึงเป็นผู้เข้าใจทั้งมุมมองภาพกลยุทธ์และหน้าที่ลงมือปฏิบัติจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เกิดขึ้นตลอดเวลา พนักงานระดับหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้สามารถเกิดขึ้นได้ในองค์กร ทำให้เป็นกลุ่มที่ปรับตัวในการทำงานอยู่

เสมอ อีกทั้งกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานยังถือว่าเป็นบุคลากรที่จะเติบโตไปเป็นผู้บริหารในอนาคต ความตั้งใจคงอยู่ในงานของระดับหัวหน้างานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารของบริษัทในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของการปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จำนวน 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท A จำนวน 243 คน บริษัท B จำกัด 387 คน รวมทั้งสิ้น 630 คน ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยสูตรของ Yamane (1973) อ้างถึงใน สีน, (2553) จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 245 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 258 คน

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้บริษัทเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง (Proportional to size) และทำการเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างจากบริษัท A 100 คน และ บริษัท B 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ ตามความเป็นจริง 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานตามแนวคิดของ Charbonnier-Voirin & Roussel (2012) จำนวน 54 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และ การจัดการความเครียด เป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความในระดับใด โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มาตรฐานเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความในระดับใด โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มาตรฐานเป็นมาตรฐานวัดประเมินค่า (Rating Scale)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด กำหนดนิยามของตัวแปรแต่ละตัว ทำการสร้างข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ เป็นแบบสอบถามฉบับร่างของแต่ละตัวแปร เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความเบื้องต้นให้ครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้ และปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนเหมาะสมกับประชากรมากขึ้น

หลังจากได้แบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามมีความตรงของเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มากกว่า 0.5 จึงสามารถยอมรับได้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2552) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและถูกต้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานระดับหัวหน้างานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item - Total Correlation) ของแบบสอบถาม ควรมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป (ธีรวิฑู เอกะกุล, 2550) หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 จะถูกคัดออก โดยข้อคำถามที่คัดออกจะต้องไม่กระทบต่อนิยามปฏิบัติการของตัวแปร แบบสอบถามเรื่องการปรับตัวในการทำงาน มีจำนวนทั้งหมด 57 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกพบว่าข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 3 ข้อ โดยสามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามจำนวน 54 ข้อ แบบสอบถามเรื่องความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านของแต่ละตัวแปร แบบสอบถามที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านมากกว่า 0.7 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานทั้งหมด 54 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น .941 ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีค่าความเชื่อมั่น .811 ด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมีค่าความเชื่อมั่น .839 ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีค่าความเชื่อมั่น .817 ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่น .874 และด้านการจัดการกับความเครียดมีค่าความเชื่อมั่น .871 และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานทั้งหมด 10 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น .910

การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามให้พนักงานฝ่ายบุคคลทั้ง 2 บริษัท พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยขอให้ช่วยแจกจ่ายแบบสอบถามให้เฉพาะพนักงานที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน และเก็บแบบสอบถามคืนตามจำนวนที่ได้

กำหนดไว้ คือ พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกภัณฑ์ ในบริษัท A จำนวน 100 คน และพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกภัณฑ์ บริษัท B จำนวน 158 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง 258 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด นำแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและลักษณะการกระจายของข้อมูลการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกภัณฑ์

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Products Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสมมติฐาน โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of correlation : r) มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าเป็นค่าบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ถ้าค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม ถ้าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน (อนูวัตติ คุณแก้ว, 2560)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกภัณฑ์ สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า การปรับตัวในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (\bar{x} = 4.18, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับหนึ่งคือด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล (\bar{x} = 4.37, S.D. = .45) รองลงมาได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (\bar{x} = 4.23, S.D. = .50) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (\bar{x} = 4.17, S.D. = .49) ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด (\bar{x} = 4.11, S.D. = .48) และด้านการจัดการกับความเครียด (\bar{x} = 4.01, S.D. = .50) ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (\bar{x} = 3.70, S.D. = .80)

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์

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

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐาน การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ($r = .382$) คิดเป็นร้อยละ 14.59 จึงยอมรับสมมติฐาน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 พนักงานจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับองค์การโดยพยายามรักษาสมดุลระหว่างความต้องการของตัวบุคคลและความคาดหวังขององค์การ รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วง และอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหาภายในองค์การได้อย่างมีความสุข ทำให้มีความคิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌญญา ผลบุญ (2559) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การและการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ บุญพิชชา จิตต์ภักดี และคณะ (2556) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.44$) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ แสงสุวรรณ (2556) ที่พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .478$, $p < .01$) และ ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยา ขวัญกำลังใจในการทำงาน กับ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์รายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาอย่าง

สร้างสรรค์ ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และด้านการจัดการความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์ มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการจัดการความเครียดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเนื่องสถานการณ์ในระหว่างเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัส COVID -19 ทำให้พนักงานบางส่วนต้อง Work from home เป็นระยะเวลาเวลานาน ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การต้องเตรียมความพร้อมในการประชุมออนไลน์ตลอดเวลา การประชุมออนไลน์ที่เลยเวลาทำงาน การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดภาวะเครียดสะสม องค์กรควรมีการกำหนดรูปแบบการ Work from home ที่มีประสิทธิภาพ ในส่วนของการติดตามงานและการประชุมออนไลน์ให้เป็นไปตามกำหนดการ ไม่ใช้ระยะเวลาจนเกินไป อำนวยความสะดวกพนักงานในการปฏิบัติงานที่บ้านในด้านอุปกรณ์การทำงานและช่องทางการสื่อสารเช่นเดียวกับการทำงานที่บริษัท การเตรียมความพร้อมขององค์กรและพนักงานสำหรับแนวทางการทำงานในวิถีใหม่ (New Normal) 2) ด้านปฏิกริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับที่สอง องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างความตระหนัก (Awareness) และความรู้ความสามารถของพนักงาน ผ่านการสื่อสารและการอบรมและพัฒนา เกี่ยวกับการบริหารจัดการธุรกิจอย่างต่อเนื่องในภาวะวิกฤติ (Business Continuity Management หรือ BCM) และการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน 3) ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับที่สาม องค์กรควรกำหนดความสามารถด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นความสามารถ (Competency) ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน และนำผลการประเมินความสามารถมาประกอบในการพิจารณาประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณากำหนดกระบวนการเสริมแรงทางบวก ผ่านการชื่นชมและให้รางวัลกับพนักงานที่เป็นตัวอย่างในด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไปและยังเป็นแบบอย่าง (Role Model) ให้กับพนักงานอื่น ๆ ด้วย

2. ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์ มีความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผลคะแนนรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีคำถามข้อที่ 9 “ท่านไม่คิดจะย้ายงานแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า” เพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรทบทวนการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพการแข่งขันของตลาดแรงงาน เพื่อรักษาและจูงใจพนักงานให้คงอยู่กับ

องค์การต่อไป และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในการที่จะสรรหาคนเก่งคนให้เข้ามาทำงานในองค์การ

3. ผลงานวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกัญฉน์ องค์การควรสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวในการทำงานในด้าน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานในแสดงความคิดเห็น ให้โอกาสในการรับผิดชอบงานในหน้าที่และมอบอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยอาจมีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำ เช่น การมีพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือการโค้ชโดยหัวหน้างาน (Coaching) 2) ด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด องค์การควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรมและพัฒนางานให้พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การนำระบบการบริหารจัดการความต่อเนื่อง (Business Continuity Management) หรือ BCM มาประยุกต์ใช้ในองค์การ 3) ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล องค์การควรมีการอบรมและพัฒนาพนักงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวระหว่างบุคคล ทักษะด้านอารมณ์และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skill) ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมชมรม 4) ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาในด้านที่พนักงานมีความสนใจ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อให้พนักงานได้กำหนดแผนการพัฒนาของตนเองและตรงกับความคาดหวังขององค์การ การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม (Training Need) เพื่อให้จัดการอบรมหลักสูตรที่ตรงต่อความต้องการของพนักงานและความต้องการขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบัน 5) ด้านการจัดการกับความเครียด องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและกระบวนการในการทำงาน และพิจารณานำข้อเสนอแนะจากพนักงานไปดำเนินการแก้ไข การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในบริษัทเพื่อให้พนักงานใช้ผ่อนคลายหลังจากเลิกงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจากพนักงานในระดับอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับบริหาร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานแต่ละระดับ และเป็นการรวบรวมความเห็นจากพนักงานทุกระดับขององค์การเพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม

2. ควรศึกษากับกลุ่มประชากรในกลุ่มอื่นที่อาจมีปัญหาในเรื่องอัตราในการลาออกจากงานสูง เช่น พนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) พนักงานเจนเอเรชั่นซี (Generation Z) พยาบาลวิชาชีพ หรือพนักงานในบริษัทที่มีอัตราการลาออกจากงานสูง เป็นต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มประชากรที่สนใจ และนำผลการศึกษาไป

กำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการส่งเสริมการปรับตัวในการทำงาน เพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานและลดอัตราการลาออกของกลุ่มประชากรที่สนใจ

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรร่วมและพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และนำผลการศึกษาไปใช้กำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร การให้อยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานด้วยความเต็มใจโดยไม่คิดลาออก

เอกสารอ้างอิง

- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัญญา ผลบุญ. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศและการปรับตัวในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรวิมล เอกะกุล. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- บุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมवल นันทศุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *พยาบาลสาร*, 40(พิเศษ), 33-44.
- พิชญ์สินี โพธิ์จิตติ. (2562). *Industry Update ธนาคารออมสิน อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ*. สืบค้น 26 กรกฎาคม 2563, จาก https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/07/IN_paper_6_62_detail.pdf
- พิสนุ พองศรี. (2552). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : เพ็ญฟ้าพรินต์ติ้ง.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒนา
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2560). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณรัตน์ แสงสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยา ขวัญกำลังใจในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 29(3), 280-293.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. Minneapolis: University of Minnesota press.

Yamane, Taro. (1973). Statistic: An Introductory Analysis. อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยาพัฒน์