

การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ที่มากเกินไปจะรับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย*

นฤมล เพ็ชรทิพย์¹ ธนยศ สุมาลัยโรจน์² สมรรถพงศ์ ขจรมณี³

(วันที่รับบทความ: 3 ตุลาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 21 ธันวาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 23 ธันวาคม 2564)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ (1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรฐานวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจะรับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย และ (2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของมาตรฐานวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจะรับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยมาตรฐานนี้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติทางมาตรวัดต่าง ๆ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของการวัด รวมทั้งใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อศึกษาองค์ประกอบ โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามลักษณะออนไลน์กับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย จำนวน 234 คน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า มาตรฐานวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจะรับได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยซึ่งประกอบด้วย 12 ข้อคำถาม มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และผลกระทบทางลบจากการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยทั้งสององค์ประกอบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ประมาณร้อยละ 69 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคะแนนความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดต่างๆ อยู่ในระดับดี ดังนั้นมาตรฐานวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจะรับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในการวัดที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ได้ต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการการเปลี่ยนแปลง, การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจะรับได้, คุณสมบัตินิยามวัด, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ, อาจารย์มหาวิทยาลัยไทย

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง การรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจะรับได้และภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2562

¹ อาจารย์, ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: fsocnmpe@ku.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาจิตวิทยา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล (นักวิจัยผู้ประสานงาน), E-mail: thanayot.sum@mahidol.edu

³ อาจารย์, ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: samattaphong.k@ku.ac.th

The Development and Validation of Perceived Excessive Change Scale of University Lecturers in Thailand *

Narumol Petchthip¹ Thanayot Sumalrot² Samattaphong Khajohnmanee³

(Received: October 3, 2021; Revised: December 21, 2021; Accepted: December 23, 2021)

Abstract

The purpose of this study aimed to (1) develop and validate the perceived excessive change scale of Thai university lecturers, and (2) examine the excessive change's factors of university lecturers in Thailand. The scale was constructed based on related theories. Psychometric tests were conducted to assure its reliability and validity properties. There was content validity, construct validity, criterion-related validity, item-total correlation, reliability and using exploratory factor analysis to extract its dimension. The data was collected from 234 university lecturers in Thailand by online questionnaire method.

Results of exploratory factor analysis indicated that the perceived excessive change scale of university lecturers in Thailand consisted of 12 items with 2 factors; change frequency and change impact. These 2 factors accounted for 69% of the total variance and there was a significantly relationship with emotional exhaustion and depersonalization. The reliability of measure shows satisfactory psychometric quality. Thus, the developed scale is valid, reliable and can be used for further study.

Keywords: Change Management, Excessive Change, Psychometric Properties, Exploratory Factor Analysis, University Lecturers

* This paper is a part of the research project, perception of change excessiveness and job burnout of university lecturers in Thailand, funded by Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, in 2019.

¹ Lecturer, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, E-mail: fsocnmpe@ku.ac.th

² Assistant Professor, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University (Corresponding Author),
E-mail: thanayot.sum@mahidol.edu

³ Lecturer, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, E-mail: samattaphong.k@ku.ac.th

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และถือเป็นความท้าทายในการบริหารงานของทุกองค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงมักจะเชื่อมโยงกับการพัฒนา ยิ่งองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้มากเท่าไร ยิ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งมุมมองดังกล่าวเป็นมุมมองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านบวกและพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง แต่ในปัจจุบันรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนั้นเต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) สลับซับซ้อน (Complexity) และคลุมเครือไม่ชัดเจน (Ambiguity) หรือที่เรียกกันว่า VUCA World (สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย, 2563) ลักษณะดังกล่าวได้เพิ่มความกดดันให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงจึงกลายเป็นความยากลำบากมากกว่าจะถูกมองในแง่บวกอย่างที่ผ่าน ๆ มา แม้ว่าพยายามสร้างมุมมองด้านบวกให้กับการเปลี่ยนแปลงแค่ไหน แต่หากผู้ปฏิบัติงานต้องเจอกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ผลลัพธ์จากการเปลี่ยนแปลงนี้อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลกระทบเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงจนเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจนรับไม่ได้ จนนำไปสู่กลุ่มอาการของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ (Repetitive change syndrome) การใช้ความคิดริเริ่มที่เกินกำลัง (Initiative overload) เกิดภาวะหน่ายงาน (Cynicism) เช่น ขาดความรู้สึกรักสนุกในงาน ขาดแรงจูงใจในงานที่ทำ เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต, 2562) และเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) (Abrahamson, 2004)

การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจนรับไม่ได้ (Excessive change) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเจอกับการเปลี่ยนแปลงซ้ำ ๆ หรือที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนถึงจุดที่ไม่สามารถจัดการกับภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยนับว่าเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีโอกาสได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกอย่างรวดเร็ว (Rapid change) ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา การเปลี่ยนแปลงหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งมีผลต่อนโยบายและทิศทางของมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น ซึ่งการศึกษาของเจษฎา งามมมาก และพาจิตชนัด ศิริพานิช (2557) พบว่าปัจจัยขององค์กรที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ คือ งานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ค่าตอบแทน ภาระงานทางวิชาการ งานระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย และงานด้านตำแหน่งวิชาการ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรที่มาจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (COVID-19) ที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างจำเป็นเร่งด่วน รวมทั้งการที่เด็กรุ่นใหม่เรียนปริญญาตรีน้อยลง เห็นได้จากสถิติ

Thai University Central Admission System (TCAS) ในปีการศึกษา 2563 พบว่า จำนวนผู้สมัครเข้ามหาวิทยาลัยลดลง โดยมีผู้สมัครเข้ามหาวิทยาลัยเพียงสองแสนกว่าคน จากเดิมปี 2562 มีจำนวนเด็กกว่าสามแสนคน (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2563) จากจำนวนและประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้นเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่มีโอกาสได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีมากกว่าจะได้รับได้เช่นกัน

การทราบสัญญาณว่าผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มว่ากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะได้รับได้หรือไม่ เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางในการช่วยเหลือได้ก่อนที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและกลุ่มอาการของการเปลี่ยนแปลงซ้ำ ๆ อย่างไรก็ตามเครื่องมือที่จะนำมาประเมินในเรื่องดังกล่าวนี้ยังมีอยู่อย่างจำกัด งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นพัฒนามาตรวัด และศึกษาคุณสมบัติในการวัด รวมทั้งศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะได้รับได้ในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาสำหรับบริบทงานด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร และมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นยังเป็นประโยชน์ในเชิงนโยบาย โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะได้รับได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย อันจะนำไปสู่การหาแนวทางในการป้องกัน การออกแบบกิจกรรม หรือ โปรแกรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อป้องกันผลกระทบในทางลบที่เกิดจากการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะได้รับได้ที่สามารถพบได้มากขึ้นใน VUCA World

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะได้รับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของมาตรวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะได้รับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะได้รับได้ (Excessive Change) เป็นภาวะที่บุคคลเจอกับการเปลี่ยนแปลงซ้ำ ๆ หรือที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงจุดที่ไม่สามารถจัดการได้ เนื่องจากต้องใช้เวลากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จนมีผลกระทบต่อชิ้นงานที่ทำอยู่ก่อนหน้านี้ ซึ่งถือเป็นผลกระทบเชิงลบจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยการศึกษาเรื่องนี้ในช่วงแรกนั้นจากงานวิจัยของ Abrahamson (2000) ที่กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรในรูปแบบหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องประสานงานกัน แต่การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะได้รับได้นี้ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มที่มากเกินไปและ

สร้างความวุ่นวายให้กับองค์การจนเกิดการต่อต้านจากกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ (Johnson, 2016) ได้แก่ (1) ความถี่ของการเปลี่ยนแปลง (Change frequency) เป็นความบ่อยของการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานปัจจุบัน ทำให้บุคคลต้องใช้เวลากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เข้ามา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานที่ทำอยู่ก่อนหน้านี้ จำนวนครั้งของการเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปส่งผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ โดยส่วนมากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ ยิ่งจำนวนมากเท่าไรยิ่งเปิดโอกาสให้เกิดการทับซ้อนกันของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มากเกินไปจนเกิดความจำป็น เกิดความยุ่งยากวุ่นวาย และอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Abrahamson, 2004) (2) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง (Change impact or transformational change) ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงาน รวมไปถึงชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน โดยผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้วัดจากการรับรู้ถึงผลกระทบของบุคคลคนองค์การ (Herscovitch & Meyer, 2002) ซึ่ง Johnson (2016) เห็นว่า ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงมักทำให้การรับรู้ถึงความแปลกใหม่ของการเปลี่ยนแปลงชัดเจนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามกลับทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามันเป็นภัยคุกคาม รวมถึงก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นปัญหาต่อองค์การตามมามากขึ้นได้อีกด้วย และ (3) ขอบเขตหรือความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง (Change extent or significance) การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสำคัญต่อกระบวนการ ขั้นตอน และงานประจำวันที่ทำอยู่มากน้อยเพียงใด Caldwell และคณะ (2004) อธิบายว่า ขอบเขตหรือความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงคือความสามารถในการไปถึงซึ่งการเปลี่ยนแปลง อันมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-organization fit) หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit) การเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากภายในหรือภายนอกสามารถสร้างภาวะกดดันให้กับบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าไม่สามารถรับมือหรือจัดการกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ ซึ่งส่วนใหญ่การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนี้มักอยู่ในรูปแบบการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและถือเป็นผลกระทบเชิงลบจากการบริหารการเปลี่ยนแปลง เช่น ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ขาดแรงจูงใจ และเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประเภทของงานวิจัย เป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) เพื่อศึกษาคุณสมบัติทางการวัดของมาตรวัดที่พัฒนาขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สำหรับระยะทดลองใช้ จำนวน 33 คน และ 2) สำหรับระยะเก็บข้อมูลจริง จำนวน 234 คน

ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจตามคำแนะนำของ Hair และคณะ (2010) ที่ควรมากกว่า 100 คนขึ้นไป หรือ 10 เท่าของข้อคำถาม และเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน (homogenous) ข้อคำถามที่พัฒนามีจำนวนไม่มาก ดังนั้นขนาดที่ยอมรับได้คือ 100 – 200 คน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2555 อ้างถึงใน Tabachnick & Fidell, 2001) ซึ่งสอดคล้องกับ Comrey และ Lee (1992) ที่ระบุว่าจำนวน 200 – 300 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามระยะการวิจัยได้ดังนี้ ในระยะทดลองใช้ เป็นมาตรวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย ซึ่งพัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของการรับรู้ของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การของ Johnson (2016) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ ผลกระทบ และขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ข้อคำถาม 15 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วัดการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรของตนเองว่ามีมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด (1) จนถึงมากที่สุด (5) และในระยะเก็บข้อมูลจริง แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปที่เป็นลักษณะให้เลือกตอบ และเติมคำได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการสูงสุด ประเภทมหาวิทยาลัย สาขาวิชาที่สอน และที่ตั้งของมหาวิทยาลัย 2) มาตรวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้ โดยหลังจากที่ได้ปรับปรุงและตัดข้อคำถามบางข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพออกจากการวิเคราะห์ข้อคำถามในระยะทดลองใช้ ทำให้เหลือข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ และ 3) แบบวัดภาวะหมดไฟของศูนย์สุขภาพจิตที่ 7 กรมสุขภาพจิต พัฒนาโดยนันทาดี วรสุวิธ และคณะ (2560) จำนวน 22 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ ใช้วัดความถี่ของความรู้สึกหมดไฟในการทำงานตั้งแต่ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย (0) จนถึงมีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน (7)

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บข้อมูลหลังจากผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (รหัส KUREC-SS64/145) ด้วยแบบสอบถามผ่านสื่อสังคมออนไลน์แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Facebook เป็นต้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) เพื่อทดสอบการมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับการตรวจสอบโครงสร้างและองค์ประกอบของการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และหมุนแกนด้วยวิธี Oblique

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 234 คน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง 148 คน (ร้อยละ 63.2) อายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี จำนวน 107 คน (ร้อยละ 45.7) ($M = 42.18$ ปี, $SD = 6.873$, $Max = 65$ ปี, $Min = 29$ ปี) อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 70 คน (ร้อยละ 29.9) ($M = 10.97$ ปี, $SD = 7.751$, $Max = 42$ ปี, $Min = 1$ ปี) สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก 151 คน (ร้อยละ 64.5) ตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์ 140 คน (ร้อยละ 59.8) ประเภทของมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 107 คน (ร้อยละ 45.7) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ 98 คน (ร้อยละ 37.7) และที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในกรุงเทพฯ 138 คน (ร้อยละ 58.9)
2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะรับได้เท่ากับ 38.65 คะแนน ($SD = 9.99$) โดยเมื่อแบ่งเป็น 3 ระดับ พบว่า มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 15.4) มี 164 คน (ร้อยละ 70.1) และ 34 คน (ร้อยละ 14.5) ที่มีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะรับได้ อยู่ในระดับต่ำ ($T < 40$) ปานกลาง ($T 40 - 60$) และสูง ($T > 60$) ตามลำดับ
3. ผลการพัฒนามาตรวัดและตรวจสอบคุณสมบัติการวัดเบื้องต้น พบว่า จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การและแบบวัดทางจิตวิทยา จำนวน 5 ท่าน พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 จากนั้นปรับปรุงตามคำแนะนำ และทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 33 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .888 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม (Corrected Item – Item Total Correlation) อยู่ระหว่าง -.125 ถึง .835 โดยบางข้อมีค่าทางลบและต่ำ ได้แก่ ข้อ 6 (-.186), 11 (.340) และ 12 (-.125) เนื่องจากมีความคลุมเครือ และผู้ตอบสามารถตีความได้หลากหลาย จึงตัดข้อคำถามออกโดยคงพิจารณาถึงความครอบคลุมเนื้อหาการวัด ทำให้ได้แบบวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะรับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย จำนวน 12 ข้อ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป
4. ผลการศึกษาโครงสร้างและการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า คะแนนมีการกระจายเป็นโค้งปกติ ($Mean = 38.65$, $SD = 9.996$, $Max-Min = 60-12$, $Kurtosis = -0.274$, $Skewness = -0.218$, Kolmogorov-Smirnov test of Normality $D = 0.053$, $p = 0.200$) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามอยู่ในช่วง 0.382 – 0.811 ซึ่งเป็นไปตาม Tabachnick และ Fidell (2013) ที่แนะนำว่าควรมีค่ามากกว่า 0.3 เมื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วย Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.919 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($KMO \geq .70$) (Lloret et al., 2017) และพบนัยสำคัญทางสถิติของค่า Bartlett's test of sphericity ($\chi^2 (66) = 2108.847$, $p < .05$) แสดงว่าแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันอยู่ (เมทริกซ์ความแปรปรวนรวมไม่ได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ) และค่าความร่วมกัน (communality) ทุกค่ามีค่าเกิน 0.3 ซึ่งยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามมีความแปรปรวนที่ร่วมกันอยู่ (common variance) จึงมีโอกาสร่วมกันเกิดเป็น

องค์ประกอบได้ จากการตรวจสอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ เพื่อสกัดองค์ประกอบต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ Principal Axis Factoring (PAF) พบว่า ค่าความร่วมกันหลังจากการสกัดองค์ประกอบ (Communalities หรือ h^2) ของแต่ละข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .469 ถึง .793 และพบว่ามี 2 องค์ประกอบที่สกัดได้ โดยเมื่อพิจารณาค่าไอเกน พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน เท่ากับ 7.227 อธิบายความแปรปรวนรวมได้ 60.227% และ องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.131 อธิบายความแปรปรวนได้ 9.422% โดยทั้ง 2 องค์ประกอบ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนรวมที่เกิดขึ้นได้ 69.649% พิจารณาร่วมกับ Scree plot ที่พบว่าจุดของแนวเส้นเริ่มเป็นแนวนอนตรงกับองค์ประกอบที่ 2 สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากทำการหมุนแกน ด้วยวิธี Oblique พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 4 – 12 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .602 ถึง .964 และองค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1 – 3 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .589 ถึง .929 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์แต่ละข้อคำถามกับองค์ประกอบ พบว่าแต่ละค่าอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงโดยมีค่าอยู่ระหว่าง .457 ถึง .889 (ตาราง 1) และพบว่าทั้ง 2 องค์ประกอบที่สกัดได้ มีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.68$)

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) และค่าความร่วมกัน (Communalities (h^2) (n = 234 คน)

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ		ค่าความสัมพันธ์		h^2	
		F1	F2	F1	F2	Initial	Extraction
1.	วิธีการทำงาน...	.024	.805	.571	.821	.626	.674
2.	องค์กรของฉัน...	-.058	.929	.573	.889	.668	.793
3.	การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ่อย...	.211	.589	.612	.733	.548	.561
4.	ฉันได้รับโปรเจกต์ใหม่ๆ...	.651	.158	.758	.600	.631	.588
5.	หลายครั้งที่งานเก่าที่ทำอยู่...	.757	-.034	.734	.481	.574	.539
6.	การเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาทำให้...	.847	-.022	.832	.554	.731	.693
7.	การเปลี่ยนแปลงที่เข้ามา...	.602	.220	.752	.629	.646	.591
8.	ฉันรู้สึกกังวลและเครียดมากขึ้น...	.787	.062	.829	.597	.753	.690
9.	การเปลี่ยนแปลงในองค์กร...	.964	-.116	.885	.540	.788	.791
10.	การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น...	.855	-.015	.844	.566	.695	.713

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าความสัมพันธ์		h ²	
		F1	F2	F1	F2	Initial	Extraction
11.	การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น...	.739	.052	.774	.554	.633	.600
12.	การเปลี่ยนแปลงที่เข้ามา...	.695	-.016	.684	.457	.487	.469
ค่าไอเกน		7.227	1.131				
ร้อยละของความแปรปรวน		60.227	9.422				69.649

หมายเหตุ F1 = องค์ประกอบที่ 1, F2 = องค์ประกอบที่ 2

วิธีการสกัดปัจจัย: Principal Axis Factoring; วิธีการหมุนแกน: Oblimin with Kaiser Normalization

5. ผลความตรงตามเกณฑ์ (Criterion-related validity) เมื่อนำคะแนนในแต่ละข้อคำถามของแบบวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะรับได้ไปหาค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนที่ได้จากแบบวัดภาวะหมดไฟ ซึ่งแบ่งคะแนนเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล พบว่า การรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะรับได้มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($r = .635, p = .000$) และในระดับปานกลางกับด้านการลดความเป็นบุคคล ($r = .474, p = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่กับองค์ประกอบด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .085, p = .098$) เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามพบว่า มี 5 ข้อที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในระดับสูง (ค่า r มากกว่า 0.5 ขึ้นไป) ได้แก่ ข้อ 9 ‘การเปลี่ยนแปลงในองค์กรทำให้ความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหายไป’ ($r = .62, p = .000$) ข้อ 10 ‘การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมักจะเป็นเรื่องใหญ่จนทำให้ขั้นตอนการทำงานของฉันยุ่งยากขึ้น’ ($r = .592, p = .000$) ข้อ 6 ‘การเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาทำให้ฉันต้องทุ่มเทกับงานมากขึ้นจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ’ ($r = .586, p = .000$) ข้อ 8 ‘ฉันรู้สึกกังวลและเครียดมากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในองค์กร’ ($r = .56, p = .000$) และข้อ 11 ‘การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ฉันต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากที่เคยทำ’ ($r = .513, p = .000$) ในขณะที่มีจำนวน 10 ข้อ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับองค์ประกอบด้านการลดความเป็นบุคคล โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .313 ถึง .444 แต่กลับพบว่าทุกข้อคำถามมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหรือแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟเลยโดยเฉพาะในองค์ประกอบความสำเร็จส่วนบุคคล

6. ผลความเชื่อมั่นในการวัด ความเชื่อมั่นในการวัด พิจารณาจากค่าความสอดคล้องภายในด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า มีค่าทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 (12 ข้อ) และรายด้าน เท่ากับ 0.852 (จำนวน 3 ข้อ) และ 0.937 (จำนวน 9 ข้อ) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.633 – 0.817 มีสัมประสิทธิ์พยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.487– 0.788 และหลังจากวิเคราะห์

องค์ประกอบแล้วได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (composite reliability) มีค่า 0.825 และ 0.929 ตามลำดับ และคำนวณค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted หรือ AVE) ของแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.619 และ 0.598 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

มาตรวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ ซึ่งได้มาจากการพัฒนาตามแนวความคิด Johnson (2016) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านเนื้อหาและความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี สะท้อนเห็นว่ามาตรวัดที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เมื่อพิจารณาคุณสมบัติ ทางการวัดอื่น ๆ พบว่า ความตรงตามเกณฑ์ (Criterion-related validity) ของแบบวัดการรับรู้การ เปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้ เมื่อหาความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของภาวะหมดไฟ โดยใช้เกณฑ์ ขนาคอิทธิพลของ Cohen's effect size (1988) พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงกับองค์ประกอบความอ่อนล้า ทางอารมณ์ และสัมพันธ์ระดับปานกลางกับองค์ประกอบการลดความเป็นบุคคล ในขณะที่แทบจะไม่พบ ความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสำเร็จส่วนบุคคล นั้นหมายความว่าหากอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยมี ระดับรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้ที่สูง ก็จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงตามไปด้วย (หรือในทางกลับกัน) และมีแนวโน้มที่จะลดความเป็นบุคคลที่สูงด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้การ เปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้เกิดจากการที่บุคคลรับรู้และตีความว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นว่าเป็น ทางลบและไม่สามารถจัดการได้ จึงอาจเป็นสาเหตุหรือมีความสัมพันธ์กับสภาวะทุกข์ใจ (psychological distress) ที่จะเกิดขึ้นซึ่งมักแสดงออกได้หลายอาการ เช่น ห่วงวิตก นอนไม่หลับ รู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อ ท้อ รู้สึกจัดการไม่ได้ เศร้า เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสภาวะหมดไฟ และจะมี ผลทำให้เครียด พลังงานลดลง เบื่อ หรืออาจมีแนวโน้มใส่ใจสิ่งแวดลอมลดลง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการลดความ เป็นบุคคล (Johnson et al., 2016) ความสำเร็จส่วนบุคคลอาจจะไม่ใช่เกณฑ์ที่ดีในการดูความสัมพันธ์ กับการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้ เนื่องจากพบค่าความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำหรือแทบ ไม่มีความสัมพันธ์ ($r = 0.085$) เนื่องจากความสำเร็จส่วนบุคคลเป็นมิติที่ไม่เกี่ยวข้องกับความอ่อนล้าทาง อารมณ์และการลดความเป็นบุคคล (López-Núñez et al., 2020) สำหรับคุณสมบัติในแง่ความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ครอนบาคแอลฟาทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.932 และรายด้านอยู่ ระหว่าง 0.708 – 0.806 รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ที่มีค่าระหว่าง 0.70 – 0.85 และค่าความเชื่อมั่น ในการวัดองค์ประกอบ (Composite reliability) อยู่ระหว่าง 0.779 – 0.857 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair และคณะ (2014) ก็อาจพอแสดงให้เห็นว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี

เมื่อศึกษาองค์ประกอบของมาตรวัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินกว่าจะรับได้สำหรับ อาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และใช้วิธีสกัด องค์ประกอบแบบ Principal Axis Factoring (PAF) ซึ่งเป็นวิธีการสกัดองค์ประกอบที่ได้รับความนิยม นำมาใช้ในการศึกษา (Thompson, 2004; Henson & Roberts, 2006; Tabachnick & Fidell, 2013) โดยเฉพาะ

เมื่อต้องการจะทราบว่ามียปัจจัย (latent variable) อะไรบ้างที่อธิบายความสัมพันธ์ของข้อคำถามเหล่านั้น (Laura & Stephanie, 2011) ซึ่งจากผลการสกัดองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ของจำนวนองค์ประกอบจากองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนของ Kaiser มากกว่าหรือเท่ากับ 1 (Kaiser, 1960) และ Scree test ของ Cattell (1966) ที่จุดเปลี่ยนของแนวเส้นกราฟที่เริ่มเปลี่ยนเป็นแนวนอน (Horizontal) (Cattell cited in Pallant, 2016) ร่วมกับร้อยละสมของความแปรปรวนที่ถูกอธิบายซึ่งควรมากกว่า 60% (Thompson & Daniel, 1996; Hair et al., 2010) พบว่า สามารถสกัดและคงไว้ได้ 2 องค์ประกอบ ซึ่งทั้งสององค์ประกอบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ประมาณ 69% งานวิจัยนี้เลือกใช้วิธีหมุนแกนด้วย oblique ซึ่งยอมให้องค์ประกอบที่สกัดออกมามีความสัมพันธ์กันได้ เนื่องจากองค์ประกอบของตัวแปรในเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มักมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้ พบว่า องค์ประกอบทั้งสองของตัวแปรการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจะรับได้ มีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.68$)

สำหรับการกำหนดชื่อแต่ละองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมในเชิงทฤษฎีและการพิจารณาถึงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามข้อที่ 4 – 12 จะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึง ‘ผลกระทบทางลบ’ จากการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ได้แก่ ผลกระทบต่อเรื่องงาน (ข้อ 5, 10 และ 11) ผลกระทบต่อเรื่องเวลา (ข้อ 4, 6 และ 9) ผลกระทบต่อเรื่องความรู้สึกจิตใจ (ข้อ 8 และ 12) หรือ ผลกระทบต่อบรรยากาศที่ทำงาน (ข้อ 7) และองค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามข้อที่ 1 – 3 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึง ‘ความถี่’ ของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งจากองค์ประกอบที่สกัดได้จากงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับ Johnson (2016) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบการรับรู้ถึง ‘ผลกระทบทางลบ’ และ ‘ความถี่’ ของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรสามารถอธิบายการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากเกินไปจะรับได้ (Excessive change) ได้อย่างสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี

เมื่อพิจารณาค่าความร่วมกัน (Communalities หรือ h^2) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละข้อคำถาม พบว่า ค่าความร่วมกันอยู่ในช่วง .469 ถึง .793 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ระดับปานกลางที่ยอมรับได้ในทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ที่มักพบค่า h^2 อยู่ระหว่างช่วง 0.4 และ 0.7 (Costello & Jason, 2005) นั่นหมายความว่า องค์ประกอบร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนของเหล่าข้อคำถามได้ร้อยละ 46.9% ถึง 79.3% ซึ่งพบว่า ข้อ 2 ‘องค์กรของฉันมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเกินไป’ และข้อ 9 ‘การเปลี่ยนแปลงในองค์กรทำให้ความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหายไป’ มีความร่วมกันสูงสุด 2 ลำดับแรก (h^2 เท่ากับ .793 และ .791 ตามลำดับ) สอดคล้องกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่พบว่า ทุกข้อมีค่าผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (0.3 – 0.4) (Hair et al., 2010) และส่วนใหญ่มีค่าเกิน 0.7 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ข้อ 9 ‘การเปลี่ยนแปลงในองค์กรทำให้ความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหายไป’ เป็นตัวบ่งชี้ถึงการรับรู้ถึง ‘ผลกระทบทางลบ’ จากการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ดีที่สุดจากการศึกษาของ Herscovitch และ Meyer (2002) พบว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน (nonwork life) เป็นปัจจัยที่สามารถสะท้อนภาพจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้ดี สอดคล้องกับการศึกษา Rafferty และ Griffin (2006) ที่ระบุว่าผลกระทบทางด้านสุขภาวะ (well-being) คือผลกระทบที่สำคัญที่สุดจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อบุคคล ดังนั้น ข้อคำถามในด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและ

ชีวิตจึงสะท้อนผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุด สำหรับข้อ 2 ‘องค์กรของฉันมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเกินไป’ เป็นตัวบ่งชี้ถึงการรับรู้ ‘ความถี่’ ของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ดีที่สุด เนื่องจากข้อคำถามสะท้อนถึงนิยามของความถี่ในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ข้อคำถามมีความกระชับ เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับ Stensaker และคณะ (2002) และ Falkenberg และคณะ (2005) ที่อธิบายว่าการรับรู้ความถี่ของการเปลี่ยนแปลงเป็นผลจากการที่องค์กรทำการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน โดยบุคคลต้องให้เวลากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่องานที่ทำอยู่ก่อนหน้านี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาที่พบว่ามาตรวัดที่พัฒนาขึ้น มีคุณสมบัติในการวัดทั้งความตรงและความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้ในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย เพื่อเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยได้ ทั้งนี้ต้องระวังในการนำมาตรวัดนี้ไปใช้ในบริบทอื่นที่แตกต่างกันออกไป เช่น ในกลุ่มที่ไม่ใช่อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือกลุ่มอื่นที่มีสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่ต่างออกไป ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการตรวจสอบคุณสมบัติทางมาตรวัดก่อน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. พิจารณาใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการศึกษาต่อไป รวมทั้งวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยน (invariance analysis) เพิ่มเติมว่ารูปแบบโมเดลมาตรวัดที่พบมีความแปรเปลี่ยนไปในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างกันหรือไม่ เช่น เพศ สาขาวิชา ประเภทมหาวิทยาลัย เป็นต้น
2. จากผลความสัมพันธ์ที่สูงกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะองค์ประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์ ดังนั้นการศึกษาต่อไปอาจมีการสร้างสมการเพื่อพยากรณ์โดยใช้ตัวแปรการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่มากกว่าจะรับได้ เป็นตัวทำนาย (หรือพิจารณาเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ด้วย) ก็จะช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุ-ผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การวิเคราะห์เส้นทางหรือการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น เป็นต้น อันจะนำไปสู่การได้องค์ความรู้เพื่อป้องกันปัญหาภาวะหมดไฟในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). เด็กรุ่นใหม่เรียนป.ตรีน้อยลง สถาบันการศึกษาคืนปรับตัว. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2564, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/902052>
- เจษฎา อุณวมมาก, และ พาจิตชนัด ศิริพานิช. (2557). ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ, วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 54 (1), 259-285.

- นันทาวดี วรวิสุต, ลักษณา สกุลทอง, กุณิศรา พิศาลเอก, มนต์พงษ์ มาลา, และ ปราณี เนวนิตย์. (2560). *การพัฒนาแบบแผนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางใจ ป้องกันภาวะหมดไฟ ดูแลใจคนทำงาน สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 7 (EPI-BP Model)*. ขอนแก่น: ศูนย์สุขภาพจิตที่ 7.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินักวิจัย*. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. (2563). *ทำความเข้าใจ VUCA*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2564, จาก https://tma.or.th/2016/news_detail.php?id=426
- Abrahamson, E. (2000). Change without pain. *Harvard Business Review*, 75-79.
- Abrahamson, E. (2004). Avoiding Repetitive Change Syndrome. *MIT Sloan Management Review*, 45(2), 93-95.
- Caldwell, S. D., Herold, D. M., & Fedor, D. B. (2004). Toward an understanding of the relationships among organizational change, individual differences, and changes in person-environment fit: A cross-level study. *Journal of Applied Psychology*, 89, 868-882.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276, DOI: 10.1207/s15327906mbr0102_10
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Costello, Anna B., & Jason Osborne. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7). DOI: <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Falkenberg, J., Stensaker, I. G., Meyer, C. B., & Cathrin Haueng, A. (2005). When change becomes excessive, *Research in Organizational Change and Development*, 15, 31-62.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2010) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Educational, Inc.
- Henson, R. K. & J. K. Roberts (2006). Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on Improved Practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393-416.

- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Johnson, K. J. (2016). The dimensions and effects of excessive change. *Journal of Organizational Change Management*, 29(3), 445-459.
- Johnson, K. J., Bareil, C., Giraud, L., & Autissier, D. (2016). Excessive change and coping in the working population. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 739-755.
- Kaiser, H. (1960). Review of Sender's Measurement and statistics. *Psychometrika*, 25, 411-413.
- Laura J. Burton, & Stephanie M. Mazerolle (2011). Survey Instrument Validity Part I: Principles of Survey Instrument Development and Validation in Athletic Training Education Research. *Athletic Training Education Journal*, 6(1), 27-35.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernandez, A., & Tomas, I. (2017). The exploratory factor analysis of items: Guided analysis based on empirical data and software. *Anales de Psicología*, 33, 417-432.
[doi:10.6018/analesps.33.2.270211](https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.270211)
- López-Núñez, M.I., Rubio-Valdehita, S., Diaz-Ramiro, E.M., & Aparicio-García, M.E. (2020). Psychological Capital, Workload, and Burnout: What's New? The Impact of Personal Accomplishment to Promote Sustainable Working Conditions. *Sustainability*, 12, 8124.
<https://doi.org/10.3390/su12198124>
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS Program*. (6th ed.). London:McGraw-Hill Education.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154–1162. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1154>
- Stensaker, I., Meyer, C. B., Falkenberg, J., & Haueng, A. C. (2002). Excessive Change: Coping Mechanisms and Consequences. *Organizational Dynamics*, 31(3), 296-312.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: understanding concepts and applications*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Thompson, B., & Daniel, L.G. (1996). Factor analytic evidence for the construct validity of scores: a historical overview and some guidelines. *Educational and Psychological Measurement*, 56(2), 197-208.
