

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

Factors affecting to working adaption of personnel of
Chandrakasem Rajabhat University to change during situation
the COVID-19

นางสาวประภาพรณ ย่งกี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Prapapun Yonggee

E-mail: 6214154674@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration for Modern Managers, Ramkhamhaeng University,

Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นการศึกษาแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยรวมเท่ากับ 0.983 เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติแปรปรวนทางเดียว (One-Way

ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสายงานสายสนับสนุนวิชาการ และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการปรับตัวในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การปรับตัวในการทำงาน; บุคลากร; โควิด 2019;

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study demography factors such as sex, age, status, degree of study, position category, position level and income that affect to working adaption of Chandrakasem Rajabhat University staff under changing during the COVID-19 pandemic situation. 2) to study cognitive factors external environment such as policy and law, technology and social and economic that relate to the effect of working adaption for Chandrakasem Rajabhat University staff under change during the COVID-19 pandemic situation. The sample group was 255 people of personal in Chandrakasem Rajabhat University. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data on cognitive factors external environment such as policy and law, technology and social and economic with the total Cronbach's Alpha 0.983. The collected data were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test the hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed that the most of the respondents are female, aged between 31-40 years, with single status, Bachelor's degree graduation and being university staff with position level of academic support staff and having income average at monthly 20,001–30,000 baths which personal of Chandrakasem Rajabhat University of working adaption with the total highest level when focusing in each part showed that cognitive factors external environment such as policy and law, technology and social and economic have the highest mean. Moreover, the results of hypothesis testing showed that personal in Chandrakasem Rajabhat University had different demography factors such as sex, age, status, degree of study, position category, position level and income that affected to working adaption of personal of Chandrakasem Rajabhat University to Change during situation the Covid – 19. had statistical significance of 0.05 levels. Furthermore, cognitive factors external environment such as policy and law, technology and social and economic that have a relationship of affecting to working adaption of personal of Chandrakasem Rajabhat University to change during situation the COVID-19 at statistical significance of 0.05 levels.

Keywords: Work from Home; Working Adaption; Covid-19

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของของ ‘ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019’ หรือชื่ออย่างเป็นทางการ ‘COVID-19’ เริ่มในปี 2019-2020 โดยสัญญาณของการแพร่ระบาดเริ่มรุนแรงขึ้นเมื่อจำนวนผู้ป่วยนอกมณฑลหูเป่ย์ ซึ่งเป็นที่ตั้งของเมืองอู่ฮั่นเพิ่มสูงขึ้นและลุกลามไปทั่วทุกมณฑลของจีน ยิ่งไปกว่านั้นยังพบผู้ติดเชื้อรายแรกนอกแผ่นดินจีน ในประเทศไทย ในเดือน ม.ค. 2563 ก่อนจะแพร่กระจายไปตามพื้นที่ต่าง ครอบคลุมเกือบทุกทวีปทั่วโลก การระบาดของโรคโควิด-19 เป็นเหตุการณ์ระดับโลกที่ทุกประเทศต่างเผชิญร่วมกัน และย่อมจะต้องถูกบันทึกไว้ในประวัติศาสตร์โลกว่าครั้งหนึ่งเคยเกิดโรคระบาดรุนแรงที่คร่าชีวิตผู้คนนับล้าน มีการปิดประเทศระงับเที่ยวบินผู้คนต้องกักตัวเองอยู่แต่ในบ้าน เศรษฐกิจตกต่ำ ผู้คนตกงาน ขาดรายได้ และสร้างความเสียหายกับเศรษฐกิจทั่วโลกอย่างมหาศาล

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งมีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำผลงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจ และพัฒนาแนวทางในการทำงานกับบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพพมณการทำงานมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร เพื่อความมั่นคงและความสำเร็จของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 255 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ การปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่มีปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ

2. ตัวแปรตาม คือ การปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบและวิธีการให้เหมาะสมกับการทำงาน

2. เพื่อทราบปัญหาการปรับตัวในการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีผลกับสภาพแวดล้อม

3. เพื่อเสนอแนะแนวการปรับตัวตามนโยบายในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีปัจจัยประชากรศาสตร์

ทฤษฎีประชากรศาสตร์หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร “Demography” จะมีความหมายว่าวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ เป็นต้น (กอบกาญจน์ เจริญทอง, 2556)

วชิรวรรณ งามละม่อม (2558) ได้กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ มีความหลากหลายทางด้านภูมิหลังของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยหน่วยงานหรือองค์กรจะมีบุคลากรในระดับ สายงานต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมต่างกันเกิดจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของตัวบุคคลเอง

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า หน่วยงานหรือองค์กร ประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ โดยแต่ละคนจะมีการแสดงออกแตกต่างกันไปตามพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน พบว่า เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งมีการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน พบว่า จากการศึกษาเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกก้าวไกล และมีความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างเรื่องผลงานและในเรื่องความพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จะมีการขาดงานและมีอัตราการลาออกจากราชการน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดตลอดจนมีความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน พบว่า ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มึลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางด้านจิตวิทยาต่างกัน (ปรเม สตะเวทิน, 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องทัศนคติ ความคิด และค่านิยม ทั้งนี้เกิดจากวัฒนธรรมและสังคม มีการกำหนดหน้าที่และกิจกรรมของบุคคลด้านเพศไว้ต่างกัน (Will, 1980: 87)

4.2 อายุ เป็นความต่างเรื่องความคิดและพฤติกรรม สำหรับคนอายุน้อยมักมีอุดมการณ์ เสรินิยมมองโลกในแง่ดี แต่ในขณะที่คนมีอายุมากมักถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า เนื่องจากประสบการณ์ที่เคยพบเจอมาที่ตอกต่างกัน

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่แตกต่างกันในทางความคิด ทัศนคติ พฤติกรรม และค่านิยมที่ต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่สูงจะมีความคิดและความเข้าใจมากกว่า เพราะข้อมูลที่ได้รับสารมา สามารถหาข้อมูลเปรียบเทียบว่าสารที่ได้รับนั้นจริงหรือเท็จ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม มีอิทธิพลต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะบุคคลจะมีทัศนคติ

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก

ความหมายของความรู้และความเข้าใจ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, อ้างถึงใน ศรีวรรณ จึงสวัสดิ์, 2548, น. 4) ได้ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ด้านที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นต่าง ๆ รวมถึงศึกษาการพัฒนาความสามารถในด้านทักษะสติปัญญา และการใช้วิจารณ์ญาณประกอบการตัดสินใจ

ระดับความรู้ ความเข้าใจ

ระดับความรู้ ระดับความเข้าใจ ของมนุษย์ขึ้นอยู่กับลำดับความสำคัญซึ่ง บลูม (Bloom, 1980, อ้างถึงใน อัจราพร ปะที, 2560, น. 14-15) มีการแยกส่วนความรู้ และสติปัญญาที่มีความสามารถ มี 6 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้ คือ การกระทำที่เป็นการจดจำ มองเห็น ได้ฟัง โดยไม่ต้องใช้ความคิด ถือเป็นความสามารถของตัวบุคคลเพื่อจดจำและเพิ่มทักษะทางความคิด มันคือกระบวนการทางจิตวิทยา โดยสิ่งที่แสดงออกมานั้นสามารถนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินผลได้

2. ความเข้าใจ คือ เป็นพฤติกรรมที่ต้องใช้สมองและทักษะเพื่อสื่อความหมายหลังได้รับข่าวสาร โดยการฟัง อ่าน หรือเขียน ความเข้าใจ และแสดงออกในรูปแบบของการพูดออกมา การบรรยายข่าวสาร และการสื่อความหมายต้องคงเดิมและสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจ

3. การนำความรู้ไปใช้ คือ เป็นพฤติกรรมที่นำความรู้มาใช้ โดยใช้ทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ ที่ได้รับนำมาแก้ปัญหา ซึ่งมีอยู่ 6 ขั้นตอน เมื่อเข้าใจถึงหลักการและทฤษฎี สามารถนำวิธีการมาใช้แก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ คือ เป็นความสามารถของการมองภาพรวมโดยแบ่งออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน เป็นความสามารถของบุคคลอย่างหนึ่ง สามารถแบ่งได้ 3 ชั้น คือ 1) การแยกแยะปัญหา ออกเป็นส่วน 2) การเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ และ 3) การมองเห็นหลักการของการผสมผสานปัญหาในองค์ประกอบย่อยมากมาย

5. การสังเคราะห์ คือ เป็นการนำเอาส่วนย่อย ๆ หลายส่วนมารวมกันเป็นโครงสร้าง จากนั้นสร้างกรอบให้เป็นแบบแผนในการริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ จากความรู้และความเข้าใจเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากทุกส่วนได้

6. การประเมินผล คือ ความสามารถในการประเมินผลให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงและความรู้ โดยต้องใช้เกณฑ์ในการประเมินผลให้เป็นตามมาตรฐานที่ถูกกำหนดไว้ในทุกขั้นตอนของการประเมินผลต่าง ๆ

ความหมายปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก

สภาพแวดล้อมภายนอกข้างต้น มีผลกระทบต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพื่อที่จะสามารถเปลี่ยนหรือแก้ไขกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556 : 42)

พิทยา บวรวัฒนา (2544) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างภายนอกองค์กร เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สภาพการเมือง ลักษณะของสังคม โครงสร้างของกฎหมาย นิเวศวิทยา และวัฒนธรรม เป็นต้น

Robbins (1990) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์กร คือ สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิต หรือสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสจับต้องได้และสิ่งที่สามารถสัมผัสจับต้องได้ต่าง ๆ ที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมถือว่าเป็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร ส่วนตัวองค์กรถือว่าเป็นส่วนประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอก และองค์กรจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

Wheelen and Hunger (2008) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วยปัจจัยภายนอก ระดับกว้างที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานองค์กร โดยจะต้องทำ

การปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านเศรษฐกิจ เป็นสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ การแลกเปลี่ยน วัตถุประสงค์ อัตราราคาเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ และการเติบโตของประชากร เป็นต้น

1.2 ด้านเทคโนโลยี การคิดค้นทางเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ โดยการนำความรู้ความชำนาญมาผลิตสิ่งใหม่ ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์สะดวกสบายยิ่งขึ้น อีกทั้งนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานขององค์กร

1.3 ด้านการเมืองและกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจทางการเมือง ในการออกนโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล การออกกฎหมายและพระราชบัญญัติต่าง ๆ การแก้ไขระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานองค์กร

1.4 ด้านสังคมและวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับค่านิยมของคนในสังคม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี และแนวทางในการดำเนินชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน

ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

Arkoff (1968, p.41) ให้ความหมายว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความพยายามของแต่ละบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเอง และเป็นการปรับพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม

ความหมายของการปรับตัว

การปรับตัวในการทำงาน มีความสำคัญอย่างมากในการทำงานเพราะบุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน มีการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ปณยา ทองเหลือง, 2544, น. 34)

Coleman (1981) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง บุคคลที่พยายามปรับตัวและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จะเป็นปัญหาด้านความต้องการ ด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ ที่ปรับให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่บุคคลนั้นพบเจอ

Bernard (1960) นิยาม การปรับตัว ไว้ว่าการแสดงพฤติกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ที่ตนเองและโลกภายนอกได้ ซึ่งความพึงพอใจความแจ่มใสอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคม มีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิตได้

ทฤษฎีการปรับตัว

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy & Andrews, 1999) อธิบายว่า ระบบการปรับตัวของบุคคล ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยบุคคลที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ นอกจากนี้ระดับการปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของ

บุคคล สามารถแสดงถึงการตอบสนองของบุคคลในทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นผลจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นเอง ทั้งนี้การปรับตัวแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะได้แก่

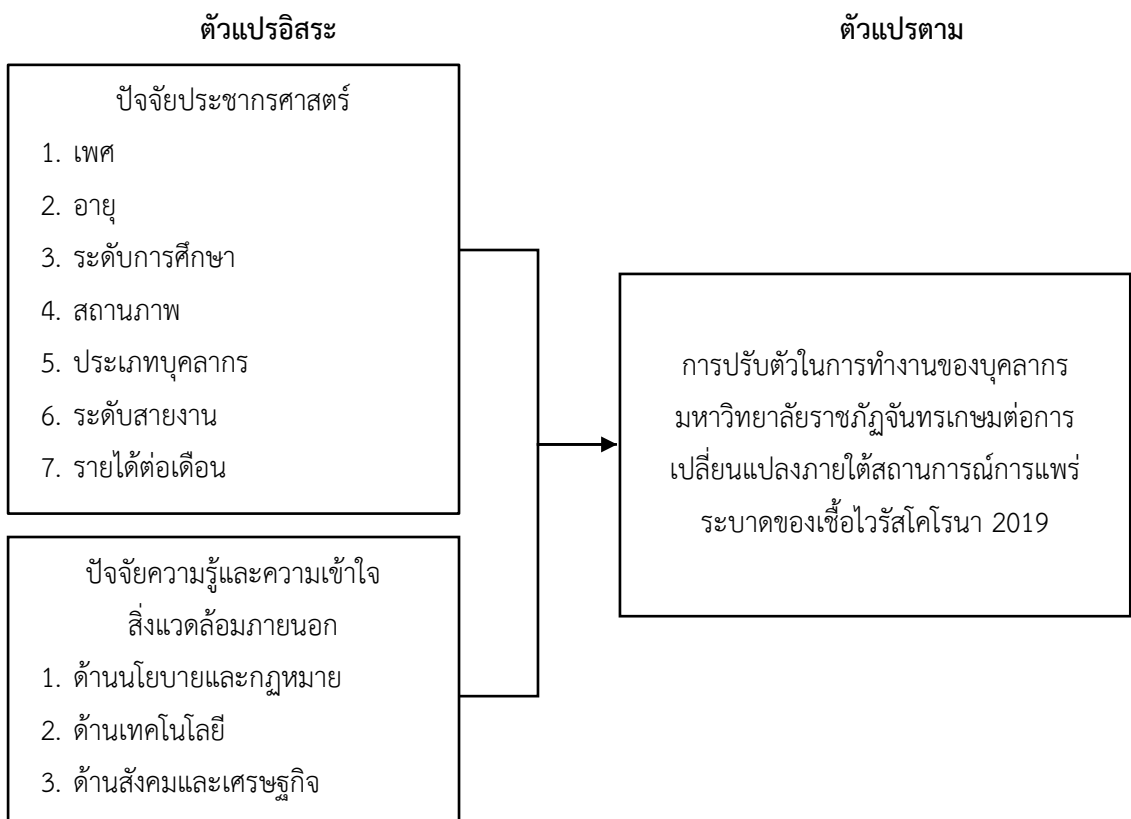
1. ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated level of adaptation) หมายถึง ระดับการปรับตัวทางโครงสร้าง หน้าที่ทางร่างกายให้ทำงานประสานกัน และตอบสนองตามความต้องการกิจกรรมต่าง ๆ หรือเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ยอมรับได้ ทางด้านจิตใจ ร่างกาย และทางสังคมได้อย่างเหมาะสม หรือการขอความช่วยเหลือการมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมกับผู้อื่น

2. ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย (Compensatory level of adaptation) หมายถึง ระดับการปรับตัวที่สามารถควบคุมและการคิดรู้จักกระตุ้นในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดกระบวนการปรับตัวอย่างผสมผสาน

3. ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตราย/ไม่ดี (Compromised level of adaptation) หมายถึง ระดับการปรับตัวเมื่อเจอกับสิ่งที่มากระทบกับตัวบุคคล หากบุคคลนั้นจะปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งที่เข้ามา แต่ถ้าสิ่งที่เข้ามากระทบเหนือความสามารถของบุคคลในการปรับตัวได้ ซึ่งระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะเฉพาะตัว และมีขอบเขตจำกัด แต่ถ้าหากบุคคลเคยประสบความสำเร็จในสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนแล้ว ขอบเขตระดับความสามารถในการปรับตัวจะกว้างขึ้นในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นคล้ายกันหากระดับการปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลสะท้อนกลับสู่ระดับการปรับตัวใหม่

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากประชากรทั้งหมด 674 คน จากการคำนวณจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานวิจัยจำนวน 255 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ผู้ศึกษาใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ โดยลักษณะของคำถามจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความรู้และความเข้าใจ ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ โดยมีลักษณะประเมินระดับความคิดเห็นทั้งหมด 5 ระดับ (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ

1.2.1 ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ

1.2.2 การปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ ระดับสายงาน

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ต่อเดือน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ และการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลสำรวจบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 255 คน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทของบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับสายงานด้านสายสนับสนุนวิชาการ และรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

2. ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านประชากรศาสตร์ ดังนี้

เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศที่ต่างกันของบุคลากร ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานมากกว่าเพศชาย

อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน

สถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า สถานภาพที่ต่างกันของบุคลากร ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมแตกต่างเป็นรายคู่กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกันของบุคลากร ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันของบุคลากร ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยปัจจัยประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ ดังนี้

ด้านนโยบายและกฎหมาย มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 05 แสดงว่า ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายและกฎหมาย มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากที่สุด

ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แสดงว่า ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากที่สุด

ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แสดงว่า ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม แตกต่างกัน

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปรับตัวในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท นอกจากนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปรับตัวในการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ควรมีการจัดอบรม พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป และจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นน้อยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมาตรการการป้องกันและอุปกรณ์สำหรับป้องกันเชื้อโรคแก่บุคลากร ด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงด้านสังคมและเศรษฐกิจที่ส่งผลให้เกิดวิถีชีวิตปกติแบบใหม่ (New Normal) ที่เปลี่ยนไปจากเดิม การเว้นระยะห่าง และเกิดสภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินมากขึ้น ส่งผลกระทบให้กับทุกภาคส่วน

2. ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายและกฎหมาย มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบว่า มาตรการในการตรวจคัดกรองโควิด-19 เป็นประเด็นสำคัญมากที่สุด ส่วนลำดับถัดมาคือ มหาวิทยาลัยมีการประเมินสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทุกครั้งก่อนออกประกาศแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากร ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลตามสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมหาวิทยาลัยมีการชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรการการป้องกันและอุปกรณ์สำหรับป้องกันเชื้อโรคแก่บุคลากร เช่น เจลแอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย ที่วัดอุณหภูมิร่างกาย เป็นต้น เพราะสภาพแวดล้อมในสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เกิดการชะลอตัว ทำให้ต้องระมัดระวังเรื่องการวางแผนการเงิน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ โดยจะต้องเรียนรู้เข้าใจ และมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบว่า เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในกระบวนการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เป็นประเด็นสำคัญมากที่สุด ส่วนลำดับถัดมาคือ มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์/เครื่องมือ เพื่อสนับสนุนการทำงานของท่าน โดยมหาวิทยาลัยมีทีมให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ที่พักอาศัย รวมถึงมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อรองรับการทำงานของท่านในที่พักอาศัย เป็นต้น เพราะด้วยสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้มีการใช้งานเทคโนโลยี

มากขึ้น อย่างเช่น การประชุมออนไลน์ เพื่อสนับสนุนในการทำงานผ่านอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบว่า ผลกระทบทางสังคมในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้เกิดวิถีชีวิตปกติแบบใหม่ (New Normal) ที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นประเด็นสำคัญมากที่สุด ลำดับถัดมาคือ เป็นการเว้นระยะห่างในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และการออกนอกบ้านเป็นไปด้วยความลำบากทำให้ต้องระมัดระวังมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดสภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินมากขึ้น ทั้งนี้ทางรัฐบาลมีมาตรการอนุญาตให้ภัตตาคาร ร้านอาหาร โรงแรม ห้างสรรพสินค้า เปิด-ปิดดำเนินการได้ตามเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดการปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวัน เป็นต้น เพราะในปัจจุบันจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 ทำให้เกิดการปรับตัวในการใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในส่วนของตำแหน่งงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการทำงานแต่ละตำแหน่งที่ต่างกันมีรายละเอียดงานไม่เหมือนกัน และเพิ่มประสบการณ์การทำงาน เพื่อทราบถึงความเข้าใจและการปรับตัวที่มีมากน้อยในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, สาขาการจัดการการตลาด.
- ปณยา ทองเหลือง. (2544). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, อ้างถึงใน ศรีวรรณ จิงสวัสดิ์, 2548, น. 4). พฤติกรรมมนุษย์ด้านที่เกี่ยวกับ
ความรู้ ความเข้าใจ.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1970-ค.ศ.1980).
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี .(2551). วิชาองค์การและการจัดการ. ปทุมธานี: คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. [ข้อมูล
อิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก[http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-
post_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html).
- Arkoff. (1968). Adjustment and Mental Health. New York: McGraw-Hill Book.
- Bloom; et al. (1971). Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student
Learning. New York: McGraw Hill.
- Coleman E., (1981). The developmental stages of the coming out process, Journal of
Homosexuality.
- Rensch Bernard, (1960). Evolution above the Species Level. New York: Columbia
University Press.
- Roy & Andrews. (1999). The Roy's Adaption Model. Stamford: Appleton & Lange.
- Robbins, S. P. (1990). Organization theory: Structure, design and applications. (3rd ed.).
Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Wheelen, T.L. & Normann, R. (1994). Knowledge & Value a new perspective on corporate
transformation. New York: Rout ledge.