



## โครงการพิเศษทางจิตวิทยา

เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว  
กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

จัดทำโดย

นางสาวกุลนิดา มีมงคล

รหัสนักศึกษา 620801402766

สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา

ปีการศึกษา 2565

คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ชื่อ - สกุล	: นางสาวกุลนิดา มีมงคล
ชื่อโครงการพิเศษทางจิตวิทยา	: การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
หลักสูตร	: ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะจิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ	: อาจารย์ณภาพร อยู่ถาวร
ปีการศึกษา	: 2565

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ 2) เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตาม เพศ และภูมิภาค 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ที่จบในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,038 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test แบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test for Independent Sample) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ของคะแนน คำนวนโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### ผลการศึกษาพบว่า

1. การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 จากระดับคะแนนเต็ม 5.00)
2. บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน
3. บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิภาคต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504
5. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .392

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของ อาจารย์นภาพร อยู่ถาวร ที่ปรึกษาโครงการพิเศษทางจิตวิทยา และคณาจารย์คณะจิตวิทยา ดังรายนามต่อไปนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล รองศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา อังกาบสี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรควิช จารีกจาริต อาจารย์ ดร.อิวัฒน์ รัตนวงศ์ แซ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ณ พิกุล ซึ่งให้ความช่วยเหลือและเมตตาแก่ผู้ศึกษา พร้อมทั้งกรุณาให้การแนะนำปรึกษาตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อความสมบูรณ์ของโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรควิช จารีกจาริต อาจารย์ ดร.อิวัฒน์ รัตนวงศ์ แซ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วัลลภ สุวรรณดี อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ขอขอบพระคุณ นางสาวสุกัญญา บำเพ็ญกลิ้ง เลขานุการคณะจิตวิทยา และ นางสาวสุตารัตน์ จามจรี เจ้าหน้าที่ประจำคณะจิตวิทยา ที่ให้ความกรุณาประสานงานและช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตลอดจนระยะเวลาในการจัดทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้

ขอขอบคุณบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม นำมาซึ่งข้อมูลที่มีคุณค่าในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาคณะจิตวิทยา ที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรัก และปรารถนาดีต่อผู้ศึกษาตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุธี มีมงคล และคุณแม่ธิดา เวชกิจ บุคคลที่สำคัญที่สุดในชีวิต ผู้ซึ่งให้การสนับสนุน ให้ความรัก ความเมตตา ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในทุกๆ ด้าน แก่ผู้ศึกษาอย่างสม่ำเสมอตลอดมา

คุณค่าของโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้ ขอบอบแต่ ครอบครั้ว คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ห่วงใย และให้กำลังใจ ตลอดจนนักวิชาการทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิง ดังปรากฏในโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

กุลนิดา มีมงคล

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	2
3. ความสำคัญของการค้นคว้า.....	2
4. ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า.....	3
5. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
6. กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	5
7. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	5
2. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน.....	6
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน.....	7
1.1 ความหมายของการปรับตัว.....	8
1.2 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน.....	9
1.3 ความหมายของการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	9
1.4 ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน.....	9
1.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน.....	10
1.6 พฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	17
1.7 การวัดการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	19
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	19
2.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	19
2.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	20
2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	21
2.4 การวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	22
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัว.....	23
3.1 ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	23
3.2 ความหมายของสัมพันธภาพในครอบครัว.....	23
3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	24
3.4 การวัดสัมพันธภาพในครอบครัว.....	28

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน.....	29
4.1 เพศกับการปรับตัวในการทำงาน.....	29
4.2 ภูมิสำเนากับการปรับตัวในการทำงาน.....	29
4.3 การเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในการทำงาน.....	29
4.4 สัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัวในการทำงาน.....	30
3. วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	31
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	31
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	31
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4. ผลการศึกษาค้นคว้า.....	40
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ การเห็นคุณค่าในตนเอง แลสัมพันธภาพในครอบครัว.....	41
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	49
5. สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	52
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า.....	52
2. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	52
3. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	52
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	53
5. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	53
6. อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	55
7. ข้อเสนอแนะ.....	57
7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้.....	57
7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป.....	57
บรรณานุกรม.....	59

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	64
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	65
ภาคผนวก ข จดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	67
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	71
ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	74
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	78
ประวัติผู้ศึกษา.....	90

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 3-1 ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล.....	32
ตารางที่ 3-2 ตัวอย่างแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	32
ตารางที่ 3-3 ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว.....	34
ตารางที่ 3-4 ตัวอย่างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	36
ตารางที่ 3-5 ตารางสรุปจำนวนข้อคำถามในแต่ละขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	37
ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	41
ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ภูมิภาค.....	42
ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวในการทำงาน ของบัณฑิตใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ.....	41
ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ.....	43
ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ.....	44
ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน ของบัณฑิตใหม่ จำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน ของบัณฑิตใหม่ จำแนกตามภูมิภาค.....	50
ตารางที่ 4-8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัว ในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	50
ตารางที่ 4-9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว ในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	50
ตารางที่ 4-10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	51
ตารางที่ ค-1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการปรับตัว ในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	72
ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามการปรับตัว ในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	75
ตารางที่ ง-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่.....	77

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment : TWA).....	17



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. หลักการและเหตุผล

การทำงานเป็นกิจกรรมหลักซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้อง การทำงานเป็นที่มาของรายได้ ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้ในสังคม ปัจจุบันร้อยละ 80 ของการดำรงชีวิตมนุษย์ส่วนใหญ่จะต้องถูกใช้ไปในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีย่อมสามารถปรับตัวในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว การเข้าสังคมกับกลุ่มต่างๆ (ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์, 2544 : 47-48 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ศิริพันธ์, 2552 : 11) สำหรับบัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งในสถานการณืที่ยากลำบากต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันนี้ นับว่าเป็นโชคดี ดังนั้นบัณฑิตใหม่ที่มีงานทำจึงต้องใช้ทั้งวิชาความรู้ที่ได้เรียนมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และต้องมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างราบรื่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์กร สามารถทำงานได้อย่างยาวนานและมีความสุขในการทำงานไปพร้อมกัน

การปรับตัวในการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหา หรือการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภาวิณี, 2548 อ้างถึงใน ศุภวรรณ ศรีเกตุ, 2552 : 24) สำหรับบัณฑิตใหม่ผู้ซึ่งเริ่มทำงานนั้น การปรับตัวในการทำงานนับเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากระยะเริ่มแรกของการทำงาน บัณฑิตใหม่อาจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในตนเองอันเกิดจากทักษะความสามารถของตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน การผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน หรือความตั้งใจที่จะออกจากงาน เป็นต้น (Adkins, 1995 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557 : 46-47) โดยหากบัณฑิตใหม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ก็จะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น มีระยะเวลาการทำงานยาวนาน มีสมดุลทางร่างกาย จิต และสังคม นอกจากนี้ บัณฑิตใหม่ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดี ย่อมมีลักษณะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ ด้วย อาทิ เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่น สามารถรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ตามความจริง และนำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนได้อย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน และมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ จะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวเอง และมีความคิดเกี่ยวกับตนเองไปในทางลบ (Rogers, 1974 : 108 อ้างถึงใน เมษิณี กนกเหมพันธ์, 2547 : 11)

นักวิชาการหลายท่านจึงให้ความสนใจศึกษาเรื่องการเข้าสู่องค์กรระยะแรก เนื่องจากกระบวนการปรับตัวที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานนั้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล อาทิ ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน การผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน หรือความตั้งใจที่จะออกจากงาน เป็นต้น (Adkins, 1995 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557 : 46-47) จากงานวิจัยของ วอนนัส (Wanous, 1978 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557 : 46-47) พบว่า หากบุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กรแล้ว จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานและมีผลปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลอยู่ในองค์กรต่อไป โดยเฉพาะประเด็นของการออกจากงานนั้น พบว่าในช่วง 1-4 สัปดาห์แรกของการเข้าทำงาน มีสถิติการ

ลาออกสูงสุดและจำนวนดังกล่าวจะลดลงตามระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้นักวิชาการพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการที่เกิดขึ้นนั่นเอง

จากการศึกษาค้นคว้า พบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ อาทิ การเห็นคุณค่าในตนเอง โดยบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการนับถือตนเองและผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี และบุคลิกภาพที่ดี จึงสามารถปรับตัวได้ดี (จรัสพร ส่งอุบล, 2553 : 14) งานวิจัยของ เกษม เฉลิมธนะกิจ โภศล (2543) ที่ทำการศึกษการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมได้ดีกว่าพนักงานหญิง งานวิจัยของ ภาวิณี สุธิเชษฐ ภัณฑ (2545 อ้างถึงใน นิภาพร อารีย์, 2548 : 31) ที่ทำการศึกษการปรับตัวต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อ เข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ กรุงเทพฯ พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีการปรับตัวดีกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิลำเนากรุงเทพฯ และปริมณฑล และงานวิจัยของ สมธิ วุฒิสวัสดิ์ (2552 : 22) ที่ทำการศึกษาสัมพันธภาพ ในครอบครัวของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวสามารถ ไม่ว่าจะ เป็นพ่อแม่ ลูก หรือ ผู้ปกครอง ที่มีความรักใคร่ผูกพันกัน สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจกัน ช่วยเหลือ ทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์เช่นนี้ย่อมส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวของบุคคลด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว เพื่อทราบว่าตัวแปรใดมีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ และเพื่อเป็นข้อมูลให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมการปรับตัวในการทำงานให้กับบัณฑิตใหม่

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตาม เพศ และภูมิลำเนา
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว กับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

## 3. ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบัณฑิตใหม่ ในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมหรือเตรียมความพร้อมด้านการปรับตัวในการทำงานให้แก่บัณฑิตใหม่

## 4. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

### 4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่จบในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,038 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2566)

### 4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่จบในปีการศึกษา 2564 จำนวน 323 คน ได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyel W. Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรุติ เอกะกุล, 2543) และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในลักษณะการเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากประชากรทั้งหมด (รัชนีกร ทบประดิษฐ์, 2561)

### 4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) เพศ แบ่งเป็น
  - 1.1) เพศชาย
  - 1.2) เพศหญิง
- 2) ภูมิภาค แบ่งเป็น
  - 2.1) กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
  - 2.2) ต่างจังหวัด
- 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง
- 4) สัมพันธภาพในครอบครัว

#### 4.3.2 ตัวแปรตาม คือ การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

### 4.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

#### 4.4.1 เพศ หมายถึง เพศที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แบ่งเป็น เพศชายและเพศหญิง

4.4.2 บัณฑิตใหม่ หมายถึง บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ในปีการศึกษา 2564 และเป็นผู้มีงานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา

4.4.3 ภูมิภาค หมายถึง ถิ่นที่อยู่อาศัยอันเป็นแหล่งสำคัญ (ราชบัณฑิตยสภา, 2550) ของบัณฑิตใหม่ แบ่งเป็น

- 1) กรุงเทพมหานครและปริมณฑล หมายถึง ถิ่นที่อยู่อาศัยที่อยู่ในเขตพื้นที่ปกครองของประเทศซึ่งเป็นเมืองหลวง คือ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดที่อยู่โดยรอบเมืองหลวง ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร
- 2) ต่างจังหวัด หมายถึง ถิ่นที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่ปกครองของประเทศที่ไม่ใช่เมืองหลวงและปริมณฑล

## 4.5 นิยามปฏิบัติการ

**4.5.1 การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่** หมายถึง ความสามารถของบัณฑิตใหม่ในการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานด้วยตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ วัดการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ โดยใช้แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด (1) ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีการปรับตัวในการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

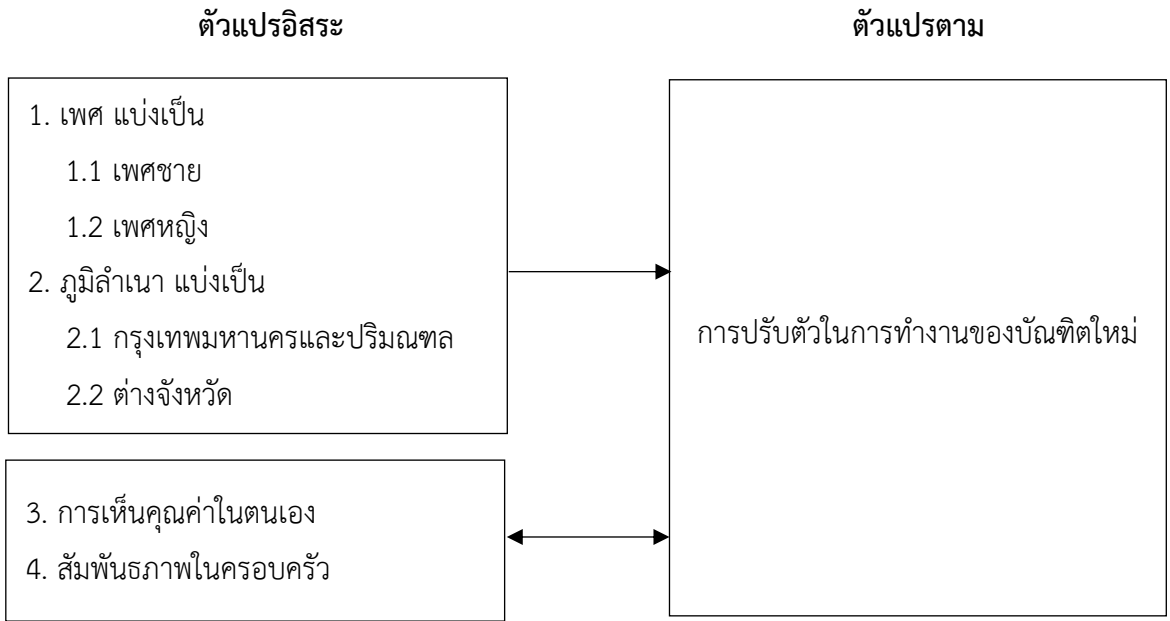
**4.5.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง** หมายถึง การที่บัณฑิตใหม่เห็นความสำคัญของตนเอง มีการยอมรับนับถือตนเอง รู้สึกว่ามีคุณค่า สามารถมองเห็นคุณค่าของตนเอง มองเห็นข้อดีและจุดเด่นของตนเอง ยอมรับว่าตนเองมีความสามารถ รวมทั้งมีความรู้สึกดี ๆ กับตนเองและผู้อื่น มีความมั่นใจในตนเอง และมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ วัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้วยแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองของอาภา ชิงขัว (2557) ซึ่งผู้ศึกษาได้ปรับปรุงภาษาในแต่ละข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง จริงน้อยที่สุด (1) ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

**4.5.3 สัมพันธภาพในครอบครัว** หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของสมาชิกที่อยู่ในครอบครัวของบัณฑิตใหม่ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พ่อ แม่ และลูกๆ หรือผู้ปกครอง ซึ่งอาจจะเป็นพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่คนอื่นๆ ได้แก่ ปู่ย่า ตายาย ลุงป้า น้าอา เพื่อที่จะทำให้ครอบครัวดำเนินไปได้อย่างมีความสุข และมีความเข้าใจอันดี

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวของ เพ็ญภา กุลนภาดล (2547 อ้างถึงใน สมิธ วุฒิสวัสดิ์, 2552) โดยนำมาปรับปรุงภาษาในแต่ละข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง ไม่จริงเลย (1) ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า

6. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

- 6.1 บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
- 6.2 บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิภาคต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
- 6.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่
- 6.4 สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของการปรับตัว
  - 1.2 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน
  - 1.3 ความหมายของการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่
  - 1.4 ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน
  - 1.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
  - 1.6 พฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานของบัณฑิตใหม่
  - 1.7 การวัดการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
  - 2.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง
  - 2.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง
  - 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
  - 2.4 การวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัว
  - 3.1 ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
  - 3.2 ความหมายของสัมพันธภาพในครอบครัว
  - 3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
  - 3.4 การวัดสัมพันธภาพในครอบครัว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
  - 4.1 เพศกับการปรับตัวในการทำงาน
  - 4.2 ภูมิฐานะกับการปรับตัวในการทำงาน
  - 4.3 การเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในการทำงาน
  - 4.4 สัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัวในการทำงาน

## 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

### 1.1 ความหมายของการปรับตัว

ชนิดดา เพ็ชรประยูร และคณะ (2554 : 13 อ้างถึงใน ปุณย์สิริ ไชยบุรินทร์, 2557 : 6) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ยอมรับและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองในสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยจะปรากฏออกมาเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขปราศจากความคับข้องใจ

กอปรทิพย์ พร้อมเพรียง (2553 : 6) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ยอมรับและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยปรากฏออกมาเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง

วรารณณ์ ตระกูลสฤณี (2545 อ้างถึงใน นันทิชา บุญละเอียด, 2554 : 6) ได้ให้ความหมายในการปรับตัวว่า หมายถึง การที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นๆ สามารถอยู่สภาพแวดล้อมหรือในสภาพปัญหานั้นๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุข แสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความ ทุกข์ใจ ว้าวุ่นให้ไม่สบายอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และทัศนากิติ (2543 อ้างถึงใน สุขัญญา เหนือเมฆ, 2560 : 5) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน และพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ปราศจากความคับข้องใจ

ทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2523 : 143 อ้างถึงใน นิรมล สุวรรณโคตร, 2553 : 13) กล่าวว่า เมื่อมีความคับข้องใจหรือความขัดแย้งในใจเกิดขึ้น คนเราย่อมหาวิธีการต่างๆ ที่จะขจัดความคับข้องใจให้หมดไป หรือเพื่อแก้ไขสถานการณ์นั้นให้ตายน้อยเพื่อระบายความเครียดให้เบาบางลง การกระทำเพื่อให้หลุดพ้นจากความอึดอัดไม่สบายใจนั้น เรียกว่า การปรับตัว (Adjustment)

จากความหมายของการปรับตัวข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตนเอง ยอมรับ และจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยจะปรากฏออกมาเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ปราศจากความคับข้องใจ

## 1.2 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

อาร์คอฟฟ์ (Arkoff, 1968 : 41 อ้างถึงใน เบญจมาศ แสนนิการ และ โสภี อภิบาลราษฎร์, 2556 : 14) ได้ให้ความหมาย การปรับตัวในการทำงาน ว่าหมายถึง ความพยายามของแต่ละบุคคลความต้องการให้ไปถึงเป้าหมายของตน ในขณะที่เดียวกันเป็นการปรับพฤติกรรมในทางที่ถูกต้องเพื่อนำไปสู่การทำงานที่สัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม

ภาวศุทธิ อุ่นใจ (2548 อ้างถึงใน ศุภวรรณ ศรีเกตุ, 2552 : 24) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหา หรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน เข้าใจลักษณะที่ทำ มีความทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำให้สำเร็จ ยอมรับตนเองเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำ

2) การปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน พิจารณาได้จากความสามารถของบุคคลในการเข้าใจ และยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงาน สามารถที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้

3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พิจารณาได้จากความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว

อภิษฐา อินทรสุภา (2547 : 8) ได้ให้ความหมาย การปรับตัวในการทำงาน ว่าหมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็ทางร่างกายหรือทางจิตใจ เพื่อให้ตนเองพึงพอใจในงานที่ทำ

สุเพียงเพ็ญ แดงฉ่ำ (2542 อ้างถึงใน สโรชา ศิลป์พิทักษ์สกุล, 2561 : 18) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540 : 6 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ศิริพันธ์, 2552 : 10) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปรับตัวของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อเป้าหมายของงานให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน และความพึงพอใจในการงาน

จากความหมายของการปรับตัวในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา



### 1.3 ความหมายของการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ณัฐยาณี บุญทองคำ และคณะ (2559 : 94) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงานของบุคลากรใหม่ หมายถึง การปรับตัวเข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ และการปรับตัวเข้ากับเพื่อน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคิดหวังขององค์กร

นิภาพร อารีย์ (2548 : 6) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองในบทบาทของพยาบาลจบใหม่ รวมทั้งยอมรับและเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง อันส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขในการทำงาน ปราศจากความคับข้องใจ โดยแบ่งการปรับตัว แบ่งออกเป็น

1) การปรับตัวด้านบทบาทการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง อันเนื่องมาจากการทำงานของพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา

2) การปรับตัวด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน หมายถึง ความสามารถของพยาบาลจบใหม่ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในวิชาชีพและนอกวิชาชีพเดียวกัน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ความเป็นกันเอง รวมถึงการได้รับการไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นสุข

3) การปรับตัวด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพยาบาลจบใหม่ในการยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับ และระบบการทำงานของโรงพยาบาล สามารถทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และช่วงเวลาในการทำงาน

จากการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ หมายถึง ความสามารถของบัณฑิตใหม่ในการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานด้วยตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหากับงานด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย

### 1.4 ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน

การทำงานเป็นกิจกรรมหลักซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้อง การทำงานเป็นที่มาของรายได้ ช่วยให้ผู้สามารถดำรงชีวิตได้ในสังคม ปัจจุบันร้อยละ 80 ของการดำรงชีวิตมนุษย์ส่วนใหญ่จะต้องถูกใช้ไปในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีย่อมสามารถปรับตัวในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว การเข้าสังคมกับกลุ่มต่างๆ (ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภรณ์, 2544 : 47-48 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ศิริพันธ์, 2552 : 12)

นักวิชาการหลายให้ความสนใจศึกษาเรื่องการเข้าสู่องค์กรระยะแรก เนื่องจากกระบวนการปรับตัวที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานนั้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล อาทิ ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน การผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน หรือความตั้งใจที่จะออกจากงาน เป็นต้น (Adkins, 1995 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557 : 46-47) จากงานวิจัยของ วอนนัส (Wanous, 1978 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557 : 46-47) พบว่า หากบุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กรแล้ว จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลอยู่ในองค์กรต่อไป

โดยเฉพาะประเด็นของการออกจากงานนั้น พบว่าในช่วง 1-4 สัปดาห์แรกของการเข้าทำงาน มีสถิติการลาออกสูงสุดและจำนวนดังกล่าวจะลดลงตามระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้นักวิชาการพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการที่เกิดขึ้นนั่นเอง ซึ่ง เดวิส และ ลอฟควิสท์ (Dawis & Lofquist, 1984 อ้างถึงใน ชันติยา สุขุณา, 2559 : 25-26) ได้กล่าวถึง บุคคลที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่สามารถคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่ชี้ได้ว่าผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำและมักแสดงความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตน ตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความเหมาะสมกับอาชีพใด

จากความสำคัญของการปรับตัวในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงาน หากปรับตัวได้ดีก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสามารถทำงานนั้นได้อย่างราบรื่น สามารถทำงานในองค์กรในระยะเวลาอันยาวนาน และหากปรับตัวในการทำงานได้เป็นอย่างดี บุคคลจะสามารถปรับตัวในด้านอื่นๆ ได้ดีตามไปด้วย

## 1.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

### 1.5.1 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's adaptation model)

รอย (อรนุช ศรีคำ, 2555 : 12 อ้างถึงใน ธีรมาศ เล้าสกุล, 2561 : 10-12) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของบุคคลเป็นพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคล เมื่อต้องการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกเพื่อคงไว้ซึ่งสภาพสมดุลของร่างกาย จิตใจและสังคม เป็นผลให้เกิดภาวะสุขภาพที่ดี ซึ่งรอยได้ประยุกต์ทฤษฎีระบบมาใช้ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการควบคุม (Control Process) สิ่งนำออก (Output) กระบวนการย้อนกลับ (Feedback Process) ซึ่งสิ่งนำเข้า หมายถึง สิ่งเร้า (Stimuli) และระดับของการปรับตัว (Adaptive Level) โดยอธิบายได้ ดังนี้

1) สิ่งเร้า (Stimuli) หมายถึง สิ่งที่เกิดกระตุ้นการปรับตัวของบุคคล ซึ่งมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและ สิ่งเร้าภายใน โดยสิ่งเร้าภายนอกมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ส่วนสิ่งเร้าภายในมาจาก ภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งเร้าทางกายภาพ สรีระภาพ จิตสังคม

2) ระดับการปรับตัว (Adaptive Level) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง ถ้าสิ่งเร้าอยู่ในขอบเขตของระดับความสามารถในการปรับตัว บุคคลจะมีการตอบสนองทางบวกหรือเกิดพฤติกรรมปรับตัวที่เหมาะสม แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นอยู่นอกขอบเขตแล้ว บุคคลจะตอบสนองในทางลบหรือมีการปรับตัวที่ไม่เหมาะสม

ระดับการปรับตัวตามแนวคิดของรอย (เบญจมาศ แสนธิการ และโสภี อภิบาลราษฎร์, 2556 : 15-16) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

(1) ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated Level of Adaptation) หมายถึง ระดับของการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกาย สามารถทำงานประสานกันได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เช่น สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ตามปกติสามารถตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ เมื่อมีเหตุการณ์ใดเข้ามาสามารถยอมรับได้ บุคคลมีความมั่นคง

ทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสมและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความเหมาะสมเช่นกัน

(2) ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย (Compensatory Level of Adaptation) หมายถึง ระดับที่กลไกการควบคุมและกลไกการรับรู้ถูกกระตุ้นการทำงานเพื่อที่จะให้เกิดกระบวนการปรับตัวอย่างผสมผสาน (Integrated)

(3) ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตรายหรือไม่ดี (Compromised Level of Adaptation) หมายถึง ระดับการปรับตัวที่ยังไม่เพียงพอที่จะไปถึงระดับของการปรับตัวที่ผสมผสานกันได้ดี และระดับการปรับตัวในระยะของการชดเชยทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวในระยะการปรับตัวที่ไม่ดีนี้ เมื่อสิ่งเร้าที่มากระทบนั้นอยู่ในขอบเขตความสามารถในการปรับตัวของบุคคล บุคคลจะสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นอยู่นอกขอบเขตความสามารถของบุคคลจะเกิดการปรับตัวที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล จะมีลักษณะเฉพาะตัวและมีขอบเขตจำกัด แต่หากบุคคลเคยประสบความสำเร็จในสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนแล้ว ขอบเขตระดับความสามารถในการปรับตัวจะกว้างขึ้นในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้ เมื่อเกิดสิ่งนำเข้า คือ สิ่งเร้า และก่อให้เกิดระดับการปรับตัวขึ้นแล้ว บุคคลจะมีกระบวนการควบคุมสิ่งเร้าเกิดขึ้น เรียกว่า กลไกการเผชิญความเครียด (Coping - Mechanism) ซึ่งรอยได้จำแนกออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบการควบคุม (Regulator - Subsystem) หมายถึง การตอบสนองที่เกิดขึ้นเองอัตโนมัติ อันเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันระหว่าง ระบบประสาท สารเคมี และต่อมไร้ท่อ เมื่อมีสิ่งเร้าเข้ามาในระบบการควบคุม ระบบประสาทจะรับ และส่งผ่านความรู้สึกไปกระตุ้นอยู่ในภาวะสมดุล อีกระบบ คือ ระบบการรับรู้ (Cognator - Subsystem) หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยผ่านกระบวนการ 4 อย่าง คือ การรับข้อมูล การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการตอบสนองทางอารมณ์ และส่งผลให้เกิดการปรับตัวทั้ง 4 ด้าน (Adaptive Mode) ซึ่งออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและประเมินได้ (อรนุช ศรีคำ, 2555 : 12 อ้างถึงใน ธิญมาศ เล้าสกุล, 2561 : 10-12) ประกอบด้วย

(1) การปรับตัวด้านสรีรวิทยา (Physiologic Mode) เป็นปฏิกิริยาที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาจากสิ่งแวดล้อม โดยจะเป็นการทำงานของเซลล์ เนื้อเยื่อ และระบบต่างๆ ในร่างกายของบุคคล

(2) การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self - Concept Mode) เป็นการปรับตัวที่มุ่งรักษาความมั่นคงทางจิตใจ (Psychic Integrity) ที่เน้นในด้านจิตใจและจิตวิญญาณของบุคคลที่เกี่ยวกับความเชื่อ ความรู้สึกที่บุคคลยึดเหนี่ยวเกี่ยวกับตนเองในช่วงเวลาหนึ่ง โดยจะเป็นการรับรู้ทั้งที่เกิดขึ้นภายในตนเอง และการรับรู้ปฏิกิริยาจากบุคคลอื่นๆ ที่มีต่อตนเอง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

(2.1) อัตมโนทัศน์ด้านกายภาพ (Physical Self) เป็นความรู้สึกของตนเองต่อรูปร่าง การทำหน้าที่ ความรู้สึก ภาวะสุขภาพ และสมรรถภาพทางเพศ ซึ่งอัตมโนทัศน์ ด้านกายภาพจะประกอบไปด้วย ด้านการรับรู้ความรู้สึกของร่างกาย (Body Sensation) เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับสภาวะและสมรรถภาพของร่างกาย ด้านอัตลักษณ์ (Body Image) เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับขนาด รูปร่าง หน้าตา และท่าทางของตนเอง

(2.2) อัตมโนทัศน์ส่วนตัว (Personal Self) เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ด้านความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวัง และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ความสม่ำเสมอแห่งตน หมายถึง การดำรงไว้ซึ่งความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในตนเอง ด้านปณิธานแห่งตน หมายถึง สิ่งที่คุณมุ่งมั่นหวังหรือปรารถนาที่จะเป็น และด้านศีลธรรมจรรยาและจิตวิญญาณแห่งตน หมายถึง เกณฑ์ในการปฏิบัติและพิจารณาตัดสินต่างๆ ที่เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด

(2.3) การปรับตัวเข้ากับบทบาทหน้าที่ (Role Function Mode) เป็นปฏิกริยาตอบสนองของคุณต่อสิ่งเร้า เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) โดยเป็นการปรับตัวทางสังคมที่เน้นบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ของคุณที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ จะต้องปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่สังคมคาดหวังได้อย่างเหมาะสม และแสดงออกเป็นเครื่องชี้วัด (Instrument Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมบุคคลแสดงออกถึงการปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมกำหนดไว้ และพฤติกรรมที่มีความหมาย (Expressive Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามความรู้สึกหรือตามทัศนคติ ความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ตนเองได้รับ

(2.4) การปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัย (Interdependence Mode) เป็นการปรับตัวที่เน้นด้านของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกี่ยวกับการให้และการยอมรับ ความเคารพ และการมองเห็นคุณค่า โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมปรับตัวด้านการยอมรับ (Receptive Behavior) และพฤติกรรมการแสดงความช่วยเหลือ (Contributive Behavior) เพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของการให้ได้ความรัก ความเคารพ และมองเห็นคุณค่า ในการรักษาปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต และบุคคลที่เกี่ยวข้องในระบบของการเกื้อหนุน

การปรับตัวทั้ง 4 ด้านที่แสดงออกมานั้นจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีลักษณะเฉพาะในแต่ละบุคคล โดยจะเป็นสิ่งที่สังเกต ตรวจสอบหรือวัดได้จากพฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกมาในการตัดสินประสิทธิผลของพฤติกรรมจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงประเมินด้วยตนเองหรือการรับรู้ของคุณ และภาวะแวดล้อมในขณะนั้นๆ ด้วย ซึ่งพฤติกรรมปรับตัว จัดเป็นสัญญาณออกของระบบการปรับตัว ถ้าพฤติกรรมปรับตัวที่เหมาะสม (Adaptive Behavior) แต่ถ้าพฤติกรรมนั้นตอบสนองออกมาในทางตรงกันข้าม จัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมปรับตัวที่ไม่เหมาะสม (Ineffective Behavior) โดยพฤติกรรมปรับตัวนั้นจะย้อนกลับเป็นสัญญาณเข้าสู่ระบบเพื่อการปรับตัวที่เหมาะสมต่อไป

จากทฤษฎีการปรับตัวของรอย ช่างตัน สรุปได้ว่า การปรับตัวเป็นความสามารถของคุณในการแสดงพฤติกรรมเมื่อต้องการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลของร่างกาย จิตใจและสังคม อันเป็นผลให้คุณมีความสุขภาพที่ดี โดยการปรับตัวของคุณในการปรับตัวสามารถสังเกตและประเมินได้ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสรีรวิทยาอันหมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยปรากฏทางร่างกายและระบบต่างๆ ในร่างกายของคุณ 2) ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นลักษณะการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ อัตมโนทัศน์ด้านกายภาพ อันเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับร่างกายและสมรรถภาพทางร่างกายของตนเอง และอัตมโนทัศน์ส่วนตัว เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวัง และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง 3) ด้านการปรับตัวเข้ากับบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะการตอบสนองของคุณต่อสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม โดยเป็นการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง

ตามที่สังคมคาดหวัง และ 4) ด้านการพึ่งพาอาศัย เป็นลักษณะการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ รอย ได้แบ่งระดับการปรับตัวของบุคคล ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย และ ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตรายหรือไม่ดี โดยระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดีเป็นการปรับตัวที่คงไว้ซึ่งความสมดุลของร่างกายจิตใจและสังคม ซึ่งตรงกันข้ามกับระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตรายหรือไม่ดี

### 1.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวของโรเจอร์ส

โรเจอร์ส (Rogers, 1974 : 108 อ้างถึงใน เมซิณี กนกเหมพันธ์, 2547 : 11) ได้พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการปรับตัวภายในตนเอง โดยโรเจอร์สเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ต่างๆ รอบตัว ซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการประเมินผลจากการมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดเป็นตัวเรา (Self) หรือ โครงสร้างของตนขึ้นมาเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนในด้านต่างๆ เช่น บุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน บทบาทต่างๆ ของตน ในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ทศนคติและค่านิยมต่างๆ ของตัวเรามีประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ จึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลให้แตกต่างกัน โดยแต่ละบุคคลจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของเขาได้ดีที่สุด

โรเจอร์ส (Rogers อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554 : 141-143) อธิบายคำว่า ตัวตน (Self) ว่าเป็นประสบการณ์เฉพาะตนของบุคคลหนึ่งบุคคลใดผสมปนกันเข้าเป็น “ตัวตน” ของบุคคลนั้น (I หรือ Me หรือ Self) โดยมนุษย์ทุกคนมีตัวตน 3 แบบ ได้แก่

1) ตนที่ตนมองเห็น (Self Concept) คือภาพของตนที่เห็นเองว่า ตนเป็นคนอย่างไร คือใคร มีความรู้ความสามารถลักษณะเฉพาะตนอย่างไร เช่น คนสวย คนเก่ง คนร่ำรวย คนมีชาติตระกูล คนต่ำต้อยวาสนา คนช่างพูด คนขี้อาย คนเก็บตัว คนเงียบ คนเศร้าสร้อย ฯลฯ โดยทั่วไปคนรับรู้มองเห็นตนเองหลายแง่หลายมุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือภาพที่คนอื่นเห็น เช่น คนที่ชอบเอาไรต์เอาเปรียบผู้อื่น อาจไม่เคยนึกเลยว่าตนเองนั้นเป็นบุคคลประเภทนั้น ตนที่มองเห็นเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและลบ

2) ตนตามที่เป็นจริง (Real Self) คือลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง บ่อยครั้งที่คนมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตน เพราะเป็นกรณีที่ทำให้รู้สึกเสียใจ เศร้าใจ ไม่เทียม หน้าเทียมตากับบุคคลอื่น ๆ รู้สึกผิดเป็นบาป ฯลฯ

3) ตนตามอุดมคติ (Ideal Self) คือตัวตนที่อยากมีอยากเป็น แต่ยังไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน เช่น นาย ก เป็นคนขี้บรรับจ้าง แต่นึกฝันอยากจะเป็นเศรษฐีมีคนขับรถให้ นางง ถูกสามีทอดทิ้งหวังจะมีครอบครัวอบอุ่นพร้อมหน้าสามีและลูก นางสาวนิดาเป็นคนชอบเก็บตัว แต่นึกอยากเป็นคนเก่งสังคม เข้าคนง่าย เป็นต้น ถ้าตนตามอุดมคติต่างกับตนตามเป็นจริง และ หรือ ตนที่มองเห็น ก็ทำให้เกิดข้อขัดแย้งในบุคลิกภาพ (โดยทั่วไป คนมักมีภาพตนในอุดมคติเสมอ)

หากตนที่ตนมองเห็น (Self Concept) กับตนตามที่เป็นจริง (Real Self) มีความแตกต่างกันมากหรือมีข้อขัดแย้งกันมาก บุคคลนั้นก็มีความโน้มที่จะเป็นบุคคลก่อปัญหาให้แก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้น การปรับตนตามที่ตนมองเห็นให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริง (และตนตามอุดมคติ) ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและกาทำจิตบำบัด ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มี

สมรรถภาพสูงในการประกอบภารกิจตามหน้าที่ ไม่ค่อยมีความวิตกกังวล ไม่ค่อยใช้กลไกป้องกันตัวเอง ฯลฯ บุคคลเหล่านี้มักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองไปสู่ความวิวัฒนาการ นอกจากนั้นแล้ว บุคคลที่มองเห็นตนเอง ตรงกับตนตามความเป็นจริง มักมองเห็นตนตามอุดมคติที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิตของเขา เป็นไปอย่างมีความมุ่งมั่น หวัง กระตือรือร้นและสนใจหวังอยู่เสมอ เขาจึงมีความพอใจในตนเองอยู่มาก ซึ่งมักจะ นำไปสู่ความพอใจในบุคคลอื่นอีกด้วย ส่วนบุคคลซึ่งสร้างภาพของตนตามอุดมคติห่างไกลตนตามที่เป็นจริง มักประสบความผิดหวังในตนเองและผู้อื่นอยู่เรื่อยไป ทำให้มองเห็นตนเองและผู้อื่นในแง่ลบ มีเพื่อนน้อย คบหา สماعกับใคร ๆ ยาก บุคคลประเภทนี้มักมีข้อสับสนและขัดแย้งในตนเอง ๆ และผู้อื่นเป็นนิจ

ดังนั้น บุคคลที่ปรับตัวได้ดีตามแนวคิดของ โรเจอร์ส (Rogers, 1974 : 108 อ้างถึงใน เมฆิณี กนกhemพันธ์, 2547 : 11) คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถ รับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ตามความจริง นำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะ ของตนได้อย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน และมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ส่วนบุคคล ที่ปรับตัวไม่ได้ จะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่อย่างมาก ทำให้ เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวเองและมีความคิดเกี่ยวกับตนเองไปในทางลบ

จากแนวคิดการปรับตัวของโรเจอร์ ช่างตัน สรุปได้ว่า มนุษย์เป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ ต่างๆ รอบตัวซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บุคคลได้รับรู้และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จนก่อให้เกิดเป็นตัวเรา (Self) หรือ โครงสร้างของตน โดยแต่ละบุคคลจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของตนเองได้ดีที่สุด สำหรับผู้ที่ ปรับตัวได้ดีซึ่งหมายถึงผู้ที่มีตนมองเห็น (Self Concept) หรือรับรู้ตนเองได้ตรงกับตนตามความเป็นจริง (Real Self) มักมองเห็นตนตามอุดมคติ (Ideal Self) ที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นเป็น ไปอย่างมีความมุ่งมั่น หวัง กระตือรือร้นและสนใจหวังอยู่เสมอ มีความพอใจในตนเองนำไปสู่ความพอใจในบุคคลอื่น ดังนั้นจึงส่งผลให้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี และสามารถเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ ที่นำพา ตนเองให้ประสบความสำเร็จหรือมีตัวตนตามอุดมคติได้

### 1.5.3 แนวคิดการปรับตัวของวิลเลียมสัน

วิลเลียมสัน (Williamson, 1950 อ้างถึงใน เมฆิณี กนกhemพันธ์, 2547 : 12) ผู้นำทฤษฎี การให้คำปรึกษาแบบนำทางมีความเชื่อว่า มนุษย์มีสติปัญญาและเหตุผล ตลอดจนมีแนวโน้มที่จะพัฒนา ตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาอย่างเต็มที่นั้นต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะจากสังคมที่ แวดล้อมเขาอยู่ การที่บุคคลมีการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมทำให้เขามองเห็นและรู้จักตนเองในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และทัศนคติ ความต้องการและเป้าหมายที่เขาเลือก ขณะเดียวกันก็ได้เรียนรู้จากผู้อื่นได้รับข้อมูลและประสบการณ์ทางสังคมต่างๆ เช่น ค่านิยมในสังคม มาตรฐานและข้อจำกัดทางสังคม ปัญหาต่างๆ ในสังคม ตลอดจนวิธีการที่จะจัดการแก้ไขปัญหาทั้งทางตรง และทางอ้อม จากความเชื่อดังกล่าว วิลเลียมสันสรุปได้ว่า บุคคลสามารถปรับตัวได้ถ้าเขามีความรู้และความ เข้าใจในตนเอง รู้จักและเข้าใจทางสังคม เพราะเขาจะสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินในสังคมมา ประกอบการพิจารณา จนสามารถสร้างความสอดคล้องหรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึง ประสงค์ของคนกับสภาพแวดล้อมทางสังคม พิจารณาแยกแยะปัญหาการปรับตัวของบุคคลในแง่ของการ ปรับตัวต่อสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ 5 ประการ ได้แก่

- 1) ปัญหาทางบุคลิกภาพ ซึ่งรวมถึงปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน ปัญหาครอบครัว ตลอดจนปัญหาการปรับตัวทางสังคม
- 2) ปัญหาทางการศึกษา รวมถึงปัญหาการเลือกวิชาเรียน นิสัยทางการเรียน ปัญหาการอ่าน ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แรงจูงใจในการเรียนต่ำ
- 3) ปัญหาทางอาชีพ รวมถึงความลังเลใจในการเลือกอาชีพ เลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมกับตนเอง มีความขัดแย้งระหว่างความสนใจกับความสามารถในอาชีพนั้น
- 4) ปัญหาทางเศรษฐกิจ รวมถึงการขาดแคลนทุนทรัพย์ ต้องหาทุนเรียนเอง
- 5) ปัญหาทางสุขภาพ เช่น ปัญหาการปรับตัวต่อสุขภาพ และความบกพร่องทางร่างกาย

จากแนวคิดการปรับตัวของวิลเลียมสัน ช่างต้น สรุปได้ว่า มนุษย์มีสติปัญญาและเหตุผล รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองด้วย ซึ่งการพัฒนาตนเองต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นที่แวดล้อมอยู่รอบตัวบุคคล โดยบุคคลที่สามารถปรับตัวได้จะมีความรู้และความเข้าใจในตนเอง รู้จักและเข้าใจทางสังคม สามารถสร้างความสอดคล้องหรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของตนกับสภาพแวดล้อมทางสังคม ทั้งนี้บุคคลมีปัญหาในการปรับตัวต่อสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม 5 ประการ ได้แก่ ปัญหาทางบุคลิกภาพ ปัญหาทางการศึกษา ปัญหาทางอาชีพ ปัญหาทางเศรษฐกิจ และปัญหาทางสุขภาพ

#### 1.5.4 ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment : TWA)

ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (TWA) เสนอโดย เดวิด และลอฟควิส (Davis & Lofquist, 1984 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557 : 47-48) เริ่มต้นจากโครงการศึกษาการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (University of Minnesota) เป็นโครงการวิจัยที่มุ่งศึกษาแนวทางการปรับตัวในการทำงาน การวิจัยนี้ดำเนินในปี 1960 และ 1970 ผลการวิจัยมีการนำเสนอในวารสาร The Minnesota Studies in Vocational หลายฉบับ รวมทั้งวารสารและหนังสือต่างๆ ด้วย นับตั้งแต่กลางปี 1970 โครงสร้างการศึกษการปรับตัวในการทำงานนี้ได้ดำเนินการต่อเนื่องร่วมกับโครงการวิจัยจิตวิทยาเกี่ยวกับการทำงานของภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมินนิโซต้า เมื่อโครงการเริ่มขึ้นโครงการได้พยายามใช้แนวทางการประเมินในวงกว้างต่อปัญหาวิจัยที่ตั้งไว้ การวิจัยนี้มีการรวบรวมข้อมูลกับบุคคลอย่างกว้างขวางรวมทั้งตัวแปรต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องานผลการปฏิบัติงาน ประวัติการทำงาน ประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรม ความสนใจ ความต้องการรวมทั้งบุคลิกภาพ ข้อมูลจำนวนมาก เช่นนี้สามารถนำไปสู่การวิเคราะห์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของ เดวิด และลอฟควิส (ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557 : 23 - 25) อธิบายได้ดังนี้

- 1) ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของ เดวิด และลอฟควิส มีจุดเน้นที่ความสอดคล้องปฏิสัมพันธ์หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการปรับตัวในการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อม เริ่มต้นด้วยข้อตกลงเบื้องต้นว่าบุคคลมีความต้องการการสนองตอบโดยผ่านสภาพแวดล้อม บุคคลมีความสามารถต่างๆ ซึ่งสามารถทำให้ตนเอง พบกับความต้องการเหล่านั้น และพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทำให้บุคคลพบกับความต้องการต่างๆ เหล่านี้

2) ท่ามกลางความต้องการของมนุษย์ (Needs) ซึ่งมีทั้งทางกายภาพที่ต้องการการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดและทางจิตใจที่ต้องการตอบสนองเพื่อความ สุข หลายความต้องการของมนุษย์สามารถตอบสนองและพบได้ในที่ทำงาน ในทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องคือสภาพแวดล้อมการทำงาน หลักการพื้นฐาน ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานได้วางแนวคิดไว้ว่าบุคคลและสภาพแวดล้อมเป็นทางขนานและส่วนเสริมต่อกัน บางความต้องการของสภาพแวดล้อมสามารถถูกพบโดยบุคคลในทางเดียวกับที่บางความต้องการของบุคคลถูกพบได้โดยสภาพแวดล้อม ดังนั้นในการทำงานบุคคลและสภาพแวดล้อมจึงมาด้วยกัน เพราะแต่ละฝ่ายต่างมีความต้องการซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งสามารถพบได้

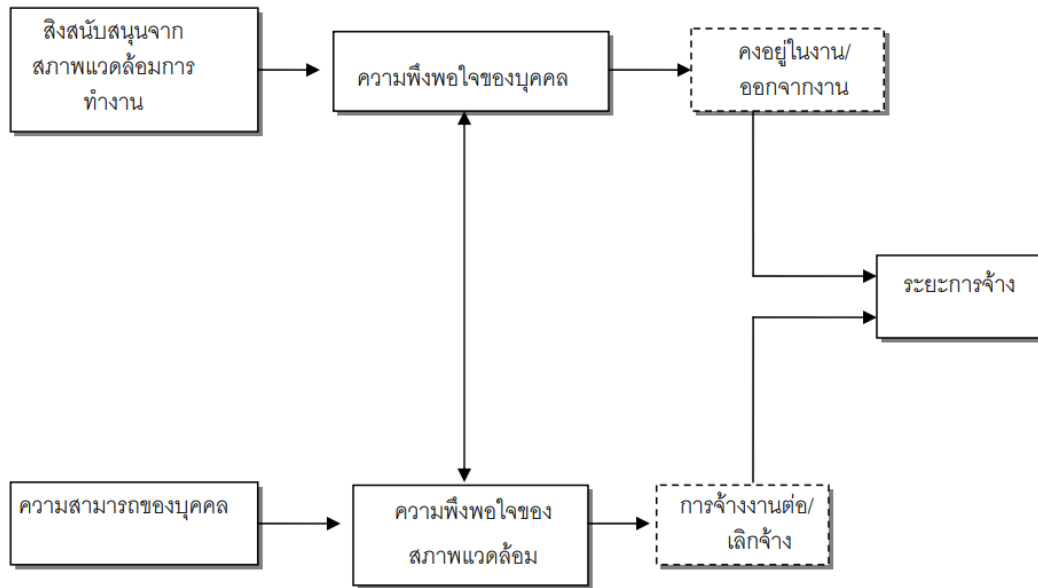
3) การเติมเต็มความต้องการเป็นผลต่อความพึงพอใจแก่บุคคล (Satisfaction และสภาพแวดล้อม (Satisfactoriness) ในทางกลับกันความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้นเรียกว่า Dissatisfaction และ Unsatisfactoriness จากความไม่พึงพอใจและความพึงพอใจทำให้เกิด ระดับของความแตกต่างที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะเป็น คือ

- บุคคลมีความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมพึงพอใจ (Satisfied และ Satisfactory)
- บุคคลมีความพึงพอใจแต่สภาพแวดล้อมไม่พึงพอใจ (Satisfied แต่ Unsatisfactory)
- บุคคลไม่พึงพอใจแต่สภาพแวดล้อมพอใจ (Dissatisfied แต่ satisfactory)
- ทั้งบุคคลและสภาพแวดล้อมไม่พึงพอใจ (dissatisfied และ unsatisfactory)

ทฤษฎีนี้ คาดว่าในคู่แรกของความพึงพอใจยังคงนำไปสู่พฤติกรรมที่ยังรักษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมไว้ (Maintenance Behavior) สำหรับอีก 3 คู่เป็นผลไปสู่พฤติกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ (Adjustment Behavior) ในสถานการณ์ที่รุนแรงที่สุดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมอาจถูกทำให้ยุติลง คือบุคคลอาจจะลาออกไปหรือถูกเลิกจ้าง แต่ตราบเท่าที่บุคคลและสภาพแวดล้อมยังคงพึงพอใจ บุคคลก็ยังคงอยู่ในองค์กรและสภาพแวดล้อมยังคงรักษาบุคคลไว้เช่นกัน ระยะเวลาที่บุคคลพึงพอใจ (Satisfaction) อยู่ในสภาพแวดล้อมเรียกว่าระยะเวลาการจ้างงาน (Tenure) ผลลัพธ์ทั้งสามเหล่านี้คือ Satisfactoriness และ Tenure ของบุคคลที่สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นของการปรับตัวในการทำงานตามทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานนี้

บุคคลมีความสามารถต่างๆ บางอย่างที่ใช้เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ความต้องการของสภาพแวดล้อมในการทำให้งานสำเร็จลุล่วงและการรักษาหรือปรับปรุงองค์การ ความสามารถของบุคคลที่สำคัญต่อสภาพแวดล้อมคือ ทักษะต่างๆ ในการทำงานของบุคคล (Skills) นั่นเอง นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมมีความสามารถต่างๆ ที่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในความต้องการของบุคคลเช่นกัน สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุดต่อบุคคลคือความสามารถของสภาพแวดล้อมในการนำเสนอสิ่งสนับสนุน (Reinforcers) เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล เช่น ค่าจ้าง เงินไขการทำงาน





ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment : TWA)  
 หมายเหตุ. จาก “The Minnesota Theory of Work Adjustment In Major Theories of Career  
 Development, Choice and Adjustment” (p. 7), by Dawis.R.V, (1994),  
 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2557, น. 24)

จากทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของ เดวิด และลอฟควิส ข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการของมนุษย์ (Needs) สามารถตอบสนองและพบได้ในที่ทำงาน ในการทำงานนั้น บุคคลและสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และความพึงพอใจของบุคคลและความพึงพอใจของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นของการปรับตัวในการทำงาน โดยความสามารถของบุคคลที่สำคัญต่อสภาพแวดล้อม คือ ทักษะต่างๆ ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมมีความสามารถต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในความต้องการของบุคคล

สำหรับบัณฑิตใหม่ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ จะมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและเป็นที่พึงพอใจขององค์กร ส่งผลให้บัณฑิตใหม่ได้รับการจ้างงานในองค์กรหรือต่อสัญญาการทำงาน นอกจากนี้ บัณฑิตใหม่จะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับภาระงานมากยิ่งขึ้น

### 1.6 พฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ณัฐยาณี บุญทองคำ และคณะ (2559 : 95 - 96) กล่าวว่า การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติหนึ่งของบัณฑิตใหม่ที่ต้องกระทำต่างๆ ต้องการให้มี เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) มีความสำคัญอย่างมากต่อพนักงานที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานใหม่ในองค์กร การปรับตัวในการทำงานเป็นความรู้สึกสบายหรือความผ่อนคลายของบุคคลกับความหลากหลายที่เผชิญภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่ง ดึงพนักงานใหม่ควรให้ความสำคัญและปฏิบัติดังต่อไปนี้

### 1) เคารพในวัฒนธรรมองค์กร

การแต่งกายไปทำงานสบายเกินไปหรือการถึงที่ทำงานสาย เป็นสิ่งที่แสดงถึงความไม่เคารพ ไม่ให้เกียรติองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานใหม่ไม่ควรกระทำ หากบุคคลต้องการประสบความสำเร็จให้สังเกตจากผู้ที่ประสบความสำเร็จว่าบุคคลเหล่านั้นวางตัวและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร หากมีโอกาสเรียนรู้จากผู้สอนงาน ซึ่งแน่นอนบุคคลผู้สอนงานนั้นย่อมอยู่ในองค์กรมานาน พนักงานใหม่ควรเรียนรู้กฎขององค์กร รวมถึงธรรมเนียมปฏิบัติ ทัศนคติ ค่านิยมขององค์กร เพื่อจะสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรใหม่ได้โดยเร็ว

### 2) เต็มใจเรียนรู้

พนักงานใหม่อาจต้องพบกับกระบวนการทำงานที่ไม่คุ้นเคยในช่วงหนึ่งเดือนแรกของการทำงาน แต่ยังไม่ควรพยายามชักจูงเพื่อนร่วมให้คิดในแบบที่ตนเองคิด แม้ว่าจะคิดว่านั้นเป็นสิ่งที่ดีกว่า ควรพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลที่เบื้องหลังของกระบวนการ และการดำเนินงานขององค์กร และพยายามเรียนรู้ให้องค์กรมีความเชื่อใจ และเคารพให้ตัวคุณเสียก่อน จากนั้นค่อยให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในการดำเนินงานของคุณให้ดีขึ้น

### 3) ทำความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ในช่วง 2-3 วันแรก ควรหาโอกาสพูดคุยกับผู้จัดการถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตำแหน่งงานของตนเองว่ามีบทบาทอย่างไรต่อภาพรวมขององค์กร การทำความเข้าใจที่ชัดเจนจะช่วยทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน

### 4) ส่งผลการสื่อสาร

สังเกตวิธีการที่ผู้จัดการ เพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานในแผนกอื่นๆ แลกเปลี่ยนข้อมูลกันว่าส่วนใหญ่จะสื่อสารกันอย่างไร สื่อสารกันทางอีเมล ทางโทรศัพท์ หรือคุยกันต่อหน้า หากหัวหน้างานคาดหวังให้พนักงานใหม่ส่งข้อมูลรายละเอียดสำคัญ แต่กลับส่งอีเมลแบบไม่เป็นทางการโดยไม่ตั้งใจ อาจสร้างความไม่ประทับใจให้แก่หัวหน้างาน

### 5) ให้เวลากับการเข้าสังคม

เมื่อเริ่มต้นตำแหน่งใหม่ คนทำงานมีอาชีพให้ความสำคัญกับการทำงานควบคู่กับการทำความรู้จักเพื่อนร่วมงาน พนักงานใหม่ต้องแสดงให้เห็นความทุ่มเทให้กับการทำงาน และต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าด้วย เพื่อนร่วมงานสามารถเป็นพันธมิตรที่แข็งแกร่งและมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ง่ายขึ้น

### 6) ทำงานให้มากขึ้น

พนักงานใหม่จะเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่าของนายจ้างใหม่ได้ด้วยการอาสาสมัครทำงานใหม่ๆ แม้ว่าจะไม่ใช่งานในหน้าที่ของตนเองก็ตาม สิ่งนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้งานที่หลากหลาย ทั้งยังแสดงให้เห็นความตั้งใจ เพื่อช่วยผู้อื่นในองค์กร

### 7) ขอความคิดเห็น

ในช่วงทดลองงานนั้น พนักงานใหม่ควรมีการขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของตนเองจากนายจ้างเป็นระยะ เมื่อผ่านไปหนึ่งเดือนแรก อาจขออนัดหัวหน้างานเพื่อประเมินผลการทำงาน และ

หรือเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองในช่วงที่ผ่านมา เพื่อทราบความพึงพอใจของหัวหน้างาน และเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้นตามที่นายจ้างคาดหวัง

จากพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ช่างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมของบัณฑิตใหม่ ประกอบด้วย การเคารพในวัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การรับผิดชอบในส่วนหน้าที่ต้องทำ การสังเกตของการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน การทำงานได้หลากหลายในแต่ละด้าน และการขอความคิดเห็นกับคนในองค์กรจากที่ทำงานผ่านๆ มา ซึ่งลักษณะที่กล่าวมานี้จะส่งผลให้พนักงานใหม่สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเป็นผลผ่านการทดลองงานหรือได้รับการจ้างงาน รวมถึงมีความก้าวหน้าในการทำงานด้วย

### 1.7 การวัดการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

นิภาพร อารีย์ (2548 : 40-42) ได้ศึกษาการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ วัดการปรับตัวของบัณฑิตใหม่ โดยใช้แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานที่สร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด (5) ถึง น้อยที่สุด (1) มีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ

กล้าหาญ ณ น่าน (2559 อ้างถึงใน ผาภูมิ ศรีทับทิม, 2565 : 29 ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ โดยเครื่องมือที่วัดการปรับตัวในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ อาร์คอฟฟ์ เดวิดและลอฟควิส (Arkoff, 1968; Dawis และ Lofquist, 1984 ; Andrew and Roy, 1991; Ashforth, Alan and Lee, 1998) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว เข้ากับงาน การปรับตัวเข้ากับกฎและสิ่งแวดล้อม การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามเป็นมาตรวัด 5 ระดับค่าความเชื่อมั่นรายข้อมีพิสัยระหว่าง .21 - .82 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งชุดมีค่า .89

จากการวัดการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ช่างต้น สรุปได้ว่าการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาวัดการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง ไม่จริงเลย (1)

## 2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

### 2.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

อาภา ชังชัว (2557 : 4) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเห็นความสำคัญของตัวเอง มีการยอมรับนับถือตนเอง รู้สึกว่ามีคุณค่า สามารถมองเห็นคุณค่าของตนเอง มองเห็นข้อดีและจุดเด่นของตนเอง ยอมรับว่าตนเองมีความสามารถ รวมทั้งมีความรู้สึกดี ๆ กับตนเองและผู้อื่น มีความมั่นใจในตนเอง และมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

ธาริณี จันทรหอม (2556 : 4) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าที่มีอยู่ในตนเอง รู้ว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถ มีความถนัดในด้านใดด้านหนึ่ง และมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้ เป็นบุคคลที่สามารถเผชิญกับอุปสรรค ต่อสู้กับความท้อแท้สิ้นหวัง มีการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข รวมทั้งเป็นที่ยอมรับต่อตนเองและผู้อื่น

พัชรภา ตันติชูเวช (2553 : 4) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าในตนเอง ทศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตความเชื่อที่บุคคลมีความสำคัญความสำเร็จและความมีคุณค่าในตนเอง

จากความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองข้างต้น สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเห็นความสำคัญของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีความรู้สึกดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ และเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้

## 2.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

ศกวรรณ กาญจนภักดิ์ (2549 : 15 และเกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2540 : 4-8 อ้างถึงใน ธาริณี จันทรหอม, 2556 : 8) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในตนเอง ทำให้เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นมีความพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้เป็นคนที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นที่ดีในด้านดี ไม่เหยียดหยามความรู้สึกของผู้อื่นให้ตกต่ำลง เป็นคนที่มีบุคลิกที่ดี สุขภาพจิตที่ดี เป็นคนที่มีเพื่อนมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลใดขาดการเห็นคุณค่าในตนเองก็จะทำให้คนที่ชอบโยนความผิดของตนเองไปให้คนอื่น เป็นคนที่ชอบหาความผิดพลาดของผู้อื่น ต้องการความเอาใจใส่และต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่นสูง เป็นคนไม่ค่อยมีเพื่อนโดยเฉพาะเพื่อนสนิท เป็นคนชอบเอาชนะ และเป็นฝ่ายถูกเสมอ บุคคลเป็นประเภทนี้มักจะใช้ทุกวิถีทางและใช้ความรุนแรงเพื่อจะทำให้ตนเองชนะ เป็นคนดุด่าสิ่งเสียด เป็นคนซึมเศร้าสิ้นหวังในชีวิต ยิ่งร้ายกว่านั้นคนที่ขาดการเห็นคุณค่าในตนเองยังเป็นคนที่พยายามฆ่าตัวตายดังเห็นได้จากหน้าหนังสือพิมพ์หรือทางวิทยุ โทรทัศน์

จรัสพร ส่งอุบล (2553 : 14) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นมีความสำคัญต่อบุคคลในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถกระทำความสำเร็จได้ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการนับถือตนเองและผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีและบุคลิกภาพที่ดี สามารถปรับตัวได้ดี ฉะนั้นการที่บุคคลหนึ่งจะมองความสำเร็จ หรือความล้มเหลวไปในทางใดขึ้นอยู่กับ การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้นด้วย สอดคล้องกับ ศิณาพร แสงใส (2548 : 21) ซึ่งกล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มีความสำคัญต่อบุคคลในการดำเนินชีวิต การที่คนเรามีการเห็นคุณค่าในตนเองจะทำให้มีความมุ่งมั่นมานะพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นคนที่มีความรู้สึกต่อตนเองและผู้อื่นในด้านดี เป็นคนที่มีบุคลิกลักษณะดี สุขภาพจิตดี ไม่อิจฉาริษยา ไม่รู้สึกด้อยค่า มองตนเองว่าเป็นคนเก่งมีความสามารถนับถือตนเอง เป็นคนที่มีเพื่อนมาก มีความมั่นคงทางจิตใจไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่เข้ามากระทบ กล้าคิด กล้าทำ ปรับตัวได้ดี และสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี

จากความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเองข้างต้น สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองจะรู้สึกดีต่อตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง นับถือตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้มีสุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวได้ดีและสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี

## 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

### 2.3.1 แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิธ

คูเปอร์สมิธ (Coppersmith, 1981 อ้างถึงใน ปิยะดา คำแก้ว, 2550 : 13-14) กล่าวว่า จาก การมีมโนภาพต่อตนเอง บุคคลจะประเมินมโนภาพแห่งตนออกมาเป็นการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่ง กระบวนการตัดสินคุณค่าจากการตรวจสอบตนเองด้วยผลงานตามความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ นำมา เปรียบเทียบกับมาตรฐานและค่านิยมส่วนบุคคล แล้วตัดสินออกมาเป็นคุณค่าของตน ความรู้สึกต่อตนเอง อาจเป็นไปได้โดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัวก็ได้ แต่จะแสดงให้เห็นได้ด้วยลักษณะท่าทางหรือการแสดงออกทางพฤติกรรม ภายนอก การเห็นคุณค่าในตนเองจะเกิดขึ้นจากการมีประสบการณ์ในเรื่องความสำเร็จ และการกระทำสิ่ง ต่างๆ ได้บรรลุตามเป้าหมายส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากพ่อแม่ หรือคนอื่นๆ เป็นการสะสมความพึงพอใจต่อ ตนเองขึ้นทีละน้อย กลายเป็นความรู้สึกเชื่อถึงความสามารถที่จะก้าวไปให้ถึงคุณค่าที่ได้ตั้งไว้ ถ้าทำได้สำเร็จ จะเกิดความภาคภูมิใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

นอกจากนี้คูเปอร์สมิธ ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าในตนเองเน้นที่การประมาณค่าตนเองของแต่ละบุคคลแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความ แตกต่างและการคงอยู่ในสิ่งตนเองประเมินนั้นก็แตกต่างกันไปด้วย 2) การเห็นคุณค่าในตนเองตามของเขต ของประสบการณ์ มีความสอดคล้องกับ เพศ อายุ และบทบาทของบุคคลนั้น 3) การเห็นคุณค่าในตนเองเน้น ที่กระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ความสามารถที่สอดคล้องกับ มาตรฐานของแต่ละบุคคลค่านิยมและคุณค่าของตนเอง

จากแนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิธ ข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลจะประเมินการเห็น คุณค่าในตนเองจากกระบวนการตัดสินคุณค่าจากการตรวจสอบตนเองด้วยความสามารถ และคุณลักษณะ ต่างๆ ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองเกิดขึ้นจากประสบการณ์ในเรื่องความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย และสะสม ความพึงพอใจต่อตนเอง จนเกิดความภาคภูมิใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลให้บุคคลรู้สึกเชื่อใน ความสามารถของตนเอง อันนำไปสู่ความสามารถในการรับมือกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง หรือปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้

### 2.3.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์มองมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่มีความต้องการและเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึง ขั้นพึงพอใจ อย่างสมบูรณ์ เพราะเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น เรื่อยไป มาสโลว์มีความเชื่อว่า มนุษย์เรามีเจตนาารมณ์และมุ่งมั่นที่จะเป็นอิสระ มีความสามารถและมี แรงจูงใจพร้อมที่จะผลักดันตนเองให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-Actualization) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสมบูรณ์ที่สุดในชีวิต นักจิตวิทยาส่วนใหญ่มักกล่าวถึงแรงจูงใจหรือความต้องการต่างๆ แยกจากกันและไม่ได้กำหนดระบบความเกี่ยวข้องหรือโครงสร้างของความต้องการนั้นอย่างชัดเจน แต่ทฤษฎี ความต้องการตามลำดับขั้นมาสโลว์ มีลักษณะพิเศษ คือ เป็นทฤษฎีที่กำหนดความต้องการที่น่าปรารถนา

5 ประเภท ซึ่งรวมความต้องการทางด้านชีวภาพและสังคม แสดงความสัมพันธ์ของการบำบัดความต้องการในชั้นต่ำกว่า และเพิ่มพลังให้แก่ความต้องการในชั้นสูงขึ้นไป เป็นลำดับชั้นความสำคัญก่อนหลัง เนื่องจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมไม่เอื้ออำนวยความต้องการในชั้นสูงๆ จึงไม่มีพลังมากพอที่จะผลักดันพฤติกรรมของบุคคลได้

มาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น (งามตา วนิทานนท์, 2535 : 280 อ้างถึงใน ชาริณี จันทร์หอม, 2556 : 10) ประกอบด้วย ความต้องการของทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

สำหรับการเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับลำดับชั้นความต้องการในลำดับที่ 4 คือ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น และเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในชั้นที่ 3 จะลดลง และมีความต้องการในชั้นต่อไปมาแทนที่ นั่นคือ ต้องการได้รับความนับถือยกย่อง มีความรู้สึกว่าคุณค่า

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้น ของมาสโลว์ ข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลจะเห็นคุณค่าในตนเอง เมื่อได้รับการสนองตอบความต้องการตามลำดับชั้นซึ่งได้แก่ ความต้องการของทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจนพึงพอใจ จึงจะมีพลังผลักดันให้เกิดความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ซึ่งทำให้ตนเองรู้สึกมีความสามารถ มีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม และก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองในที่สุด และจากการที่บุคคลมีความต้องการตามลำดับชั้นนั้น บุคคลต้องมีความพยายามและมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้ตนเองได้รับการตอบสนองตามความต้องการในแต่ละชั้น

#### 2.4 การวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

อาภา ชังชัว (2557 : 34-35) ศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วัดการเห็นคุณค่าในตนเองโดยใช้แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองที่สร้างขึ้นเอง มีเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1) มีข้อความจำนวน 18 ข้อ

ณัฐภาคย์ พิทักษ์พรเจริญ (2558 : 28-30) ศึกษา การเห็นคุณค่าในตนเองและอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนที่มีต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนรัฐบาลแห่งหนึ่ง วัดการเห็นคุณค่าโดยใช้แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองที่สร้างขึ้นเอง มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงมาก (5) ถึง ไม่จริง (1) มีข้อความจำนวน 24 ข้อ

จากการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ข้างต้น สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยใช้แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองของ อาภา ชังชัว (2557) เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในระดับสูง (.844) ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงภาษาในแต่ละข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1) ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

### 3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัว

#### 3.1 ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จันจิรา สาสะกุล (2557 : 3) กล่าวว่า การที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและมีการติดต่อสื่อสารกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่บุคคลที่สัมพันธ์กันนั้นจะได้รับผลกระทบซึ่งกันและกัน

ชารีนา อาลี (2556 : 19) สรุปความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝั่งตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจและสามารถยอมรับในความแตกต่างของบุคคลคนอื่น รู้จักให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเมื่อบุคคลอื่นต้องการความช่วยเหลือ ความสัมพันธ์อาจเป็นแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือระยะเวลายาวเป็นแรมปี

นฤมล อึ้งเจริญ (2552 : 16 อ้างถึงใน สาวิตรี อุหมัด, 2559 : 18) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ และการมีน้ำใจกว้าง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการให้และการรับ

แสงทอง ประสุวรรณ (2541 : 21 อ้างถึงใน ขนิษฐา วิสาธร, 2556 : 22) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

จากความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่บุคคลที่สัมพันธ์กันนั้นจะได้รับผลกระทบซึ่งกันและกัน

#### 3.2 ความหมายของสัมพันธภาพในครอบครัว

ปิยะบุตร อัครวิบูลย์ (2557 : 3) กล่าวว่า สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ความรักและความผูกพัน ความไว้วางใจกัน การดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุนและช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน มีความเข้าใจและห่วงใยกันเสมอ มีการพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจนมีการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ

อริสา สิ้นธุ (2554 : 25) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพในครอบครัว ว่าหมายถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในเรื่องการแสดงบทบาท ความผูกพันและการสนับสนุนของบุคคลในครอบครัวและลักษณะการเลี้ยงดูของบิดามารดาและผู้ปกครอง

เพ็ญภา กุลนภาดล (2547 อ้างถึงใน สมธิ วุฒิสวัสดิ์, 2552 : 7) กล่าวว่า สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของสมาชิกที่อยู่ในครอบครัวของนักเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พ่อ แม่ และลูกๆ หรือผู้ปกครอง ซึ่งอาจจะเป็นพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่คนอื่นๆ ได้แก่ ปู่ย่า ตายาย ลุงป้า น้าอา เพื่อที่จะทำให้ครอบครัวดำเนินไปได้อย่างมีความสุข และมีความเข้าใจอันดี

จากความหมายของสัมพันธภาพในครอบครัว ข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว เพื่อที่จะทำให้ครอบครัวดำเนินไปได้อย่างมีความสุขและมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ประกอบด้วย การแสดงความรักและความผูกพัน การไว้วางใจกัน การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันในยามว่าง และให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกัน

### 3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

#### 3.3.1 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน (Interpersonal Relationship Theory of Harry Stack Sullivan)

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน ซึ่งฮอลล์ และลินเชย์ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2530 : 55-57 อ้างถึงใน ญัฐสิมา แวงชัยภูมิ, 2557 : 18-19) กล่าวว่า ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยมีความเห็นว่าพฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลไม่สามารถแยกความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้เลยนับตั้งแต่เกิด มนุษย์นั้นเป็นผลผลิตของการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาเป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการของบุคคลและบอกทิศทางของการเจริญเติบโต

1) ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1.1) ความต้องการความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความต้องการทางสรีรวิทยา เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ

1.2) ความต้องการความมั่นคง (Security) เป็นความต้องการด้านจิตสังคมรวมถึงความสุขสบายใจ การมีความคิดและค่านิยมที่อยู่บนกรอบกับการยอมรับของสังคม สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยที่บุคคลจะได้รับความอบอุ่นใจเพราะมีเพื่อน ซึ่งเพื่อนในที่นี้หมายถึง บุคคลนั้นสนิทสนมพอที่จะยอมรับทุกข้ออ่อนได้ ไม่ว่าจะร้ายแค้นกันไม่ก็ตาม บุคคลที่มีเพื่อนแท้หนึ่งคนย่อมไม่เป็นโรคจิตประสาท

2) โครงสร้างบุคลิกภาพ ซึ่งซัลลิแวนได้อธิบายว่า โครงสร้างบุคลิกภาพมีหลากหลายเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถแบ่งได้ 3 ประการ คือ

2.1) กระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน (Dynamism) คือ พฤติกรรมที่เป็นความเคยชินในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ชอบรับใช้ช่วยเหลือบุคคล ชอบเอาเปรียบ ชอบปิ่นเพื่อให้ใครๆ เห็นอกเห็นใจ ศูนย์กลางของกระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน คือ ระบบตัวตน (Self System) เป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวิธีการป้องกันตนเอง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับผู้อื่นดำเนินไปอย่างราบรื่น

2.2) กระบวนการสร้างภาพบุคคล (Personification) คือ มโนภาพที่บุคคลวาดเป็นภาพตัวเอง เป็นภาพคนอื่นที่มีสัมพันธภาพกับตน โดยมีเจตคติและความคิดที่บุคคลมีขึ้นเนื่องจากได้รับประสบการณ์ทางด้านความพึงพอใจและความวิตกกังวล และมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ได้รับได้ผลิต ทำให้บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและบุคคลอื่น นั่นคือ บุคคลสามารถที่จะประเมินตนได้ ดังนั้น ภาพจะเกิดขึ้น

2.3) กระบวนการคิด (Cognitive Process) ซัลลิแวนเชื่อว่า กระบวนการคิดเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพ



จากทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน ช้างตัน สรุปได้ว่า พฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์มาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางสังคมจึงมีความต้องการ 2 ประการ คือ ความต้องการความพึงพอใจ และความต้องการความมั่นคง และโครงสร้างบุคลิกภาพมีความหลากหลายอันเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่หล่อหลอมเป็นพฤติกรรม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเกิดจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

สำหรับการทำงานของบัณฑิตนั้นย่อมต้องมีการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยการสร้างสัมพันธภาพและการสร้างสัมพันธภาพจะนำไปสู่ความความพึงพอใจและความมั่นคงทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ รวมถึงก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนตนเองจากการได้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย

### 3.3.2 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชูลทซ์

ชูลทซ์ (Schultz, 1990 : 353 อ้างถึงใน ละเอียด นาถวงษ์, 2544 : 19) ได้มีแนวคิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยเห็นว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการคือ ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Inclusion) ความต้องการความมีอำนาจควบคุม (Control) และความต้องการความรักใคร่ชอบพอ (Affection) และมีหลักสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ 4 ประการ ได้แก่

1) มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่สำคัญ 3 เรื่อง คือ ความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม และความรักใคร่ชอบพอกัน ความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้จะผสมผสานออกเป็นสัดส่วนที่อธิบายได้

2) พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีลักษณะเหมือนพฤติกรรมตามประสบการณ์มาก่อนหน้านี้ ซึ่งมักจะเป็นความสัมพันธ์ที่เคยมีมากับครอบครัวมาก่อน คือ การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ในการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม มักจะลอกเลียนแบบมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก หรือพฤติกรรมจากบิดามารดา

3) ความผสมกลมกลืนอย่างพอดีระหว่างความต้องการ 3 ด้านในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสร้างความสามัคคีในกลุ่มบุคคล

4) มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เกิดความผูกพันขึ้นได้จะต้องผ่านขั้นตอนของความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม และมีความรักใคร่ชอบพอ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่ม ความต้องการของกลุ่มจะค่อยๆ ถอยกลับมาจากรักใคร่ชอบพอกันไปสู่ขั้นต้นของความเป็นพวกพ้อง

จากทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชูลทซ์ ช้างตัน สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นจากความต้องการพื้นฐานซึ่งผสมผสานกัน ประกอบด้วย ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Inclusion) ความต้องการความมีอำนาจควบคุม (Control) และความต้องการความรักใคร่ชอบพอ (Affection) โดยพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นส่วนใหญ่จะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้จากครอบครัวและการเลียนแบบพฤติกรรมจากบิดามารดาหรือสมาชิกในครอบครัว และการที่บุคคลอยู่ร่วมกันจะเกิดความผูกพันกันได้นั้น มีกระบวนการเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม และมีความรักใคร่ชอบพอ

สำหรับบัณฑิตใหม่ผู้เริ่มงานในองค์กร การปรับตัวโดยพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์กรจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่บัณฑิตใหม่มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลในองค์กรนั้น บัณฑิตใหม่จะได้รับการต้อนรับเข้าร่วมกลุ่มเป็นพวกพ้อง มีส่วนร่วมกับกลุ่มในการควบคุมหรือบริหารจัดการต่าง ๆ และได้รับความรักใคร่ชอบพอกจากกลุ่ม และคนในองค์กร โดยวิธีการสร้างสัมพันธภาพของบัณฑิตใหม่แต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้จากครอบครัว

### 3.3.3 แนวคิดของแอดเลอร์

แอดเลอร์ (Adler อ้างถึงใน ภาวศุทธิ อุ๋นใจ, 2562 : 2 - 5) มีแนวคิดที่จิตสำนึกกับประสบการณ์ในวัยเด็กเป็นสิ่งสำคัญ และอนาคต (Teleological) เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมปัจจุบัน โดยพฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากลักษณะสัมพันธภาพกับมนุษย์ด้วยกันหรือพฤติกรรมสังคม แนวคิดของแอดเลอร์ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีดังนี้

#### 1) ความสนใจในสังคม (Social Interest)

แอดเลอร์ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554 : 141-143) เชื่อว่า มนุษย์เรามีความปรารถนาใฝ่ผูกสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ตั้งแต่เกิดมาแล้ว ความสนใจสังคมเป็นสัญชาตญาณ ความพึงใจหรือความไม่พึงใจที่ได้รับจากสัมพันธภาพกับผู้อื่นในสังคมเป็นสิ่งกำหนดสุขทุกข์ ความสำเร็จ ความล้มเหลวในชีวิตของบุคคล รวมทั้งเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง ที่ปรุงปั้นบุคลิกภาพของบุคคลด้วย โดยแอดเลอร์ได้อธิบายอีกว่า การให้ความสนใจกับสังคมแง่ใดแง่หนึ่ง เป็นทางออกหรือทางชดเชยปมด้อยในแง่ใดแง่หนึ่งของบุคคลด้วย แม้ว่าความสนใจสังคมเป็นสัญชาตญาณ (คือญาณที่ได้มาพร้อมกำเนิดเป็นคน) แต่การแสดงออกของพลังนี้ต้องมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการแนะนำฝึกฝน

ในความคิดเห็นของแอดเลอร์ (ภาวศุทธิ อุ๋นใจ, 2562 : 2-5) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Being) ดังนั้นการจะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์จะต้องเข้าใจพฤติกรรมของเขาในสังคมด้วย จากการแสดงออกด้วยการให้ความร่วมมือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยคนแต่ละคนจะพัฒนาความสนใจสังคมเพื่อการเป็นคนที่สมบูรณ์แบบในชุมชนไม่ใช่เพื่อปมเด่น แต่เพื่อให้สังคมบรรลุถึงเป้าหมายความเป็นสังคมที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งความสนใจในสังคมเป็นรากฐานของศักยภาพของแต่ละคน และจะพัฒนาก่อนที่จะเกิดเป็นวิถีชีวิตของแต่ละคน อาจกล่าวได้ว่า ผลกระทบจากสังคมและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เล็กมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นแรงผลักดันที่จะมีผลในการปรับเปลี่ยนแทบทุกเรื่องของบุคลิกภาพ นอกจากนี้ความสนใจในสังคมเป็นเหมือนเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณค่าของมนุษย์ ว่ามีมาตรฐานการทำคุณประโยชน์ต่อชีวิต แสดงความเป็นคนที่มีวุฒิภาวะ แต่ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะเป็นคนที่ยึดตัวเองเป็นจุดศูนย์กลาง แสวงหาอำนาจของตนเอง เพื่อสร้างปมเด่นขึ้นมาเหนือคนอื่น

#### 2) ลำดับการเกิด (Birth Order)

ความสัมพันธ์กับครอบครัวมีความเกี่ยวข้องกับลำดับการเกิด โดยลำดับการเกิดมีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อบุคลิกภาพ ซึ่งแอดเลอร์ (Adler) เชื่อว่าเด็กที่เกิดต่างลำดับกันจะมีบุคลิกภาพและการปรับตัวแตกต่างกัน วอลแลซ (Wallace, 1986 : 59-61 อ้างถึงใน ภาวศุทธิ อุ๋นใจ, 2562 : 2-5) ดังนี้

2.1) ลูกคนแรก (First born) ในฐานะของลูกคนแรก มักจะได้รับความเอาใจใส่เป็นพิเศษจากประสบการณ์ที่ยังใหม่ของพ่อแม่ จึงทุ่มเทและพยายามอย่างมากในการดูแล ลูกคนแรกจะรู้สึกว่าคุณเองได้รับความรักและเป็นจุดศูนย์กลางในการได้รับความใส่ใจจากผู้รอบตัวหากแต่ เมื่อพ่อแม่ให้กำเนิดลูกคนฐานะนี้จะเปลี่ยนไปทันที ความรักและความสนใจของพ่อแม่จะต้องถูกแบ่งไปให้กับน้องที่เกิดใหม่ สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและการต่อสู้แข่งขันเพื่อที่จะเอาตำแหน่งที่สูญเสียไปกลับคืนมา ทำให้ลูกคนแรกมีบุคลิกภาพเป็นคนเอาจริงเอาจังกับชีวิต มีความสนใจในเรื่องของอดีตและเจ้าระเบียบ เมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่มักชอบช่วยเหลือคนอื่น มีความรับผิดชอบและรอบคอบ แต่ถ้าพัฒนาความรู้สึกที่ไม่ดีจะกลายเป็นคนก้าวร้าวเป็นปฏิปักษ์กับคนอื่น ๆ ในสังคม

22) ลูกคนกลาง (Middle Child) เวลาและความสนใจของพ่อแม่ที่มีต่อลูกคนที่สอง มักจะต้องถูกแบ่งไปให้พี่ และลูกคนที่สองก็มีโอกาสที่จะเห็นแบบอย่างต่างๆ จากพี่ ก็จะพยายามเรียนรู้และทำในสิ่งที่ดีกว่าพี่ เมื่อเติบโตขึ้นจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีนิสัยรักสนุก ไม่สนใจเป็นผู้นำ หรือรับผิดชอบสักเท่าไร ซึ่งในกรณีนี้ เขาอาจพัฒนาการตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับความเป็นไปของครอบครัวและเรียนรู้ทักษะในการจัดการเรื่องราวต่างๆ ได้ดี นอกจากนี้เขาอาจจะมีบุคลิกภาพที่ต่างจากพี่น้องคนอื่นๆ และมีการแข่งขันในทิศทางตรงกันข้ามกับลูกคนโตด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าลูกคนที่สองได้รับประสบการณ์ที่สร้างความขุ่นเคืองใจหรือการปฏิบัติที่ไม่ดีจากพี่คนโตแล้ว อาจส่งผลเขาจะกลายเป็นคนที่ไม่มีความทะเยอทะยานหรือความทะเยอทะยานได้

2.3) ลูกคนเล็ก (The Youngest Child) มักจะได้รับความสนใจจากครอบครัวมากที่สุด ในบรรดาพี่น้องคนอื่นๆ จึงกลายเป็นที่รักของครอบครัว ลูกคนเล็กมักมีบุคลิกภาพเป็นคนที่เอาแต่ใจตนเอง ข้างประจบ ชอบให้คนอื่นช่วยเหลือ ได้รับความรักจากพ่อแม่พี่ๆ ค่อนข้างมาก ถ้าเลี้ยงดีก็จะดีมาก แต่ถ้าเลี้ยงตามใจมากอาจเสียในที่สุด

2.4) ลูกโตน (Only Child) มีทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อเปรียบเทียบกับลูกคนอื่นๆ ลูกคนเดียวอาจมีประสบการณ์ที่ทั้งแปลกใจและผิดหวัง เมื่อพบว่าตนเองไม่ได้เป็นศูนย์กลางของความสนใจหรือการยอมรับจากครอบครัว เนื่องจากลูกคนเดียวมักใช้เวลาส่วนใหญ่ในช่วงแรกของชีวิตกับผู้ใหญ่ เขาจึงซึมซับลักษณะท่าทางของผู้ใหญ่ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเขาใช้เวลาอยู่คนเดียวมากจึงทำให้เขามีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการสูงมาก แต่อย่างไรก็ตามลูกคนเดียวมักถูกตามใจมากเกินไป และเป็นผู้ที่ขาดความสนใจทางสังคม

ท้ายสุดท้ายแล้ว แอดเลอร์ ให้ความเห็นไว้ว่า สิ่งสำคัญคือ เจตคติที่พ่อแม่มีต่อบุตรย่อมมีความหมายต่อบุคลิกภาพของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นลูกคนที่เท่าใดก็ตาม ถ้าพ่อแม่สามารถทำให้ลูกรู้ว่าลูกทุกคนเป็นที่ต้องการของพ่อแม่ ให้ความยุติธรรม ความรัก ไม่ลำเอียงต่อลูก ลูกย่อมเกิดความรู้สึกอบอุ่น ยอมรับนับถือตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองเกิดขึ้น

### 3) ประสบการณ์วัยเด็ก (Childhood Experience)

แอดเลอร์ เน้นการอบรมเลี้ยงดูในระยะ 5 ปี แรกของชีวิต ซึ่งจะเป็นระยะที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติที่พ่อแม่มีต่อเด็ก และสัมพันธ์ภายในครอบครัว จะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็ก ประสบการณ์ที่เด็กได้รับดังกล่าวแบ่งเป็น 3 ลักษณะ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554, 49-50) ดังนี้

3.1) เด็กที่เลี้ยงดูแบบตามใจ (Spoiled Child) การตามใจลูกหรือทะนุถนอมลูกจนเกินไป จะทำให้เด็กเสียคน ไม่สามารถจะพัฒนาตนเองในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ ขาดเหตุผล เอาแต่ใจตนเอง เห็นแก่ตัว เรียกร้องสิ่งที่ตนต้องการจากสังคมเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่เคยคิดจะตอบแทนผู้อื่นหรือสังคมเลย เมื่อเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่เอาแต่ใจตนเองเป็นบุคคลที่เห็นแก่ตัว อยากรับเงินหรือทุกคนและทุกเวลา เรียกร้องความสนใจจากผู้อื่น คอยแต่จะเป็นผู้รับ ไม่รู้จักเป็นผู้ให้

3.2) เด็กที่ถูกทอดทิ้ง (Neglected Child) หมายถึง เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย ขาดความเอาใจใส่ เนื่องจากพ่อแม่เสียชีวิต แยกทางกัน หรือเกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงถูกทอดทิ้งเพราะพ่อแม่เกลียดชังไม่ต้องการลูก เด็กที่อยู่ในสภาพเช่นนี้จะรู้สึกเกลียดชังพ่อแม่ตนเอง และคนรอบข้าง ทำให้มีบุคลิกภาพเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย เห็นทุกคนเป็นศัตรูกับตน เป็นพวกต่อต้านและแก้แค้นสังคม ชอบชมชู้วางอำนาจ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ยาก

3.3) เด็กที่ได้รับการรักความอบอุ่นอย่างสมบูรณ์ (Warm Child) หรือเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลกับลูก เด็กที่ได้รับการที่ดีเช่นนี้จะทำให้เป็นคนที่มีเหตุผล กล้าคิด กล้าพูดกล้าทำ มีจิตใจและความคิดเป็นประชาธิปไตย มองโลกในแง่ดี ร่าเริง แจ่มใส และเอาใจใส่ผู้อื่น ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของสังคม

จากทฤษฎีของแอตเลอร์ ข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในวัยเด็กเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการหล่อหลอมบุคลิกภาพและการปรับตัวของบุคคล บุคคลที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม บิดามารดาที่มีเจตคติดีต่อบุตร การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างครอบครัวกับบุตร ย่อมทำให้บุตรที่เติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ บุคลิกภาพดี มีเหตุมีผล ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี ใฝ่ผูกสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และย่อมสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

#### 3.4 การวัดสัมพันธภาพในครอบครัว

ปิยะบุตร อัครวิบูลย์ (2557 : 29-34) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ วัดสัมพันธภาพในครอบครัว โดยใช้แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวที่สร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1) มีข้อความจำนวน 18 ข้อ

สมิธ วุฒิสวัสดิ์ (2552 : 47-51) ศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 วัดสัมพันธภาพในครอบครัว โดยใช้แบบสอบถามของ เพ็ญญา กุลนภาดล (2547) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (4) ถึง ไม่จริงเลย (1) มีข้อความจำนวน 65 ข้อ

จากการวัดสัมพันธภาพในครอบครัว ข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดสัมพันธภาพในครอบครัว สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวัดสัมพันธภาพในครอบครัวโดยใช้แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวของ เพ็ญญา กุลนภาดล (2547 อ้างถึงใน สมิธ วุฒิสวัสดิ์, 2552) เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในระดับสูง (.93) ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงภาษาในแต่ละข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง ไม่จริงเลย (1) ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

### 4.1 เพศกับการปรับตัวในการทำงาน

วรวิทย์ บุญคง (2562) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมได้ดีกว่าพนักงานหญิง

ศิริรัตน์ ศิริพันธ์ (2552) เรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัททรนันท อินโฟเทค จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศกับการปรับตัวในการทำงานข้างต้น ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า เพศที่ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างหรือไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าบัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน อาจมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีบทบาทหน้าที่ทางสังคมแตกต่างกัน โดยบทบาทความเป็นเพศเริ่มเกี่ยวข้องกับบุคคลนับแต่กำเนิดจนเติบโต ชายและหญิงมีความแตกต่างกันหลายประการ รวมทั้งวิธีการที่จะขบคิด แก้ปัญหา หรือมรสุมแห่งชีวิต ยังอาจแตกต่างกันออกไป (มุสตูรายะโกะ, 2554 : 15) ซึ่งอาจเป็นผลให้เพศชายและเพศหญิงมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาตัวแปรเพศ โดยตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

### 4.2 ภูมิลำเนากับการปรับตัวในการทำงาน

นิภาพร อารีย์ (2548) ศึกษาการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่ภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ และปริมณฑล กับพยาบาลจบใหม่ที่ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภูมิลำเนากับการปรับตัวในการทำงานข้างต้น ไม่อาจสรุปได้ว่า ภูมิลำเนาที่ต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างหรือไม่ ทั้งนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าบัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน อาจมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากบัณฑิตใหม่ส่วนใหญ่มักเลือกทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล บัณฑิตใหม่ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจึงอาจปรับตัวในการทำงานไม่มากนัก เมื่อเทียบกับบัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาตัวแปรภูมิลำเนา โดยตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

### 4.3 การเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในการทำงาน

จากการศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทั้งนี้จากการศึกษาพบงานวิจัยและข้อมูลที่อธิบายความเกี่ยวข้องของการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัว ดังนี้

สุดา สงเดช (2546 : 24 อ้างถึงใน : ปาลิตา แซ่ก๊วง, 2557 : 28) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะรับรู้ค่าตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตน มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีจิตใจที่เปิดกว้าง และยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่วนบุคคลที่ไม่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะขาดความเชื่อมั่นในตนเองมองตนในแง่ลบ มีความเครียดและวิตกกังวลสูง ไม่มีความพยายามทำงานที่ยากลำบาก มักเป็นผู้ตามมากกว่าการเสนอความคิดเห็น มีแนวโน้มโทษผู้อื่นและไม่สามารถยอมรับการวิจารณ์จากบุคคลอื่นได้

ซัลลิแวน (Sullivan, 1953 อ้างถึงใน ปรีชา ธรรมมา, ม.ป.ป. : 51) ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ส่วนตัวเกี่ยวกับการบำบัดรักษา โดยช่วยให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำรงรักษาและการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนหรือการพัฒนาบุคลิกภาพ อันเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ การเห็นคุณค่าในตนเองอาจกระทำโดยการปรับตนและให้การสนับสนุนทางสังคม โดยการปรับตนเป็นกระบวนการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมของตน เพื่อให้คงสถานะสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้นเมื่อเหตุการณ์ใด ๆ ผู้ที่ปรับตนได้สำเร็จย่อมมีความมั่นคงชีวิต มีสุขภาพดี สามารถดำรงรักษาและเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองได้ตามสภาพที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (Roy and Andrew, 1991 อ้างถึงใน ปรีชา ธรรมมา, 2547: 51)

การศึกษาของ อัจฉรวรรณ จันทร์เพ็ญศรี (2564 : 97-98) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการศึกษาพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า นักศึกษาที่ทำงานนอกบ้านมีการปรับตัวทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งตามแนวคิดของแมคแคนด์เลสส์ (McCandles, 1967 : 321 อ้างถึงใน อัจฉรวรรณ จันทร์เพ็ญศรี, 2564 : 97-98) คนที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองจะมีความมั่นใจ ความภูมิใจ และทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวทางสังคม

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองมีแนวโน้มที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บัณฑิตใหม่ที่เห็นคุณค่าในตนเอง อาจเป็นผลให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี ผู้ศึกษาจึงได้นำตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเองมาทำการศึกษา โดยตั้งสมมติฐานว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

#### 4.4 สัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัวในการทำงาน

จากการศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทั้งนี้จากการศึกษาพบงานวิจัยและข้อมูลที่อธิบายความเกี่ยวข้องของสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว ดังนี้

การศึกษาของ ลักขณา ฤทธิสนธิ และ กาญจนา ลุคนันท์ (2534) เรื่อง สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดากับบุตรชายวัยรุ่นที่มีผลต่อการปรับปรุงตัวของบุตร : ศึกษาเปรียบเทียบเขตเมืองและชนบทในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดาและการปรับตัวของบุตรชายวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปรับตัวดี โดย

ความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพกับบิดาและการปรับตัว มีดัชนีที่สูงกว่าความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพกับมารดา และการปรับตัว แสดงว่าบิดามีความสำคัญกับบุตรชายในการที่จะช่วยให้บุตรชายมีการปรับตัวได้ดีมากกว่ามารดา ซึ่ง ฮัฟแมน (Haffman, 1974 อ้างถึงใน ลักษณะ ฤทธิสนธิ และ กาญจนา ลุศนันท์, 2534 : 546-548) ได้รายงานผลการวิจัยในสหรัฐอเมริกาหลายเรื่องที่แสดงว่า การที่มารดาทำงานนอกบ้าน ทำให้บิดามีบทบาทในการอบรมเลี้ยงดูเด็กมากขึ้น การที่บิดาและมารดามีความเสมอภาคในการอบรมเลี้ยงดูเด็กมากขึ้น นั้น มีผลทำให้เด็กชายมีการปรับตัวทางสังคมได้ดี

การศึกษาของ อัจฉรวรรณ จันท์เพ็ญศรี (2564 : 99) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อการปรับตัวในสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครคือ ความสัมพันธ์กับมารดา โดยนักศึกษาที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับมารดาแบบใกล้ชิดสนิทสนมกันตามปกติจะมีการปรับตัวในสังคมได้ดี

การศึกษาของ ดูวาล และ มิลเลอร์ (Duvall and Miller, 1985 อ้างถึงใน คาลอส บุญสุภาพ และ คณะ, 2564 : 46) อธิบายการทำหน้าที่ของครอบครัวว่าเป็นกิจกรรมที่สมาชิกครอบครัวพึงกระทำเพื่อประโยชน์ต่อการอยู่รอดของครอบครัว ซึ่งเป็นการแสดงบทบาทต่าง ๆ และมีสัมพันธ์สังสรรค์ร่วมกัน ให้ความรักต่อกันและกัน และจากแบบจำลองการทำหน้าที่ของครอบครัวของแมคแมสเตอร์ (McMaster Model) (Epstein et al., 2007 อ้างถึงใน คาลอส บุญสุภาพ และคณะ, 2564 : 46-47) ได้แบ่งการทำหน้าที่ของครอบครัวออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การแก้ปัญหา การสื่อสาร บทบาท การตอบสนองทางอารมณ์ ความผูกพันทางอารมณ์ และการควบคุมพฤติกรรม โดยสรุปแล้วการทำหน้าที่ของครอบครัวอันเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวนั้น ช่วยให้สมาชิกในครอบครัวพัฒนาลักษณะของผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว อาทิ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแบบแผนพฤติกรรม มีความสามารถในการตอบสนองทางอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความผูกพันห่วงใยผู้อื่น สามารถประพัตินอยู่ในขอบเขตอันเหมาะสม ไม่สร้างความเดือนร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดี มีความใกล้ชิดกับบิดามารดาหรือผู้ปกครอง มีแนวโน้มที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บัณฑิตใหม่ที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดี อาจเป็นผลให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี โดยผู้ศึกษาจึงได้นำตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเองมาทำการศึกษา โดยตั้งสมมติฐานว่า สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่จบในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,038 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2566)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่จบในปีการศึกษา 2564 จำนวน 323 คน ได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayel W. Morgan. 1970 อ้างอิง อีระวุฒิ เอกะกุล, 2543) และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในลักษณะการเลือกแบบสะดวก (convenience Sampling) จากประชากรทั้งหมด (รัชนีกร ทบประดิษฐ์, 2561)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่



## 2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ได้แก่ เพศ และภูมิลำเนา

ตารางที่ 3-1 ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	
คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงในช่อง <input type="checkbox"/> หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิต
(0) เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
(00) ภูมิลำเนา	<input type="checkbox"/> กรุงเทพฯ และปริมณฑล <input type="checkbox"/> ต่างจังหวัด
หมายเหตุ ภูมิลำเนากรุงเทพฯ และปริมณฑล หมายถึง กรุงเทพฯ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร และภูมิลำเนาต่างจังหวัด หมายถึง จังหวัดที่อยู่แต่ละภาคต่างๆ	

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามของ อาภา ชังชัว (2557) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ จริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1) มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 17 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .844

ตารางที่ 3-2 ตัวอย่างแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง						
ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ท่านรู้สึกพอใจหลายสิ่งหลายอย่างในตัวท่าน					
(00)	ท่านเป็นคนที่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ					

#### เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1) ข้อความที่มีความหมายทางบวก ได้แก่ ข้อ 1, 3, 6, 10 - 12 และ 14 - 17 ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2) ข้อความที่มีความหมายทางลบ ได้แก่ ข้อ 2, 4 - 5, 7 - 9 และ 13 ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

### เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรายภาคชั้นจากสูตร (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 อ้างถึงใน อภาฯ ชังข้าว, 2557 : 65 )

$$\text{ค่าอันตรายภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรายภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จะได้ระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเองมาก

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเองน้อย

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว

แบบสอบถามการสัมพันธภาพในครอบครัว ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามของ เพ็ญญา กุลนภาดล (2547 อ้างถึงใน สมิต สุขสวัสดิ์, 2552 : 49 - 51) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) ทั้งนี้ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับแบบสอบถามฉบับอื่นที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้ปรับมาตราส่วนประมาณค่าเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น จริงที่สุด (5) ถึง ไม่จริงเลย (1) มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 65 ข้อ และมี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ทั้งนี้ เพ็ญญา กุลนภาดล แบ่งสัมพันธภาพในครอบครัวออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านภารกิจที่สมาชิกรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 - 9
- 2) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10 - 18
- 3) ด้านการแสดงออกถึงความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19 - 30
- 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือเอื้อเพื่อเพื่อแผ้วซึ่งกันและกัน จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 31 - 41
- 5) ด้านการแก้ไขปัญหาและการขัดแย้ง จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 42 - 48
- 6) ด้านการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกัน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 49 - 57
- 7) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของครอบครัว จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 58 - 65

ตารางที่ 3-3 ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว

แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว						
ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
(0)	ทุกคนในครอบครัวของฉันต่างรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
(00)	สมาชิกในครอบครัวของฉันพูดคุยกันอย่างชัดเจนเปิดเผยตรงไป ตรงมาไม่อ้อมค้อม					
(000)	คนในครอบครัวของฉัน ต่างคนต่างเอาใจใส่ดูแลกันและกัน					
(0000)	คนในครอบครัวของฉันมีน้ำใจให้กันละกัน					
(00000)	เมื่อเกิดปัญหาในครอบครัว ฉันและคนในครอบครัวจะร่วมกันวางแผน ก่อนลงมือแก้ปัญหา					
(000000)	การไปท่องเที่ยวเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวในวันหยุด ทำให้ฉันและทุกคนในครอบครัวรักใคร่กันมากขึ้น					
(0000000)	ทุกคนในครอบครัวของฉันต้องทำตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้					

## เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1) ข้อความที่มีความหมายทางบวก ได้แก่ ข้อ 1 – 4, 6 - 22, 24, 26 - 50, 52 - 54, 56 - 60, 63 – 65 ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้คะแนน	1	คะแนน

2) ข้อความที่มีความหมายทางลบ ได้แก่ ข้อ 5, 23, 25, 51, 55 และ 61 - 62 ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่จริง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้คะแนน	4	คะแนน

### เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 23)

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จะได้ระดับของสัมพันธภาพในครอบครัว ดังนี้

คะแนน	3.68 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับดี
คะแนน	2.34 – 3.67	หมายถึง	สัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน	1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับไม่ดี

### ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวและการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดนิยามปฏิบัติการของการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

3) สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2 โดยลักษณะแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อความ จำนวน 38 ข้อ

4) นำแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ที่สร้างขึ้นในข้อที่ 3 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ เพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษในข้อที่ 4 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ จากนั้นจึงนำมาคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (อ้างอิง ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) และปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำนวน 30 ข้อ

6) นำแบบสอบถามในข้อที่ 5 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษทางจิตวิทยา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 ชุด แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Item-total Correlation) จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ (ค่า r) คือมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป (อ้างอิง ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ได้แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำนวน 30 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง - .02 ถึง .61 คัดเลือกไว้จำนวน 25 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .21 ถึง .61

7) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ในข้อที่ 6 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้จากข้อที่ 7 เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ตารางที่ 3-4 ตัวอย่างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่						
ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้สำเร็จเป็นอย่างดี					
(00)	ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเพียงลำพัง					

#### เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1) ข้อความที่มีความหมายทางบวก ได้แก่ ข้อ 1 - 3, 6 - 9, 13 - 15, 18 - 22 และ 27 - 29 ให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2) ข้อความที่มีความหมายทางลบ ได้แก่ ข้อ 4 - 5, 10 - 12, 16 - 17, 23 - 26 และ 30 ให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

### เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรายภาคชั้นจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 23)

$$\text{ค่าอันตรายภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรายภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จะได้ระดับของการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับดี

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

**ตารางที่ 3-5** ตารางสรุปจำนวนข้อคำถามในแต่ละขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม ที่สร้าง (ข้อ)	จำนวนข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้องผ่านเกณฑ์ (IOC $\geq$ 0.5) (ข้อ)	จำนวนข้อคำถาม ที่ผ่านการทดลองใช้ และมีค่าอำนาจ จำแนกใช้ได้ ( $r \geq$ 0.2) (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น ของ แบบสอบถาม ทั้งฉบับ
การปรับตัวในการ ทำงานของ บัณฑิตใหม่	38	30	25	.85

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาติดต่อบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีการศึกษา 2564 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน โดยติดต่อตัวบุคคลโดยตรง ติดต่อผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ทางไลน์กลุ่ม (LINE Group) อาทิ กลุ่มศิษย์เก่าคณะวิชาต่างๆ กลุ่มเพื่อนในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ โดยใช้กูเกิลฟอร์ม (Google Forms)

3.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ พบว่าแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงได้นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตาม เพศ และภูมิลำเนา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว กับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ความถี่ (Frequency) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปร เพศ และภูมิลำเนา
- 2) ร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปร เพศ และภูมิลำเนา
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปร การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปร การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว

#### 4.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) สถิติ t-test แบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test for Independent Sample) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (อ้างอิง ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 62) ในการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2

สูตรที่ 1 Pooled Variance กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

สูตรที่ 2 Separated Variance กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{(n_1 - 1)} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{(n_2 - 1)}}$$

- 2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (อ้างอิง ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 62) ในการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าข้อที่ 3 และข้อที่ 4

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 4 ตอน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	หมายถึง	ชั้นความเป็นอิสระ
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-test
SS	หมายถึง	ผลรวมของผลต่างกำลังสอง (Sum of Square)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
***	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และภูมิลำเนา
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน



## 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และภูมิลำเนา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-1 และ ตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	151	46.75
หญิง	172	53.25
รวม	323	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 และเป็นเพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	131	40.56
ต่างจังหวัด	192	59.44
รวม	323	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 59.44 และภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.56

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว ปรากฏดังตารางที่ 4-3 ถึง ตารางที่ 4-5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ

การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าสามารถสืบค้นข้อมูลที่ใช้ในการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.55	.79	ดี
2. ข้าพเจ้าสามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง	3.88	.72	ดี
3. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเพียงลำพัง	2.79	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกเป็น รายชื่อ (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4. ข้าพเจ้ามั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเองว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้	3.74	.81	ดี
5. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมั่นใจ	3.71	.75	ดี
6. ข้าพเจ้าไม่กังวลใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ	3.65	.78	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้ามีประสบการณ์น้อยเกินไปที่จะได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ	2.62	.90	ปานกลาง
8. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เกินความสามารถของข้าพเจ้า	2.54	.88	ปานกลาง
9. เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะกล่าวคำขอโทษและรีบแก้ไขงานในที่	2.26	.84	ปานกลาง
10. ข้าพเจ้าไม่ท้อแท้ ที่ต้องแก้ไขงานซ้ำๆ	3.50	.81	ปานกลาง
11. เมื่อถูกหัวหน้างานตำหนิ ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ได้ โดยไม่แสดงออกทางสีหน้าหรือกิริยาก้าวร้าว	2.39	.84	ปานกลาง
12. เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะรู้สึกอายใจ ไม่กล้าสู่หน้าผู้อื่น	2.78	.96	ปานกลาง
13. เมื่อเพื่อนร่วมงานให้ข้าพเจ้าช่วยทำงานแล้ว เกิดข้อผิดพลาด ข้าพเจ้าจะปล่อยให้เป็นที่ของเพื่อนร่วมงานทำการแก้ไขด้วยตนเอง	2.43	.88	ปานกลาง
14. ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.43	.77	ปานกลาง
15. ข้าพเจ้าจะยอมรับการลงโทษ หากข้าพเจ้าฝ่าฝืนหรือทำผิดกฎระเบียบขององค์กร	3.85	.82	ดี
16. ข้าพเจ้าเข้างานตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนด	3.70	.86	ดี
17. ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.69	.84	ดี
18. การทำงานมีระบบงานที่ยุ่งยาก ทำให้ข้าพเจ้าทำงานล่าช้า	2.66	.89	ปานกลาง

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่	$\bar{X}$	SD	ระดับ
19. ระบบงานขององค์กรซับซ้อน ทำให้ข้าพเจ้าสับสนทำงานไม่ถูก	2.58	.89	ปานกลาง
20. แสงไฟในห้องทำงานเป็นอุปสรรคในการทำงานของข้าพเจ้า	2.63	.94	ปานกลาง
21. บรรยากาศในสถานที่ทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัด	2.79	.97	ปานกลาง
22. ข้าพเจ้าสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้สำเร็จเป็นอย่างดี	3.72	.79	ดี
23. ข้าพเจ้าทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ จนงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.78	.86	ดี
24. ข้าพเจ้าทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	2.47	.87	ปานกลาง
25. งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีปริมาณมากกว่าพนักงานใหม่อย่างข้าพเจ้าจะทำได้สำเร็จ	3.20	.26	ปานกลาง
รวมระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่	3.58	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 25 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.26 - 4.55) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .26 - 1.02 โดยข้อที่ 1 ข้าพเจ้าสามารถสืบค้นข้อมูลที่ใช้ในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.55) และข้อที่ 9 เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะกล่าวคำขอโทษ และรีบแก้ไขงานในทันที มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.26) เมื่อพิจารณาการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่าบัณฑิตใหม่มีการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ

การเห็นคุณค่าในตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจหลายสิ่งหลายอย่างในตัวข้าพเจ้า	4.55	.78	มาก
2. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ	3.16	1.14	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในความเป็นตัวเอง	3.93	.71	มาก
4. ข้าพเจ้าต้องการเป็นคนอื่นที่ไม่ใช่ตนเอง	3.20	1.19	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้าตำหนิตนเองว่าทำอะไรก็ไม่ประสบความสำเร็จ	2.95	1.05	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองถนัดและมีความสามารถในเรื่องใด	3.76	.85	มาก
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองต่ำต้อย	3.43	1.09	ปานกลาง

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ

การเห็นคุณค่าในตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8. ข้าพเจ้ารู้สึกดีอยู่เมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อน	3.32	1.09	ปานกลาง
9. ข้าพเจ้ารู้สึกหวาดกลัว เมื่อต้องออกไปพูดหน้าห้องประชุม	2.78	.93	ปานกลาง
10. ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ อย่างรวดเร็ว	3.75	.83	มาก
11. ข้าพเจ้าภูมิใจในความสามารถของตนเอง	3.76	.85	มาก
12. ไม่ว่าจะทำอะไร ข้าพเจ้าจะทำอย่างเต็มความสามารถ	3.76	.87	มาก
13. ผู้อื่นไม่ชอบอยู่ร่วมกับข้าพเจ้า	3.08	1.17	ปานกลาง
14. ข้าพเจ้าภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง	3.69	.74	มาก
15. ข้าพเจ้าเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง	3.84	.88	มาก
16. ข้าพเจ้าสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้	3.91	.76	มาก
17. ข้าพเจ้ารู้สึกดีกับคนรอบข้าง	3.92	.76	มาก
รวมค่าเฉลี่ยระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง	3.58	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 17 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.78 - 4.55) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .74 - 1.05 โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยข้อที่ 1 ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจหลายสิ่งหลายอย่างในตัวข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.55) และข้อที่ 9 ข้าพเจ้ารู้สึกหวาดกลัว เมื่อต้องออกไปพูดหน้าห้องประชุม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.78) เมื่อพิจารณาระดับการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่าบัณฑิตใหม่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ

สัมพันธภาพในครอบครัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านภารกิจที่สมาชิกรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่			
1. ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้ามีงานบ้านที่ต้องรับผิดชอบ	4.53	.80	ดี
2. ข้าพเจ้าทำตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบในครอบครัว	3.85	.67	ดี
3. ครอบครัวของข้าพเจ้าแบ่งหน้าที่กันตามความเหมาะสม	3.82	.81	ดี
4. ครอบครัวของข้าพเจ้า ตกลงว่าใครควรจะรับผิดชอบงานอะไรในบ้าน	3.66	.85	ปานกลาง
5. ไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัวคนใด ข้าพเจ้าก็ไม่ไว้วางใจให้เขารับผิดชอบทำงานบ้าน	2.51	.96	ปานกลาง

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

สัมพันธภาพในครอบครัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านภารกิจที่สมาชิกรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่			
6. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานบ้านตามที่ได้รับมอบหมาย	3.72	.83	ดี
7. ครอบครัวของข้าพเจ้าปรึกษาพูดคุยกัน เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในบ้าน	3.64	.83	ปานกลาง
8. เวลาอยู่ในบ้าน ทุกคนในครอบครัวข้าพเจ้าจะอาสาช่วยกันทำงานบ้าน	3.64	.80	ปานกลาง
9. ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้าต่างรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.65	.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านภารกิจที่สมาชิกรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่	3.67	.38	ปานกลาง
ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว			
10. สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าพูดคุยกันอย่างชัดเจน เปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่อ้อมค้อม	3.58	.87	ปานกลาง
11. เมื่อคนในครอบครัวแสดงท่าทางออกมา ข้าพเจ้าสามารถบอกความรู้สึกของคนนั้นได้	3.70	.86	ดี
12. ข้าพเจ้าสามารถระบายความไม่สบายใจให้คนในครอบครัวฟังได้ตามความเป็นจริง	3.58	.86	ปานกลาง
13. เมื่อคนในครอบครัวของข้าพเจ้า ต้องการพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าก็ยินดี	3.74	.83	ดี
14. ไม่ว่าสิ่งที่ข้าพเจ้าพูดชัดเจนหรือไม่ คนในครอบครัวของข้าพเจ้าจะเข้าใจความหมายในสิ่งที่ข้าพเจ้าพูด	3.59	.86	ปานกลาง
15. ข้าพเจ้าคิดอะไร รู้สึกอย่างไร กับคนในครอบครัว ข้าพเจ้าก็สามารถบอกให้เขาทราบ	3.70	.87	ดี
16. ข้าพเจ้าสามารถบอกให้คนในครอบครัวรู้ว่า ข้าพเจ้าไม่สบายใจเรื่องอะไร	3.69	.86	ดี
17. ในครอบครัวของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะพูดอะไรก็ได้ตามที่ข้าพเจ้าคิด และคนในครอบครัวของข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะรับฟัง	3.68	.83	ดี
18. ถ้าข้าพเจ้าไม่พอใจใครในครอบครัว ข้าพเจ้าก็จะบอกให้เขาทราบ	3.59	.82	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว	3.65	.47	ปานกลาง

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

สัมพันธภาพในครอบครัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการแสดงออกถึงความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว			
19. ข้าพเจ้าให้ความสนใจ เอาใจใส่กับสมาชิกในครอบครัว	3.70	.86	ดี
20. เวลาเมื่อไหร่จะเกิดขึ้นกับสมาชิกในครอบครัว ข้าพเจ้าจะแสดงความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใย	3.64	.82	ปานกลาง
21. สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้า ต่างคนต่างเอาใจใส่ ดูแลกันและกัน	3.69	.82	ดี
22. ครอบครัวของข้าพเจ้าใกล้ชิด และสนิทสนมกัน	3.72	.85	ดี
23. เวลาที่ข้าพเจ้าอยู่ในบ้าน ไม่มีใครสนใจข้าพเจ้า	2.59	1.08	ปานกลาง
24. ข้าพเจ้ารักทุกคนในครอบครัว	3.68	.87	ดี
25. บางครั้งคนในครอบครัวของข้าพเจ้า พุดไม่ตรงกับข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจ	2.41	.84	ปานกลาง
26. ข้าพเจ้าไว้วางใจทุกคนในครอบครัว	3.75	.86	ดี
27. ไม่ว่าข้าพเจ้าจะมีงานยุ่งสักเพียงใด ข้าพเจ้าจะพยายามหาเวลาดูแลครอบครัว	3.70	.82	ดี
28. หากคนในครอบครัวของข้าพเจ้าหมดกำลังใจ ข้าพเจ้าจะคอยให้กำลังใจ	3.67	.83	ปานกลาง
29. คนในครอบครัวของข้าพเจ้าต่างเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.67	.87	ปานกลาง
30. เมื่อเปรียบเทียบกับครอบครัวอื่น ข้าพเจ้าคิดว่าครอบครัวของข้าพเจ้ามีความสุข	3.66	.83	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการแสดงออกถึงความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว	3.49	.40	ปานกลาง
ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว			
31. ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้าคอยช่วยเหลือกันและกัน	3.70	.83	ดี
32. เวลาที่ข้าพเจ้าขอให้คนในครอบครัวทำอะไรให้ เขาจะยินดีทำให้ด้วยความเต็มใจ	3.75	.82	ดี
33. เวลาประสบปัญหาในชีวิต ข้าพเจ้าสามารถพึ่งพาครอบครัวได้	3.72	.89	ดี
34. เมื่อข้าพเจ้าหมดกำลังใจ คนในครอบครัวจะให้กำลังใจให้ข้าพเจ้าสู้ต่อไป	3.68	.90	ดี
35. คนในครอบครัวของข้าพเจ้ามีน้ำใจให้กันและกัน	3.69	.84	ดี

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

สัมพันธภาพในครอบครัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว (ต่อ)			
36. เวลาไม่มีใครในครอบครัวประสบปัญหา สามารถพึ่งพาอาศัยกันได้	3.70	.83	ดี
37. การตกลงเรื่องต่างๆ ในครอบครัวเป็นไปโดยง่าย	3.68	.84	ดี
38. ข้าพเจ้าเชื่อว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่คนในครอบครัวทำเป็นสิ่งสำคัญ และข้าพเจ้าพร้อมสนับสนุน	3.62	.83	ปานกลาง
39. คนในครอบครัวของข้าพเจ้า คอยช่วยกันตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับครอบครัว	3.67	.85	ปานกลาง
40. คนในครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนให้แต่ละคนพยายามรักษาสิทธิของตนเอง	3.76	.80	ดี
41. ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้า พร้อมจะสนับสนุนงานที่ข้าพเจ้าทำ	3.74	.79	ดี
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว	3.70	.47	ดี
ด้านการแก้ไขปัญหาและการขัดแย้ง			
42. ครอบครัวของข้าพเจ้าช่วยกันหาวิธีต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว	3.73	.78	ดี
43. เมื่อมีบางสิ่งบางอย่างขัดแย้งกันในครอบครัว ทุกคนในครอบครัวจะพยายามหาทางพูดคุยกัน	3.71	.86	ดี
44. เวลามีปัญหา คนในครอบครัวของข้าพเจ้าจะช่วยกันแก้ไขปัญหา	3.68	.77	ดี
45. เมื่อมีปัญหาในครอบครัว ข้าพเจ้าจะให้บุคคลอื่น ที่ไม่ใช่สมาชิกในครอบครัวช่วยแก้ปัญหา	3.51	.84	ปานกลาง
46. ไม่ว่าปัญหาในครอบครัวจะใหญ่หรือเล็ก คนในครอบครัวจะคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.64	.86	ปานกลาง
47. เวลาเกิดปัญหา คนในครอบครัวของข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาที่สร้างความไม่สบายใจต่อกันได้	3.70	.76	ดี
48. เมื่อเกิดปัญหาในครอบครัว ข้าพเจ้าและคนในครอบครัวจะร่วมกันวางแผนก่อนลงมือแก้ไข	3.67	.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการแก้ไขปัญหาและการขัดแย้ง	3.66	.43	ปานกลาง

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

สัมพันธภาพในครอบครัว	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกัน			
49. ข้าพเจ้าและครอบครัวจะไปวัด โบสถ์ มัสยิด หรือศาสนสถานต่างๆ ด้วยกัน	3.50	1.00	ปานกลาง
50. ครอบครัวของข้าพเจ้าดูโทรทัศน์หรือฟังวิทยุด้วยกัน	3.47	1.04	ปานกลาง
51. แม้ว่าคนในครอบครัวของข้าพเจ้าใช้เวลาอยู่ร่วมกันที่บ้าน แต่ส่วนใหญ่ต่างคนต่างอยู่	2.40	.90	ปานกลาง
52. การไปเที่ยวกับครอบครัวในวันหยุด ทำให้ข้าพเจ้าและทุกคนรักใคร่กันมากขึ้น	3.64	.86	ปานกลาง
53. ในครอบครัวของข้าพเจ้า มักจะไปซื้อของกิน ของใช้ต่างๆ ด้วยกัน	3.62	.82	ปานกลาง
54. พอถึงวันสำคัญต่างๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ ข้าพเจ้าและครอบครัวจะทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	3.66	.83	ปานกลาง
55. พอถึงวันหยุด ข้าพเจ้าจะรู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องอยู่บ้าน	2.59	1.07	ปานกลาง
56. หลีกเลิกทำงาน ทุกคนในครอบครัวมักทำกิจกรรมร่วมกัน	3.63	.88	ปานกลาง
57. สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าต้องทำตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันได้	3.65	.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกัน	3.35	.34	ดี
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของครอบครัว			
58. ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้า จะออกไปพักผ่อนหย่อนใจนอกบ้านด้วยกัน	3.61	.82	ปานกลาง
59. ข้าพเจ้าและทุกคนในครอบครัว ช่วยกันกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ในบ้าน	3.72	.87	ดี
60. กฎเกณฑ์ ข้อตกลงต่างๆ ของครอบครัวของข้าพเจ้าสามารถยืดหยุ่นได้	3.76	.80	ดี
61. ในครอบครัวของข้าพเจ้า ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว ใครอยากทำอะไรก็ทำ	2.34	.88	ปานกลาง
62. กฎระเบียบในครอบครัวของข้าพเจ้า บางอย่างไม่ค่อยสมเหตุสมผล ทำให้ไม่มีใครอยากปฏิบัติตาม	2.40	.83	ปานกลาง
63. ในครอบครัวของข้าพเจ้า มีการตัดสินลงโทษกันตามที่ตกลงไว้	3.71	.82	ดี
64. ครอบครัวของข้าพเจ้า ไม่ทำร้ายร่างกายกัน	3.72	.86	ดี
65. หากทำสิ่งที่ผิดกฎระเบียบของครอบครัว ข้าพเจ้ารับรู้ได้อย่างแน่นอนว่า ข้าพเจ้าจะได้รับการลงโทษอย่างไร	3.57	.90	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของครอบครัว	3.35	.33	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพในครอบครัว	3.56	.30	ปานกลาง



จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 65 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.34 - 4.53) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .67 - 1.08 โดยพบว่า ข้อที่ 1 ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้ามีงานบ้านที่ต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.53) และข้อที่ 62 กฎระเบียบในครอบครัวของข้าพเจ้า บางอย่างไม่ค่อยสมเหตุสมผล ทำให้ไม่มีใครอยากปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.40) เมื่อพิจารณาสัมพันธภาพในครอบครัว โดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพในครอบครัวเท่ากับ 3.56 แสดงว่าสัมพันธภาพในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.70) รองลงมาคือ ด้านภารกิจที่สมาชิกรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ (3.67) ด้านการแก้ไขปัญหาและการขัดแย้ง (3.66) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว (3.65) ด้านการแสดงออกถึงความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว (3.49) ด้านการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกัน (3.35) และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของครอบครัว (3.35) ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางที่ 4-6 ถึง ตารางที่ 4-9

**สมมติฐานข้อที่ 1** บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตามเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-6

**ตารางที่ 4-6** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	df	t	P
ชาย	151	3.18	.27	321.00	-1.38	.168
หญิง	172	3.22	.24			
รวม	323					

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตามเพศ พบว่า บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตามภูมิลำเนา ปรากฏดังตารางที่ 4-7

**ตารางที่ 4-7** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	n	$\bar{x}$	SD	df	t	P
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	131	3.21	.29	231.22	.16	.876
ต่างจังหวัด	192	3.20	.23			
รวม	323					

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3** การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ปรากฏดังตารางที่ 4-8

**ตารางที่ 4-8** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ตัวแปร	การปรับตัวในการทำงาน
การเห็นคุณค่าในตนเอง	.504*** (p=.000)

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4-8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4** สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ปรากฏดังตารางที่ 4-9

**ตารางที่ 4-9** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ตัวแปร	การปรับตัวในการทำงาน
สัมพันธภาพในครอบครัว	.392*** (p=.000)

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4-9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .392 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	ผลของการศึกษาสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน		✓
2. บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน		✓
3. การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่	✓	
4. สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่	✓	

จากตารางที่ 4-10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อ พบว่า ผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน 2 ข้อ ดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 3 การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ และ สมมติฐานข้อที่ 4 สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ สำหรับผลการวิเคราะห์ที่ไม่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสมมติฐานข้อที่ 2 บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มีการสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกตาม เพศ และภูมิลำเนา
- 1.3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว กับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

#### 2. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

- 2.1 บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
- 2.2 บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน
- 2.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่
- 2.4 สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

#### 3. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

##### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่จบในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,038 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2566)

##### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่จบในปีการศึกษา 2564 จำนวน 323 คน ได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyel W. Morgan. 1970 อ้างอิง ธีรรุฒิ เอกะกุล, 2543) และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในลักษณะการเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากประชากรทั้งหมด (รัชนีกร ทบประดิษฐ์, 2561)

### 3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.3.1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) เพศ แบ่งเป็น
  - 1.1) เพศชาย
  - 1.2) เพศหญิง
- 2) ภูมิภาค แบ่งเป็น
  - 2.1) กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
  - 2.2) ต่างจังหวัด
- 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง
- 4) สัมพันธภาพในครอบครัว

#### 3.3.2) ตัวแปรตาม คือ การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

## 5. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้ผลดังนี้

### 5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 และเป็นเพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 59.44 และภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.56

## 5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว การปรับตัวใน การทำงานของบัณฑิตใหม่

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่าการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ คำถาม ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.26 - 4.55) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .26 - 1.02 โดยข้อที่ 1 ข้าพเจ้าสามารถสืบค้นข้อมูลที่ใช้ในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.55) และข้อที่ 9 เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะกล่าวคำขอโทษ และรีบแก้ไขงานในทันที มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.26) เมื่อพิจารณาการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่โดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่าบัณฑิตใหม่ มีการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 17 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.78 - 4.55) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .74 - 1.05 โดยพบว่าข้อที่ 1 ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจหลายสิ่งหลายอย่างในตัวข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.55) และข้อที่ 9 ข้าพเจ้ารู้สึกหวาดกลัว เมื่อต้องออกไปพูดหน้าห้องประชุม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.78) เมื่อพิจารณาการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่าบัณฑิตใหม่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 65 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.34 - 4.53) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .67 - 1.08 โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยใน ข้อที่ 1 ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้ามีงานบ้านที่ต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.53) และข้อที่ 62 กฎระเบียบในครอบครัวของข้าพเจ้า บางอย่างไม่ค่อยสมเหตุสมผล ทำให้ไม่มีใครอยากปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.40) เมื่อพิจารณาสัมพันธภาพในครอบครัว โดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 แสดงว่าสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.70) รองลงมาคือ ด้านภารกิจที่สมาชิกรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ (3.67) ด้านการแก้ไขปัญหาและการขัดแย้ง (3.66) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว (3.65) ด้านการแสดงออกถึงความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว (3.49) ด้านการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกัน (3.35) และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของครอบครัว (3.35) ตามลำดับ

## 5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

5.3.1 บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.2 บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.3 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.4 สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .392 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 6. อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

6.1 การศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ พบว่า การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 จากระดับคะแนนเต็ม 5.00) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิภาพร อารีย์ (2548) ศึกษาการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 จากระดับคะแนนเต็ม 5.00) และยังพบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือการศึกษาของ ศิริรัตน์ ศิริพันธ์ (2552) เรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทนวนันท์ อินโฟเทค จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับดีพอใช้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 จากระดับคะแนนเต็ม 5.00)

การที่บัณฑิตใหม่มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบัณฑิตใหม่ได้รับการศึกษาทั้งทฤษฎีและฝึกปฏิบัติในรายวิชาต่างๆ ของหลักสูตร จึงทำให้บัณฑิตใหม่มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำงานได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้การทำงานต้องอาศัยการเรียนรู้ เก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร บัณฑิตจึงจะสามารถทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และวิตกกังวลในการทำงานน้อยลง ดังที่ ปรางทิพย์ อูจะรัตน์ และคณะ, 2539 (อ้างถึงใน นิภาพร อารีย์, 2548 : 67) กล่าวว่า เมื่อพยาบาลจบใหม่ต้องเข้าไปปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วยภายหลังการสำเร็จการศึกษาแล้ว มิใช่ว่าการเรียนรู้ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว หากเป็นการเริ่มต้นความเป็นวิชาชีพ โดยเริ่มต้นจากการทำตามความรู้และเรียนมา ต้องประสบกับความจริงในการปฏิบัติงาน ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร และบทบาทของวิชาชีพตามภาพพจน์ที่คาดหวัง ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานระยะเริ่มต้นจึงมีการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง

6.2 บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริรัตน์ ศิริพันธ์ (2552) เรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทนวนันท์ อินโฟเทค จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน

การที่บัณฑิตใหม่ที่มีเพศชายและเพศหญิงมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบัณฑิตใหม่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (20 - 40 ปี) ซึ่งบุคคลในช่วงวัยนี้ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็แสวงหามิตรภาพ มีการเสียสละบางอย่างของตนแก่บุคคลที่ตนรัก เพื่อคงไว้ซึ่งมิตรภาพและความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ บัณฑิตใหม่ไม่ว่าจะเป็นเพศใดล้วนจะต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรทั้งนั้น เพราะในช่วงแรกของการเริ่มงานบัณฑิตใหม่ต้องเรียนรู้ ค่านิยม กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางในการทำงานขององค์กร ซึ่งไม่คุ้นชินและไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ดังที่ ญญาณี บุญทองคำ และคณะ (2559 : 95 - 96) กล่าวว่า การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติหนึ่งของบัณฑิตใหม่ที่องค์กรต่างๆ ต้องการให้มี เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) โดยสิ่งที่บัณฑิตใหม่ต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตาม ได้แก่ เคารพในวัฒนธรรมองค์กร เต็มใจเรียนรู้งานและกระบวนการทำงานและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ทำความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สังเกตวิธีการสื่อสารของบุคคลต่างๆ ภายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการเข้าสังคมเพื่อทำความรู้จักเพื่อนร่วมงาน ทำงานให้มากขึ้นด้วยการอาสาสมัครทำงานใหม่ๆ แม้ว่าจะไม่ใช่งานในหน้าที่ของตนเองก็ตาม และขอความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง ดังนั้น บัณฑิตใหม่ที่มีเพศต่างกัน จึงมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6.3 บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิภาพร อารีย์ (2548 : 68) เรื่อง การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานครและปริมณฑล กับภูมิลำเนาต่างจังหวัด มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การที่บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานครและปริมณฑล กับภูมิลำเนาต่างจังหวัด มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานครและปริมณฑล และบัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต นอกจากจะได้รับความรู้ในเชิงวิชาการแล้ว ยังได้รับความรู้และการฝึกปฏิบัติเกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนานักศึกษาต่างๆ อาทิ กิจกรรมความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (วงจรคุณภาพ PDCA) กิจกรรมสุขภาพสบายใจ (การดูแลสุขภาพจิตและสุขภาพร่างกาย) กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและการทำงาน (English for Successful Life) กิจกรรมเสริมสร้างมารยาททางสังคม กิจกรรมศึกษาดูงาน นอกจากนี้ ยังได้รับประสบการณ์การทำงานจากการฝึกปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จึงมีโอกาสได้เรียนรู้และทำความเข้าใจลักษณะการทำงานในสาขาวิชาที่ตนศึกษาอยู่ และเมื่อจบการศึกษาได้ทำงานจริง บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จึงมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6.4 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง คือ อัจฉรวรรณ จันทร์เพ็ญศรี (2564 : 97-98) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ



การปรับตัวทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่านักศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน นอกบ้านมีการปรับตัวทางสังคมจากการทำงาน

การที่การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ แสดงว่า บัณฑิตใหม่ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองระดับมากจะมีความสามารถปรับตัวในการทำงานได้ในระดับดี ส่วนบัณฑิตใหม่ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองระดับต่ำจะมีความสามารถปรับตัวในการทำงานได้ในระดับไม่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บัณฑิตที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองจะรับรู้คุณค่าและความสามารถของตนเองได้ตามความเป็นจริง จึงทำงานด้วยความมั่นใจในศักยภาพของตน มองตนเองและผู้อื่นในทางบวก เป็นผลให้สามารถปรับตัวทำงานได้และเข้ากับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่วนบัณฑิตใหม่ที่มีการเห็นคุณค่าตนเองในระดับต่ำ จะมองตนเองและผู้อื่นในแง่ลบ จึงมีความวิตกกังวลและมีความเครียดในการทำงาน เป็นผลให้ปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี ดังที่ สุดา สงเดช (2546 : 24 อ้างถึงใน : ปาลิตา แซ่ก๊วง, 2557 : 28) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะรับรู้ค่าตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตน มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีจิตใจที่เปิดกว้าง และยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่วนบุคคลที่ไม่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะขาดความเชื่อมั่นในตนเองมองตนในแง่ลบ มีความเครียดและวิตกกังวลสูง ไม่มีความพยายามทำงานที่ยากลำบาก มักเป็นผู้ตามมากกว่าการเสนอความคิดเห็น มีแนวโน้มโทษผู้อื่นและไม่สามารถยอมรับการวิจารณ์จากบุคคลอื่นได้ ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

6.5 สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .392 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง คือ ลักษณะ ฤทธิสนธิ และ กาญจนา ลุคนันท์ (2534) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดากับบุตรชายวัยรุ่นที่มีผลต่อการปรับปรุงตัวของบุตร : ศึกษาเปรียบเทียบเขตเมืองและชนบทในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบิดาและมารดากับการปรับตัวของบุตรชายวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การที่สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ แสดงว่า บัณฑิตใหม่ที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวระดับมาก มีการปรับตัวในการทำงานในระดับดี ส่วนบัณฑิตใหม่ที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวระดับน้อย มีการปรับตัวในการทำงานในระดับไม่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต บัณฑิตใหม่ที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดี สมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในลักษณะไว้วางใจกัน ดูแลเอาใจใส่ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน ย่อมเป็นประสบการณ์ที่หล่อหลอมความรู้สึกนึกคิดในด้านบวก ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เมื่อบุคคลต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงเรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับที่ได้ปฏิบัติในครอบครัว เป็นผลให้สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ และปรับตัวทำงานหรือกิจกรรมใดๆ ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นผลสำเร็จ ดังแนวคิดของ ซูลทซ์ (Schultz, 1990 : 353 อ้างถึงใน ละเอียด นาถวงษ์, 2544 : 19) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีลักษณะเหมือนพฤติกรรมตามประสบการณ์ มาก่อนหน้านี้ ซึ่งมักจะเป็นความสัมพันธ์ที่เคยมีมากับครอบครัวมาก่อน คือการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลมี

พื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม มักจะลอกเลียนแบบมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก หรือพฤติกรรมจากบิดามารดา และสอดคล้องกับแนวคิดของ แอดเลอร์ (Adler อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554, 49-50) ซึ่งกล่าวถึงประสบการณ์ในวัยเด็ก (Childhood Experience) โดยแอดเลอร์มีความเห็นว่า เจตคติที่พ่อแม่มีต่อเด็กและสัมพันธ์ภาพภายในครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็ก ซึ่งเมื่อเด็กเติบโตขึ้นจะส่งผลบุคคลมีลักษณะบุคลิกภาพ และปฏิกิริยาต่อตนเองและผู้อื่นแตกต่างกัน อาทิ เด็กที่เลี้ยงดูแบบตามใจ (Spoiled Child) จะทำให้เด็กเสียคน ไม่สามารถจะพัฒนาตนเองในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ ขาดเหตุผล เอาแต่ใจตนเอง เห็นแก่ตัว ส่วน เด็กที่ถูกทอดทิ้ง (Neglected Child) อาจจะมีรู้สึกเกลียดชังพ่อแม่ตนเองและคนรอบข้าง ทำให้มีบุคลิกภาพเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย เห็นทุกคนเป็นศัตรูกับตน เป็นพวกต่อต้านและแก้แค้นสังคม ชอบข่มขู่วางอำนาจ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ยาก และเด็กที่ได้รับการรักความอบอุ่นอย่างสมบูรณ์ (Warm Child) หรือเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลกับลูก เด็กที่ได้รับการประสบการณ์ที่ดีเช่นนี้จะทำให้เป็นคนที่มีเหตุผล กล้าคิด กล้าพูดกล้าทำ มีจิตใจ และความคิดเป็นประชาธิปไตย มองโลกในแง่ดี ไร่แรง แจ่มใส และเอาใจใส่ผู้อื่น ดังนั้นสัมพันธ์ภาพในครอบครัวจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

7.1.1 จากการศึกษา พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับบัณฑิตใหม่ควรส่งเสริมและพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองให้กับบัณฑิตใหม่ เพื่อช่วยให้บัณฑิตใหม่รู้สึกว่าคุณค่า มีความมั่นใจและมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อาทิ โครงการพัฒนาทักษะนักจิตวิทยามืออาชีพ โครงการพัฒนาความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน

7.1.2 จากการศึกษา พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน ดังนั้น ควรให้ข้อมูลแก่ครอบครัวของบัณฑิตใหม่เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบัณฑิตใหม่ เพื่อช่วยให้บัณฑิตใหม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และมีสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นกับครอบครัวมากยิ่งขึ้น อาทิ ใถ่ถามสุข-ทุกข์ในการทำงาน ให้กำลังใจในการทำงาน เป็นที่พึ่งพาในยามที่บัณฑิตใหม่เผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รับฟังและให้การแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่บัณฑิตใหม่ เพื่อให้บัณฑิตใหม่สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

### 7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบัณฑิตใหม่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบัณฑิตใหม่กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อทราบปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบัณฑิตใหม่ให้มากยิ่งขึ้น

7.2.2 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้กูเกิลฟอร์ม (Google Forms) ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจจะทำให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกไม่มากนัก เนื่องจากในช่วงที่ทำการศึกษาค้นคว้ามีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 จึงทำให้ผู้ศึกษาไม่สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการอื่นได้ ทั้งนี้ หากเป็นช่วงสถานการณ์ปกติควรทำการศึกษาค้นคว้าในรูปแบบอื่นๆ อาทิ การวิจัยเชิงคุณภาพ

## บรรณานุกรม

- กอปรทิพย์ พร้อมเพรียง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนบ้านค้าย อำเภอบ้านค้าย จังหวัดระยอง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษม เณลิมนะกิจโกศล. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบ โทรศัพท์เคลื่อนที่. ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) ภาควิชาจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิษฐา วิสาธร. (2556). การศึกษาลัมพินธภาพะหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ ของนักศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา) คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ขันติยา สุภณา. (2559). พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ปรินญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กาลอส บุญสุภา, มฤชฎี แก้วจินดา และวรางคณา โสมะนันท์. (2564). การเห็นคุณค่าในตนเองของ นิสิตในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารเกษมบัณฑิต, 22(2), 43-53.
- จรัสพร ส่งอุบล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันจิรา สาสะกุล. (2557). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทพลาสติกอุตสาหกรรม. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา) คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2558). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ. (3). อมรการพิมพ์.
- ชารีนา อาลี. (2556). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา) คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เชาวริน ลิ้มปิชาติ. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฏยาณี บุญทองคำ, พระครูกิตติชัยกาญจน์, พระครูอุดมธรรมจारी และพระมหาญาณธวัช อดิพโล.  
(2559). การปรับตัวของบุคลากรใหม่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 4(ฉบับพิเศษ), 91-106.
- ณัฐภาคย์ พิทักษ์พรเจริญ. (2558). การเห็นคุณค่าในตนเองและอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสภานักเรียนระดับตอนปลายโรงเรียนรัฐบาลแห่งหนึ่ง. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา) คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัฐสิมา แวงชัยภูมิ. (2557). สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา) คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธัญมาศ เล้าสกุล. (2561). การปรับตัวทางสังคมอย่างเหมาะสมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศิลปากรพระราชวังสนามจันทร์. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธาริณี จันทร์หอม. (2556). สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา) คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภาพร อารีย์. (2548). การปรับตัวและแรงจูงใจการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทิชา บุญละเอียด. (2554). การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. สาขาวิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจมาศ แสนธิดา และโสภี อภิบาลราษฎร์. (2556). การรับรู้ การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ ที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาลีตา แซ่ก้วง. (2557). สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการขายของพนักงานขายในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยะดา คำแก้ว. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจตนเองของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนนาทวี  
วิทยาคม อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะบุตร อัครวิบูลย์. (2557). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา  
ปีที่ 3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. โครงการพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา)  
คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ปรีชา ธรรมมา. (2547). การเห็นคุณค่าในตนเอง. 32 (2547): สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2557). แนวคิดในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ในองค์กร. Rajabhat J.  
Sci. Humanit. Soc. Sci 15(1), 45-54
- บุญยสิริ ไชยบุรินทร์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัย  
เกษมบัณฑิต. โครงการพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา) คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ผาภูมิ ศรีทับทิม. (2565). การปรับตัวในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและค่าตอบแทนที่ได้รับ  
ที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงานของพนักงานเจนเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท  
(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชราภา ต้นตุงูเวช. (2553). การศึกษาพฤติกรรมทางเพศและการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาที่มี  
ประสบการณ์ทางเพศสัมพันธ์แบบข้ามคืน. สุทธิปริทัศน์, 7-18.
- ภาวศุทธิ อุ่นใจ. (2562). ทฤษฎีบุคลิกภาพแนวคิดกลุ่มฟรอยด์ใหม่ : อัลเฟรด แอดเลอร์. คณะครุศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มุสตุรา ยะโกะ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางเพศของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สร้างสร้างสุขภาพ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เมษิณี กนกเหมพันธ์. (2547). การพัฒนาเครื่องมือการวัดความสามารถในการปรับตัว ของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (วิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา).  
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชนิกร ทบประดิษฐ์. (2561). การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.  
ราชบัณฑิตยสภา. (2550).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลักขณา ฤทธิสนธิ และกาญจนา ลุคนันทน์. (2534). การประชุมทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 29 4-7 กุมภาพันธ์ 2534 รายงานผลการวิจัยสาขา สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรมเกษตร คหกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศึกษาศาสตร์, สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดากับ บุตรชายวัยรุ่นที่มีผลต่อการปรับปรุงตัวของบุตร: ศึกษาเปรียบเทียบเขตเมืองและชนบทใน จังหวัดนครราชสีมา (น.545-555). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ละเอียด นาถวงษ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อ ของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี. งานนิพนธ์ พย.ม. (การบริหาร การพยาบาล). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิทย์ บุญคง. (2562). การปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง. คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิณภาพ แสงใส. (2548). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริรัตน์ ศิริพันธ์. (2552). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน บริษัท วรรณท์ อินโฟเทค จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวรรณ ศรีเกตุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมชาย วรกีเกษมสกุล. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สมิธ วุฒิสวัสดิ์. (2552). การศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สโรชา ศิลป์พิทักษ์สกุล. (2561). การรับรู้การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของแรงงานในยุค อุตสาหกรรม 4.0 กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมตะขิตี ชลบุรี. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชัยญา เหนือเมฆ. (2560). การปรับตัวในการประกอบอาชีพของสมาชิกครัวเรือนเกษตรกรในชุมชนบ้าน ท่าพรุ อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ (พัฒนากการเกษตร). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สาวิตรี อุหมัด. (2559). การศึกษาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน  
กายภาพ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. สาขาจิตวิทยา  
คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อัจฉราวรรณ จันทร์เพ็ญศรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวใน  
สังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วารสารสุขโขทัยธรรมมาธิราช, 34(1), 88-102.
- อภิษฎา อินทรสุภา. (2547). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน.  
วิทยานิพนธ์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อริสา สีนธู. (2554). สัมพันธภาพในครอบครัวกับพฤติกรรมการใช้สารเสพติดของนักเรียนระดับ  
มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร.  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา) ภาควิชาพลศึกษา. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาภา ชังซั่ว. (2557). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัย  
เกษมบัณฑิต. โครงการพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา) คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ภาคผนวก



### ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรครวิช จารีกจารีต รองคณบดีฝ่ายวิชาและอาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. อาจารย์ ดร.อิวัฒน์ รัตนวงศ์แห หัวหน้าสาขาวิชาคณะและอาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ภาคผนวก ข

จดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



## มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะจิตวิทยา.....  
 ที่ จว.091 (1) /2564..... วันที่ 21 พฤษภาคม 2565.....  
 เรื่อง ขอลิขิตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรควิช จารีกจาริต

ด้วย นางสาวกุลนิดา มีมงคล รหัสนักศึกษา 62-08014-02766 นักศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้ลงทะเบียนเรียนรายวิชา จว.441 โครงการพิเศษทางจิตวิทยา 1 รายวิชาดังกล่าวนี้กำหนดให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เป็นประเด็นทางจิตวิทยา มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ ทั้งต่อตัวนักศึกษา กลุ่มบุคคล และสังคม ทั้งนี้ นางสาวกุลนิดา มีมงคล ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยมีอาจารย์ณภาพร อยู่ถาวร เป็นอาจารย์ปรึกษาโครงการฯ

เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความถูกต้องเที่ยงตรง เหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นางสาวกุลนิดา มีมงคล ทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 080-487-0092

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

**ณภาพร อยู่ถาวร**

(อาจารย์ณภาพร อยู่ถาวร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

โครงการพิเศษทางจิตวิทยา



# มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน...คณะจิตวิทยา.....  
 ที่.....จว.091 (2) /2564.....วันที่.....21 พฤษภาคม 2565.....  
 เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....

เรียน อาจารย์ ดร.อริวัฒน์ รัตนวงศ์แห

ด้วย นางสาวกุลนิดา มีมงคล รหัสนักศึกษา 62-08014-02766 นักศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้ลงทะเบียนเรียนรายวิชา จว.441 โครงการพิเศษทางจิตวิทยา 1 รายวิชาดังกล่าวนี้กำหนดให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เป็นประเด็นทางจิตวิทยา มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ ทั้งต่อตัวนักศึกษา กลุ่มบุคคล และสังคม ทั้งนี้ นางสาวกุลนิดา มีมงคล ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยมีอาจารย์ณภาพร อยู่ถาวร เป็นอาจารย์ปรึกษาโครงการฯ

เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความถูกต้อง เทียบตรง เหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นางสาวกุลนิดา มีมงคล ทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 080-487-0092

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

**ณภาพร อยู่ถาวร**

(อาจารย์ณภาพร อยู่ถาวร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

โครงการพิเศษทางจิตวิทยา



# มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะจิตวิทยา.....  
 ที่ จว.091 (3) /2564..... วันที่ 31 พฤษภาคม 2565.....  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ

ด้วย นางสาวกุลนิดา มีมงคล รหัสนักศึกษา 62-08014-02766 นักศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้ลงทะเบียนเรียนรายวิชา จว.441 โครงการพิเศษทางจิตวิทยา 1 รายวิชาดังกล่าวนี้กำหนดให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เป็นประเด็นทางจิตวิทยา มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ ทั้งต่อตัวนักศึกษา กลุ่มบุคคล และสังคม ทั้งนี้ นางสาวกุลนิดา มีมงคล ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยมีอาจารย์ณภาพร อยู่ถาวร เป็นอาจารย์ปรึกษาโครงการฯ

เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความถูกต้องเที่ยงตรง เหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นางสาวกุลนิดา มีมงคล ทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 080-487-0092

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

**นภาพร อยู่ถาวร**

(อาจารย์ณภาพร อยู่ถาวร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

โครงการพิเศษทางจิตวิทยา

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

### ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตารางที่ ค-1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
10	+1	+1	0	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
12	+1	+1	0	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
14	+1	+1	-1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
15	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
16	+1	+1	0	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
19	+1	+1	-1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
20	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
22	+1	+1	0	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
23	+1	+1	0	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
25	+1	-1	0	0	0	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สมชาย วรภิรกิจผสมสกุล, 2554 : 166)



ตารางที่ ค-1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
26	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
27	+1	+1	0	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
28	+1	0	+1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
29	+1	0	+1	2	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
30	+1	0	0	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
31	+1	+1	-1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
32	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
35	+1	+1	-1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
36	+1	-1	+1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
37	+1	+1	-1	1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
38	+1	+1	+1	3	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สมชาย วรภิจเกษมสกุล, 2554 : 166)

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)  
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

**ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า  
เรื่อง การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่**

ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ข้อ	ข้อความ	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
1	ข้าพเจ้าสามารถสืบค้นข้อมูลที่ใช้ในการทำงานได้ด้วยตนเอง	.36	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
2	ข้าพเจ้าสามารถสร้างสรรค์งานได้ด้วยตนเอง	-.02	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
3	ข้าพเจ้าสามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง	.22	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
4	เป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะทำงานตามลำพัง โดยไม่ขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน	.12	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
5	ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเพียงลำพัง	.42	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
6	ข้าพเจ้ามั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเองว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้	.29	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
7	ข้าพเจ้ามีความสามารถเพียงพอในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สัมฤทธิ์ผล	.19	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
8	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมั่นใจ	.44	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
9	ข้าพเจ้าไม่กังวลใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ	.36	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
10	ข้าพเจ้ามีประสบการณ์น้อยเกินไปที่จะได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ	.55	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
11	ข้าพเจ้าไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน	.10	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
12	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เกินความสามารถของข้าพเจ้า	.49	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
13	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะกล่าวคำขอโทษและรีบแก้ไขงานในทันที	.22	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
14	ข้าพเจ้าไม่ท้อแท้ ที่ต้องแก้ไขงานซ้ำ ๆ	.59	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
15	เมื่อถูกหัวหน้างานตำหนิ ข้าพเจ้าสามารถควบคุม อารมณ์ได้โดยไม่แสดงออกทางสีหน้าหรือกิริยาก้าวร้าว	.24	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง

ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
16	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะรู้สึกอายใจ ไม่กล้าสู้หน้าผู้อื่น	.26	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
17	เมื่อเพื่อนร่วมงานให้ข้าพเจ้าช่วยทำงานแล้ว เกิดข้อผิดพลาด ข้าพเจ้าจะปล่อยให้เป็นที่ของเพื่อน ร่วมงานทำการแก้ไขด้วยตนเอง	.34	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
18	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	.30	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
19	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	.10	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
20	ข้าพเจ้าจะยอมรับการลงโทษ หากข้าพเจ้าฝ่าฝืน หรือทำผิดกฎระเบียบขององค์กร	.45	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
21	ข้าพเจ้าเข้างานตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนด	.34	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
22	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	.44	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
23	การทำงานมีระบบงานที่ยุ่งยาก ทำให้ข้าพเจ้า การทำงานล่าช้า	.25	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
24	ระบบงานขององค์กรซับซ้อน ทำให้ข้าพเจ้าสับสนทำงานไม่ถูก	.21	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
25	แสงไฟในห้องทำงานเป็นอุปสรรคในการทำงานของข้าพเจ้า	.45	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
26	บรรยากาศในสถานที่ทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัด	.51	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
27	ข้าพเจ้าสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้สำเร็จเป็นอย่างดี	.34	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
28	ข้าพเจ้าทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ จนงานสำเร็จตามเป้าหมาย	.61	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
29	ข้าพเจ้าทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	.60	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
30	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ มีปริมาณมากเกินไปจนเกินกว่า พนักงานใหม่อย่างข้าพเจ้าจะทำได้สำเร็จ	.29	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554 : 166)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า  
เรื่อง การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

ตารางที่ ง-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่	.85

ภาคผนวก จ  
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถามในการศึกษา เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพใน  
 ครอบครัว กับปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
 เรเรียน บัณฑิตใหม่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยผู้ศึกษาได้รับอนุมัติจากหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
 ให้จัดทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยา เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว กับปรับตัวใน  
 การทำงานของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรฯ ผลของ  
 การจัดทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฯ ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ในการ  
 นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านการปรับตัวในการทำงานให้กับนักศึกษาชั้นปี  
 สุดท้ายหรือบัณฑิตใหม่

การจัดทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยาเรื่องนี้ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากบัณฑิตใหม่ ผู้ศึกษาจึงขอความ  
 อนุเคราะห์จากบัณฑิตใหม่ ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตามความเป็นจริง ด้วยไม่มีค่าตอบแทนใดๆหรือผิด ทุกคำตอบ  
 ของนักศึกษาจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ โดยผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาในภาพรวมเพื่อการศึกษา  
 ค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากบัณฑิตใหม่ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกุลนิดา มีมงคล

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน รวมจำนวน 109 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

รายละเอียดการยินยอมเข้าร่วมการศึกษาค้นคว้า  
โครงการพิเศษทางจิตวิทยา เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และสัมพันธภาพในครอบครัว  
กับปรับตัวในการทำงาน ของบัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ข้าพเจ้ารับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการศึกษาโครงการพิเศษทางจิตวิทยาเรื่องนี้  
และข้าพเจ้ายินยอมตอบแบบสอบถามฉบับนี้โดยสมัครใจ

นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.....

ผู้ตอบแบบสอบถาม

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. ....



### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความตามความเป็นจริงของบัณฑิต

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ภูมิลำเนา

กรุงเทพฯ และปริมณฑล

ต่างจังหวัด

หมายเหตุ ภูมิลำเนากรุงเทพฯ และปริมณฑล หมายถึง กรุงเทพฯ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี

จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

และภูมิลำเนาต่างจังหวัด หมายถึง จังหวัดที่อยู่แต่ละภาคต่างๆ

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างด้านขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของบัณฑิตและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยพิจารณา ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจหลายสิ่งหลายอย่างในตัวข้าพเจ้า					
2	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ					
3	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในความเป็นตัวเอง					
4	ข้าพเจ้าต้องการเป็นคนอื่นที่ไม่ใช่ตนเอง					
5	ข้าพเจ้าตำหนิตนเองว่าทำอะไรก็ไม่ประสบความสำเร็จ					
6	ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองถนัดและมีความสามารถในเรื่องใด					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกกว่าตนเองต่ำต้อย					

## แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	ข้าพเจ้ารู้สึกดีเยี่ยมเมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อน					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกหวาดกลัว เมื่อต้องออกไปพูดหน้าห้องประชุม					
10	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้อย่างรวดเร็ว					
11	ข้าพเจ้าภูมิใจในความสามารถของตนเอง					
12	ไม่ว่าจะทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะทำอย่างเต็มความสามารถ					
13	ผู้อื่นไม่ชอบอยู่ร่วมกับข้าพเจ้า					
14	ข้าพเจ้าภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง					
15	ข้าพเจ้าเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง					
16	ข้าพเจ้าสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้					
17	ข้าพเจ้ารู้สึกดีกับคนรอบข้าง					

## ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างด้านขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของบัณฑิตและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยพิจารณาดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อความไม่ตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิต

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
1	ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้ามีงานบ้านที่ต้องรับผิดชอบ					
2	ข้าพเจ้าทำตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบในครอบครัว					
3	ครอบครัวของข้าพเจ้าแบ่งหน้าที่กันตามความเหมาะสม					
4	ครอบครัวของข้าพเจ้า ตกลงว่าใครควรจะรับผิดชอบงานอะไรในบ้าน					
5	ไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัวคนใด ข้าพเจ้าก็ไม่ไว้ใจให้เขารับผิดชอบทำงานบ้าน					
6	ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานบ้านตามที่ได้รับมอบหมาย					
7	ครอบครัวของข้าพเจ้าปรึกษาพูดคุยกัน เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในบ้าน					
8	เวลาอยู่ในบ้าน ทุกคนในครอบครัวข้าพเจ้าจะอาสาช่วยกันทำงานบ้าน					
9	ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้าต่างรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
10	สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าพูดคุยกันอย่างชัดเจน เปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่อ้อมค้อม					
11	เมื่อคนในครอบครัวแสดงท่าทางออกมา ข้าพเจ้าสามารถบอกความรู้สึกของคนนั้นได้					
12	ข้าพเจ้าสามารถระบายความไม่สบายใจให้คนในครอบครัวฟังได้ตามความเป็นจริง					
13	เมื่อคนในครอบครัวของข้าพเจ้า ต้องการพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าก็ยินดี					
14	ไม่ว่าสิ่งที่ข้าพเจ้าพูดชัดเจนหรือไม่ คนในครอบครัวของข้าพเจ้าจะเข้าใจความหมายในสิ่งที่ข้าพเจ้าพูด					
15	ข้าพเจ้าคิดอะไร รู้สึกอย่างไร กับคนในครอบครัว ข้าพเจ้าก็สามารถบอกให้เขาทราบ					

## แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
16	ข้าพเจ้าสามารถบอกให้คนในครอบครัวรู้ว่า ข้าพเจ้าไม่สบายใจเรื่องอะไร					
17	ในครอบครัวของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะพูดอะไร ก็ได้ตามที่ข้าพเจ้าคิด และคนในครอบครัวของข้าพเจ้า ก็พร้อมที่จะรับฟัง					
18	ถ้าข้าพเจ้าไม่พอใจใครในครอบครัว ข้าพเจ้าก็จะบอก ให้เขาทราบ					
19	ข้าพเจ้าให้ความสนใจ เอาใจใส่กับสมาชิกในครอบครัว					
20	เวลาที่มีเรื่องอะไรเกิดขึ้นกับสมาชิกในครอบครัว ข้าพเจ้าจะแสดงความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใย					
21	สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้า ต่างคนต่างเอาใจใส่ ดูแลกันและกัน					
22	ครอบครัวของข้าพเจ้าใกล้ชิด และสนิทสนมกัน					
23	เวลาที่ข้าพเจ้าอยู่ในบ้าน ไม่มีใครสนใจข้าพเจ้า					
24	ข้าพเจ้ารักทุกคนในครอบครัว					
25	บางครั้งคนในครอบครัวของข้าพเจ้า พูดไม่ดีกับ ข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจ					
26	ข้าพเจ้าไว้วางใจทุกคนในครอบครัว					
27	ไม่ว่าข้าพเจ้าจะมีงานยุ่งสักเพียงใด ข้าพเจ้าจะ พยายามหาเวลาดูแลครอบครัว					
28	หากคนในครอบครัวของข้าพเจ้าหมดกำลังใจ ข้าพเจ้าจะคอยให้กำลังใจ					
29	คนในครอบครัวของข้าพเจ้าต่างเข้าใจซึ่งกันและกัน					
30	เมื่อเปรียบเทียบกับครอบครัวอื่น ข้าพเจ้าคิดว่า ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความสุข					
31	ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้าคอยช่วยเหลือกันและกัน					

## แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
32	เวลาที่ข้าพเจ้าขอให้คนในครอบครัวทำอะไรให้ เขาจะยินดีทำให้ด้วยความเต็มใจ					
33	เวลาประสบปัญหาในชีวิต ข้าพเจ้าสามารถพึ่งพา ครอบครัวได้					
34	เมื่อข้าพเจ้าหมดกำลังใจ คนในครอบครัวจะให้กำลังใจ ให้ข้าพเจ้าสู้ต่อไป					
35	คนในครอบครัวของข้าพเจ้ามีน้ำใจให้กันและกัน					
36	เวลามีใครในครอบครัวประสบปัญหา สามารถพึ่งพา อาศัยกันได้					
37	การตกลงเรื่องต่างๆ ในครอบครัวเป็นไปโดยง่าย					
38	ข้าพเจ้าเชื่อว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่คนในครอบครัวทำ เป็นสิ่งสำคัญ และข้าพเจ้าพร้อมสนับสนุน					
39	คนในครอบครัวของข้าพเจ้า คอยช่วยกันตัดสินใจใน เรื่องต่างๆ เกี่ยวกับครอบครัว					
40	คนในครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนให้แต่ละคน พยายามรักษาสิทธิของตนเอง					
41	ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้า พร้อมจะสนับสนุน งานที่ข้าพเจ้าทำ					
42	ครอบครัวของข้าพเจ้าช่วยกันหาวิธีต่างๆ ในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว					
43	เมื่อมีบางสิ่งบางอย่างขัดแย้งกันในครอบครัว ทุกคนในครอบครัวจะพยายามหาทางพูดคุยกัน					
44	เวลามีปัญหา คนในครอบครัวของข้าพเจ้าจะช่วยกัน แก้ไขปัญหา					
45	เมื่อมีปัญหาในครอบครัว ข้าพเจ้าจะให้บุคคลอื่น ที่ไม่ใช่สมาชิกในครอบครัวช่วยแก้ปัญหา					

## แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
46	ไม่ว่าปัญหาในครอบครัวจะใหญ่หรือเล็ก คนในครอบครัวจะคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
47	เวลาเกิดปัญหา คนในครอบครัวของข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาที่สร้างความไม่สบายใจต่อกันได้					
48	เมื่อเกิดปัญหาในครอบครัว ข้าพเจ้าและคนในครอบครัวจะร่วมกันวางแผนก่อนลงมือแก้ไข					
49	ข้าพเจ้าและครอบครัวจะไปวัด โบสถ์ มัสยิด หรือศาสนสถานต่างๆ ด้วยกัน					
50	ครอบครัวของข้าพเจ้าดูโทรทัศน์หรือฟังวิทยุด้วยกัน					
51	แม้ว่าคนในครอบครัวของข้าพเจ้าใช้เวลาอยู่ร่วมกันที่บ้าน แต่ส่วนใหญ่ต่างคนต่างอยู่					
52	การไปเที่ยวกับครอบครัวในวันหยุด ทำให้ข้าพเจ้าและทุกคนรักใคร่กันมากขึ้น					
53	ในครอบครัวของข้าพเจ้า มักจะไปซื้อของกิน ของใช้ต่างๆ ด้วยกัน					
54	พอถึงวันสำคัญต่างๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ ข้าพเจ้าและครอบครัวจะทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน					
55	พอถึงวันหยุด ข้าพเจ้าจะรู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องอยู่บ้าน					
56	หลักเล็กทำงาน ทุกคนในครอบครัวมักทำกิจกรรมร่วมกัน					
57	สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าต้องทำตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันได้					
58	ทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้า จะออกไปพักผ่อนหย่อนใจนอกบ้านด้วยกัน					
59	ข้าพเจ้าและทุกคนในครอบครัว ช่วยกันกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆในบ้าน					

## แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
60	กฎเกณฑ์ ข้อตกลงต่างๆ ของครอบครัวของข้าพเจ้า สามารถยืดหยุ่นได้					
61	ในครอบครัวของข้าพเจ้า ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว ใครอยากทำอะไรก็ทำ					
62	กฎระเบียบในครอบครัวของข้าพเจ้า บางอย่างไม่ค่อย สมเหตุสมผล ทำให้ไม่มีใครอยากปฏิบัติตาม					
63	ในครอบครัวของข้าพเจ้า มีการตัดสินลงโทษกันตามที่ตกลงไว้					
64	ครอบครัวของข้าพเจ้า ไม่ทำร้ายร่างกายกัน					
65	หากทำสิ่งที่ผิดกฎระเบียบของครอบครัว ข้าพเจ้ารับรู้ได้อย่างแน่นอนว่า ข้าพเจ้าจะได้รับการลงโทษอย่างไร					

## ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างด้านขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของบัณฑิตและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยพิจารณาดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของบัณฑิตน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าสามารถสืบค้นข้อมูลที่ใช้ในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
2	ข้าพเจ้าสามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง					

## แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
3	ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเพียงลำพัง					
4	ข้าพเจ้ามั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเองว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้					
5	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมั่นใจ					
6	ข้าพเจ้าไม่กังวลใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ					
7	ข้าพเจ้ามีประสบการณ์น้อยเกินไปที่จะได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ					
8	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เกินความสามารถของข้าพเจ้า					
9	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะกล่าวคำขอโทษและรีบแก้ไขงานในทันที					
10	ข้าพเจ้าไม่ท้อแท้ ที่ต้องแก้ไขงานซ้ำ ๆ					
11	เมื่อถูกหัวหน้างานตำหนิ ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ได้ โดยไม่แสดงออกทางสีหน้าหรือกิริยาก้าวร้าว					
12	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะรู้สึกละอายใจ ไม่กล้าสู่หน้าผู้อื่น					
13	เมื่อเพื่อนร่วมงานให้ข้าพเจ้าช่วยทำงานแล้ว เกิดข้อผิดพลาด ข้าพเจ้าจะปล่อยให้เพื่อนร่วมงานทำการแก้ไขด้วยตนเอง					
14	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
15	ข้าพเจ้าจะยอมรับการลงโทษ หากข้าพเจ้าฝ่าฝืนหรือทำผิดกฎระเบียบขององค์กร					
16	ข้าพเจ้าเข้างานตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนด					



## แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
17	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
18	การทำงานมีระบบงานที่ยุ่งยาก ทำให้ข้าพเจ้าทำงานล่าช้า					
19	ระบบงานขององค์กรซับซ้อน ทำให้ข้าพเจ้าสับสนทำงานไม่ถูก					
20	แสงไฟในห้องทำงานเป็นอุปสรรคในการทำงานของข้าพเจ้า					
21	บรรยากาศในสถานที่ทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัด					
22	ข้าพเจ้าสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้สำเร็จเป็นอย่างดี					
23	ข้าพเจ้าทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ จนงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
24	ข้าพเจ้าทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด					
25	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป พนักงานใหม่อย่างข้าพเจ้าจะทำได้สำเร็จ					

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล

นางสาวกุลนิดา มีมงคล

วัน เดือน ปีเกิด

19 มีนาคม พ.ศ. 2544

อีเมล

baitong24500@gmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2562 - 2566

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2558 - 2561

มัธยมศึกษาตอนปลาย (สายศิลป์ภาษาอังกฤษ - ญี่ปุ่น)

โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า กรุงเทพมหานคร