

## การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานของ พนักงานใหม่

Development and Validation of Work Personality Scale of New Employees

จิตติกาญจน์ ศุภรางกูร<sup>1</sup> และวิรัชญา วัฒนโธ<sup>2</sup>

Thitikarn Suparangkoon and Vitanya Vanno

Received: April 25, 2021

Revised: June 03, 2021

Accepted: June 05, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.18

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานใหม่ ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานด้วยการสร้างข้อคำถาม 28 ข้อจากนิยามของบุคลิกภาพในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ David B. Hershenson ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ อัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ของข้อคำถาม 28 ข้อด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ค่าดัชนี IOC จำนวน 28 ข้อ (ค่า IOC ระหว่าง .80 ถึง 1) ผลการวิเคราะห์ค่า CITC พบว่า ข้อคำถามองค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน ผ่านการคัดเลือก 5 ข้อจาก 8 ข้อ (ค่า CITC ระหว่าง .470-.683) ข้อคำถามองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านการคัดเลือก 7 ข้อจาก 9 ข้อ (ค่า CITC ระหว่าง .759 - .847) และข้อคำถามองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานผ่านการคัดเลือก 6 ข้อจาก 11 ข้อ (ค่า CITC ระหว่าง .40 - .60) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง พบว่า องค์ประกอบอัตมโนทัศน์ในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงาน มีค่าแอลฟาเท่ากับ .83, .94 และ .80 ตามลำดับ และพบว่า โมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = .09$ ,  $df = 1$ ,  $p = .76816$ ) มีค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ .025

**คำสำคัญ:** การวัดทางจิตวิทยา, เครื่องมือ, บุคลิกภาพ, การทำงาน, พนักงานใหม่

<sup>1-2</sup> มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; Srinakharinwirot University

Corresponding author, thitikarn.pat@g.swu.ac.th, Tel. 061-4694154

## Abstract

The purposes of this research were to develop and examine the quality of the new employee personality scale. The researcher developed the employee personality scale by constructing 28 questions from the David B. Hershenson's definition of working personality according to work adjustment model which consisted of three components: self-concept as working persons, job motivation, and work ethics. The results of the research found that in the aspect of the results of the content validity examination by 5 experts of 28 questions using IOC index analysis, it was found that 28 questions passed the IOC index criteria (IOC values between .80 to 1). The results of the CITC analysis revealed that the question elements of self-concept as a working person passed 5 out of 8 selections (CITC values between .470 - .683). For motivation component questions, 7 of the 9 items were selected (CITC values between .759 - .847) and 6 of the 11 work ethics component questions were selected (CITC values between .40-.60). The validity analysis results were found that the conceptual component of job motivation and work ethics had alpha values of .83, .94 and .80, respectively, and the working personality measurement model was consistent with the empirical data ( $\chi^2 = .09$ ,  $df = 1$ ,  $p = .76816$ ). RMSEA was .000, CFI was 1.00, GFI was 1.00, and SRMR was .025.

**Keywords:** Psychological Measurement, Tools, Personality, Work, New Employee

## บทนำ

บุคลิกภาพในการทำงาน (Work Personality) เป็นอัตมโนทัศน์แห่งตนของบุคคลในฐานะคนทำงาน เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจของบุคคล เป็นความต้องการและการให้คุณค่าของคนที่เกี่ยวข้องกับงานและเป็นความสามารถในการแสดงออกหรือปรับตัวเองให้เข้ากับบทบาทอาชีพ (Career Role) บุคลิกภาพในการทำงานเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในขั้นแรกสุดตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ David B. Hershenson (1996) ซึ่งพัฒนาขึ้นในช่วงก่อนวัยเรียนภายใต้อิทธิพลจากครอบครัว และถูกพัฒนาต่อเนื่องเมื่อเข้าสู่วัยเรียน ซึ่งเป็นขั้นความขยันหมั่นเพียรและความรู้สึกดีในทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของอีริกสัน (Erik Homburger Erikson) โดยการเล่น (Play) เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานเมื่ออธิบายตามกระบวนการการพัฒนาทางอาชีพตลอดช่วงชีวิต (Life-stage Vocational Development System) ของ Hershenson (Lisa D. Smith, 2005) เนื่องจากการเล่นจะนำมาซึ่งการถูกตอบสนองและตอบกลับ (Feedback) จากผู้ดูแล บุคคลจะเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมเมื่อบุคคลเข้าสู่การเป็นคนทำงาน

การศึกษาล่าสุดของ David R. Strauser et al (2020) ยังพบว่าบุคลิกภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development) และการจ้างงาน (Employment) ด้วยบุคลิกภาพในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ David B. Hershenson แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) อัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน (Self-concept as Worker) ซึ่งเป็นความรู้สึกถึงตัวตนของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเมื่อปฏิบัติงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและรักษาความพยายามที่มีต่อเป้าหมายองค์กร และ 3) จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic) ซึ่งเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าต่อการทำสิ่งที่ถูกต้องในสังคม และความเชื่อว่างานเป็นสิ่งที่มีความหมายใน ซึ่งทำให้บุคคลเคารพชื่นชมและเต็มใจที่จะร่วมทำงานหนัก

สำหรับการวัดบุคลิกภาพในการทำงาน David R. Strauser and Jeanmarie Keim (2002) ได้พัฒนามาตรวัดโมเดลบุคลิกภาพในการทำงานเชิงพัฒนาการ (Developmental Model of Work Personality Scale : DWPS) ซึ่งนำไปใช้ศึกษากับเด็กวัยเรียนว่าบุคลิกภาพในการทำงานก่อตัวขึ้นในระหว่างที่อยู่ในวัยเรียนอย่างไร มาตรวัดนี้เป็นการบูรณาการทฤษฎีจิตสังคมของอีริกสัน ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการสังเกตของแบนดูรา (Albert Bandura) และการศึกษาด้านบุคลิกภาพในการทำงานของเนฟ (Kristin D. Neff) มาตรวัดนี้ถูกนำไปใช้กับกระบวนการฟื้นฟูทางอาชีพเพื่อเพิ่มพูนและเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงาน โดยเน้นถึงการเผชิญหน้ากับงานและสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลในช่วงระหว่างวัยเรียนที่จะหล่อหลอมและพัฒนบุคลิกภาพในการทำงานขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 27 ข้อ โดยเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เหมือนฉันเลยถึงเหมือนฉันที่สุด มาตรวัดนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการให้คำปรึกษาและมีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษามาแล้ว 3 ปีจำนวน 3 คน และพบว่ามาตรวัดชุดนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91

ทั้งนี้ผู้วิจัยพบเพียงงานวิจัยของ David R. Strauser and Jeanmarie Keim ที่พัฒนามาตรวัดเพื่อวัดบุคลิกภาพในการทำงานและมีความใกล้เคียงกับปัญหาการวิจัยมากที่สุด แต่มาตรวัดที่พัฒนาขึ้นนี้ถูกนำไปวัดบุคคลที่ยังอยู่ในวัยเรียนเพื่อการศึกษาพัฒนาการของบุคลิกภาพในการทำงาน มิใช่เพื่อการวัดบุคลิกภาพในการทำงานปัจจุบัน จึงไม่สามารถใช้มาตรวัดนี้เพื่อวัดบุคลิกภาพในการทำงานกับกลุ่มพนักงานที่เป็นวัยทำงานและปฏิบัติงานอยู่ได้ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานสำหรับนำไปใช้กับบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน โดยพัฒนาขึ้นจากนิยามของบุคลิกภาพในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ David B. Hershenson ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ คือ อัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงานตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นเพื่อให้ได้มาตรวัดที่มีเนื้อหาเหมาะสมและเฉพาะเจาะจงกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน และเป็นกลุ่มพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปีแล้วดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ได้มาตรวัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัยในอนาคตต่อไป

## วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานใหม่

## วิธีการดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพในการทำงานเพื่อกำหนดนิยามและองค์ประกอบของบุคลิกภาพในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดนิยามและองค์ประกอบของบุคลิกภาพในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ David B. Hershenson (1996)

2. การสร้างข้อคำถามตามนิยามและองค์ประกอบของบุคลิกภาพในการทำงาน และการกำหนดรูปแบบของมาตรวัด ผู้วิจัยพิจารณานิยามขององค์ประกอบบุคลิกภาพในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน และองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน แล้วสร้างข้อคำถามตามนิยามจำนวน 8 ข้อ และ 9 ข้อตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามบางส่วนของมาตรวัด Australian Work Ethic Scale ให้สอดคล้องกับบริบทของพนักงานใหม่ และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมได้ข้อคำถาม 11 ข้อ มาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานจึงประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ โดยรูปแบบของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานจะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย โดยผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดมากแสดงว่ามีบุคลิกภาพในการทำงานดีกว่าหรือเหมาะสมกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากมาตรวัดน้อย

3. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม (Content Validity) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย 2 คน ด้านสถิติและการวิจัย 1 คน ด้านจิตวิทยา 1 คน และด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 คน

4. การตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามรายข้อ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกไปทดลองใช้กับตัวอย่างวิจัย 126 คนเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานเป็นรายข้อ

5. การตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดทั้งฉบับ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดทั้งฉบับจากข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกคุณภาพของข้อคำถามรายข้อประกอบด้วย การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity)

6. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 100 คน และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างวิจัยและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเท่ากับ 20:1 ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ มีองค์ประกอบของบุคลิกภาพในการทำงานเท่ากับ 3 องค์ประกอบ จึงเท่ากับ 60

คน แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 100 คน (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554) เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นพนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 มาตรการวัดบุคลิกภาพในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ แบ่งเป็น องค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน 8 ข้อ องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน 9 ข้อ และองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงาน 11 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันรู้ว่าฉันสามารถทำงานกับคนเก่งหรือคนที่มีความสามารถได้เป็นอย่างดี” (องค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน) “ฉันมีพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย” (องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน) และ “การทำงานหนักจะทำให้ฉันๆหนึ่งสามารถก้าวข้ามอุปสรรคส่วนใหญ่ในชีวิตและช่วยให้ฉันพบแนวทางของตัวเองในโลกใบนี้ได้” (องค์ประกอบจริยธรรมในการทำงาน) มาตรการเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (5) ไปจนถึง ไม่จริงเลย (1)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ และส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Google Form ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 126 ชุด แล้วจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม โดยนำผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนมาคำนวณค่าดัชนี IOC โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2558)

2. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามรายข้อด้วยการวิเคราะห์ค่า CITC โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า CITC ตั้งแต่ .40 ขึ้นไป (Riadh Ladhari, 2010)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดจำแนกตามองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554)

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความตรง (Validity) ของมาตรวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญ ( $>.01$ ) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ มีค่าน้อยกว่า 3 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .05 ค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA และค่า SRMR มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งแสดงว่าแบบวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี (รุ่งโรจน์ สงสระบุญ, 2561)

### จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ SWUEC-G-437/2563

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็นผลการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน และผลการทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานใหม่กลุ่มชายรักชายที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 126 คน ซึ่งตัวอย่างวิจัยมีอายุ 25-35 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 44.4) วุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 55.6) ส่วนใหญ่ทำงานระดับชำนาญการ/เชี่ยวชาญเฉพาะทาง/Supervisor (ร้อยละ 73.8) และทำงานด้านบริการมากที่สุด (ร้อยละ 25.4) ดังนี้

1. ผลการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน พบว่า การสร้างข้อคำถามตามนิยามขององค์ประกอบบุคลิกภาพในการทำงานได้ข้อคำถามองค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน 8 ข้อ องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน 9 ข้อ และองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงาน 11 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC พบว่า ข้อคำถามองค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 8 ข้อจาก 8 ข้อ โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .60 ถึง 1 องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 9 ข้อจาก 9 ข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ และองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 11 ข้อจาก 11 ข้อ โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 ถึง 1 แสดงว่ามาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ

2. ผลการทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน พบว่า

#### 2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามรายข้อ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation: CITC) พบว่า ข้อคำถามองค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 5 ข้อจาก 8 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .470 ถึง .683 ข้อคำถามองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 7 ข้อจาก 9 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .759 ถึง .847 และข้อคำถามองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 6 ข้อจาก 11 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .400 ถึง .600 มาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานจึงมีข้อคำถามเหลือ 18 ข้อ

#### 2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดทั้งฉบับ

##### 2.2.1 ความเที่ยงของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน

ผลการตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบอัตมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานและ

องค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .83 .94 และ .80 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .88 สรุปว่ามาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานทั้งฉบับและองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแอลฟามากกว่า .70 ถือเป็นเครื่องมือวิจัยที่เชื่อถือได้ (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554)

### 2.2.2 ความตรงของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงของมาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งประกอบด้วยโมเดลการวัด 4 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดอ้อมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน โมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน โมเดลการวัดจริยธรรมในการทำงาน และโมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงาน ดังนี้

#### 1) โมเดลการวัดอ้อมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน

ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลการวัดอ้อมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 248.804 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า KMO มีค่าเท่ากับ .820 ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554)

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า พิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .42704 ที่องศาอิสระเท่ากับ 4 (df=4) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับว่าโมเดลการวัดอ้อมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .016 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .42 ถึง .66 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ฉันชอบเวลาที่ตัวเองได้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (SEL6) ( $B = .66$ )

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงานด้านอ้อมโนทัศน์แห่งตนในฐานะคนทำงาน

| องค์ประกอบตัวแปรการวัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |         | t    | R <sup>2</sup> |
|------------------------|-------------------|---------|------|----------------|
|                        | b (SE)            | $\beta$ |      |                |
| SEL1                   | .073              | .52     | 7.10 | .39            |
| SEL3                   | .056              | .42     | 7.49 | .44            |
| SEL6                   | .068              | .66     | 9.60 | .63            |

| องค์ประกอบตัวแปรการวัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |         | t    | R <sup>2</sup> |
|------------------------|-------------------|---------|------|----------------|
|                        | b (SE)            | $\beta$ |      |                |
| SEL7                   | .079              | .65     | 8.33 | .50            |
| SEL8                   | .073              | .63     | 8.66 | .54            |

Chi-square = 3.58 df = 4 p-value = .42704 RMSEA = .000 CFI = 1.00 GFI = .99 RMR = .014

## 2) โมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 762.438 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า KMO มีค่าเท่ากับ .897 ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มีความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า พิจารณาจากค่าไคส์แควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 15.04 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .18085 ที่องศาอิสระเท่ากับ 11 (df=11) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับว่าโมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .92 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .022 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .59 ถึง .71 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ (MO12) ( $\beta = .71$ ) และแม้ว่างานของฉันจะประสบปัญหาอุปสรรค (MO15) ( $\beta = .71$ )

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน

| องค์ประกอบตัวแปรการวัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |         | t     | R <sup>2</sup> |
|------------------------|-------------------|---------|-------|----------------|
|                        | b (SE)            | $\beta$ |       |                |
| MO9                    | .067              | .65     | 9.74  | .55            |
| MO10                   | .053              | .68     | 12.77 | .81            |
| MO11                   | .052              | .59     | 11.31 | .68            |
| MO12                   | .052              | .71     | 13.59 | .88            |
| MO13                   | .061              | .65     | 10.56 | .62            |
| MO14                   | .063              | .69     | 10.93 | .65            |

| องค์ประกอบตัวแปรการวัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |         | t     | R <sup>2</sup> |
|------------------------|-------------------|---------|-------|----------------|
|                        | b (SE)            | $\beta$ |       |                |
| MO15                   | .055              | .71     | 13.00 | .83            |

Chi-square = 15.04 df = 11 p-value = .18085 RMSEA = .054 CFI = 1.00 GFI = .97 RMR = .022

### 3) โมเดลการวัดจริยธรรมในการทำงาน

ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลการวัดจริยธรรมในการทำงาน พบว่า ค่า Barlett's Test of Sphericity เท่ากับ .552 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า KMO มีค่าเท่ากับ .552 ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า พิจารณาจากค่าไคส์แควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.82 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .44358 ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 (df=6) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ายอมรับว่าโมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงานด้านจริยธรรมในการทำงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .022 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .56 ถึง .85 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ (ET22) ( $\beta$  = .85)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงานด้านจริยธรรมในการทำงาน

| องค์ประกอบตัวแปรการวัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |         | t     | R <sup>2</sup> |
|------------------------|-------------------|---------|-------|----------------|
|                        | b (SE)            | $\beta$ |       |                |
| ET19                   | .066              | .81     | 12.27 | .82            |
| ET22                   | .078              | .85     | 9.77  | .53            |
| ET23                   | .072              | .56     | 7.77  | .61            |
| ET25                   | .069              | .66     | 9.56  | .56            |
| ET26                   | .062              | .79     | 12.74 | .85            |
| ET27                   | .058              | .67     | 11.55 | .79            |

Chi-square = 5.82 df = 6 p-value = .44358 RMSEA = .000 CFI = 1.00 GFI = .98 RMR = .022

#### 4) โมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 1719.41 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า KMO มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มีความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า พิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .99 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .31910 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 (df=1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .052 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .30 ถึง 45 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน (MO) ( $\beta = .62$ )

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงาน

| องค์ประกอบตัวแปรการวัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |         | t    | R <sup>2</sup> |
|------------------------|-------------------|---------|------|----------------|
|                        | b (SE)            | $\beta$ |      |                |
| SEL                    | .057              | .52     | 9.03 | .67            |
| MO                     | .062              | .62     | 9.90 | .81            |
| ETH                    | .059              | .34     | 5.73 | .56            |

Chi-square = .09 df = 1 p-value = .76816 RMSEA = .000 CFI = 1.00 GFI = 1.00 RMR = .025

#### อภิปรายผลการวิจัย

มาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานของการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเที่ยงของมาตรวัดอยู่ในระดับที่ดีมาก คือ .88 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554) โดยน่าจะมีสาเหตุมาจากการคัดเลือกข้อคำถามตามเกณฑ์การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Total Item Correlation: CITC) ที่อยู่ในระดับสูงคือ .40 ขึ้นไป (Riadh Ladhari, 2010) จึงผลต่อความเที่ยงของมาตรวัดในแต่ละองค์ประกอบที่มีระดับสูงไปด้วย เนื่องจากความเที่ยงของมาตรวัดจะมีพื้นฐานจากความสัมพันธ์ของข้อคำถามในมาตรวัด โดยองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงที่สุดที่ .94 อันน่าจะมีสาเหตุมาจากการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อในองค์ประกอบอื่น ๆ คือ อยู่ระหว่าง .759 ถึง .847 ในขณะที่ค่าอำนาจจำแนกรายข้อในองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ระหว่าง .400 ถึง .600 เท่านั้น ต่อมาจากการตรวจสอบความตรงพบว่า โมเดลการวัดบุคลิกภาพในการทำงานนี้มีความสอดคล้อง และกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย

การทดสอบยืนยันเชิงองค์ประกอบในระดับดีมาก (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการกำหนดนิยามความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้อย่างชัดเจน ตามโมเดลทฤษฎีที่ถูกนำไปเป็นพื้นฐานทางการศึกษาอย่างแพร่หลาย และผู้วิจัยก็ได้สร้างข้อคำถามนั้นตามนิยามอย่างครอบคลุมและผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ด้านที่มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับการวัดบุคลิกภาพในการทำงานและการนำมาตรวัดไปใช้ทำให้มาตรวัดมีความตรงสูง เหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวัดบุคลิกภาพในการทำงานต่อไป

## องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาตรวัดบุคลิกภาพในการทำงานที่ได้รับพัฒนาขึ้นเพื่อวัดบุคลิกภาพในการทำงานของคนที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งงานปัจจุบัน และได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงานตามโมเดลการปรับตัวในการทำงานของ Hershenson ที่มี 3 องค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากพบค่าเบต้าที่อยู่ในระดับสูงสุด จาก 3 องค์ประกอบที่มี

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการพิจารณาองค์ประกอบของบุคลิกในการทำงานเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยการวิจัยในครั้งนี้อาจกำหนดองค์ประกอบของบุคลิกภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Hershenson ซึ่งเป็นการศึกษาต่างประเทศ ในอนาคตนักวิจัยอาจพิจารณาบริบทการทำงานของคนไทยที่อยู่ในประเทศไทย รวมทั้งบุคลิกภาพในการทำงานที่มีความเหมาะสมสำหรับพนักงานใหม่ แล้วพิจารณาเพิ่มองค์ประกอบที่จะสะท้อนถึงบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานใหม่คนไทยเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

บุคลิกภาพในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่พนักงานพึงได้รับการเอาใจใส่และพัฒนา เนื่องจากจะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในงาน ความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานซึ่งจะขับเคลื่อนองค์การต่อไป องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงาน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านบริหารทรัพยากรในมนุษย์ขององค์การนำมาตรวัดที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพไปใช้เพื่อประเมินบุคลิกภาพในการทำงานปัจจุบันของพนักงานและวางแผนการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานที่เหมาะสมต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการระบุเจาะจงเป็นกลุ่มพนักงานใหม่ที่เป็นชายรักชาย ซึ่งได้รับการปฏิบัติแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีรสนิยมและเพศสภาพเป็นชายและหญิง ทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีการรับรู้บรรยากาศในที่ทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรสนิยมและเพศสภาพเป็นชายและหญิง จึงอาจเป็นข้อควรระวังในการนำแบบวัดไปใช้ประการหนึ่ง

## เอกสารอ้างอิง

- ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 10(มกราคม-ธันวาคม), 375-396.
- รุ่งโรจน์ สงสระบุญ. (2561). แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อการทำนาย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38(1), 185-205.
- สุภมาส อังคุโชติ และคณะ. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- Hershenson, D. B. (1996). Work adjustment: A neglected area in career counseling. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 442-446.
- Ladhari, R. (2010). *Developing e-service quality scales: A literature review. Journal of Retailing and Consumer Services*, 17(6), 464-477.
- Smith, L. D. (2005). *A clarification and examination of aspects of Hershenson's theory of work adjustment with college students*. Memphis: The University of Memphis.
- Strauser, D. R. et al, C. (2020). Work Personality, Core Self-evaluation and Perceived Career Barriers in Young Adult Central Nervous System Cancer Survivors. *J Occup Rehabil*, 31(1), 119-128.
- Strauser, D. R., and Keim, J. (2002). Developmental Work Personality Scale: An Initial Analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(2), 105-113.