

การศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัว
ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์

ของ

นางอุบลวรรณ บุญธง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

156.2
๑๕๖๕ก
ร.๑

การศึกษาความแตกต่างทางชีวิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัว
ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย



บทคัดย่อ

ของ

นางอุบลวรรณ บุญธง

23 ต.ค. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2546

h 237492

อุบลวรรณ บุญธง. (2546). การศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยตามตัวแปรทางชีวสังคมได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานตามตัวแปรทางชีวสังคมได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 300 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและเพศหญิงมีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุ, สถานภาพสมรส, และลักษณะงานต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้, การศึกษา, ประสบการณ์ต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
5. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและเพศหญิงมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
6. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
7. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรส, รายได้, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
8. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
9. การเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

A STUDY OF BIOSOCIAL DIFFERENCES AS RELATED TO SELF – ESTEEM
AND ADJUSTMENT OF THE COMMUNICATION AUTHORITY
OF THAILAND'S EMPLOYEES

AN ABSTRACT

BY

MRS.UBONWAN BOONTHONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
October 2003

Ubonwan Boonthong. (2003). *A Study of Biosocial Differences as Related to Self – Esteem and Adjustment of The Communication Authority of Thailand's Employees*. Master Project, M.Ed. (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assist. Prof. Wattana Srisatvacha.

The purposes of this research were : 1) to study self – esteem and work adjustment of The Communication Authority of Thailand's employees, 2) to compare self – esteem of The Communication Authority of Thailand's employees on the biosocial factors as classified by age, sex, marital status, income, level of education, work experience and job description, 3) to compare work adjustment of The Communication Authority of Thailand's employees on the same biosocial factors, and 4) to study the relationships between self – esteem and work adjustment of The Communication Authority of Thailand's employees. A Stratified sample of 300 employees were randomly drawn from the employees of The Communication Authority of Thailand. The instruments for collecting the data were (a) a questionnaire on self – esteem and (b) a questionnaire on work adjustment. The statistical procedures for analyzing the data were t-test, analysis of variance, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of the study indicated that self – esteem and work adjustment of The Communication Authority of Thailand were found to be on the high level. There was no sex difference in self – esteem of the employees. No difference in self – esteem was found in relation to the difference in age, marital status, and job description of the employees where as the significant difference in self – esteem was found in relation to the difference in the level of income, the level of education, and the level of work experience at .05 level. No sex difference was found in work adjustment of The Communication Authority of Thailand's employees as a whole. Significant difference was found only in the adjustment to their colleagues and job supervisors.

The employees who had different marital status, different income, level, different level of education, and different level of work experience were found to be significantly different in work adjustment at the .05 level. As for difference in job description, no significant difference was found among the employees. The findings also indicated that self – esteem and adjustment were significantly correlated at the .01 level.

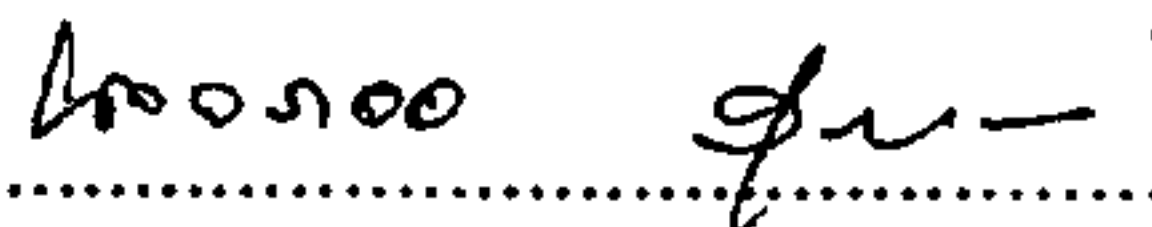
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



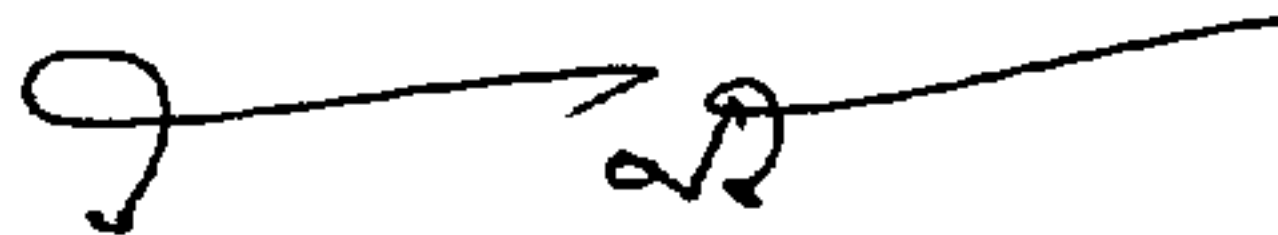
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล)

คณะกรรมการสอบ



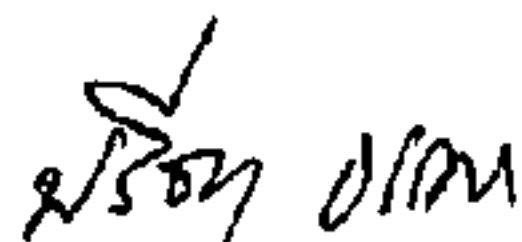
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

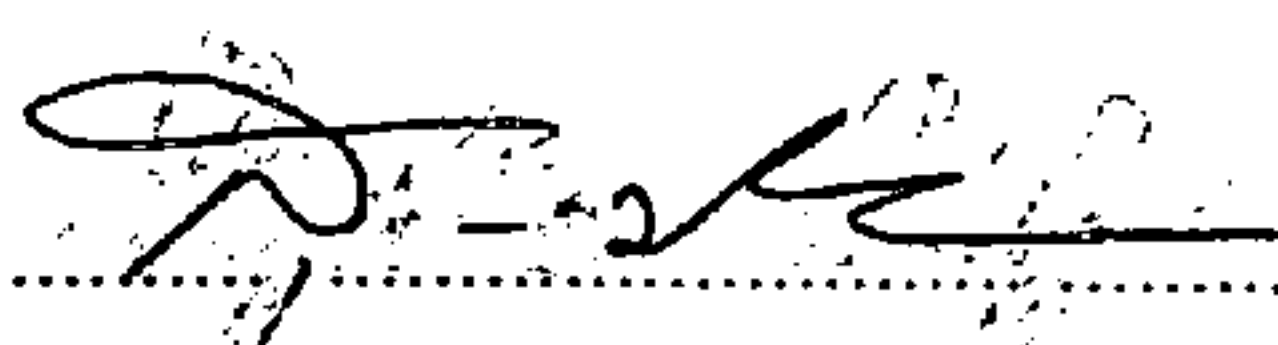
(รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ธรรมมา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ สุภา ปานเจริญ)

วันที่ ๒๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จ โดยได้รับความกรุณาจาก
ผศ.วัฒนา ศรีสัตย์วาจา ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัย
ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.นวลละออ สุภาพล ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
ดร. ปรีชา ธรรมา กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่ม ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อแก้ไขต่าง ๆ รวมทั้ง
คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย มาโดยตลอด

ขอขอบคุณนายแพทย์ พิชิตพงษ์ อริยะวงศ์ ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้
กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ คุณพรรณิ ขาญพานิชย์ คุณพรทิพย์ สุวรรณวิศาล และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ
การสื่อสารแห่งประเทศไทยทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือและร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็น
อย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว และน้องๆ วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่
ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ทั้งในด้านการเรียนและการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้คุณค่า และ
ประโยชน์ใดๆ ที่ผู้อ่านได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นคุณความดีของ บิดา มารดา ครู
อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน

อุบลวรรณ บุญธง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
นิยามปฏิบัติการ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
เอกสารเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	9
ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน.....	11
องค์ประกอบที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	12
พัฒนาการของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	14
สาเหตุของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	15
ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	15
กระบวนการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	15
ปัจจัยชีวสังคมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	17
เอกสารเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน.....	18
ความหมายของการปรับตัว.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว.....	20
สาเหตุของการปรับตัว.....	21
จุดมุ่งหมายของการปรับตัว.....	21
กระบวนการปรับตัว.....	21
ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี.....	22
การปรับตัวในการทำงาน.....	23
ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัว	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) ในการทำงาน.....	31
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	33
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย.....	39
ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐาน จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	40
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบคะแนนของการเห็นคุณค่าในตนเองของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเมื่อจำแนกตามตัวแปรปัจจัย ทางชีวสังคม.....	42
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนของการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเมื่อจำแนกตามตัวแปรปัจจัย ทางชีวสังคม.....	49
ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัว ในการทำงาน.....	62
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สังเขปความมุ่งหมายสมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	66
การอภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	76
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	76
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	85
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	91

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะงาน.....	40
2	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัว ในการทำงาน ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	42
3	เปรียบเทียบคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพศชายและเพศหญิง.....	42
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน.....	43
5	เปรียบเทียบคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน.....	43
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน.....	44
7	เปรียบเทียบคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน.....	44
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน.....	45
9	เปรียบเทียบคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่างกัน.....	45
10	เปรียบเทียบคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่างกัน เป็นรายคู่.....	46
11	เปรียบเทียบคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	46
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	47
13	เปรียบเทียบคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	47
14	เปรียบเทียบคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เป็นรายคู่.....	48

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน.....	48
16	เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี ลักษณะงานต่างกัน.....	49
17	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชาย และเพศหญิง.....	49
18	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน.....	50
19	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ต่างกัน.....	50
20	เปรียบเทียบการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	51
21	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน.....	52
22	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน.....	52
23	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี สถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่.....	53
24	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน.....	54
25	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ ต่างกัน.....	55
26	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ ต่างกันเป็นรายคู่.....	56
27	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน.....	57
28	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	58
30	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่.....	59
31	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน.....	61
32	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี ลักษณะงานต่างกัน.....	61
33	เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะงานต่างกันเป็นรายคู่.....	62
34	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	63

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการเติบโตทางเศรษฐกิจ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) รัฐได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของชาติ โดยการสนับสนุนการพัฒนาระบบสื่อสารภายในประเทศและระหว่างประเทศ มุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการที่ดี รวดเร็ว จับไวแน่นอนและสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ รัฐจึงได้พยายามตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยการกำหนดบทบาทความสำคัญของการพัฒนาระบบสื่อสารโทรคมนาคมไว้อย่างชัดเจน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ได้กำหนดนโยบายเน้นที่การพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจหรือส่วนราชการ ผลสำเร็จในการบริหารองค์การและบุคลากรจะเป็นตัวบ่งบอกถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กร องค์กรใดที่มีพนักงานมีประสิทธิภาพสูงทั้งในด้านคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ความสามารถของทีมงาน ก็ย่อมจะถึงเป้าหมายได้ทันเวลา ทันท่วงทีพัฒนาการและความเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจและสังคม (เกษม เณลิมธนะกิจโกศล. 2543 : 1)

การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรหนึ่งให้บริการทั้งด้านไปรษณีย์และโทรคมนาคม สาธารณชน ทั้งนี้เพื่อให้การบริการดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการ จึงทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ตลอดจนการพัฒนาระบบย่อยขององค์กรในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญคือ ระบบทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยเฉพาะมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะก้าวหน้าไปมากเพียงใด มีการเจริญเติบโตทางพาณิชย์ หรืออุตสาหกรรมขนาดไหน ซึ่งสภาพดังกล่าวทำให้แบบแผนการดำเนินชีวิตของมนุษย์มีความซับซ้อนมากขึ้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรในการกำหนดและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสามารถเพิ่มขึ้น พัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และปลุกจิตสำนึกในงาน ให้เกิดความเจริญมั่งคั่งแก่องค์กร เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - esteem) เป็นสิ่งหนึ่งที่ต้องปลูกฝัง เนื่องจากการเห็นคุณค่าในตนเองทำให้พฤติกรรมการทำงานดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและหากบุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดออกจากงานหรือมีแนวโน้มการออกจากงานต่ำ (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 7) นอกจากนั้นยังเป็นภูมิคุ้มกันที่สำคัญในการป้องกันการเกิดหรือบรรเทาความรุนแรงของปัญหาทางจิตใจ ในแง่ของการบริหารนั้น การมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงนั้นจะนำไปสู่ทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและเป็นผลนำไปสู่ประสิทธิผลของงานเพิ่มขึ้น สามารถทำอะไรได้สำเร็จ มีแผนการสำหรับต่อสู้ บากบั่นที่เหมาะสมเผชิญหน้ากับความท้าทายและเป็นการทำนายที่เรวกำหนดขึ้นมาสำหรับตนเองเพื่อก้าวเดินไปสู่หนทางแห่งชัยชนะที่ต้องการ (มณฑารพ. 2542 : 35) ซึ่งพบว่าผู้ที่มีความเดือดร้อนบ่อยครั้งจะมาจากความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่น้อยเกินไป (สุวรรณี พุทธิศรี, ชัชวาล ศิลปกิจ. 2541 : 358) การพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นการประเมินตนเองได้ว่า มีข้อดีและข้อบกพร่องในจุดใด ควรรับแก้ไขปรับปรุง

มนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมกฎระเบียบของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (ดัชนี จรัสโชติพิณิต. 2536 : 1) เพราะมนุษย์ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ตามลำพังคนเดียวได้ การดำรงชีวิตต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและสังคม นับตั้งแต่ครอบครัวไปจนถึงชุมชนและสังคมที่พัฒนาก้าวหน้ารวดเร็ว ผู้คนในสังคมจำเป็นต้องปรับตัวให้มากขึ้น ถ้าปรับตัวไม่ทันก็จะประสบความทุกข์ทางจิตใจ และเกิดความขัดแย้งต่าง ๆ มากมาย จะเห็นได้จากสถิติคนไข้โรคจิตที่ทวีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ การปรับตัวของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ (กันยา สุวรรณแสง. 2537 : 48)

การปรับตัวในการทำงานนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป เพราะเกือบก่อนชีวิตเราจะอยู่กับการทำงาน บางคนอาจจะได้ทำงานตามที่ตนเองวาดฝันไว้ บางคนอาจจะได้ทำงานที่ไม่ได้หวัง แต่ก็สามารถทำงานนั้นได้อย่างมีความสุข นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซับซ้อน พนักงานต้องมีการปรับตัวเข้ากับลักษณะงานที่ทำสภาพแวดล้อมในการทำงานกฎระเบียบข้อบังคับ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร เนื่องจากเป็นไปตามสภาพการแข่งขันและธุรกิจ ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานของบุคคลจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และหากยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาได้ บุคคลนั้นอาจต้องลาออกจากงานในที่สุด และแต่ละองค์กรไม่ต้องการให้เกิดสภาพเช่นนั้นขึ้นอย่างแน่นอน (พนิดา สุจริตกุลธร. 2538 : 28) มนุษย์ทุกคนต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ได้ คนที่ปรับตัวได้ดีย่อมมีความสุขความพอใจในชีวิต สามารถกระทำการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเองได้ (กุลวรรณ วิทยาวงศรุจิ. 2526 : 18) เมื่อบุคคลมีการปรับตัวได้ดี ก็ย่อมมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) มองตนเองเป็นคนมีค่า และความสามารถที่จะทำหน้าที่ให้แก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มณูญ ตนะวัฒนา. 2525 : 141) นอกจากนั้นยังเป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพชีวิตของเราจากความสามารถที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เนื่องจากในอนาคตพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต้องเตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นพนักงานในบริษัทตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในการทำงานและเห็นคุณค่าในตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ในอนาคต เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จแก่ตนเองและองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน ตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
3. ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางส่งเสริม ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยประชากรที่เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการในการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 1,210 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 300 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่
 - 1.1.1 เพศ แบ่งเป็น
 - 1.1.1.1 เพศชาย
 - 1.1.1.2 เพศหญิง
 - 1.1.2 อายุ แบ่งเป็น
 - 1.1.2.1 อายุ 22 – 30 ปี
 - 1.1.2.2 อายุ 31 – 40 ปี

- 1.1.2.3 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป
- 1.1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น
 - 1.1.3.1 โสด
 - 1.1.3.2 แต่งงาน
 - 1.1.3.3 หม้ายหรือหย่าร้าง
- 1.1.4 รายได้
 - 1.1.4.1 ต่ำ
 - 1.1.4.2 ปานกลาง
 - 1.1.4.3 สูง
- 1.1.5 ระดับการศึกษา
 - 1.1.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.5.2 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป
- 1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.1.6.1 1 – 5 ปี
 - 1.1.6.2 6 – 10 ปี
 - 1.1.6.3 11 – 15 ปี
 - 1.1.6.4 16 ปีขึ้นไป
- 1.1.7 ลักษณะงาน
 - 1.1.7.1 สายวิชาชีพเทคนิค วิศวกรรมและคอมพิวเตอร์
 - 1.1.7.2 สายการขาย การตลาดและบริการลูกค้า
 - 1.1.7.3 สายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุมชนและอื่น ๆ
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย หมายถึง บุคคลที่ได้รับว่าจ้างให้รับผิดชอบในการทำงานและบริการลูกค้า ด้านบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุมชนและวิศวกรและช่างเทคนิค

นิยามปฏิบัติการ

1. การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าตนเองแสดงถึงความรู้สึกและทัศนคติบุคคลที่มีต่อตนเองทั้งทางบวกและทางลบ การได้รับความสำเร็จและการได้รับการยอมรับยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคมมีความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน

การเห็นคุณค่าในตนเอง วัดได้จากแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งดัดแปลงมาจาก นภาพร พุ่มพฤษ (2529) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิธ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 10) ดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับต่ำสุด
1.50-2.49	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับต่ำ
2.50-3.49	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับปานกลาง

3.50-4.49	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับสูง
4.50-5.00	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับสูงที่สุด

2. การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปรับตัวของพนักงานในการเผชิญกับปัญหาหรือ
แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การปรับตัวในการทำงานสามารถวัดได้จากแบบวัดการปรับตัวในการทำงานที่ดัดแปลงมา
จาก เกษม เฉลิมชนะกิจโกศล (2543) โดยแบ่งการปรับตัวในการทำงานเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 การปรับตัวกับงานที่ทำ หมายถึง ความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหา
ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

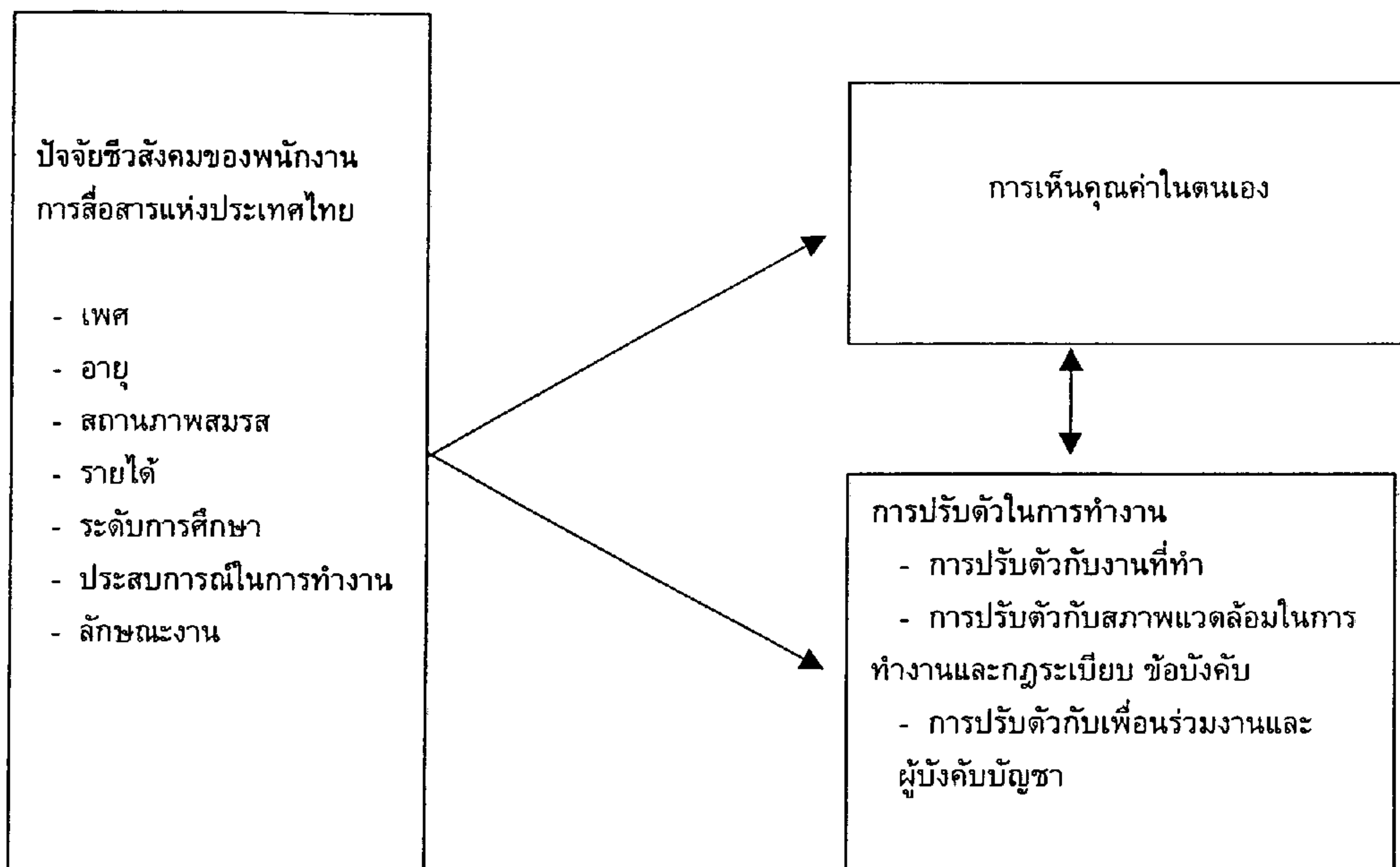
2.2 การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ หมายถึงความสามารถที่จะ
ยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของที่ทำงานได้และสามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม
ที่เป็นอยู่ในที่ทำงานได้

2.3 การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการสร้าง
สัมพันธภาพที่ดี และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

3. รายได้ หมายถึง เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่นายจ้างให้แก่พนักงานการสื่อสาร
แห่งประเทศไทยเป็นการตอบแทนการทำงาน

3.1 รายได้ต่ำ	หมายถึง	ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
3.2 รายได้ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท
3.3 รายได้สูง	หมายถึง	ผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
3. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
4. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
5. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
6. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
7. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
8. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิงมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
9. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
10. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
11. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
12. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
13. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
14. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
15. การเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 1.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน
 - 1.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองในการทำงาน
 - 1.4 พัฒนาการของการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 1.5 สาเหตุของการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 1.6 ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ
 - 1.7 กระบวนการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 1.8 ปัจจัยชีวสังคมต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง
2. การปรับตัวในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของการปรับตัว
 - 2.2 แนวคิดในการปรับตัว
 - 2.3 สาเหตุของการปรับตัว
 - 2.4 จุดมุ่งหมายของการปรับตัว
 - 2.5 กระบวนการปรับตัว
 - 2.6 ลักษณะบุคคลที่ปรับตัวได้ดี
 - 2.7 การปรับตัวในการทำงาน
 - 2.8 ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในการทำงาน

1. การเห็นคุณค่าในตนเอง

1.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 45) ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เข้มแข็ง มีความสามารถกระทำการต่าง ๆ และมีประโยชน์ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวางจะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปมด้อยหรือเสียหน้า ทำให้ความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองลดลง

นอร์แมน (Norman. 1970) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นแรงจูงใจที่สำคัญนำไปสัมพันธ์กับการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและการชมเชย (เชาวนา อมรสงเจริญ. 2537 : 7 ; อ้างอิงจาก Polito. 1977 : 72) โรบินสันและชาเวอร์ (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 49 ; อ้างอิงจาก Robinson and Shavor. 1972 : 98) ให้ความหมายไว้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การเคารพตนเอง มองเห็นตนเองมีค่าโดยไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นว่าดีหรือเลวกว่า ไม่คิดว่าตนเองเหนือผู้อื่น แต่ควรตระหนักถึงในข้อจำกัดของคนและสามารถที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอย่างไร

อัลพอร์ต (Allport. 1973) ให้ความหมายเกี่ยวกับ การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ว่า บุคคลรับรู้ว่ามีค่า ผลที่ได้รับจากการกระทำของตนเองมีความสามารถและการตัดสินใจของบุคคลอื่นที่ตนให้ความสำคัญด้วย

แซสซี (ปรารภนา ช้อนแก้ว. 2542 : 42 ; อ้างอิงจาก Sasse. 1978 : 48) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความต้องการที่จะรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าที่มีอยู่ในตนเอง ต้องการการยอมรับและความเชื่อถือจากบุคคลอื่น เพื่อให้ตนเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและนับถือตนเอง

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1981 : 5) ให้ความหมายว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินใจ ความมีคุณค่าของตนเอง ทศนคติที่มีต่อตนเองเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จและคุณค่าของตนเอง

เจมส์ (นภาพร พุ่มพฤษ. 2529 : 8 ; อ้างอิงจาก Bruno. 1983 : 359) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวเรา การไม่ทำให้เราเกิดความล้มเหลวและต่ำต้อย ซึ่งจะอยู่กับเราตลอดหากเราทำได้ทำอะไรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นอัตราส่วนของคุณภาพระหว่างความสำเร็จกับความคาดหวัง

$$\text{การเห็นคุณค่าในตนเอง} = \frac{\text{ความสำเร็จ}}{\text{ความคาดหวัง}}$$

นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม (2519 : 6-7) ได้ให้ความหมายว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การพิจารณาค่าของตนตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเองของบุคคลในเรื่องของการปฏิเสธตนเอง การประสบผลสำเร็จ การประสบความล้มเหลว การยอมรับตนเอง การพึ่งตนเอง คิดว่าตนเองมีค่าในสังคมตลอดจนการได้ยอมรับจากสังคม จากพ่อแม่ จากผู้อาวุโสหรือจากผู้มีอำนาจเหนือกว่า

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2527 : 14 – 15) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ มีความเชื่อมั่น พร้อมทั้งจะนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้

จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล (2532 : 19) ให้คำจำกัดความ การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองจากการประเมินตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความมีคุณค่าและการประสบความสำเร็จ โดยการแสดงออกมาในรูปของทัศนคติที่มีต่อตนเอง มีการยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

สฤติย์ ภัศระ (2535 : 17) กล่าวถึง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนตามความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในเรื่องความสำเร็จ ความล้มเหลว การยอมรับตนเอง การยอมรับจากคนอื่น การมีความสามารถเพียงพอในการทำสิ่งต่าง ๆ การมีคุณค่าและความสำคัญต่อสังคม

สมพิศ ไชยกิจ (2536 : 12) สรุปว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึก ความเชื่อ และทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน จากบิดามารดา และการประสบความสำเร็จในการทำสิ่งต่าง ๆ

โสภา ชนะภัย (2537 : 22) สรุปว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึงการที่บุคคลมีการพิจารณาตัดสินค่าของตนเองตามความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ในเรื่องการประสบผลสำเร็จ การประสบความล้มเหลว การปฏิเสธตนเอง การยอมรับตนเอง การพึ่งตนเอง คิดว่าตนเองมีค่าในสังคม ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากบิดา มารดา ครู อาจารย์ และเพื่อน

มะลิ อุดมภาพ (2538 : 11) สรุปว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลว่าตนเองนั้นเป็นบุคคลที่เก่ง มีคุณค่า มีความสามารถ มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป มีความเชื่อมั่น และมีบุคลิกลักษณะสง่างามเป็นที่น่าสนใจ

ดุษฎี โยเหลา, ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และชัยวัฒน์ วงศ์อาษา (2540 : 29 – 30) ได้สรุปว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง สามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความชื่นชมและพึงพอใจในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงความคิดเห็น มีความมานะพยายามและอดทน กระตือรือร้นในการทำงาน จิตใจเปิดกว้าง รู้จักและเข้าใจตนเองและความเป็นจริง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และยอมรับและเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ

อนุรักษ บัณฑิตยชาติ (2542 : 78) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองเกิดจากการเปรียบเทียบตนจริงกับตนในอุดมคติ โดยการประเมินคุณค่าของตนเองจากลักษณะทางกาย จิตใจ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถทางสติปัญญา และความสามารถในด้านต่างๆ ในทางบวกและทางลบ

ปรารธนา ช่อนแก้ว (2542 : 13) สรุปว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนตามความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อตนเองในเรื่องความสำเร็จ ความล้มเหลว การยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งการประเมินคุณค่านี้นำไปสู่กับการยอมรับตนเองมีความพอใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเชื่อมั่นในการทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จ

สาวตรี ทยานศิลป์ (2544 : 43) สรุปว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา ความรู้สึกหรือมีทัศนคติในทางบวกให้ความสำคัญต่อตนเองยอมรับและเคารพในตัวเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 43) การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินและประเมินคุณค่าของตนเอง ด้วยความเชื่อมั่นในตนเองว่าตนมีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคมเป็นที่ยอมรับทั้งของตนเองและบุคคลรอบข้าง

อรอุมา สงวนญาติ (2544 : 10 – 11) สรุปว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินค่าของตนเองตามความสำเร็จ และทัศนคติที่มีต่อตนเองทั้งในด้านดีและไม่ดีในเรื่องต่างๆ เช่น การประสบ

ความสำเร็จ การประสบความสำเร็จ การประสบความสำเร็จ การประสบความสำเร็จ การประสบความสำเร็จ คิดว่าตนเองมีค่าในสังคมตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและสังคม

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า แข็งแรง มีความสามารถ มีประโยชน์ต่อสังคม ในทางกลับกันบุคคลที่ไม่เห็นคุณค่าในตนเองจะรู้สึกว่าตนไร้ค่า สิ้นหวัง (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 14)

จากข้อความดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจที่ก่อให้เกิดความสุข และความสำเร็จในชีวิต มีผลกระทบต่ออารมณ์ บุคลิกภาพ กระบวนการทางความคิด ความต้องการการประเมินค่าตนเอง การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การตั้งเป้าหมายในชีวิต ตลอดจนการรับรู้โลกภายนอกซึ่งถือเป็นวินัยอย่างหนึ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นและพากเพียรทำให้สำเร็จ เพราะมันเป็นพื้นฐานของบ่อเกิดแห่งพลังศักยภาพ เป็นพลังผลักดันให้ก้าวไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย

1.2 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน

การเห็นคุณค่าในตนเองนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นพื้นฐานการมองชีวิตของมนุษย์ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า นอกเหนือจากความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความรู้สึกดีเกี่ยวกับตนเอง เพื่อการอยู่รอดทางใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เราต้องต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้ การเห็นคุณค่าในตนเองเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันของร่างกายเป็นเกราะป้องกันตัวเรา ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีความเข้มแข็ง สามารถแก้ปัญหาได้ดี จัดการกับความกังวลความเครียดได้ หากพบความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ มีพลังต่อสู้กับอุปสรรคได้ หากมีความทุกข์ก็จะไม่จมอยู่กับความทุกข์นั้นนานเกินไป ความรู้สึกดังกล่าวนี้ จะทำให้บุคคลนั้นมีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถรับแรงกดดันและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างเหมาะสม (สาวิตรี ทยานศิลป์. 2544 : 43) และมีความรู้สึกเป็นสุขทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวรรณี พุทธิศรี, ชัชวาล ศิลปกิจ. 2541 : 350) ในทางตรงกันข้ามผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มักแก้ปัญหาได้ไม่ดี ล้มแล้วลุกขึ้นยาก ขาดพลังที่จะต่อสู้ มีความทุกข์ ความกังวล ความเศร้า จมอยู่กับความรู้สึกดังกล่าวนาน

จึงกล่าวได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตของตนอย่างแท้จริง (นุชจรี ฌายีเนตร. 2538 : 23 ; อ้างอิงจาก Weinbold and Judy. 1983)

คูเปอร์สมิธ (ดำรงศักดิ์ วิเชียรศิลป์ 2545 : 13 – 14 ; อ้างอิงจาก Coopersmith.1981) ได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการกระทำในสิ่งที่คาดหวัง นอกจากนั้น ยังกล่าวถึงลักษณะความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 3 ประการคือ

1. การเห็นคุณค่าในตนเอง เน้นที่การประเมินค่าตนเองของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันและคงอยู่ในสิ่งที่ตนเองประเมินนั้นก็แตกต่างกันไปด้วย
2. การเห็นคุณค่าในตนเองมีตามขอบเขตของประสบการณ์ มีความสอดคล้องกับเพศ อายุและบทบาทของบุคคลนั้น
3. การเห็นคุณค่าในตนเองเน้นที่กระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ความสามารถ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานของแต่ละบุคคล ค่านิยมและคุณค่าของตนเอง

นอกจากนี้ยังมีลักษณะการยอมรับตนเอง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ใส่ใจและสามารถรับความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างละเอียดอ่อนใช้กลไกในการป้องกันตนเองน้อย มักเป็นผู้ริเริ่มสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น มีความวิตกกังวลน้อย ซึ่งในภาพรวมแล้วบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความสุขและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเห็นคุณค่าในตนเองมีตามขอบเขตของประสบการณ์ มีความสอดคล้องกับเพศ อายุและ บทบาทของบุคคลนั้น

3. การเห็นคุณค่าในตนเอง เน้นที่กระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการตรวจสอบการ ปฏิบัติงาน ความสามารถที่สอดคล้องกับมาตรฐานของแต่ละบุคคล ค่านิยมและคุณค่าของตนเอง

นอกจากนี้ยังมีลักษณะการยอมรับตนเอง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ใส่ใจและสามารถรับ ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างละเอียดอ่อนใช้กลไกในการป้องกันตนเองน้อย มักเป็นผู้ริเริ่มสร้างสัมพันธภาพ กับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น มีความวิตกกังวลน้อย ซึ่งในภาพรวมแล้วบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความสุขและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป จากแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน สามารถสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นผลรวมของแนวทางที่บุคคลจะประเมินตนเองเป็นคนเช่นไร และยอมรับการประเมินจากผู้อื่น ซึ่งมีผลต่อบุคคลโดยเฉพาะในองค์กร หากบุคคลในองค์กรมีการรับรู้ถึงการประเมินดังกล่าว ก็ย่อมจะผลักดันการทำงานในองค์กรให้สำเร็จได้ และพลังอำนาจความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับดึงเอาศักยภาพในตัวเรามาใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ นำไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จแห่งชีวิตอย่างเต็มที่

1.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 45) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคนในสังคมเป็นความต้องการที่จะรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าที่มีอยู่ในตนเอง (Self – Esteem) ให้เป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นการประเมินค่าตนเองด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ความต้องการมีความเข้มแข็ง (Strength) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความสามารถสำหรับทำสิ่งต่าง ๆ (Adequacy) ความเชี่ยวชาญและความสามารถ (Mastery and Competence) ความเชื่อมั่น (Confidence) ความมีอิสระเสรีและความเป็นไทแก่ตนเอง (Independence and Freedom)

นอกจากนั้น ยังเป็นความรู้สึกที่อยากให้ผู้อื่นเห็นว่า ตนเองมีชื่อเสียง มีเกียรติยศ มีตำแหน่ง มีอำนาจบารมีเหนือผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ ได้รับความสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น

คูเปอร์สมิธ (ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. 2544 : 34 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1967 Antecedents of Self – Esteem : 37) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. พลังอำนาจ (Power) เป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และเหตุการณ์ต่าง ๆ
2. ความสำคัญ (Significance) เป็นความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับ และมีคุณค่า
3. ความสามารถ (Competence) เป็นความสามารถของบุคคลในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการให้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
4. คุณความดี (Virtue) เป็นการปฏิบัติของบุคคลตามศีลธรรม, จริยธรรม ความเชื่อและค่านิยม

เกตส์ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 44 ; อ้างอิงจาก Gates.1978) แบ่งองค์ประกอบ การเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 4 ประการคือ

1. ความรู้สึกต่อร่างกายตนเอง (The Body Self) หมายถึง บุคคลคิดและรู้สึกต่อรูปร่าง และหน้าที่ของร่างกาย ตลอดจนความสามารถของหน้าที่พื้นฐานของร่างกาย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น (The Interpersonal Self) เป็นส่วนหนึ่งของความภาคภูมิใจในตนเองที่บุคคลคิด และรู้สึกเกี่ยวกับวิธีที่เขามีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนที่สนิทสนมคุ้นเคย

3. ความรู้สึกของตนเอง (The Achieving Self) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของเขาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว การทำงานและสิ่งแวดล้อมในสถาบันการศึกษา

4. ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (The Identification Self) เป็นความรู้สึกทางนามธรรมและพฤติกรรมแสดงความสนใจทางศีลธรรมและทางจิตวิญญาณ

เทเลอร์ (เพียร์ ผลภาค. 2539 : 22 ; อ้างอิงจาก Taylor. 1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 2 ส่วน

1. การยอมรับนับถือตนเอง เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่ได้รับจากการมีความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้เชื่อว่าตนมีความสามารถ เพราะฉะนั้นชีวิตจึงเป็นสิ่งมีค่า

2. ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผลมาจากการประเมินของแต่ละบุคคลที่สามารถเผชิญและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

บร็อกเนอร์ (โสภณ ตระการวิจิตร. 2541 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Brockner. 1988) สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนี้

1. อำนาจหรือการรับรู้ต่อการมีอำนาจในการควบคุม ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีอำนาจสั่งการ ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่ถ้ารับรู้ว่ามีอำนาจในการควบคุมหรือสั่งการ ย่อมทำให้ตนเองไม่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองหรือมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

2. การที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะถ้าคนอื่นในองค์กรให้ความสำคัญต่อตัวเรา สอดคล้องกับความเชื่อของตนแล้ว ย่อมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

3. การที่บุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจและความชำนาญงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านแล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่ามีคุณค่าในตนเองสูง

4. แรงจูงใจภายใน งานที่มีความท้าทายความสามารถย่อมมีผลต่อบทบาทในการทำงาน ยิ่งงานที่มีความท้าทายสูง ย่อมทำให้บุคคลปรารถนามุ่งหวังเพื่อจะทำให้เกิดความสำเร็จ หัวหน้างานที่สร้างให้บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีการแข่งขันสูงและท้าทายความสามารถของตนแล้ว ย่อมทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น

5. แรงจูงใจภายนอก พบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง รายรับ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานมีผลต่อระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้นของพนักงาน

6. การประเมินผลงาน พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลของพนักงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการทำงานจากหัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน และผลงานที่บุคคลนั้นได้กระทำ ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าผลงานของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับคำติชมจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น

7. บุคคลที่รับรู้ว่ามีอำนาจแตกต่างและด้อยกว่าบุคคลอื่นในสังคม มีแนวโน้มที่จะทำให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง การที่ผู้หญิงทำงานในสถานที่ที่ทำงานที่มีผู้ร่วมงานเป็นชายมาก จะรับรู้

ตนเองอยู่ในระดับต่ำกว่าชาย เป็นการเปรียบเทียบตนเองกับสังคมรอบข้าง แต่ถ้าเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นในกลุ่มเดียวกันไม่พบความแตกต่าง

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2543 : 14 – 17) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่าง 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความตระหนักถึงคุณค่าของตน (Self – Respect) เป็นความเชื่อมั่นที่ว่า ตนเป็นคนมีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรี มีสิทธิ มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ได้รับในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง และมีความสุขเช่นเดียวกับผู้อื่น ซึ่งความคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจากประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้รับจากครอบครัว เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจะเกิดความพึงพอใจในตนเอง ทำให้เกิดเป็นความตระหนักถึงคุณค่าของตนขึ้นมา

2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self – Efficacy) เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ที่จะคิดเข้าใจเรียนรู้ ตัดสินใจแก้ปัญหาและเผชิญปัญหากับความท้าทายหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้ ไว้วางใจในตนเองว่ามีความสามารถ มีพลัง มีประสิทธิภาพ พึ่งพาตนเองได้ คิดว่าตนเองเป็นคนเก่งสามารถทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

มณฑารพ (2542) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของตัวเรา คือ คุณค่าที่เราดีให้กับตนเอง ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ สามารถคาดหวังได้จากบุคคลผู้รู้สึกดีกับตนเอง มีเป้าหมายที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

จากองค์ประกอบดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า คนที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง มักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จตามที่วางไว้ ในขณะที่เดียวกันผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มักจะเป็นผู้ที่ขาดเป้าหมายชัดเจน หงุดหงิด ขาดวินัย อ่อนไหวกับคำวิพากษ์วิจารณ์ อิจฉาผู้อื่น มินิสัยในแง่ลบ

1.4 พัฒนาการของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ละเอียดอ่อนอย่างต่อเนื่อง และเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. 2544 : 34 ; อ้างอิงจาก Townsend. 1993 : 226 ; citing Erikson. 1963) กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารก และดำเนินไปเรื่อย ๆ จนโต เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้อง จะมีความนับถือตนเองสูง สามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองตรงกันข้าม ถ้าได้รับการเลี้ยงดูอย่างไม่ถูกต้อง จะมีความนับถือตนเองต่ำ ทำให้เด็กเติบโตอย่างลุ่ม ๆ ดอน ๆ ด้วยความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม ทำให้กลายเป็นผู้ใหญ่ที่มีปัญหา (อุมาพร ตรังคสมบัติ. 2543 : 50)

ดังนั้น ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับ และการตีความหมายประสบการณ์ที่เด็กได้รับจึงเป็นผลต่อความรู้สึกของตนเอง เป็นสิ่งที่จะเสริมสร้างหรือบั่นทอนการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กได้ ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้น จะพัฒนาเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไปตามวัย ไปจนกระทั่งถึงวัยกลางคน จึงจะมีความคงที่หรือเสื่อมถอยลง (ปรารธนา ช้อนแก้ว. 2542 : 21)

อย่างไรก็ตาม การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถสร้างขึ้นได้ トラบเท่าที่บุคคลยังมีชีวิตอยู่ แม้บุคคลนั้นจะถูกเลี้ยงมาอย่างไม่ถูกต้องในวัยเด็กและเติบโตขึ้นมาอย่างไร แต่หากในวัยผู้ใหญ่เขาก็มีโอกาสประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนรอบข้าง มีความเข้าใจในตนเอง ต้องการจะพัฒนาตนเองสามารถสร้างขึ้นมาใหม่ได้ ถึงแม้การเห็นคุณค่าในตนเองในวัยเด็กและในวัยผู้ใหญ่จะมีข้อแตกต่างกัน ตรงที่วัยเด็กสามารถสร้างได้ง่ายกว่า มีความมั่นคงกว่า ส่วนในวัยผู้ใหญ่ นั้น สร้างได้ยาก ใช้เวลานาน และคลอนแคลนได้ง่าย (อุมาพร ตรังคสมบัติ. 2543 : 50)

1.5 สาเหตุของการเห็นคุณค่าในตนเอง

เกิดจากการที่บุคคลอื่นมองตนเองและประเมินว่าเป็นคนอย่างไร โดยปกติคนเราจะมีภาพของตนเอง 2 ภาพ เป็นภาพที่อยู่ในอุดมคติ (คือ สิ่งที่ไม่ฝันจะเป็น) ส่วนภาพที่ 2 จะเป็นภาพที่เกี่ยวกับตนเองที่แท้จริง หากภาพในความเป็นจริงใกล้เคียงกับความใฝ่ฝัน เราจะมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง นับถือตนเองสูง แต่หากแตกต่างกันมาก เราจะรู้สึกแย่ ความนับถือและการเห็นคุณค่าในตนเองก็จะต่ำลง

1.6 ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง พัฒนามาจากการรับรู้ของคนนั้น ๆ ต่อความเป็นบุคคล การประสบความสำเร็จ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. 2544 : 36 ; อ้างอิงจาก Boggs & Arnold. 1989 : 66) เป็นคุณค่าที่เราดีให้แก่ตัวเราเอง มีเป้าหมาย คาดหวังได้ (มณฑารพ. 2542)

บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีความรู้สึกดีกับตนเอง มองตนเองเป็นคนดี มีคุณค่า มีความหมาย มีสิ่งที่ดีอยู่ภายใน เกิดความสงบภายในจิตใจ พึงพอใจในตนเอง รักตนเอง รู้ว่าตนสามารถทำสิ่งที่ดีมีประโยชน์ได้ ไม่อิจฉาริษยา ไม่รู้สึกด้อยค่า มองตนเองว่าเป็นคนเก่ง มีความสามารถ มีความเชื่อมั่น กล้าคิดกล้าทำ สามารถเผชิญกับปัญหา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เข้มแข็ง เป็นผู้มีประสบการณ์ดี อารมณ์มั่นคง ปรับตัวได้ในสังคม แต่ขณะเดียวกัน หากบุคคลใดมองว่าตนไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่มีความสำคัญ ไม่มีอะไรดี ขาดความเชื่อมั่น ท้อถอย หมดกำลังใจ ไม่มีความสุขในตนเอง ไม่นับถือตนเอง หวาดระแวง ขี้อิจฉา วิตกกังวล มีภาวะซึมเศร้า เป็นบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ อาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้ (ฐปณีย์ ตั้งจิตภักดีกุล. 2545 : 45 ; อ้างอิงจาก Overhiser, et al. 1995 : 919) นอกจากนี้ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มักพบในคนที่ถูกออกจากงาน คนที่ขาดการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีการเปลี่ยนแปลงในบทบาท สถานภาพและหน้าที่ (ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. 2544 : 36 ; อ้างอิงจาก Boggs & Arnold. 1989 : 67)

1.7 กระบวนการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง

แซสซี (ปรารณา ช้อนแก้ว. 2542 : 28 ; อ้างอิงจาก Sasse. 1978 : 48) ได้เสนอแนวทางเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ดังนี้

1. สร้างความมั่นใจ โดยนึกถึงความสำเร็จข้างหน้าของชีวิต
2. ระลึกถึงตนเองเมื่อสามารถทำงานลุล่วงไปด้วยดี โดยให้รางวัลตนเอง โดยอาจจะชมเชยตนเอง หรือให้สิ่งที่มีความหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เราเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

3. สะสมบันทึกความสำเร็จ เขียนบันทึกสิ่งที่เราได้รับความสำเร็จ ที่เราทำได้ดี เป็นเวลาติดต่อกันหลายสัปดาห์ หลายเดือน อาจเป็นความสำเร็จในโครงการต่างๆ ที่สำคัญ

บรูโน (เพยาร์ ผลภาค. ม.ป.ป. : 28 – 29 ; อ้างอิงจาก Bruno. 1983) กล่าวถึงการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 4 ประการ

1. ใช้การเสนอแนะหรือให้ข้อคิดโดยตรง (Direct Suggestion) อาจจะเป็นการได้รับข้อคิดหรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น หรือให้ข้อคิดเสนอแนะแก่ตนเองวิธีการนี้เป็นการให้ข้อมูล (Input) ที่ทำให้เกิดกำลังใจ และสร้างคุณค่าในตนเองได้ แต่จะต้องได้รับการเสริมแรงโดยเหตุการณ์ทางบวกที่ต่อเนื่องกันด้วยคือจะต้องดำเนินการในข้อต่อไปด้วย

2. สร้างผลสำเร็จให้กับตนเองมากขึ้น (Increase Success) เป็นการพยายามที่จะเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเอง โดยการไปให้ถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การลดความคาดหวังลง (Decreasing Expectation) เป็นการลดความอยากได้หรือความคาดหวังต่าง ๆ ลง คือ การตั้งระดับความคาดหวังให้เหมาะสมกับความสามารถที่แท้จริงของบุคคล

4. การหยุดประมาณค่าตนเอง โดยอธิบายด้วยทฤษฎีเหตุผลและอารมณ์ (Rational – Emotive Theory) ของอัลเบิร์ต เอลลิส (Albert Ellis) ที่กล่าวว่าคนที่มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้นั้นว่ามีคุณค่าแล้ว ไม่จำเป็นต้องประมาณค่าตนเองอีก ในขั้นนี้จึงเชื่อว่าการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลจะเพิ่มขึ้นถ้าหากว่าบุคคลนั้นเลิกพิจารณาตัดสินค่าของตนเอง

เจอร์ดาโนและอีเวอรี (นภาพร พุ่มพฤษ. 2529 : 24 – 25 ; อ้างอิงจาก Girdano and Everly. 1979 : 146 – 149) เสนอแนวทาง 3 วิธี

1. การใช้ภาษาทางบวก (Position Verbalization) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลให้แรงเสริมภาพเกี่ยวกับตน (Self – Image) โดยชี้ให้เห็นถึงลักษณะทางบวกของตนด้วยการใช้ภาษาเป็นสื่อ เช่น การใช้กระดาษแข็งเขียนถึงลักษณะบุคลิกภาพในทางบวก หรือสิ่งที่ตนเองภูมิใจทำเช่นนี้ติดต่อกันเป็นสัปดาห์ โดยไว้ในที่ๆ มองเห็นได้ชัดเจน

2. การยอมรับการยกย่องชมเชย (Accepting Compliments) การเรียนรู้ที่จะยอมรับการยกย่อง ชมเชย เป็นอีกวิธีการหนึ่งจะเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง วิธีการนี้จะเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม อันจะทำให้บุคคลประทับใจและมองตนเองในทางบวกมากขึ้น

3. การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness Training) การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก สามารถเปลี่ยนแปลงการเห็นคุณค่าในตนเองได้ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมทางบวกที่เหมาะสม และการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่งสามารถพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้นั้น ประกอบไปด้วยกระบวนการ 7 ขั้น

3.1 การพูดจาปราศรัยกับผู้อื่น (Greeting Others) ฝึกการรู้จักเริ่มต้นปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลักษณะขี้อายลง

3.2 ใช้ประโยคยกย่องชมเชย (Complimentary Statements) เป็นการฝึกพฤติกรรมทางสังคม รู้จักเสริมหรือชมเชยผู้อื่นอย่างสมเหตุสมผล

3.3 ใช้ประโยคที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า “ฉัน” (The uses of “I” Statements)

3.4 ใช้คำว่า “ทำไม” (Why) บุคคลที่ไม่กล้าแสดงออก มักมีความเข้าใจว่า ถ้าพูดคำว่า “ทำไม” แล้ว จะเป็นการท้าทาย แต่ในที่นี้หมายถึง “ทำไม” เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม แต่ถ้าคิดว่า “ทำไม” จะเป็นการคุกคามบุคคลอื่นมากเกินไป อาจใช้คำถามว่า “อะไร” หรือ “อย่างไร” แทนก็ได้

3.5 การแสดงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง (Spontaneous Expression of Feeling)

3.6 การแสดงความไม่สอดคล้องด้วยท่าทีที่ไม่เหมาะสม (Disagreement)

3.7 การประสานสายตา (Eye Contact)

เด็บบลิน (โสภณ ตระการวิจิตร. 2541 : 21 ; อ้างอิงจาก Dubrin. 1994 : 81) กล่าวว่า การที่หัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ย่อมทำให้เพิ่มความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งผลให้พนักงานขยันขันแข็ง มีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง เพิ่มแรงผลักดันสู่ความสำเร็จในการทำงาน

สรุป บุคคลสามารถพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยการประเมินตนเอง และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองจากการประเมินความสำเร็จในงานด้วยการส่งเสริมบุคคลให้ได้รับผลสำเร็จในงาน มีอาชีพที่เหมาะสมเป็นการพัฒนาอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้เป็นอย่างดี (นภาพร พุ่มพฤษ. 2529 : 26 ; อ้างอิงจาก Skovholt and Morgan. 1981 : 232 – 236)

1.8 ปัจจัยชีวสังคมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

1. ลักษณะทางกายภาพ

มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น ความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกาย ความคล่องแคล่วในการเคลื่อนไหว เป็นลักษณะของการมีเสน่ห์ด้านรูปร่าง เป็นลักษณะของบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ดี เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจ ภาควิชาจิตในตนเอง โดยเริ่มมาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ (อรอุมา สงวนญาติ. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1981 : 120 – 123) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รูปนัย ตั้งจิตภักดีสกุล (2545 : 45) ที่พบว่า การเสริมสร้างความเห็นคุณค่าในตนเองเริ่มตั้งแต่วัยเด็กและมีการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยเฉพาะวัยรุ่นเป็นวัยที่พัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง (Identity) ซึ่งมีการตรวจสอบและการประเมินค่าของตนเองด้านกายภาพ สังคม อารมณ์ โดยดูจากตนเอง บุคคลที่ใกล้ชิดและสังคม บุคคลที่มีประสบการณ์ที่ดีสามารถปรับตัวได้ในสังคม

2. เพศ

ในสังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่ มีค่านิยมที่ดีต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง ทำให้เพศชายมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง ได้รับมอบหมายตำแหน่งที่มีอำนาจทางสังคม ในขณะที่เพศหญิงได้รับตำแหน่งและบทบาททางสังคมที่ด้อยกว่า โดยเห็นได้จากจากการเลือกตั้งหัวหน้าชั้นหรือประธานนักเรียนมักเป็นเพศชาย, บรรณาธิการ, เหนียวินุก เป็นเพศหญิง (ศศิกันต์ ธนะโสธร. 2529 : 8 ; อ้างอิงจาก Kaplan and Sedney. 1980 : 220) และจากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศพบว่า เพศชายที่มีงานทำและที่ว่างงาน จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากกว่าเพศหญิง (ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. 2544 : 37 ; อ้างอิงจาก Doherty & Davis. 1984 : 221) เพศจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

3. อายุ

การเห็นคุณค่าในตนเองจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างมาก ตั้งแต่วัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยจะมีการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์ เนื่องจาก บุคคลต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองหลายอย่าง ได้แก่ การประกอบอาชีพในอนาคต การคาดหวังเกี่ยวกับผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคม การยอมรับของสังคม การคาดหวังและการมีลักษณะเป็นที่ดึงดูดใจเพศตรงข้าม ตลอดจนความสำเร็จในชีวิตสมรส และความสามารถในการแสดงบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ (อนุรักษบัณฑิตยชาติ. 2542 : 80) ซึ่งสอดคล้องกับ เบิร์นไซด์และคณะ (จารุวดี บุญยารมย์. 2541 : 3 ; อ้างอิงจาก Burnside and others. 1979 : 134) ได้ศึกษาพบว่าระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลจะพัฒนาเพิ่มขึ้นได้เรื่อยๆ จนถึงกระทั่งวัยกลางคน จึงมีความคงที่หรือเสื่อมถอยลง และจากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศพบว่า ผู้ว่างงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีระดับของการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำกว่าผู้ว่างงานที่มีอายุมาก (Heesink. 1992 ; citing Doherty & Davies. 1984 : 222)

4. สถานภาพสมรส

จากการศึกษาของอีลิอท (ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. 2544 ; อ้างอิงจาก Elliott. 1995 : 1141) พบว่า ในบุคคลทั่วไปนั้นคนที่แต่งงานแล้วจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่ยังไม่แต่งงาน บุคคลที่หย่าร้าง แยกทาง และบุคคลที่เป็นหม้าย

5. รายได้

จากการศึกษาวิจัยของ (ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. 2544 : 79) พบว่า ในกลุ่มคนที่มียานพาหนะที่มีรายได้สูงกว่าคนที่มียานพาหนะที่ต่ำ ซึ่งคนที่มียานพาหนะที่มีรายได้สูงมีความสามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมได้มาก มีบทบาทในชุมชนหรือสังคมได้ในทุกกลุ่ม รายได้จึงทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูง

6. ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นการสร้างคนให้รู้จักคิด เรียนรู้ด้วยตนเอง รับผิดชอบด้วยตนเอง อยู่ร่วมกับผู้อื่นและ รู้จักสร้างสิ่งดี ๆ ให้สังคม หากไม่ให้การศึกษาหรือมีความรู้ไม่เท่าทันอาจจะนำไปสู่ปัญหาในอนาคตได้ และจากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศพบว่า ผู้ว่างงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ว่างงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ (ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. 2544 ; อ้างอิงจาก Doherty & Davies. 1984 : 221)

7. ประสบการณ์การทำงาน

การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณค่าในตนเองของบุคคลว่า ตนมีความสามารถและความชำนาญงาน ผู้ที่มีความชำนาญงาน ย่อมหมายถึง การที่บุคคลสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานานจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ตระการวิจิตร (2544 : 92) ที่พบว่า พนักงานต้องรับบนเครื่องบินที่มีอายุงานต่างกัน แสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญในการทำงาน เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าตนมีความสามารถ ได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

8. ลักษณะงาน

จากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ ทาริโนและฮัคเกอร์ (โสภณ ตระการวิจิตร. 2541 ; อ้างอิงจาก Tharenou and Harker. 1982 : 797) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่แตกต่างกัน ลักษณะงานที่มีความซับซ้อนและท้าทายมักจะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลในองค์กร

2. การปรับตัวในการทำงาน

2.1 ความหมายของการปรับตัว

อาร์คอฟฟ์ (เกษม เฉลิมชนกิจโกศล. 2543 : 11 ; อ้างอิงจาก Arkoff. 1986 : 4) ให้ความหมายของการปรับตัวว่า เป็นการปะทะสังสรรค์ (Interaction) ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมของเรา บุคคลแต่ละคนจะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของคน แต่ในขณะเดียวกันบุคคลก็ตกอยู่ใต้ความกดดันของสภาพแวดล้อมที่ทำให้ต้องมีความประพฤติที่เหมาะสม ดังนั้นการปรับตัวจึงเป็นวิธีการในการผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลให้ผสมกลมกลืนกับข้อเรียกร้องจากสิ่งแวดล้อมซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสภาวะที่แตกต่างกัน

รอเจอร์ส (สุภาพร โคตรจรัส. 2525 : 14 ; อ้างอิงจาก Roger. 1951) กล่าวถึง การปรับตัวคือ บุคลิกภาพทั้งหมดของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมและความขัดแย้งหรือความไม่สอดคล้องระหว่างความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง และประสบการณ์นำมาสู่ความตึงเครียดทางอารมณ์ ผู้ที่ปรับตัวได้หมายถึงผู้ที่มีความคิดเกี่ยวกับตนเอง และความเป็นจริงสอดคล้องกัน จึงปราศจากความตึงเครียดรวมถึงความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวกด้วย

อาร์เบอร์และรันยอน (ชนิษฐา ปรัชญนันท์. 2538 : 15 ; อ้างอิงจาก Haber and Runyon. 1984 : 4-6) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า พฤติกรรมการปรับตัวเป็นกระบวนการที่มนุษย์และสัตว์พยายามแสวงหาความสมดุลระหว่างความต้องการกับสิ่งเร้าหรือการกระทำที่ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง และจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้

ลาซาส์ (สุพล อินทุราณ. 2543 : 9 ; อ้างอิงจาก Lazarus .1969 : 15) ให้ความหมายของการปรับตัวทางจิตวิทยา หมายถึง การที่บุคคลจะต้องปรับตัวเพื่อให้เหมาะสมกับข้อเรียกร้อง (Demands) ของสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้นและเห็นว่าข้อเรียกร้องที่สำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมี 2 ประการคือ

1. ข้อเรียกร้องภายใน (Internal Demands) เป็นข้อเรียกร้องที่เกิดอยู่ภายในบุคคลเกิดจากความต้องการทางร่างกาย บุคคลจะแสวงหาความพอใจ เพื่อการยังชีพและความสะดวกสบายของตน

2 ข้อเรียกร้องภายนอก (External Demands) ข้อเรียกร้องภายนอกที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคลมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางสังคมซึ่งเกิดจากการที่อยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในสังคม

เฟรนส์ (บังอร ชูพงศ์. 2539 : 99 ; อ้างอิงจาก French. 1974) กล่าวถึงการปรับตัวว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างปกติภายใต้ข้อประกอบของสิ่งแวดล้อมที่มีความกดดัน หรือหมายถึงกระบวนการที่บุคคลพยายามจัดหรือลดสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทำให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

กิลเมอร์ (ดัชนี่ จรัสโชติพิณิจ. 2536 : 9 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1971 : 75) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับตนเองและสภาพแวดล้อม โดยจะไม่เทียบกับเกณฑ์หรือระเบียบใดๆทั้งสิ้น เป็นการรับรู้ตนเองของบุคคลแต่ละคน

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 48) ให้ความหมายของการปรับตัวว่าหมายถึง เป็นการปรับกายใจให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อมและในสถานการณ์ต่างๆอย่างมีความสุข ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะอย่างไรมันขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นการดำเนินชีวิตของคนเราย่อมจะมีอุปสรรคขัดขวางจนทำให้เกิดความเครียดจึงต้องพยายามปลดปล่อยความเครียดนั้นออกไปเพื่อเป็นการศึกษาสภาพแห่งความสมดุลของชีวิตไว้ทำให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมของตน

ชนิษฐา ปรัชญนันท์ (2538 : 17) สรุปว่า การปรับตัวเป็นความพยายามที่จะหาทางออก เพื่อผ่อนคลายความคับข้องใจ ความตึงเครียด ความวิตกกังวลต่าง ๆ ให้น้อยลง เมื่อบุคคลต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคขัดขวาง เพื่อช่วยให้เกิดการตอบสนองความต้องการของบุคคล เป็นการรักษาสภาพแห่งความสมดุลย์ของชีวิตไว้ และรวมถึงการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ครอบครัว สังคม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เสาวนีย์ หงษ์ทอง (2539 : 24) สรุปว่าการปรับตัวเป็นกระบวนการทางสังคมและจิตวิทยาที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

สุชา จันทรเอม (2539 : 135) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึงกระบวนการที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆในสิ่งแวดล้อมของเขา มนุษย์ทุกคนต้องมีการปรับตัวราบเท่าที่ยังมีชีวิตแก้ปัญหาเพื่อความสำเร็จในการทำงานหาเลี้ยงชีพสนองความต้องการทั้งทางกาย ใจ สังคม

วารุณี แจ่มกระจาย (2540 : 15) สรุปไว้ว่าการปรับตัว หมายถึงสภาพจิตใจของคนเราที่ประสบและรับรู้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมรอบข้างในระดับจิตสำนึก อันได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพและพัฒนาการทางร่างกาย ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านสังคม ด้านการปรับตัวทางอารมณ์และส่วนตัว ปัญหาด้านการเงินและอนาคตรวมถึงการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป

ดวงเดือน มุลประดับ (2543 : 31) กล่าวไว้ว่าการปรับตัว หมายถึงพฤติกรรมตอบสนองของวัยรุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองและสิ่งแวดล้อมของตนเอง โดยมีการแสดงออกใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายและสรีระ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่และด้านการพึงพาระหว่างกัน

ธัญชนก ศิริสุขชัยวุฒิ (2542 : 46) กล่าวสรุปไว้ว่า การปรับตัวหมายถึงการที่บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองยอมรับและปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอารมณ์ ปัญหาด้าน

บุคลิกภาพ ปัญหาด้านความต้องการของตนเอง เพื่อให้สามารถอยู่สภาพแวดล้อมนั้นๆได้อย่างมีความสุขปราศจากความคับข้องใจ

สุรพล อินทุราหม (2543 : 10) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินชีวิตให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสถานการณ์ใหม่ๆ นำเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ขัดขวาง หรือต่อต้านหรือส่งเสริมต่อพฤติกรรมของบุคคล ทั้งเป็นความสามารถที่จะขจัดความคับข้องใจ หรือขัดแย้งในใจ หรือความวิตกกังวล สามารถประพฤติตนได้ตามแนวทางในสังคม สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการปรับตัวนั้นจะเกิดจากแรงผลักดันภายในคือแรงกระตุ้นหรือแรงขับ ที่เกิดจากสภาพสรีระร่างกายและประสบการณ์จากสังคมที่ผ่านการเรียนรู้ กับแรงผลักดันภายนอก ซึ่งได้แก่สิ่งแวดล้อมและสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

อลิสซา ชัยเทียนทอง (2544 : 48) กล่าวสรุปไว้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเป็นคนที่มีความรู้สึกนึกคิดและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง โดยจะมีลักษณะคือมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวของตัวเอง เห็นคุณค่าของตนเอง มีความเป็นอิสระเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีจิตใจ อารมณ์ที่มั่นคง สามารถที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ เดิมกำลังความสามารถตลอดจนผสมผสานความต้องการของตัวเองกับพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสม

พิริยาภรณ์ ประเทืองเศรษฐ์ (2544 :16) สรุปไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง ลักษณะความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเพื่อสนองความต้องการของตนเองและบุคคลอื่น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและปัญหาต่าง ๆ ในสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายเกี่ยวกับการปรับตัว ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการปรับตัวหมายถึงการกระทำหรือความสามารถของบุคคลที่พยายามหาทางออกให้กับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค โดยสนองความต้องการของตนเอง ทางกาย อารมณ์ สังคม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมและในสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความสุข ซึ่งต้องอาศัยความแนบเนียน ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ใช้เหตุผลข้อดีข้อเสียมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ โดยใช้ความเฉลียวฉลาดและปัญญา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว (Adjustment)

บรอกสกี (สุรพล อินทุราหม. 2543 : 16 ; อ้างอิงจาก Brodsky. 1988 : 4) กล่าวถึงแนวทางในการปรับตัวว่า เกิดจากการปรับตัวในเรื่องทั่ว ๆ ไปทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกจากภายใน ความสามารถในการดำเนินชีวิตทางสังคม การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามความมุ่งหมายของแต่ละบุคคล

นิภา นิธยานน (2530 : 29) กล่าวถึงแนวทางในการปรับตัวว่า การที่บุคคลจะสามารถปรับตัวได้ดีนั้น ไม่ใช่เป็นผู้ปราศจากปัญหา แต่ต้องเป็นผู้เผชิญปัญหาอุปสรรคและความยุ่งยากในชีวิตอย่างมีสติ และไม่หวาดหวั่น เป็นผู้ที่พร้อมจะเผชิญกับความทุกข์และความทุกข์ในชีวิต บางครั้งแม้ว่าจะประสบชะตากรรมที่ผิดหวังและล้มเหลวแก่ชีวิต แต่ก็ยังมีความกล้าหาญดำเนินชีวิตต่อไปอย่างไม่ยอมพ่ายแพ้หรือท้อถอย

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 50) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เป็นที่พอใจแก่ตนเอง และเป็นไปตามแนวคิดของสังคมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวของบุคคลที่มีอยู่ในตัว คือ การปรับตัวภายใน (Well Adjusted) กับการปรับตัวภายนอก (Well Adapted) โดยแบ่งการปรับตัวดังนี้

1. ปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
2. ปรับให้เข้ากับสภาพดินฟ้าอากาศ
3. ปรับให้เข้ากับระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมท้องถิ่น
4. ปรับตามแนวคิดของสังคม ไม่เป็นคนขวางโลก
5. ปรับตัวให้เข้ากับตัวของตัวเอง

2.3 สาเหตุของการปรับตัว

1. แรงขับและความต้องการ (Drives and Needs) ซึ่งได้แก่ ความต้องการพื้นฐานคือ ความต้องการทางกายและความต้องการทางจิตที่จะทำให้เกิดแรงขับ เช่น ความหิวทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนแสวงหาเพื่อสนองความอยากของตน หากไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปต่าง ๆ เพื่อให้คลายความกระวนกระวายเนื่องจากความอยาก พฤติกรรมนี้เรียกว่า การปรับตัว

2. แรงกระตุ้นจากสังคมจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วหรือการที่มีสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. เจตคติ ความสนใจ จุดหมายของชีวิตของตนเองเปลี่ยนไป จำเป็นต้องปรับพฤติกรรม

2.4 จุดหมายของการปรับตัว

ไมเชนบัม (สุพล อินทุราณ. 2543 : 15 ; อ้างอิงจาก Meichenbaum .1989 : 10) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายทางจิตวิทยา ที่เกี่ยวกับการปรับตัวของมนุษย์ได้ดังนี้

1. เพื่อคาดการณ์ (Prediction) ของเหตุการณ์หรือของพฤติกรรมในอนาคต บนพื้นฐานของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2. เพื่อที่จะเข้าใจ (Understanding) คือความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและเหตุการณ์ในรูปแบบของแผนการหรือรูปแบบความคิด

3. เพื่อการควบคุม (Control) ในสถานการณ์รอบๆ ด้านจนสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อเหตุการณ์หรือพฤติกรรมได้ในที่สุด

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 50) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการปรับตัวว่า มนุษย์ต้องการอยู่ในสภาวะสมดุลระหว่างตัวเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบางครั้งสิ่งแวดล้อมก็มีอิทธิพลเหนือมนุษย์ แต่ในบางครั้งมนุษย์ก็สามารถชนะสิ่งแวดล้อมได้ การปรับตัวจึงมีความมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การปรับตัวเพื่อเอาชนะสิ่งแวดล้อม เพื่อถ่วงดุลสิ่งที่ตนยังขาดอยู่
2. ปรับตัวให้เข้าได้กับสิ่งแวดล้อม คือ ยอมตามสิ่งแวดล้อม เมื่อไม่สามารถชนะสิ่งแวดล้อมได้จึงต้องทำตัวสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ เพื่อรักษาดุลไว้

แต่ละจุดมุ่งหมายมีความสำคัญในการพัฒนาความรู้ด้านการปรับตัว การจัดการและการเลือกสรร ทำให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และก่อให้เกิดความก้าวหน้า สามารถเผชิญกับสิ่งรอบข้างได้อย่างมั่นคง ภาคภูมิใจ พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์

2.5 กระบวนการปรับตัว

เฮนเนส (อภิตยา นวลศรี. 2528 : 11 ; อ้างอิงจาก Heynes. 1958 : 5) กล่าวว่าวัฏจักรกระบวนการปรับตัวเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการที่ความต้องการจำเป็น ความตึงเครียด หรือแรงขับที่ถูกเร่งเร้าจนกว่าความต้องการจำเป็นจะได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดลดลง หรือแรงขับนั้นเบาบางหรือสิ้นสุดลง ซึ่งสามารถแบ่งกระบวนการปรับตัวออกเป็น 4 ระยะ โดยเน้นสาเหตุเป็นหลัก ดังนี้

ระยะที่ 1 มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงขับขึ้น

ระยะที่ 2 พฤติกรรมในการค้นหาหรือวิธีการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 3 บรรลุถึงเป้าหมาย

ระยะที่ 4 ความตึงเครียดลดลงไป

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 70) กล่าวถึงการปรับตัวที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคล แบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. การปรับตัวที่เรารู้ตัว (Conscious Attempt of Adjustment) สามารถปฏิบัติได้ 2 ทางคือ

1.1 เพิ่มความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเอาชนะอุปสรรคความยุ่งยากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2 เปลี่ยนเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในกรณีที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้

2. การปรับตัวที่กระทำโดยไม่รู้ตัว (Unconscious Attempt of Adjustment) เมื่อเกิดปัญหาแล้วแก้ไม่ได้ เกิดความขัดแย้ง ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน โดยหาทางออกคือใช้กลวิธีการปรับตัว เพื่อให้เกิดความสบายใจ

เกษม เฉลิมชนกิจโกศล (2543 : 18) กล่าวถึง กระบวนการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัวเป็นวิธีการไปถึงเป้าหมายอันใดอันหนึ่ง เป็นผลมาจากความต้องการหรือแรงขับ และแรงกระตุ้นจากภายในและภายนอกของมนุษย์ เป็นการเพิ่มความหมายให้มากขึ้น เพื่อเอาชนะอุปสรรคความยุ่งยากต่าง ๆ หรือไม่ก็เปลี่ยนเป้าหมายใหม่ หากเห็นว่าเป้าหมายอันนั้นสูงเกินไป ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ หรือพยายามหาทางออกอย่างอื่น โดยใช้กลไกทางจิต เพื่อให้เกิดความสบายใจ

2.6 ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี

เฮอร์ลอค (ดัชนี จรัสโชติพิณิต. 2536 : 22 ; อ้างอิงจาก Hurlock. 1978 : 260) ให้ความหมายของการปรับตัวที่ดี จะต้องประกอบด้วย

1. มีการแสดงออกที่เหมาะสมเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

2. สามารถปฏิบัติตัวเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ใหญ่กว่าหรือเพื่อน ๆ

3. มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลต่าง ๆ ต่อการเข้าร่วมสังคมและต่อบทบาทของตนเองในสังคม

4. มีความพึงพอใจในบทบาทของตนเองทั้งในการเป็นผู้นำและผู้ตาม

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 65) กล่าวว่า บุคคลที่ปรับตัวได้ดี จะเป็นบุคคลที่รักษาสมดุลทางอารมณ์เป็นอย่างมาก โดยยึดหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. หลักแห่งความเป็นจริง (Realism) จะต้องยอมรับถึงหลักความจริง ก่อนทำต้องคิดพิจารณารอบคอบจึงจะตัดสินใจทำลงไป

2. หลักแห่งความมีใจกล้าพอ (Commitment) พร้อมทั้งเผชิญปัญหาข้อขัดแย้ง โดยไม่กลัวความยากลำบาก

3. มีการยอมรับตนเอง (Self – Concept) มีเป้าหมายและเข้าใจตนเอง ยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

นิภา นิธยาน (2530 : 13 – 14) กล่าวถึง บุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญกับอุปสรรคปัญหาด้วยความเข้มแข็ง ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นได้ และแก้ไขปัญหาด้วยความมีสติ โดยไม่ยอมพ่ายแพ้หรือท้อถอย

ดัชนี จรัสโชติพิณิต (2536 : 22 – 23) กล่าวสรุปว่า บุคคลที่ปรับตัวได้ดี จะเป็นบุคคลที่สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยปราศจากความขัดแย้งในใจ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม

ชุกติย์ ปานปรีชา (2531 : 500 – 501) กล่าวถึง บุคคลที่ปรับตัวได้ดีมีผลดังนี้

1. ทำให้ชีวิตอยู่รอดปลอดภัย เมื่ออยู่ในสถานการณ์อันตราย หรือมีภัยพิบัติต่าง ๆ
2. ทำให้ดำเนินไปอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในชีวิต สามารถสนองตอบความต้องการของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อม
3. ทำให้มีบุคลิกภาพดีในอนาคต เป็นการปรับตัวในแต่ละวัย ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความสามารถในการปรับตัวได้ดีในอนาคตจะเป็นรากฐานที่ดี และความมั่นคงต่อบุคลิกภาพต่อไปเมื่อเป็นผู้ใหญ่
4. ขจัดความไม่สบายใจ ความเครียด ความคับข้องใจ ให้หมดไปได้

กฤษฎา ศักดิ์ศรี (2534 : 451) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีการปรับตัวได้ดีจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่สังคมยอมรับ
2. เป็นบุคคลที่รู้จักตนเอง และเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง
3. เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์
4. เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จทั้งการงาน อาชีพ และชีวิตส่วนตัว
5. เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. เป็นบุคคลที่สามารถจะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคใด ๆ ด้วยความสงบเยือกเย็น
7. สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ราบรื่น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวดังกล่าวพอสรุปได้พอสังเขปดังนี้

1. มีความเข้าใจในตนเอง และรู้จักตนเองและยอมรับในตนเอง
2. มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่เหมาะสม
3. ประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
4. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้
5. มีความมั่นใจในตนเอง
6. ปรับตัวให้เข้าทุกสถานการณ์ได้
7. มองโลกในแง่ดี

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ในเรื่องของการปรับตัวนั้น แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดี บางคนปรับตัวได้ไม่ดี ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคล สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ โดยการปรับตัวนั้นถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ที่จะรักษาสภาพแห่งความสมดุลของชีวิตไว้

2.7 การปรับตัวในการทำงาน

ในการดำเนินชีวิตเมื่อบุคคลที่จบการศึกษาแล้วก็ต้องเข้าสู่วิถีชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินชีวิตของบุคคล เพราะนอกจากงานจะเป็นเครื่องบ่งชี้สถานะทางสังคมของบุคคลแล้ว งานยังเป็นแหล่งพบปะทางสังคม และบุคคลไม่ได้ให้คุณค่ากับการทำงานเพียงเพราะ

เหตุผลทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่บุคคลตระหนักว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตส่วนหนึ่ง ถ้าไม่ได้ทำงานหรือทำเพียงเล็กน้อยก็เท่ากับชีวิตขาดสิ่งสำคัญไป มีชีวิตที่ไม่เต็ม (สุภาพรรณ โคตรจรัส . 2525 : 351) ดังนั้นในการเริ่มต้นเข้าสู่ชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ทำงานมาแล้วก็ตาม สิ่งที่คุณจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานก็คือ การปรับตัวในการทำงาน ทั้งปรับตัวให้เข้ากับงานที่ตนต้องทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการปรับตัวในการทำงานนั้นแต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกันออกไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดีและบางคนปรับตัวได้ไม่ดีนัก

ในเรื่องของการปรับตัวในการทำงานนั้น แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดี บางคนปรับตัวได้ไม่ดี และบุคคลใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น มีสถานการณ์ 2 ประการคือ (อุบลรัตน์ เฟิงสถิตย์. 2524 : 330)

1. สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของคนประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังงานอาชีพนั้นอย่างจริงจัง โดยไม่มีการคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นไปในครอบครัวของตนจะพากเพียรและพยายามทำงานให้ดีที่สุดทั้งปริมาณและคุณภาพซึ่งมักจะพบในวัยรุ่นตอนต้น

2. ความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Satisfaction) เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ลักษณะงานที่สำคัญของความพอใจในงานไม่ได้ หมายถึง เฉพาะความพอใจของตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นความพอใจของบุคคลในครอบครัวด้วย ลักษณะความพอใจในงานจะมีความแตกต่างออกไปในแต่ละบุคคล

ดัชนี จรัสโชติพิณิต (สุรพล อินทุราม. 2543:19 ; อ้างอิงจาก ดัชนี จรัสโชติพิณิต. 2536) สรุปแบบแผนและลักษณะของการปรับตัวนั้นได้ว่า จะมีอยู่ 2 แบบแผนใหญ่ คือ การปรับตัวที่ปราศจากศิลปะและการปรับตัวที่มีการปรับให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับปัญหาหรือสภาวะการณ์ โดยมีลักษณะการปรับตัว คือ การปรับตัวที่ไม่สมดุลย์ ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลนั้น จะประสบผลสำเร็จแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับประสพการณ์ความชัดเจนในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ผู้อื่นและปัญหาที่ประสบอยู่ นอกจากนี้ ดัชนียังได้กล่าวถึงกลไกในการปรับตัว (Adjustment Mechanism) หรือที่บางคนอาจเรียกว่า กลไกในการป้องกันตนเองก็ได้ (Defense Mechanism) ว่าจะมีในมนุษย์ทุกคน แต่การใช้นั้นก็แล้วแต่สถานการณ์และก็ขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญการใช้กลไกนี้มากเกินไปจนถึงขั้นไม่รู้ตัวหรือใช้ตลอดเวลาจะทำให้ผู้นั้นอยู่ในสภาพจิตเสื่อมได้ กลไกนี้เป็นกลไกตามธรรมชาติใช้ในการปกป้องตัวเองให้ปลอดภัยจากอันตรายทั้งที่เป็นอันตรายจริงและคิดว่ามีอันตราย

สรุปได้ว่า บุคคลที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีนั้น มีผลต่อความสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจในงาน ตรงกันข้าม หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้ดี ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไม่มีความเชื่อมั่น เครียด วิตกกังวล ดังเช่นที่ (Coopersmith & Marshall. 1976) พบว่าปัจจัยที่มีผลคุกคามต่อการทำงานบุคคลได้แก่งานที่มากเกินไป บทบาทที่สับสน ความขัดแย้งในบทบาทสภาวะการทำงานไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูงความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ผู้ร่วมงานเป็นต้น จึงเห็นได้ว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

2.8 ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน

ดาร์วิส และ ลอฟควิสต์ (สรุป อินทรากรม. 2543 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Dawis and Lofquist. 1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบไปด้วยความหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1. “ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์การ ” หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์การ

2. “ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล ” หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงาน และมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจตามความจำเป็นด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง

สรุป จึงกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความสามารถปรับตัวในการทำงานได้มักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้น ๆ ทำให้นั้นมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ มักเป็นผู้ที่ขาดความพอใจในงานที่ทำ คิดว่างานที่ไม่เหมาะสมกับตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอหรือตัดสินใจไม่ได้ว่าจะเลือกอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตไม่มั่นใจในตนเอง

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์ (2524 : 329) กล่าวถึงการปรับตัวในการประกอบอาชีพหรือการปรับตัวด้านอาชีพ (Vocational Adjustment) ประกอบด้วยการปรับตัวในด้านการทำงานของตน การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างหรือหัวหน้า รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป การปรับตัวของผู้ที่มาทำงานใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกฝนหรือคำชี้แนะเกี่ยวกับงานต่าง ๆ อย่างมากมาย นอกจากนี้ถ้าบุคคลใดไม่ได้รับการเตรียมตัวหรือศึกษางานในอาชีพนั้นมาก่อน ก็จะทำให้ได้รับความยากลำบากในการฝึกทักษะหรือหากได้รับการฝึกฝนมาแล้ว ก็จะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จด้านอาชีพการงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

สุภาพรรณ โคตรจรัส (2525 : 352-353) กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานว่า คือ ความมั่นคงในงาน โดยอาชีพที่บุคคลเลือก จะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะมีแนวโน้มที่จะว่างงานได้ง่าย หรือโอกาสว่างงานมีน้อย อาชีพบางอาชีพเป็นที่ต้องการ เป็นความจำเป็นในสังคม ผู้ที่ยึดอาชีพเหล่านี้ย่อมมีโอกาสก้าวหน้าอย่างมั่นคงได้มาก และมีโอกาสตกงานน้อย ฉะนั้นงานจึงมีผลต่อหลักฐานและความมั่นคงในชีวิตของบุคคลซึ่งมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตทุกด้านทั้งการปรับตัวด้านอารมณ์ สังคม การปรับตัวในชีวิตสมรสและชีวิตครอบครัว

ดังนั้น การปรับตัวในการทำงานนั้น คือความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาการปรับตัวในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. การปรับตัวกับงานที่ทำโดยพิจารณาจาก

- ความพึงพอใจในงาน
- ความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ทำ
- ความทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมายของงาน
- สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะที่ต้องทำงานได้
- การยอมรับตนเองเชื่อมั่นในความสามารถของตนในงานที่ทำ

2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับโดยพิจารณาจาก
 - ปฏิบัติตนภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของที่ทำงานได้
 - ยอมรับในระเบียบซึ่งสามารถปฏิบัติในที่ทำงานได้
 - ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงานได้
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจาก
 - ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้
 - ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

เพศกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

มูเลนแคมป์ และเซเลส (เพยาร์ ผลภาค. 2539 : 71 ; อ้างอิงจาก MuhlenKamp and Sayles.1986) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและการดูแลสุขภาพพบว่า เพศชายมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง

ซาเวอร์ (นภาพร พุ่มพฤษ. 2539 : 18 ; อ้างอิงจาก Shavor.1977 : 328 – 330) กล่าวถึงอิทธิพลที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองคือ เชื้อชาติ และเพศ โดยเพศชายมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง เพราะบทบาททางเพศของหญิงมักจะถูกกำหนดให้สิทธิบางอย่างน้อยกว่าชาย

นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม (2519 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงแตกต่างกัน

สิตา เพียรพิจิตร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า เพศ มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุรักษ์ บัณฑิตยชาติ (2542) ได้ศึกษาถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า นักเรียนชายและหญิงมีความตระหนักในคุณค่าของตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมพิศ ไชยกิจ (2536) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส พบว่านักเรียนชายและหญิงมีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

สาวิตรี ทยานศิลป์ (2544) ศึกษาอิทธิพลของครอบครัวต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น พบว่าวัยรุ่นชายมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าวัยรุ่นหญิง

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เพศมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

อายุกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

กฤษฎา ไวยวุฒิ.พ.ด.อ. (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับเกียรติภูมิแห่งตนของข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสำนักงานตำรวจสันติบาล มีเกียรติภูมิแห่งตนโดยรวมแห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอายุ

โสภณ ตระการวิจิตร (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีอายุต่างกันมีความรู้สึกเห็นคุณค่าใน ตนเองแตกต่างกัน

อนุรักษ บัณฑิตยชาติ (2542) ได้ศึกษาถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ความตระหนักในคุณค่าของตนเองจะเพิ่มขึ้นตามอายุ

สิตา เพียรพิจิตร (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า อายุมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า อายุของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

สถานภาพสมรสกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ชนิดา ราธิ (บทคัดย่อ) ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนารี เตชะโชควัฒน์ (2527) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู วินัยในตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

โสภณ ตระการวิจิตร (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าสถานภาพสมรสของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

รายได้กับการเห็นคุณค่าในตนเอง

โสภณ ตระการวิจิตร (2541) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีรายได้แตกต่างกันมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

สิตา เพียรพิจิตร (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์ (2544) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ใหญ่ตอนต้น : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนว่างงานและคนมีงานทำในปี 2543 พบว่า กลุ่มคนที่มีงานทำที่มีรายได้สูงจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มคนมีงานทำที่มีรายได้ต่ำ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รายได้มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า รายได้ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ระดับการศึกษากับการเห็นคุณค่าในตนเอง

โสภณ ตระการวิจิตร (2541) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

อนุรักษ์ บัณฑิตยชาติ (2542) ได้ศึกษาถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความรู้ในการตัดสินใจ หรือเลือกปฏิบัติได้ทำให้เกิดความมั่นใจ เชื่อในอำนาจการกระทำของตนเอง เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลหรือเกิดภาวะทางอารมณ์ต่าง ๆ ควบคุมตนเอง ตัดสินปัญหา ประเมินตนเองในทางมีคุณค่า

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าระดับการศึกษาของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

โสภณ ตระการวิจิตร (2541) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิตา เพียรพิจิตร (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานการทำอากาศยานกรุงเทพ พบว่า พนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ลักษณะงานกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ทาเรโน และฮัคเกอร์ (1982 : 797) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่แตกต่างกัน มักจะส่งผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลในองค์กร

โสภณ ตระการวิจิตร (2541) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีเส้นทางบินแตกต่างกันมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าลักษณะงานมีผลต่อความภูมิใจในตนเองและมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าลักษณะงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

เพศกับการปรับตัวในการทำงาน

โสภณ ชูพิชัยกุล และคนอื่น ๆ ได้อ้างถึงรายงานของNation Mental Health ซึ่งพบว่าเพศหญิงมีความทุกข์ทรมานในการปรับตัวทุก ๆ ด้านมากกว่าเพศชาย เป็นเพศที่มีความวิตกกังวล ขาดความรู้ในชีวิตสมรส และมีแนวโน้มการหวาดกลัวต่าง ๆ

พวงสร้อย วรกุล (2522) ศึกษาการเปรียบเทียบในการด้านการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นใน กทม. และจังหวัดสงขลา พบว่า เด็กชายมีปัญหาในการปรับตัวน้อยกว่าเด็กหญิง

สมศรี อู่ตระกูล (2525) ศึกษาการปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต พบว่าเพศ ไม่มีผลทำให้เกิดการปรับตัว

กุลวรรณ วิทยาวงศ์รุจิ (2536) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในและนอกชมรมผู้สูงอายุ พบว่า ข้าราชการบำนาญ ซึ่งอยู่ในชมรมและนอกชมรมที่เป็นเพศชายและหญิง มีการปรับตัวโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานด้านอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เพศมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า เพศของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

อายุกับการปรับตัวในการทำงาน

ศึกษา พาหะมา (2532) ศึกษาพัฒนาการทางสติปัญญา และการปรับตัวของนักเรียนในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า นักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล้าณรงค์ เผือกคุ้มกฤษ (2540) ศึกษาการปรับตัวของตำรวจไทยในสภาวะสังคมปัจจุบัน พบว่า อายุมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จันทนา ห่านรุ่งชโลธร (2542) ศึกษาการปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อายุของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว

เกษม เณิมธนกิจโกศล (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ไม่พบว่า อายุต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

สุรพล อินทุราม (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า อายุมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า อายุของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

สถานภาพสมรสกับการปรับตัวในการทำงาน

ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกับอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตผลทางเกษตร มุ่งศึกษาการปรับตัวทางด้านอาชีพและการปรับตัวทางด้านสังคม พบว่า สถานภาพสมรสมีผลทำให้การปรับตัวทางด้านสังคมของลูกจ้างแตกต่างกัน

สุรพล อินทุราม (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ไม่พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าสถานภาพสมรรถนั้นอาจจะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานบางอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า สถานภาพสมรรถของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยจะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

รายได้กับการปรับตัวในการทำงาน

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงานที่รายได้ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชอลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กับอุตสาหกรรมการแปรรูปผลิตผลทางเกษตร มุ่งศึกษาการปรับตัวทางด้านอาชีพและการปรับตัวทางด้านสังคม พบว่าลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างแตกต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกัน

สุเพียงเพ็ญ แดงจำ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ : บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย พบว่า พนักงานใหม่ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จันทนา ห่านรุ่งชโลธร (2542) ศึกษาการปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ารายได้ของแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รายได้มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า รายได้ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษากับการปรับตัวในการทำงาน

ชอลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กับอุตสาหกรรมการแปรรูปผลิตผลทางเกษตร มุ่งศึกษาการปรับตัวทางด้านอาชีพและการปรับตัวทางด้านสังคม พบว่าระดับการศึกษาทำให้การปรับตัวทางด้านอาชีพและสังคมของลูกจ้างแตกต่างกัน

รัชณี ดริยตรีงศ์โกศล (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับบริการจัดงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีภาคเหนือ ซึ่งผ่านการอบรมและรับบริการจัดหางาน จากกรมประชาสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการปรับตัวเข้ากับกฎ ระเบียบ และระบบการบริหารงานในโรงงานแตกต่างกัน

ดัชนิ จรัสโชติพิณิต (2536) ศึกษาพฤติกรรมของการปรับตัวของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมทอผ้า พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน

พรณิภา หวังอนุตกร (2539) ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวทางสังคม

สุรพล อินทุราม (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ระดับการศึกษาของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กับอุตสาหกรรมการแปรรูปผลิตผลทางเกษตร มุ่งศึกษาการปรับตัวทางด้านอาชีพและการปรับตัวทางด้านสังคม พบว่าลูกจ้างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ชนิษฐา ปรัชญนันท์ (2538) ศึกษาพนักงานธนาคารหญิงที่แต่งงานแล้วที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กล้าณรงค์ เผือกคุ้มกฤษณ (2540) ศึกษาการปรับตัวของตำรวจไทยในสภาวะสังคมในปัจจุบัน พบว่า จำนวนปีที่รับราชการตำรวจ ไม่มีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ไม่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าประสบการณ์ทำงานมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ประสบการณ์ทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ลักษณะงานกับการปรับตัวในการทำงาน

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ไม่พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานด้านอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม พบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิษฐา ปรัชญนันท์ (2538) ศึกษาพนักงานธนาคารหญิงที่แต่งงานแล้ว พบว่า ประสิทธิภาพของการสื่อสารในครอบครัว ความขัดแย้งบางบทบาท และตำแหน่งงาน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะงานมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน และมีงานวิจัยบางเล่มที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ลักษณะงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองกับปรับตัวในการทำงาน

จากการศึกษาของ เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า ทศนคติและการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยพนักงานจะมีความรู้สึกที่ดี เห็นคุณค่าของงาน มีความรู้ความเข้าใจในงาน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เห็นตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่คุกคามต่อจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์ (2544) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ใหญ่ตอนต้น : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนว่างงานและคนมีงานทำในปี 2543 พบว่าการสนับสนุนทางสังคมกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กันทางบวกในกลุ่มคนที่มีการทำซึ่งการได้รับการสนับสนุน ทำให้รู้คุณค่าของตนสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง

มณฑารพ (2542) กล่าวว่า การสร้างวินัยในการทำงานสามารถทำให้คนปรับตนเอง ปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยทำตามแผนอย่างเคร่งครัด ทันเวลา ทำให้เรารู้สึกดีกับตัวเองมากขึ้นมีผลทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ยังมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นมากเท่าใดเราก็จะสร้างข้อเรียกร้องกับตัวเองให้ทำได้มากยิ่งขึ้นไปอีก

โสภา (ชูพิกุลชัย) ชปิลมันน์ กล่าวว่า บุคคลที่มีสุขภาพจิตดีจะเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของสังคมปรับตัวรับสภาพปัญหา แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล สามารถเผชิญกับความยุ่งยาก ไม่เสียดุลทางจิตใจ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป จำนวน 1,210 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป ซึ่งคำนวณจากสูตร (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. 2531 : 51 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1973 : 725) สูตรที่ใช้ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างคือ

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

เมื่อ e แทนความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในกรณีต้องการให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณแล้วได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน เนื่องจากสัดส่วนของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีสัดส่วนต่างกันผู้วิจัยจึงได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามลำดับชั้น (Strata) ก่อน แล้วเลือกสุ่มหน่วยประชากรมาจากแต่ละชั้นภูมิ ในงานวิจัยนี้ประชากรใช้แยกเป็นชั้นภูมิตามลักษณะงานทั้งระดับพนักงานซึ่งแบ่งออกเป็นระดับบังคับบัญชาและปฏิบัติการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องมือ ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 22-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ แต่งงาน

☐ เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง

4. รายได้

☐ ต่ำ

☐ ปานกลาง

☐ สูง

5. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11- 15 ปี

☐ 16 ปีขึ้นไป

7. ลักษณะงาน

☐ สายวิชาชีพเทคนิค วิศวกรรมและคอมพิวเตอร์

☐ สายการขาย การตลาดและบริการลูกค้า

☐ สายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ธุรการและอื่น ๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

เป็นแบบสอบถามซึ่ง นภาพร พุ่มพฤษ (2529) ได้สร้างขึ้นตามแนวของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith Self – Esteem Inventory) โดยแบบวัดนี้ครอบคลุมนิยามของการเห็นคุณค่าในตนเอง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวก และข้อความที่มีความหมายทางลบโดยมีข้อความให้ผู้ตอบได้พิจารณาพร้อมกับคำตอบที่แสดงความเข้ม เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เป็นระดับขึ้นไป 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ไปจนถึง “ไม่จริงเลย”

ตัวอย่างแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
<u>ข้อความทางลบ</u> (0) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณค่าตนเองประสบความสำเร็จ ล้มเหลวบ่อยครั้ง (00) ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองไม่มีค่าเลย (000) เป็นการยากสำหรับข้าพเจ้าในการผูกมิตรกับผู้อื่น					
<u>ข้อความทางบวก</u> (0) ข้าพเจ้าพอใจ ในความสามารถของตนเอง (00) ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงแจ่มใสเสมอ (000) ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือผู้อื่น					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก (Positive)		ข้อความเชิงลบ (Negative)	
จริงที่สุด	5 คะแนน	จริงที่สุด	1 คะแนน
จริงมาก	4 คะแนน	จริงมาก	2 คะแนน
มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	3 คะแนน	มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	3 คะแนน
จริงน้อย	2 คะแนน	จริงน้อย	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	1 คะแนน	ไม่จริงเลย	5 คะแนน

การประเมินระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยใช้คะแนนรวมของคำตอบ 40 ข้อ ซึ่งมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 40 – 200 ผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 10) ดังนี้

- 1.00-1.49 หมายถึง ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับต่ำสุด
- 1.50-2.49 หมายถึง ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับต่ำ

- 2.50-3.49 หมายถึง ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับปานกลาง
- 3.50-4.49 หมายถึง ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับสูง
- 4.50-5.00 หมายถึง ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับสูงมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจค่อนข้างมาก รู้สึกเฉย ๆ ไม่ค่อยพึงพอใจ ไม่พึงพอใจมากที่สุด ซึ่งพิจารณาจากแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคม 3 แหล่งด้วยกันคือ

- 1. ด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-12
- 2. ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 13-24
- 3. ด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 25-36

ตัวอย่างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
<u>ข้อความทางลบ</u> (0) การเรียนรู้งานใหม่ทำให้ยุ่งยากใจ (00) ข้าพเจ้าไม่ค่อยถนัดในการวิเคราะห์งาน (00)ข้าพเจ้ายังต้องทำงานปัจจุบันอยู่ ทั้ง ๆ ที่ไม่ชอบเลย <u>ข้อความทางบวก</u> (0) งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม กับความสามารถของข้าพเจ้า (00) ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้าสำเร็จ (000) ข้าพเจ้ามีความชำนาญในงานที่ รับผิดชอบ					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก (Positive)		ข้อความเชิงลบ (Negative)	
จริงที่สุด	5 คะแนน	จริงที่สุด	1 คะแนน
จริงมาก	4 คะแนน	จริงมาก	2 คะแนน
มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	3 คะแนน	มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	3 คะแนน
จริงน้อย	2 คะแนน	จริงน้อย	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	1 คะแนน	ไม่จริงเลย	5 คะแนน

การประเมินการปรับตัวโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับใดนั้น ใช้หลักการแบบอิงเกณฑ์ ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 10) โดยแบ่งดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง	ในระดับต่ำสุด
1.50-2.49	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง	ในระดับต่ำ
2.50-3.49	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง	ในระดับปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง	ในระดับสูง
4.50-5.00	หมายถึง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง	ในระดับสูงมาก

ขั้นตอนในการสร้างแบบเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงาน
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยปรับปรุงจาก นภาพร พุ่มพฤษ (2529) ได้สร้างขึ้นตามแนวของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith Self - Esteem Inventory) จำนวน 40 ข้อ และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน โดยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของเกษม เจริญระณีกโกศล (2543) จำนวน 36 ข้อ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
4. นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บจริง จำนวน 30 คน นำคำตอบที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธี Item - total Correlation ข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปใช้เป็นแบบสอบถามจริง
5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ผลดังนี้
 - 5.1 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้ความเชื่อมั่น เท่ากับ .9346
 - 5.2 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ได้ความเชื่อมั่น เท่ากับ .9090

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามที่มีความเรียบร้อยสมบูรณ์มาตรวจตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

4. นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic for the Social Science : SPSS/PC) ซึ่งวิเคราะห์ผลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.1 การหาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่มีระบบการให้คะแนนเป็นแบบจัดอันดับ หรือมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125 –126)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบต่อรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

3.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยใช้สูตรหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าเอฟ (F-distribution)
P	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกของค่าความแปรปรวนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Mean Square)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การเสนอค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน และการเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงาน

ตอนที่ 2 การเสนอผลการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 3 การเสนอผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 4 การเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การเสนอค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย และการเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงาน

1.1 การเสนอค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ผลปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน(คน) และร้อยละของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน

ปัจจัยทางชีวสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	30
หญิง	210	70
2. อายุ		
22 – 30 ปี	39	13
31 – 40 ปี	144	48
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	117	39
3. สถานภาพสมรส		
โสด	120	40
สมรส	166	55.3
หม้ายหรือหย่าร้าง	14	4.7
4. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	38	12.7
10,001 – 20,000 บาท	174	58.0
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	88	29.3
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	29.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	212	70.7

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยทางชีวสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 5 ปี	25	8.3
6 – 10 ปี	63	21.0
11 – 15 ปี	103	34.3
16 ปี ขึ้นไป	109	36.3
7. ลักษณะงาน		
สายวิชาชีพเทคนิค วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์	64	21.3
สายการขาย การตลาด และบริการลูกค้า	18	6.0
สายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุมชนและอื่นๆ	218	72.7

จากตาราง 1 พบว่าพนักงานที่ศึกษารั้วนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 300 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70 เพศชาย ร้อยละ 30 เป็นพนักงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39 และ 22-30 ปี ร้อยละ 13 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพการสมรส เป็นพนักงานที่แต่งงานแล้ว ร้อยละ 55.3 โสด ร้อยละ 40 และหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 4.7 สำหรับพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาท ขึ้นไป มีมากที่สุด ร้อยละ 29.3 และมีน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 12.7 พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 70.7 ส่วนในด้านประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด ร้อยละ 36.3 และมีน้อยที่สุด ร้อยละ 8.3 คือ 1-5 ปี ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะงานในสายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุมชนและอื่นๆ ร้อยละ 72.7 รองลงมา ได้แก่ สายวิชาชีพ วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 21.3 และสายการขาย การตลาด และบริการลูกค้า ร้อยละ 6.0

1.2 การเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	คะแนนเฉลี่ย รายชื่อ	ระดับ
1. การเห็นคุณค่าในตนเอง	152.20	16.56	3.80	สูง
2. การปรับตัวในการทำงาน	127.01	13.71	3.53	สูง
2.1 การปรับตัวกับงานที่ทำ	41.12	5.46	3.43	ปานกลาง
2.2 การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และ กฎระเบียบข้อบังคับ	41.60	5.52	3.47	สูง
2.3 การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	44.30	5.61	3.69	สูง

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยแล้ว มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.80 และการปรับตัวในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.53 ส่วนการปรับตัวในรายด้านได้แก่การปรับตัวกับงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.43 การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.47 และ 3.69 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การเสนอผลการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน

2.1 การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชาย และหญิง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า "พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน" ผลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชาย และหญิง

การเห็นคุณค่าในตนเอง	N	$\bar{X}$	SD	t	P
ชาย	90	146.78	16.90	-.77	.44
หญิง	210	148.37	16.12		

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชาย และหญิง มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 1

2.2 การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 4 และ5

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน

อายุ	N	$\bar{X}$	SD
22 – 30 ปี	39	146.36	13.95
31 – 40 ปี	144	146.58	16.18
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	117	150.03	17.17

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่า อายุ 31-40 ปี และ 22-30 ปี เท่ากับ 150.03, 146.58 และ146.36 ตามลำดับ

ตาราง 5 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	873.53	436.77	1.64	.19
ภายในกลุ่ม	297	79035.06	266.11		
รวม	299	79908.58			

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2

2.3 การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 6 และ 7

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	SD
โสด	120	145.19	15.74
แต่งงาน	166	149.78	16.68
หม้ายหรือหย่าร้าง	14	148.71	15.25

จากตาราง 6 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพแต่งงาน มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่า สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง และสถานภาพโสด เท่ากับ 149.78, 148.71 และ 145.19 ตามลำดับ

ตาราง 7 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1474.39	737.19	2.79	.06
ภายในกลุ่ม	297	78434.20	264.08		
รวม	299	79908.59			

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3

2.4 การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 8, 9 และ 10

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน

รายได้	N	$\bar{X}$	SD
ต่ำ	38	150.58	13.32
ปานกลาง	174	149.88	16.25
สูง	88	157.49	17.35

จากตาราง 8 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้สูง มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงที่สุด คือ 157.49 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ต่ำ คือ 150.58 และพนักงานที่มีรายได้ปานกลาง มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำที่สุด คือ 149.88

ตาราง 9 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	3498.28	1749.141	6.62**	.00
ภายในกลุ่ม	297	78457.72	264.67		
รวม	299	81956.00			

**P < .01

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 4 และได้้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่

รายได้	$\bar{X}$	ปานกลาง	ต่ำ	สูง
		149.88	150.58	157.49
ปานกลาง	149.88	-	.70	7.61*
ต่ำ	150.58	-	-	6.91*
สูง	157.49	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้สูงมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำและปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

การเห็นคุณค่าในตนเอง	N	$\bar{X}$	SD	t	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	151.56	16.85	2.52**	.01
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป	212	146.37	15.93		

**P < .01

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 5

2.6 การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 12, 13 และ 14

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{X}$	SD
1 – 5 ปี	25	149.84	13.16
6 – 10 ปี	63	145.49	14.98
11 – 15 ปี	103	144.88	16.53
16 ปี ขึ้นไป	109	151.68	16.94

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองมากที่สุด เท่ากับ 151.68 รองลงมาคือ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 149.84 และ 145.49 ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 144.88

ตาราง 13 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	2953.12	984.37	3.79**	.01
ภายในกลุ่ม	296	76955.47	259.99		
รวม	299	79908.59			

**P < .01

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 6 และได้้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน		11 – 15 ปี	6 – 10 ปี	1 – 5 ปี	16 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	144.88	145.49	149.84	151.68
11 – 15 ปี	144.88	-	.61	4.96	6.80*
6 – 10 ปี	145.49	-	-	4.35	6.19*
1 – 5 ปี	149.84	-	-	-	.84
16 ปี ขึ้นไป	151.68	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 14 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี กับ 6 - 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 7 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 15 และ 16

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน

ลักษณะงาน	N	$\bar{X}$	SD
1. สายวิชาชีพเทคนิค วิศวกรรม และ คอมพิวเตอร์	64	146.75	15.96
2. สายการขาย การตลาด และบริการลูกค้า	18	146.78	17.55
3. สายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุมชน และอื่นๆ	218	148.32	16.42

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานในสายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุมชน และอื่นๆ มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเอง มากที่สุด เท่ากับ 148.32 รองลงมา คือ สายการขาย การตลาด และบริการลูกค้า และสายวิชาชีพเทคนิค วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเอง เท่ากับ 146.78 และ 146.75 ตามลำดับ

ตาราง 16 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	145.95	72.98	.272	.76
ภายในกลุ่ม	297	79762.63	268.56		
รวม	299	79908.58			

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 7

ตอนที่ 3 การเสนอผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน

3.1 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 8 ที่ว่า "พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน" ผลปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง

การปรับตัวในการทำงาน	ชาย (N = 90)		หญิง (N = 26)		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	42.20	5.72	40.65	5.30	2.26*	.02
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ	42.26	5.93	41.31	5.32	1.36	.18
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	44.27	5.71	44.31	5.58	-.06	.95
การปรับตัวในการทำงานรวม	128.72	14.24	126.28	13.44	1.42	.16

*P < .05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 8 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง การปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง

3.2 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 9 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 18, 19 และ 20

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	22 – 30 ปี (N = 39)		31 – 40 ปี (N = 144)		> 40 ปี (N = 117)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	41.64	5.10	40.50	5.39	41.70	5.63
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และ กฎระเบียบข้อบังคับ	40.33	4.69	41.34	5.41	42.33	5.84
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	45.28	5.26	43.42	5.03	45.04	6.25
การปรับตัวในการทำงานรวม	127.26	11.19	125.26	13.18	129.08	14.88

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวโดยรวมมากที่สุด เท่ากับ 41.70 42.33 และ 129.08 ตามลำดับ ส่วนคะแนนเฉลี่ยที่มากที่สุดของการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือ พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี เท่ากับ 45.28

ตาราง 19 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	105.41	52.71	1.77	.17
	ภายในกลุ่ม	297	8819.50	29.69		
	รวม	299	8124.92			
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	135.20	67.60	2.24	.11
	ภายในกลุ่ม	297	8968.99	30.19		
	รวม	299	9104.19			

ตาราง 19 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	212.75	106.38	3.44*	.03
	ภายในกลุ่ม	297	9195.84	30.96		
	รวม	299	9408.59			
การปรับตัวในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	941.25	470.63	2.53	.08
	ภายในกลุ่ม	297	55255.72	186.05		
	รวม	299	56196.97			

*P < .05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 9 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่พบความแตกต่าง และได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

การปรับตัวในการทำงาน	อายุ	31 – 40 ปี > 40 ปี 22 – 30 ปี		
		$\bar{X}$	43.42	45.04 45.28
การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	31-40 ปี	43.42	-	1.62* 1.86*
	> 40 ปี	45.04	-	- .24
	22-30 ปี	45.28	-	- -

จากตาราง 20 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีและอายุ 22-30 ปี มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 10 ที่ว่า "พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน" ผลปรากฏดังตาราง 21, 22 และ 23

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	โสด (N = 120)		แต่งงาน (N = 166)		หม้าย, หย่าร้าง (N = 14)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	40.53	5.43	41.28	5.38	44.21	5.91
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	40.83	5.10	41.98	5.75	44.14	5.38
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	43.66	4.67	44.66	6.20	45.43	5.42
การปรับตัวในการทำงานรวม	125.02	12.68	127.88	14.45	133.79	10.37

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานโดยรวม และการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพแต่งงานและโสด ตามลำดับ

ตาราง 22 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	179.44	89.72	3.05*	.04
	ภายในกลุ่ม	297	8745.48	29.45		
	รวม	299	8924.92			
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	181.76	90.88	3.03*	.05
	ภายในกลุ่ม	297	8922.44	30.04		
	รวม	299	9104.20			

ตาราง 22 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	89.07	622.53	1.42	.24
	ภายในกลุ่ม	297	9319.53	185.02		
	รวม	299	9408.60			
การปรับตัวในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1245.06	622.53	3.365*	.03
	ภายในกลุ่ม	297	54951.91	185.02		
	รวม	299	56196.97			

*P < .05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่

การปรับตัวในการทำงาน	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	แต่งงาน	หม้าย, หย่าร้าง
			40.53	41.28	44.21
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	โสด	40.53	-	.74	3.68*
	แต่งงาน	41.28	-	-	2.94
	หม้าย, หย่าร้าง	44.21	-	-	-
		$\bar{X}$	40.83	41.98	44.14
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ	โสด	40.83	-	1.11	3.32*
	แต่งงาน	41.98	-	-	2.20
	หม้าย, หย่าร้าง	44.14	-	-	-
		$\bar{X}$	125.02	127.88	133.79
การปรับตัวในการทำงานรวม	โสด	125.02	-	2.86	8.77*
	สมรส	127.88	-	-	5.91
	หม้าย, หย่าร้าง	133.79	-	-	-

จากตาราง 23 พบว่า การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้างมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวกับงานที่ทำ และการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 11 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 24, 25 และ 26

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	ต่ำ (N = 38)		ปานกลาง (N = 174)		สูง (N = 88)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	42.29	5.20	40.13	5.24	42.57	5.64
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	40.79	5.22	41.03	5.14	42.07	6.12
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	44.66	5.35	43.44	5.32	45.86	5.97
การปรับตัวในการทำงานรวม	127.74	11.78	124.58	12.75	131.50	15.20

จากตาราง 24 พบว่าพนักงานที่มีรายได้สูง มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด คือ ทั้งรายด้านและโดยรวมมากที่สุด เท่ากับ 131.50 42.57 42.07 45.86 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีรายได้ปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปรับตัวในการทำงานโดยรวมน้อยที่สุด คือ 40.13 43.44 และ 124.58 ตามลำดับ และพนักงานที่มีรายได้ต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับน้อยที่สุดคือ 40.79

ตาราง 25 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	408.29	204.15	7.12**	.00
	ภายในกลุ่ม	297	8516.63	28.68		
	รวม	299	8984.92			
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	271.43	135.12	4.56*	.01
	ภายในกลุ่ม	297	8832.76	29.74		
	รวม	299	9124.20			
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	353.15	176.58	5.79**	.00
	ภายในกลุ่ม	297	9055.45	30.49		
	รวม	299	9408.60			
การปรับตัวในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2925.74	975.25	7.85**	.00
	ภายในกลุ่ม	297	53271.23	179.97		
	รวม	299	56196.97			

**P < .01

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมและการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่

การปรับตัวในการทำงาน	รายได้	$\bar{X}$	ปานกลาง 40.13	ต่ำ 42.29	สูง 42.57
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	ปานกลาง	40.13	-	2.16*	2.44*
	สูง	42.57	-	-	.28
	ต่ำ	42.29	-	-	-
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ			ต่ำ 40.79	ปานกลาง 41.03	สูง 42.07
	ต่ำ	40.79	-	.24	2.28*
	ปานกลาง	41.03	-	-	2.24*
	สูง	42.07	-	-	-
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา			ปานกลาง 43.44	ต่ำ 44.66	สูง 45.86
	ปานกลาง	43.44	-	1.23	2.44*
	ต่ำ	44.66	-	-	1.21
	สูง	45.86	-	-	-
การปรับตัวในการทำงานรวม			ปานกลาง 124.58	ต่ำ 127.74	สูง 131.50
	ปานกลาง	124.58	-	3.16	6.92*
	ต่ำ	127.74	-	-	3.76
	สูง	131.50	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของรายได้เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ปานกลาง มีการปรับตัวกับงานที่ทำต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำและสูง ส่วนพนักงานที่มีรายได้สูงมีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง และพนักงานที่มีรายได้ปานกลาง มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการปรับตัวในการทำงานโดยรวมต่างจากพนักงานที่มีรายได้สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.5 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 12 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 88)		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (N = 212)		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	41.89	5.81	40.80	5.29	1.58	.12
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ	41.84	5.84	41.50	5.39	.49	.62
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	45.89	4.79	43.64	5.80	3.21**	.00
การปรับตัวในการทำงานรวม	129.61	13.07	125.93	13.85	2.13*	.03

**P < .01

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ และด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่พบความแตกต่าง

3.6 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 13 ที่ว่า "พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน" ผลปรากฏดังตาราง 28, 29 และ 30

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	1 – 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	(N = 25)		(N = 63)		(N = 103)		(N = 109)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	42.20	5.13	41.17	5.59	39.83	5.26	42.06	5.48
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	41.28	5.40	40.60	4.69	41.63	5.41	42.78	5.94
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	45.28	3.86	43.98	4.92	42.89	5.66	45.57	5.99
การปรับตัวในการทำงานรวม	128.80	10.56	125.76	12.23	123.75	13.21	130.40	14.88

จากตาราง 28 พบว่า ในด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 42.20 ส่วนในด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการปรับตัวในการทำงานโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 42.78 45.57 และ 130.40 ตามลำดับ

ตาราง 29 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	297.31	99.10	3.40*	.02
	ภายในกลุ่ม	297	8627.60	29.15		
	รวม	299	8927.91			
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	250.44	83.48	2.79*	.04
	ภายในกลุ่ม	297	8853.75	29.91		
	รวม	299	9104.19			

ตาราง 29 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	411.61	137.20	4.51**	.00
	ภายในกลุ่ม	297	8996.98	30.39		
	รวม	299	9408.59			
การปรับตัวในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2529.87	843.29	4.65**	.00
	ภายในกลุ่ม	297	53667.10	181.31		
	รวม	299	56196.97			

*P < .05 , **P < .01

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 13 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานที่ทำและการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่

การปรับตัวในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	11 – 15 ปี	6 – 10 ปี	16 ปีขึ้นไป	1 – 5 ปี
			39.83	41.17	42.06	42.20
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	11 – 15 ปี	39.83	-	1.35	2.23*	2.37*
	6 – 10 ปี	41.17	-	-	.88	1.03
	16 ปีขึ้นไป	42.06	-	-	-	.14
	1 – 5 ปี	42.20	-	-	-	-
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ		$\bar{X}$	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	1 – 5 ปี	16 ปีขึ้นไป
			40.60	41.28	41.63	42.78
			-	.43	.25	1.75*
			-	-	.68	2.18*
		$\bar{X}$	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	1 – 5 ปี	16 ปีขึ้นไป
			40.60	41.28	41.63	42.78
			-	-	-	1.50
			-	-	-	-

ตาราง 30 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	11 – 15 ปี	6 – 10 ปี	1 – 5 ปี	16 ปีขึ้นไป
			42.89	43.98	45.32	45.57
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วม งาน และผู้บังคับบัญชา	11 – 15 ปี	42.89	-	1.09	2.43*	2.68*
	6 – 10 ปี	43.98	-	-	1.34	1.58
	1 – 5 ปี	45.32	-	-	-	.25
	16 ปีขึ้นไป	45.57	-	-	-	-

การปรับตัวในการทำงาน		$\bar{X}$	11 – 15 ปี	6 – 10 ปี	1 – 5 ปี	16 ปีขึ้นไป
			123.75	125.76	128.80	130.40
รวม	11 – 15 ปี	123.75	-	2.01	5.05	6.66*
	6 – 10 ปี	125.76	-	-	3.04	4.64*
	1 – 5 ปี	128.80	-	-	-	1.60
	16 ปีขึ้นไป	130.40	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 30 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี กับ 1 – 5 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป กับ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 14 ที่ว่า “พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 30, 31 และ 32

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	สายเทคนิค วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ (N = 64)		สายการขาย การตลาด และ บริการลูกค้า (N = 18)		สายการบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ธุรการ (N = 218)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	42.70	5.99	41.61	5.53	40.61	5.22
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	42.45	5.66	42.00	6.32	41.31	5.40
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	43.69	5.33	45.00	5.98	44.42	5.67
การปรับตัวในการทำงานรวม	128.84	13.95	128.61	15.59	126.34	13.48

จากตาราง 31 พบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานในสายเทคนิค วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวโดยรวมมากที่สุด เท่ากับ 42.70 42.45 และ 128.84 ตามลำดับ ส่วนพนักงานในสายการขาย การตลาด และบริการลูกค้า มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากที่สุด เท่ากับ 45.00

ตาราง 32 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	221.42	110.71	3.78*	.02
	ภายในกลุ่ม	297	8703.50	29.31		
	รวม	299	8924.92			
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	67.55	33.77	1.11	.33
	ภายในกลุ่ม	297	9036.65	30.43		
	รวม	299	9104.20			

ตาราง 32 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	35.83	17.92	.57	.58
	ภายในกลุ่ม	297	9372.76	31.56		
	รวม	299	9408.59			
การปรับตัวในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	359.37	179.69	.96	.39
	ภายในกลุ่ม	297	55837.60	188.01		
	รวม	299	56196.97			

*P < .05

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบ ด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง และได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏดังตาราง 32

ตาราง 33 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกันเป็นรายคู่

การปรับตัวในการทำงาน	ลักษณะงาน		สายงานที่3	สายงานที่2	สายงานที่1
		$\bar{X}$	40.61	41.61	42.70
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	สายงานที่3	40.61	-	1.00	2.09*
	สายงานที่2	41.61	-	-	1.09
	สายงานที่1	42.70	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 33 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของลักษณะงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานสายเทคนิค วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ กับ สายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุมการและอื่นๆ มีการปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน ตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
3. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
4. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
5. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
6. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
7. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกันมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
8. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิงมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
9. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
10. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
11. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
12. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
13. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
14. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 15 ที่ว่า “การเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน” ผลปรากฏดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

การปรับตัวในการทำงาน	การเห็นคุณค่าในตนเอง
1. การปรับตัวกับงานที่ทำ	.56**
2. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ	.63**
3. การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	.44**
การปรับตัวในการทำงานรวม	.66**

**P < .01

จากตาราง 34 พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงานโดยรวมและการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ15

15. การเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

เป็นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จากการคำนวณด้วยสูตร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน คัดเลือกจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แยกเป็นชั้นภูมิตามลักษณะงานทั้งระดับพนักงานซึ่งแบ่งออกเป็นระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับจำนวน 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามซึ่ง นภาพร พุ่มพฤษ (2529) ได้สร้างขึ้นตามแนวของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith Self – Esteem Inventory)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543) มีจำนวน 36 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-12
2. ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 13-24
3. ด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 25-36

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับ เพื่อนำไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละส่วน
3. นำคะแนนมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้ต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic for the Social Science : SPSS/PC) ซึ่งวิเคราะห์ผลดังนี้

1. การหาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบต่อรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

2.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยใช้สูตรหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment of Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานที่ศึกษารักรนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 300 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70 เพศชาย ร้อยละ 30 เป็นพนักงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39 และ 22-30 ปี ร้อยละ 13 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพการสมรส เป็นพนักงานที่แต่งงานแล้ว ร้อยละ 55.3 โสด ร้อยละ 40 และหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 4.7 สำหรับพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีมากที่สุด ร้อยละ 29.3 และมีน้อยที่สุด คือพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 12.7 พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 70.7 ส่วนในด้านประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด ร้อยละ 36.3 และมีน้อยที่สุด ร้อยละ 8.3 คือ 1-5 ปี ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะงานในสายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุรการและอื่นๆ ร้อยละ 72.7 รองลงมา ได้แก่ สายวิชาชีพ วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 21.3 และสายการขาย การตลาด และบริการลูกค้า ร้อยละ 6.0

พนักงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีการปรับตัวในการทำงานทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน

2.1 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 1

2.2 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2

2.3 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3

2.4 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 4 และเมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้สูงขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 5

2.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 6 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี กับ 16 ปี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 7

3. การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงาน

3.1 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 8 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง การปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง

3.2 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 9 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า อายุแต่ละคู่ มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันส่วนด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่พบความแตกต่าง

3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน การปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า สถานภาพสมรสแต่ละคู่ มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวกับงานที่ทำ และการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 11 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ปานกลางมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมต่างจาก พนักงานที่มีรายได้สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ปานกลาง มีการปรับตัวรายด้านทั้ง 3 ด้านต่างจาก พนักงานที่มีรายได้สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปรับตัวกับงานที่ทำและด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่พบความแตกต่าง

3.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 13 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับ 11 – 15 ปี มีการปรับตัวในการทำงานในการทำงานโดยรวม การปรับตัวกับงานที่ทำ และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่างจาก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่พบความแตกต่าง

3.7 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานสายเทคนิค วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ มีการปรับตัวกับงานที่ทำต่างจาก พนักงานสายสำนักบริหารบัญชี การเงิน บุคคล ธุรการและอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง

4. การเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 15

การอภิปรายผล

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชาย และหญิง มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชายและหญิง มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของค่านิยมระหว่างเพศที่ยอมรับและให้สิทธิกับเพศหญิงมากขึ้น ทำให้ช่องว่างระหว่างเพศชายและหญิงลดน้อยลง เพศหญิงจึงไม่รู้สึกว่าคุณค่าต่ำกว่าชาย การเห็นคุณค่าในตนเองของเพศหญิงจึงสูงขึ้น และไม่แตกต่างจากการเห็นคุณค่าในตนเองของเพศชายมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ตระการวิจิตร (2541 : 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอนุรักษ์ บัณฑิตยชาติ (2542 : 79) ได้ศึกษาถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียนชายและนักเรียนหญิง มีความตระหนักในคุณค่าของตนเองไม่แตกต่างกัน และสมพิศ ไชยกิจ (2536 : 171-172) ที่ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส พบว่า นักเรียนชายและนักเรียนหญิง มีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ แจ่มเอี่ยม (2519 : บทคัดย่อ) และ ลิตา เพียรพิจิตร (2542 : บทคัดย่อ) และชาเวอร์ (นภาพร พุ่มพฤษ. 2539 : 18 ; อ้างอิงจาก Shaver. 1977 : 328-330) ที่ได้กล่าวรายละเอียดไว้ใน บทที่ 2 อาจกล่าวได้ว่าสังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเพศชาย การประสบความสำเร็จของเพศชายมักจะถูกมองว่าเกิดจากความสามารถ แต่ถ้าเป็นเพศหญิงกลับถูกมองว่าเป็นเพราะความพยายามหรือความโชคดี ดังนั้นส่วน

ใหญ่เพศชายมีความตระหนักในคุณค่าของตนเองสูงกว่าเพศหญิง อย่างไรก็ตามไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า เพศใดมีความตระหนักในคุณค่าของตนเองสูงกว่ากัน ทั้งนี้เนื่องจาก เพศหญิงและเพศชายไม่มีการเปรียบเทียบข้ามเพศ เพราะต่างมีบทบาททางเพศที่แตกต่างกัน เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปรียบเทียบตนเองจากหญิงอื่นๆ ในขณะที่เพศชายก็เปรียบเทียบตนเองกับเพศชายด้วยกัน (อนุรักษ์ บัณฑิตยชาติ. 2542 : 79 ; อ้างอิงจาก Coopersmith, Stanley. 1967)

สมมติฐานข้อ 2 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ตลอดชีพ จะเปลี่ยนแปลงไปตามวัยและวุฒิภาวะ ซึ่งวัยที่มีผลกระทบอย่างมากคือ ช่วงวัยรุ่นที่เปลี่ยนแปลงมากกว่าวัยอื่น เพราะต้องการค้นหาบุคลิกภาพและเอกลักษณ์ของตนเอง เมื่อเป็นผู้ใหญ่วุฒิภาวะจะทำให้บุคคลมองตนเองชัดเจนขึ้น โดยยอมรับตนมากขึ้น และเพื่อผ้น้อยกว่าวัยรุ่น การเห็นคุณค่าในตนเองจึงมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย แต่เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ การเห็นคุณค่าในตนเองจะมีการเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง เนื่องจากอยู่ในวัยหมดประจำเดือน การเกษียณอายุการทำงาน เป็นต้น (ประภัสสร วงศ์ศรี. 2541 : 34-35) จะเห็นได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองจะต่างกันไปตาม วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ซึ่งกลุ่มที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นวัยผู้ใหญ่ การที่มีอายุที่ใกล้เคียงกัน และเป็นวัยของการทำงานยังคงเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและสังคม จึงทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา ราธิ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสังคมปัจจุบันเปิดโอกาส และยอมรับสถานภาพบุคคลที่ไม่เป็นไปตามที่สังคมกำหนดไว้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพโสด ไร้อุปการะ หรือเป็นหม้าย ก็ยังคงดำรงชีวิตได้อย่างปกติ การมีสถานภาพที่ต่างกันไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม และเป็นประชากรที่มีคุณภาพ ดังที่ นิยามน คิริยะ (2534 : 62) ได้อภิปรายผลไว้ว่า สตรีโสด และสตรีที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในชีวิตกันคนละด้าน กล่าวคือ สตรีโสดที่มีอายุอยู่ในช่วงนี้ จะมีอาชีพ รายได้ ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ หรือบางคนอาจตั้งใจศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในขณะที่สตรีที่สมรสแล้ว ถึงแม้มีความภาคภูมิใจที่ตนได้แต่งงานมีคู่ครองในช่วงวัยที่เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม มีความภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่ของการเป็นแม่ที่ให้อาหารและเลี้ยงดูบุตร จะเห็นได้ว่า การมีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่ส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ตระการวิจิตร (2541 : 88) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสาวิตรี ทยานศิลป์ (2544 : 52) ที่ศึกษาอิทธิพลของครอบครัวต่อการเห็นคุณค่าของวัยรุ่น พบว่า วัยรุ่นโสด และแต่งงานแล้ว มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นิยามน คิริยะ (2534 : 62) ที่ศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีโสด และสตรี

ที่สมรสแล้ว ที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร พบว่า สตรีโสด และสตรีที่สมรสแล้วที่มีอายุในช่วง 30 – 40 ปี และ 45 – 54 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการเป็นคุณค่าในตนเองใกล้เคียงกันมาก

สมมติฐานข้อ 4 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่างจาก พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิดา เพียรพิจิตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานการทำอากาศยานกรุงเทพ พบว่า พนักงานการทำอากาศยานกรุงเทพที่มีรายได้ต่างกัน มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ธีรพรพรรณ เลขะวิวัฒน์ (2544 : 79) ที่ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ใหญ่ตอนต้น : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนว่างงาน และคนมีงานทำในปี พ.ศ. 2543 พบว่า กลุ่มคนที่มีงานทำที่มีรายได้สูง จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มคนมีงานทำที่มีรายได้ต่ำ จากผลวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารายได้มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ผู้ที่มีรายได้สูงสามารถซื้อความสะดวกสบายได้ตามที่ต้องการ ได้รับการยกย่องจากสังคม สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมได้มาก มีบทบาทต่อสังคม เสริมสร้างให้เห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ บร็อคเนอร์ (โสมณ ตระการวิจิตร. 2541 : 19 ; อ้างอิงจาก Brockner : 1988 : 117-143) ที่ได้สรุปว่ารายรับเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้นของพนักงาน

สมมติฐานข้อ 5 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ การศึกษาจะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีสติปัญญา รวมทั้งทักษะ และความสามารถในด้านต่างๆ ทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจ เมื่อเผชิญปัญหา ก็สามารถควบคุมตนเองได้ดี และแก้ไขปัญหาได้จึงประเมินตนเองไปในทางที่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภามน คิริยะ (2534 : 63-64) พบว่า คะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีโสด และสตรีที่สมรสแล้วในแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยที่สตรีโสด และสตรีที่สมรสแล้วที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่าสตรีโสดและสตรีที่สมรสแล้วที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอนุปริญญา ซึ่งสอดคล้องกับ สาวิตรี ทยานศิลป์ (2544 : 62) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลต่อครอบครัวต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น พบว่า การศึกษาในระดับที่สูงกว่า จะมีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า และสอดคล้องกับอนุรักษบัณฑิตยชาติ (2542 : 80) ศึกษาความตระหนักในคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ 6 มีความตระหนักในคุณค่าของตนเองมากกว่า นักเรียนชั้นปีที่ 4

สมมติฐานข้อ 6 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่างจาก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาค้นคว้าจะเห็นได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

คุณค่าในตนเองของบุคคล การที่บุคคลสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานาน จนเกิดทักษะ ความชำนาญในงานนั้นๆ และมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีการประเมินคุณค่าในตนเองว่าตนมีความ สามารถ มีความสำคัญกับหน่วยงาน บุคคลที่รับรู้ต่อการมีอำนาจในการควบคุมสั่งการ รับรู้ว่าตนมีความ สามารถ และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีแรงจูงใจภายในคืองานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ และมีแรง จูงใจภายนอกคือการได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งสูงขึ้น ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตน เองสูงขึ้น (โสภณ ตระการวิจิตร. 2541 : 90 ; อ้างอิงจาก Brockner. 1988 : 117-143) ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของ โสภณ ตระการวิจิตร (2541 : 89-90) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และสิตา เพียรพิจิตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่ง ผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานการทำอาภาศยานกรุงเทพ ผลการวิจัยทั้ง 2 พบว่า พนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 7 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่า ใน ตนเองแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะ งานในแต่ละแผนกถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความสำคัญขององค์กรนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น แต่บุคลากรทุกคน ทุกระดับเป็นส่วนสำคัญยิ่งขององค์กร ที่จะผลักดันให้การทำงานในองค์กรสำเร็จได้ (Parkinson & Rustomji. 2544 : 27) สำหรับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของ บุคลากร โดยมีการจัดการอบรมหรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ให้กับพนักงานทุกคน ทุกระดับ ให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์กรอย่างเสมอมา ฉะนั้นการที่พนักงาน มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลทำให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของโสภณ ตระการพิจิตร (2541 : 81) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีเส้นทางบินแตกต่างกัน มีความ รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 8 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชาย และหญิง มีการปรับตัวในการ ทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชาย และหญิง มีการปรับตัวในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานการ สื่อสารแห่งประเทศไทยเพศชาย และหญิง มีการปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและ บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง การที่พบความแตกต่างเฉพาะการปรับตัวกับงานที่ทำ อาจเนื่องมาจาก เพศชายและหญิง มีความสามารถ มีหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ทำต่างกัน การสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น ธุรกิจที่ให้บริการทางด้านการโทรคมนาคม ซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการระบบเครือข่าย เป็นสำคัญ จึงอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายวิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานเพศชาย ส่วนเพศหญิง จะมีความละเอียดรอบคอบสูง จึงมีความสามารถในการเงิน บัญชี หรือบุคคล เป็นต้น จึงทำให้การปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงาน โดย ผลพบว่า การที่พนักงานมีลักษณะงานต่างกัน ทำให้มีการปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง ฉะนั้นเมื่อการปรับตัว รายด้านระหว่างเพศชายและหญิง ไม่พบความแตกต่าง 2 ใน 3 จึงทำให้การปรับตัวในการทำงานโดย

รวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543 : 103) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงานเพศชาย และหญิงมีการปรับตัวในการทำงานเฉพาะด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สมศรี อยู่ตระกูล (2525 : 108) ที่ศึกษาการปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต พบว่า กรรมกรเพศชายและหญิง มีการปรับตัวด้านระเบียบข้อบังคับของโรงงาน การปรับตัวเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 9 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวกับงานที่ทำ และการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับไม่แตกต่างกัน แต่มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณา และเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีและอายุ 22 – 30 ปี มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การสื่อสารแห่งประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากราชการมาเป็นรัฐวิสาหกิจ ซึ่งระบบการทำงานต่าง ๆ นั้นได้มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้คุณภาพและบริการที่ดียิ่งขึ้นกับลูกค้าและประชาชน ฉะนั้นพนักงานจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบงาน และความรับผิดชอบในงานรูปแบบใหม่อยู่ตลอดเวลา ถึงแม้พนักงานในองค์กรจะมีอายุต่างกัน ส่งผลให้มีตำแหน่งที่ต่างกัน ทุกคนที่ต้องการทำงาน จะต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้การปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543 : 94) พบว่าพนักงานบริษัทที่ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชนิษฐา ปรชญันท์ (2538 : 141) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว ธนาคารกสิกรไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า พนักงานที่แต่งงานแล้ว ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ดัชนี จรัสโชติพิณิต (2536 : 85) ที่ศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทยระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมทอผ้า พบว่า แรงงานไทยที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 10 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้างมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวกับงานที่ทำและการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จากค่าเฉลี่ยทางสถิติ พบว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง มีแนวโน้มที่จะปรับตัวได้ดีกว่าผู้ที่สมรสแล้ว และคนโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานภาพสมรสที่ต่างกันทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิต และเป้าหมายของแต่ละคนต่างกัน โดยคนที่เป็หม้ายได้ผ่านการหย่าร้างมา ทำให้ความคิดในการมองชีวิตนั้นเปลี่ยนไป มีอายุมากพอสมควรต้องรับผิดชอบภาระเพียงลำพัง ซึ่งต่างจากคนที่แต่งงานแล้ว จะมีภาระทางครอบครัวอีกรูปแบบ เช่นการเลี้ยงลูก การเป็นแม่บ้านพร้อมกับ

ทำงานนอกบ้าน แต่ก็ยังมีคู่สมรสคอยช่วยแบ่งเบา หรือคนโสดที่ไม่มีภาระผูกพันมากมาย จากรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต่างกันไปตามสถานภาพสมรส ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ห่านรุ่งชโรธร (2542 : 101) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการปรับตัวของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นุชนางค์ชูกร (2542 : 87) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความวิตกกังวล และประสิทธิภาพในการปรับตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปรับตัวแตกต่างกัน

สำหรับในด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง อาจเนื่องมาจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญมากกับการทำงาน จำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี อู่ยตระกูล (2525 : 115) ที่ศึกษาการปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราจังหวัดภูเก็ต พบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่สมรสแล้ว กับผู้ย้ายถิ่นที่เป็นโสด มีการปรับตัวเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 11 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ปานกลาง มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมต่างจากพนักงานที่มีรายได้สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ปานกลาง มีการปรับตัวในการทำงานต่างจาก พนักงานที่มีรายได้ต่ำและสูง ส่วนพนักงานที่มีรายได้สูงมีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ ต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง และพนักงานที่มีรายได้สูงมีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่างจากพนักงานที่มีรายได้ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือคนที่คนมีรายได้ต่างกัน ส่งผลทำให้มีการปรับตัวในการทำงานต่างกัน เนื่องจากรายได้มีส่วนช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความพร้อมกับการปรับตัวในสภาวะต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 77 ; อ้างอิงจาก เกษม เฉลิมนะกิจโกศล. 2543 : 107) ผู้ที่มีรายได้สูง จะมีตำแหน่งความรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กรสูงด้วย การแก้ไขปัญหาของงาน การปรับตัวในการทำงาน ก็จะไม่เหมือนกับผู้ที่รายได้ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม เฉลิมนะกิจโกศล (2543 : 96) ที่พบว่าพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ปณยา ทองเหลือง (2544 : 124) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ของพนักงานระดับหัวหน้างาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน ที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ จันทนา ห่านรุ่งชโรธร (2542 : 101) ที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปรับตัวในการทำงาน กล่าวคือ การมีรายได้ที่มากขึ้น การปรับตัวในการทำงานก็มีมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อ 12 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ และด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533 : 96) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่จังหวัดระยอง ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกับอุตสาหกรรมการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร พบว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวทางด้านอาชีพและทางสังคมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรี มีแนวโน้มของการปรับตัวในการทำงานโดยรวม และการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดัชนี จรัสโชติพิณิต และปณยา ทองเหลือง โดยการศึกษานี้ของดัชนี จรัสโชติพิณิต (2536 : 87) พบว่า แรงงานกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่า มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม และการปรับตัวกับหัวหน้างาน ได้ดีกว่าแรงงานกลุ่มที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่า โดยแรงงานกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตร ปรับตัวในการทำงานได้ดีกว่าแรงงานกลุ่มที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่า และแรงงานกลุ่มที่จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตร ปรับตัวในการทำงานได้ดีกว่าแรงงานกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตร และปณยา ทองเหลือง (2544 : 124) ที่พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีการปรับตัวในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นธุรกิจการให้บริการทางด้านสื่อสารโทรคมนาคม ต้องอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรม คอมพิวเตอร์ และการตลาดเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นพนักงานจะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป เพราะเป็นงานที่มีความซับซ้อน และมีความรับผิดชอบสูง ต้องใช้เวลานานในการปรับตัว และคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับงานมากกว่าความสัมพันธ์ด้านอื่นๆ จึงอาจทำให้การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่า ส่วนงานวิจัยของดัชนี จรัสโชติพิณิต กับปณยา ทองเหลืองนั้น ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่อาจจบการศึกษาเพียงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือชั้นประถมศึกษาเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหของงาน ได้ดีเท่ากับกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่า

สมมติฐานข้อ 13 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานรายด้านทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน กับ 11 – 15 ปี กับ 1 – 5 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีการปรับตัวกับงานที่ทำ การปรับ

ตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป กับ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานต้องอาศัยระยะเวลาในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน การที่บุคคลมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน จะทำให้มีความชำนาญกับงานที่ทำ คู่กันเคยกับสภาพแวดล้อม กฎระเบียบ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพราะรู้จักแนวทางในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ย่อมสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการทำงาน แก้ไขปัญหาได้ดี ต่างจากผู้ที่ย้ายมาทำงานในองค์กรได้ไม่นาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540 : 75-76) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมเมอร์ส ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม พบว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน มีการปรับตัวด้านความพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับการคุ้นเคยกับลักษณะงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นุชนางค์ ชูกร (2542 : 87) พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปรับตัวแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 14 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการปรับตัวกับงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานสายเทคนิค วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ มีการปรับตัวกับงานที่ทำต่างจาก พนักงานสายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ธุรการ และอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง ผลการวิจัยที่พบความแตกต่างเฉพาะด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ เนื่องจากลักษณะงานมีความสำคัญ และส่งผลต่อการปรับตัวโดยตรง ทำให้พนักงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการงานนั้นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร อย่างเช่น งานทางวิศวกรรม หรือคอมพิวเตอร์ จะต้องแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับระบบเครือข่ายโทรคมนาคม พนักงานต้องแสวงหาความรู้ เพื่อปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่วนพนักงานฝ่ายบัญชี การเงิน จะต้องแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับตัวเลข งานเอกสารที่ต้องการความแม่นยำละเอียด และรอบคอบ ฉะนั้นการปรับตัวจึงต่างกัน ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม เจริญธนกิจโกศล (2543 : 97) พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีการปรับตัวกับงานที่ทำต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พนักงานที่ปฏิบัติสายวิชาชีพเทคนิค วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ มีการปรับตัวกับงานที่ทำต่างจาก พนักงานที่ปฏิบัติงานสายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ธุรการ และอื่นๆ และสอดคล้องกับ ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540 : 79-80) พบว่าพนักงานสาย อิเล็กทรอนิกส์ คอมเมอร์ส ที่มีลักษณะงานด้านการตลาดและธุรการ มีการปรับตัวด้านความพอใจในงานที่ทำแตกต่างจากพนักงานด้านวิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 15 การเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงาน ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

จากการศึกษา พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงานโดยรวมของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวกับงานที่ทำ

การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือหากบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มสูงขึ้น บุคคลนั้นก็จะปรับตัวในการทำงานได้ดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1981 : 2-4; อ้างอิงจาก ดำรงค์ศักดิ์ วิเชียรดิกล. 2545 : 14) ที่ได้กล่าวถึงความสามารถว่าเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าในตนเอง การปรับตัวในการทำงาน คือ ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจ ความสำเร็จที่ได้จึงเป็นสิ่งที่เสริมสร้างให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1981 : 87-94) ได้กล่าวว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จอยู่เสมอจะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่าบุคคลที่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีการพัฒนาขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปตามวัย วุฒิภาวะ และสถานการณ์ในชีวิต เมื่อบุคคลเห็นคุณค่าในตนเองสูง ตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีทักษะทางสังคมสามารถปรับตัว และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นได้ (จินดาพร แสงแก้ว. 2541 : 10-12 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1967 : 15, 1981 : 87-94) แนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑารพ (2542) กล่าวว่า การสร้างวินัยในการทำงานสามารถทำให้คนปรับตนเอง ปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยทำตามแผนอย่างเคร่งครัด ทันเวลา ทำให้เรารู้สึกดีกับตัวเองมากขึ้นมีผลทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ยิ่งมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นมากเท่าใดเราก็จะสร้างข้อเรียกร้องกับตัวเองให้ทำได้มากยิ่งขึ้นไปอีก และสอดคล้องกับ ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์ (2544) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ใหญ่ตอนต้น : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนว่างงานและคนมีงานทำในปี 2543 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กันทางบวกในกลุ่มคนที่มีงานทำซึ่งการได้รับการสนับสนุนทำให้รู้คุณค่าของตนสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารให้ความสนใจพนักงานซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง เช่น การให้คำชม การประกาศเกียรติคุณ การมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ทำดี มีความขยันขันแข็ง หรือพนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เพราะเมื่อพนักงานรู้ความสามารถของตนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลมาจากความพยายาม มานะ อุตสาหะ ก็ย่อมจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ประเมินคุณค่าตนเองว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความมั่นใจในการทำงาน ชีวิตมีคุณค่า มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่พนักงานมีการเห็นคุณค่าในตนเองและมีการปรับตัวในการทำงานที่สูงขึ้น
2. การสื่อสารแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน พนักงานภายในองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงลักษณะงานและวิธีการทำงาน โครงสร้างภายในองค์กร ซึ่งองค์กรต้องจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่จะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานได้ เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรม การจัดทำแผนความก้าวหน้าของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3. พนักงาน เป็นผู้บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องเน้นการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะตัวแปรทางด้านชีวสังคม (เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน) ควรศึกษาปัจจัยทางด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ
2. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเท่านั้น ดังนั้นในครั้งต่อไป ควรจะได้ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองกับสุขภาพจิตของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวในการทำงานของสถานประกอบการอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อสามารถนำผลที่ได้ไปใช้อย่างกว้างขวาง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์*. เล่ม 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรพิทย.
- กฤษฎา ไวยวุฒิ, พ.ด.อ. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับเกียรติภูมิแห่งตนของข้าราชการตำรวจ*.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บำรุงสาสน์.
- กุลวรรณ วิทยาวงศ์จุ. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล. (2543). *การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2527). *Self-Esteem ความรัก*. กรุงเทพฯ : โปรเฟสชั่นแนล พับิซซิ่ง.
- กล้าณรงค์ เผือกคุ้มกฤษ. (2540). *การปรับตัวของตำรวจไทยในสภาวะสังคมปัจจุบัน*. ภาคนิพนธ์ ศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จินดาพร แสงแก้ว. (2541). *การเปรียบเทียบผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์กับกลุ่มสัมพันธ์แบบมาราธอน เพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง ของเด็กบ้านอุปถัมภ์ มูลนิธิสภาเด็ก*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล. (2532). *ผลของการจัดโปรแกรมฝึกความกล้าแสดงออกต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จันทนา ห่านรุ่งชโรธร. (2542). *การปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- จารุดี บุญยารมย์. (2541). *การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มและการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยืดบุคคลบ้านเกร็ด ตระการ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- เชาวนา อมรสงเจริญ. (2537). *ผลการใช้บทบาทสมมติที่มีต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง จังหวัดพัทลุง*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา ปรัชญนันท์. (2522). *การปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ช่อลัดดา ไรจน์ดำรงฤทธิ์. (2533). *การศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา ราชิ. (ม.ป.ป.). *การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- ชูติชัย ปานปรีชา. (2531). จิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 8 – 15. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย.
ธรรมาราช.
- ฐปณีย์ ตั้งจิตภักดีสกุล. (2545). ปัจจัยที่สำคัญกับการเห็นคุณค่าในตนเองและความรู้สึกสิ้นหวังในเด็กและ
เยาวชนที่กระทำผิดในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง จิตวิทยาคลินิก (ม.ค. – มิ.ย.).
- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์
คอมเมอร์ส ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน มุลประดับ. (2543). แรงสนับสนุนทางสังคมการปรับตัวของวัยรุ่นตอนต้น. วิทยานิพนธ์
วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ดัชนี จรัสโชติพิณิต. (2536). การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาเฉพาะแรงงานใน
อุตสาหกรรมทอผ้า. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงศักดิ์ วิเชียรฉีก. (2545). การศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้น ป. 5 โรงเรียนอัสสัมชัญ
แผนกประถม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดุขฎิ โยเหลา, ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. (ม.ป.ป.). "ตัวแปรสาเหตุและการติดสาร
ระเหยของเด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดยโสธร," ในประมวลบทความวิจัย
ครั้งที่ 2 (2535 – 2540) . กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญชนก ศิริสุขชัยวุฒิ. (2542). การศึกษารายกรณีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีปัญหาการปรับตัวกับ
เพื่อนโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเขตปทุมวัน กทม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพร พุ่มพฤษ. (2529). ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้น
ม.ศ. 3 โรงเรียนพระนารายณ์ จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ แจ้งเอียด. (2519). การศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเองและความภาคภูมิใจใน
ตนเองของนักเรียนชั้น ม.ศ. 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิภา นิธยาน. (2530). การปรับตัวและบุคลิกภาพ. จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- นิภามน วิริยะ. (2534). การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีดัดและสตรีที่สมรสแล้ว ที่มีอายุ
30 ปีขึ้นไป กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นุชจรี ฉายิเนตร. (2538). ผลของการฝึกทักษะการดำเนินชีวิตที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของคนพิการ.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- นุชนางค์ ชูกร. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความวิตกกังวล และประสิทธิภาพการปรับตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บ้งอร ชูพงศ์. (2522). การศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียน อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2531). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ปณยา ทองเหลือง. (2544). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอคโค จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประภัสสร วงศ์ศรี. (2541). การรับรู้อัตสมรรถนะ ความภาคภูมิใจในตนเอง กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศรีมหาสารคาม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรารธนา ช้อนแก้ว. (2542). การพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของเยาวชนภายในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดระยองโดยใช้กิจกรรมการออกกำลังกายเป็นสื่อ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2521). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บัณฑิตการพิมพ์.
- พวงสร้อย วรกุล. (2522). การเปรียบเทียบสภาพปัญหาในด้านการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพมหานครและจังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิริยาภรณ์ ประเทืองเศรษฐ์. (2544). บทบาทบิดา บทบาทมารดาและการปรับตัวกับเพื่อนของวัยรุ่น. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพยาร์ ผลภาค. (2536). บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา การปรับตัวกับเพื่อนกับความรู้สึกมีค่าในตนเองของวัยรุ่น. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนิดา สุจริตกุลธร. (2538). การปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปั่นด้าย-ทอผ้าและอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรธนิภา หวังอนุตกร. (2539). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนพลตำรวจสังกัดกองกำกับการโรงเรียนตำรวจนครบาล. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ภาวิณี นาวาพานิช. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวลและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณูญ ตนะวัฒนา. (2525). จิตวิทยาพัฒนาชีวิต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- มะลิ อุดมภาพ. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปรับตัวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑารพ. (2542). หนทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไดนามิค เพรส.
- ระวีพรรณ เลขะวิวัฒน์. (2544). การสนับสนุนทางสังคมและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ใหญ่ตอนต้น : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนว่างงานและคนมีงานทำปี 2543. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชณี ดริยตริงศ์โกศล. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับบริการจัดหางาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีภาคเหนือซึ่งผ่านการฝึกอบรมและรับบริการจัดหางานจากกรมประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วารุณี แจ่มกระจาย. (2540). การปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์). “ถ้าเฉลี่ยกับการแปลความหมายเรื่องต่าง ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้,” ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. หน้า 8 – 11.
- ศีกษา พาหะมา. (2532). พัฒนาการทางสติปัญญาและการปรับตัวของนักเรียนในจังหวัดศรีสะเกษ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิกานต์ ธนะโสธร. (2529). ผลของการมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าห้องต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.บ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริศักดิ์ วิเชียรดิสง. (2545). การศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถิตย์ ภัตตะ. (2535). ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลวัยรุ่น. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย พิทยาอุดม,แปล. (ม.ป.ป.). “สู่คุณภาพ การทำงานกับคน,” วารสารกรมคุมประพฤติ. 8(1) : 27.
- สมพิศ ไชยกิจ. (2536). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จ. นราธิวาส. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมศรี อ๋อตระกูล. (2525). การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป
ยางพารา จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สาวิตรี ทยานศิลป์. (2544). วารสารประชากรและสังคม. 10(1).
- สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์. (2531). การใช้เพื่อนผู้ให้ความช่วยเหลือในกลุ่มเพื่อเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเอง
ของนักเรียน ม. 5. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุนารี เตชะโชควิวัฒน์. (2527). ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูวินัยในตนเองและความภาคภูมิใจ
ในตนเอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2525). การปรับตัว : จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุพล อินทุราม. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิง ต่างชาติบนเครื่องบิน :
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานและวิธีเผชิญปัญหาในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด
กทม. สารนิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณี พุทธิศรี และชัชวาลย์ ศิลปกิจ. (2541). วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 43(4).
- เสาวนีย์ หงษ์ทอง. (2539). การเปรียบเทียบผลของการใช้บทบาทสมมุติแบบมีบทและแบบไม่มีบทที่มี
ต่อการปรับตัวกับเพื่อน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชน์
ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ ตระการวิจิตร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของ
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ชนะภัย. (2537). การเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางแบบกลุ่ม
และรายบุคคลที่มีต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มาจาก
ครอบครัวหย่าร้าง โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยายคม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา (ชูพิกุลชัย) ชปิลม้วน. (2542). พัฒนาดนเอง.ทางเลือกที่คุ้มค่าในยุคสังคมวิกฤต. กรุงเทพฯ :
ภาพพิมพ์.
- สิตา เพียรพิจิตร. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานท่าอากาศยาน
กรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.

- สุเพียงเพ็ญ แดงจำ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ : บริษัทน้ำมัน
ปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันทรเฒ. (2539). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อนุรักษ์ บัณฑิตยชาติ. (2542). วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย. 7(2).
- อรอุมา สงวนญาติ. (2544). การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบวัดความภาคภูมิใจ
ในตนเองที่มีรูปแบบการตอบและวิธีวิเคราะห์ต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อลิสา ชัยเทียนทอง. (2544). สุขภาพจิตและการปรับตัวของหญิงตั้งครรภ์มารับบริการฝากครรภ์แผนก
ฝากครรภ์ในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อติดา นวลศรี. (2528). การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นในกรุงเทพ กรณีศึกษาชุมชนแออัด เชื้อเพลิงพัฒนา.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. (ม.ป.ป.). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ม.ป.พ.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2543). Everest พาลูกค้นหาความนับถือในตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
ชั้นดำเนินการพิมพ์.
- Allport, G. *A Psychological Interpretation*. New York : Henry Hdt.
- Coopresmith, S. *SEI ; Self – Esteem Inventories*. Californai : Psychologist Press.
- Hurlock, E.B. (1979). *Child Development*. 6th ed. New York : Mc Graw Hill Book Co, Inc.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper & Row Publishes Inc.
- Norman, Munnl and others. (1970). *Introduction to Psychology*. Second Edition. New York.
- Tharenou, P. and Harker, P. (1982, June). "Organizational Correlates of Employee Self Esteem,"
Journal Applied Psychology. 67 : 797 – 805.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่า ตรงตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด
คำถามทุกข้อในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือข้อใดผิด เป็นเพียงแบบสอบถามที่ขอให้ตอบตาม
ความคิดและความรู้สึกเท่านั้น และขอให้ท่านตอบคำ

ถามทุกข้อ ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () 22 – 30 ปี
() 31 – 40 ปี
() มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพสมรส

- () โสด
() แต่งงาน
() เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง

4. รายได้

- () ต่ำ
() ปานกลาง
() สูง

5. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1 – 5 ปี
() 6 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี
() 16 ปีขึ้นไป

7. ลักษณะงาน

- () สายวิชาชีพเทคนิค วิศวกรรมและคอมพิวเตอร์
() สายการขาย การตลาดและบริการลูกค้า
() สายสำนักบริหาร บัญชี การเงิน บุคคล ชุมชนและอื่นๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง : ข้อความในแบบสอบถามนี้ ต้องการทราบความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของท่านโดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงไปในช่องที่ท่านพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริงครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1	ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จบ่อยครั้ง					
2	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
3	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะเป็นผู้นำผู้อื่น					
4	เพื่อนๆไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า					
5	ข้าพเจ้าพอใจกับความสำเร็จในทุกๆเรื่องที่ได้ใช้ความพยายาม					
6	ข้าพเจ้าพอใจในความสามารถของตนเอง					
7	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆได้ดี					
8	ชีวิตของข้าพเจ้าดูสมบูรณ์แบบ					
9	ข้าพเจ้าไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ					
10	ข้าพเจ้าจะทำทุกๆเรื่องให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้					
11	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองเป็นคนที่มีโชค					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายตนเอง					
13	ข้าพเจ้ารู้สึกขาดความเชื่อมั่นในตนเอง					
14	ถ้าเลือกเกิดได้ข้าพเจ้าจะไม่เลือกเกิดเป็นตัวข้าพเจ้าในขณะนี้					
15	เมื่อประสบปัญหาต่างๆข้าพเจ้ามีจิตใจแน่วแน่					
16	ข้าพเจ้าไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่างๆต่อหน้าคนอื่น					
17	ข้าพเจ้ามักรำเริงแจ่มใสกับทุกคน					
18	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ					
19	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองไม่มีค่าเลย					
20	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นคนต่ำต้อย					
21	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคนส่วนใหญ่ไม่เป็นมิตรกับข้าพเจ้า					
22	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีใครให้ความสนใจกับข้าพเจ้าเลย					
23	เพื่อนๆมักเห็นด้วยกับความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
24	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าอยากเป็นคนอื่น					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริงครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
25	ข้าพเจ้าเป็นที่รักของผู้อื่นได้ง่าย					
26	ข้าพเจ้าไม่เอาเปรียบผู้อื่น					
27	ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือผู้อื่น					
28	ข้าพเจ้ารับผิดชอบในการกระทำของข้าพเจ้าทุกๆ เรื่อง					
29	ข้าพเจ้าขาดกำลังใจในการทำงาน					
30	ข้าพเจ้าชอบอยู่คนเดียว					
31	ข้าพเจ้ามักควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้					
32	ข้าพเจ้าไม่ค่อยเข้าใจตนเอง					
33	ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
34	ข้าพเจ้าภูมิใจในงานที่ทำ					
35	ข้าพเจ้ามักประสบความล้มเหลวในการทำงานเสมอ					
36	เมื่อข้าพเจ้าสงสัยในเรื่องต่างๆ ข้าพเจ้าจะถามผู้บังคับบัญชา					
37	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจที่ต้องทำความรู้จักหรือพูดกับคนแปลกหน้า					
38	ข้าพเจ้าต้องใช้เวลาานกว่าจะคุ้นเคยกับสิ่งใหม่					
39	ข้าพเจ้ากำหนดอนาคตได้ด้วยตนเอง					
40	ข้าพเจ้าหันเหต่อคำวิพากษ์วิจารณ์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

คำชี้แจง : คำถามชุดนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	ปานกลาง	ไม่จริงมาก	ไม่จริงมากที่สุด
1	งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของข้าพเจ้า					
2	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้สำเร็จ					
3	ข้าพเจ้ายังต้องทำงานปัจจุบันอยู่ทุกสิ่งที่ไม่ชอบเลย					
4	ข้าพเจ้าไม่ค่อยถนัดในการวิเคราะห์งาน					
5	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดได้					
6	การเรียนรู้งานใหม่ทำให้ยุ่งยากใจ					
7	ข้าพเจ้ามีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ					
8	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นั้นไม่ตรงกับความถนัดและพื้นฐานทางการศึกษาของข้าพเจ้า					
9	ข้าพเจ้าเรียนรู้งานใหม่ได้ทันทีที่ได้รับมอบหมาย					
10	ข้าพเจ้าจะทำงานในสายงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่อไป แม้จะออกไปทำงานในองค์กรอื่น					
11	ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับตัวข้าพเจ้าเอง					
12	ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าตนเองจะเติบโตในสายอาชีพนี้ได้					
13	ข้าพเจ้าคิดว่าการวางแผนงานเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก					
14	ข้าพเจ้าเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้หลายแนวทาง					
15	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานจะต้องเป็นไปตามแผน					
16	ข้าพเจ้ามองไม่เห็นโอกาสที่จะเจริญเติบโตในฝ่าย/แผนกนี้					
17	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
18	ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญจากงานที่ทำอยู่					
19	ข้าพเจ้ายังสับสนและไม่เข้าใจในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	ปานกลาง	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
20	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน					
21	ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้อีกนาน					
22	ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานที่ตนเองรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาได้					
23	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่ก้าวหน้าในการทำงาน					
24	ไม่ว่าจะทำงานใดข้าพเจ้ามักลืงเลใจ					
25	ผู้บังคับบัญชาสนใจปัญหาและความเดือดร้อนของข้าพเจ้า					
26	ข้าพเจ้าชอบสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรนี้					
27	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
28	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความเอื้ออาทรและห่วงใยเสมอในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวของข้าพเจ้า					
29	ข้าพเจ้ามีเรื่องขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่ทำงาน					
30	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดเมื่อต้องทำงานกับทีมหรือผู้ร่วมงาน					
31	ข้าพเจ้ามักมีกรณีขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่					
32	ห้องทำงานคับแคบแออัดไม่เหมาะสมกับจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน					
33	ข้าพเจ้าพูดคุยกับคนอื่นหรือเพื่อนเสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีแห่งหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น					
34	ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ต่อข้าพเจ้าอย่างต่อเนื่อง					
35	องค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					
36	สถานที่ทำงานในปัจจุบันมีการทำงานอย่างเป็นกันเอง					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางอุบลวรรณ บุญธง
วัน เดือน ปี เกิด	6 มกราคม 2506
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 91/1159 หมู่ 11 แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	พนักงานปฏิบัติการโทรคมนาคม ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) 99 หมู่ 3 ถ.แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10002
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนตั้งตรงจิตรพณิชยการ
พ.ศ. 2528	การศึกษามัธยมศึกษา (ภาษาอังกฤษ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ