

FACTORS AFFECTING ADAPTIVE PERFORMANCE OF GOVERNMENT PERSONNEL IN MINISTRY OF LABOR

Natthaphon NOIMALIWAN^{1*} and Ek-Anong TANGRUKWARASKUL^{2*}

1 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; Natthaphon.noi@ku.th
(Corresponding Author)

2 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; ekanong.t@ku.th

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to study personal factors and factors affecting adaptation performance of government personnel in Ministry of Labor. Consisted 3 factors: 1) Digital Skills, 2) Self-efficacy, and 3) Learning Organization. In which the researcher used a quantitative research method. Using a questionnaire as a tool for collecting data. The sample group in this study was government personnel in the Ministry of Labor from 387 employees. The statistical tools used to analyze the data were descriptive statistics, Inferential statistics consisted of independent sample t-test and One-Way ANOVA, Pearson Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis. Analyzed the data at the statistical significance level of 0.05. From the results of the study, it was found that: 1) Personal factors in terms of age, Level of education, work experience, and position type different have different effecting adaptation performance for digital technology form at the statistical significance level of 0.05. 2) Digital Skills, Self-efficacy, and Learning Organization affecting adaptation performance for digital technology form at the statistical significance level of 0.05

Keywords: Adaptive Performance, Digital Skills, Self-efficacy, Learning organization

CITATION INFORMATION: Noimaliwan, N., & Tangrukwaraskul, E. (2023). Factors Affecting Adaptive Performance for Digital Technology Form of Government Personnel in the Ministry of Labor. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 58

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน

ณัฐพล น้อยมลิวิน^{1*} และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล²

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; natthaphon.noi@ku.th (ผู้ประพันธ์บทความ)

2 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; ekanong.t@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ทักษะด้านดิจิทัล 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 387 คน เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ทักษะด้านดิจิทัล การรับรู้ความสามารถของตนเอง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การปรับตัวในการปฏิบัติงาน, ทักษะด้านดิจิทัล, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อมูลการอ้างอิง: ณัฐพล น้อยมลิวิน และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 58

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ที่เห็นได้ชัดคือความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เราจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมในสังคม คนเราจำเป็นต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ให้ได้ จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม (กันยา สุวรรณแสง, 2541) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะทุกวันนี้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกๆ เรื่อง นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ต้องยอมรับกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน และควรมีความพร้อมที่จะรับมือในการที่จะปรับตัวในการพัฒนาในเรื่องต่างๆ ซึ่งเมื่อสภาวะขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรถึงผลกระทบด้านพฤติกรรมที่บุคลากรจะต้องปรับพฤติกรรม ปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สิ่งสำคัญที่บุคลากรภายในองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนคือ การปรับตัวในการปฏิบัติงาน นั่นเอง ซึ่งการปรับตัวในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Hesketh & Neal, 1999) และรวมถึงมิติของการแก้ปัญหา การจัดการกับความไม่แน่นอน การเรียนรู้และขั้นตอนใหม่ และความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล วัฒนธรรม และกายภาพ (Pulakos et al., 2000)

ฉะนั้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรภาครัฐของหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงแรงงาน สังเกตพบว่า ระบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการทำงานในรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ทำให้บุคลากรบางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพราะขาดทักษะด้านดิจิทัล ไม่มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รวมถึงไม่เข้าใจถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น บุคลากรในองค์กรควรที่จะมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จะต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝนพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และเพิ่มพูนความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive Performance)

แนวคิดของการปรับตัวในการปฏิบัติงานนั้นนิยามโดยทั่วไปว่าเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานที่มีพลวัต (Neal & Hesketh, 1999) พนักงานแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวในการปฏิบัติงานโดยการปรับพฤติกรรมของพวกเขาให้เข้ากับความต้องการของสถานการณ์การทำงานและเหตุการณ์ใหม่ (Pulakos et al., 2000) การปรับตัวในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ มีดังนี้ 1) การรับมือกับเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ไม่คาดฝัน 2) การจัดการความเครียดในการทำงาน 3) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) การเรียนรู้ และ 5) การเข้ากันได้ระหว่างบุคคล (Charbonnie-Voirin et. al., 2010)

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)

ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล ซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน และเครือข่ายเพื่อจัดการข้อมูล (Critical Digital Skills for Employment and Social Inclusion, 2018) องค์ประกอบหลักของความสามารถทางดิจิทัลใน 5 ด้าน มีดังนี้ 1) ความรู้ด้านสารสนเทศและข้อมูล 2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 3) การสร้างเนื้อหาดิจิทัล 4) ความปลอดภัย และ 5) การแก้ปัญหา (Jashari et.al., 2020)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงให้ประสบความสำเร็จ มันถูกกำหนดให้เป็น "การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของพวกเขาในการจัดระเบียบและดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อให้ได้การแสดงผลที่ที่กำหนด มันไม่ได้เกี่ยวข้องกับทักษะที่เรามีอยู่ แต่ขึ้นอยู่กับความคิดที่ว่าเราสามารถทำอะไรได้บ้างจากทักษะใดก็ตามที่เรามีอยู่" (Bandura, 1986) การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยทั่วไปเป็นรูปแบบที่เหมือนลักษณะของแนวคิดมากกว่า และหมายถึงความเชื่อที่มั่นคงและเป็นสากลในความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Eden, 2001; Jerusalem & Schwarzer, 1992) การรับรู้ความสามารถของตนเองมี 3 มิติ ได้แก่ 1) ขนาด คือ ระดับความยากของงานที่บุคคลเชื่อว่าสามารถบรรลุได้ 2) กำลัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับขนาดว่าแข็งแกร่งหรืออ่อนแอ และ 3) ลักษณะทั่วไป คือ ระดับที่ความคาดหวังถูกทำให้เป็นภาพรวมในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน (Bandura, 1997) เราไม่ค่อยพยายามทำงานเมื่อเราคิดว่าจะไม่ประสบความสำเร็จ

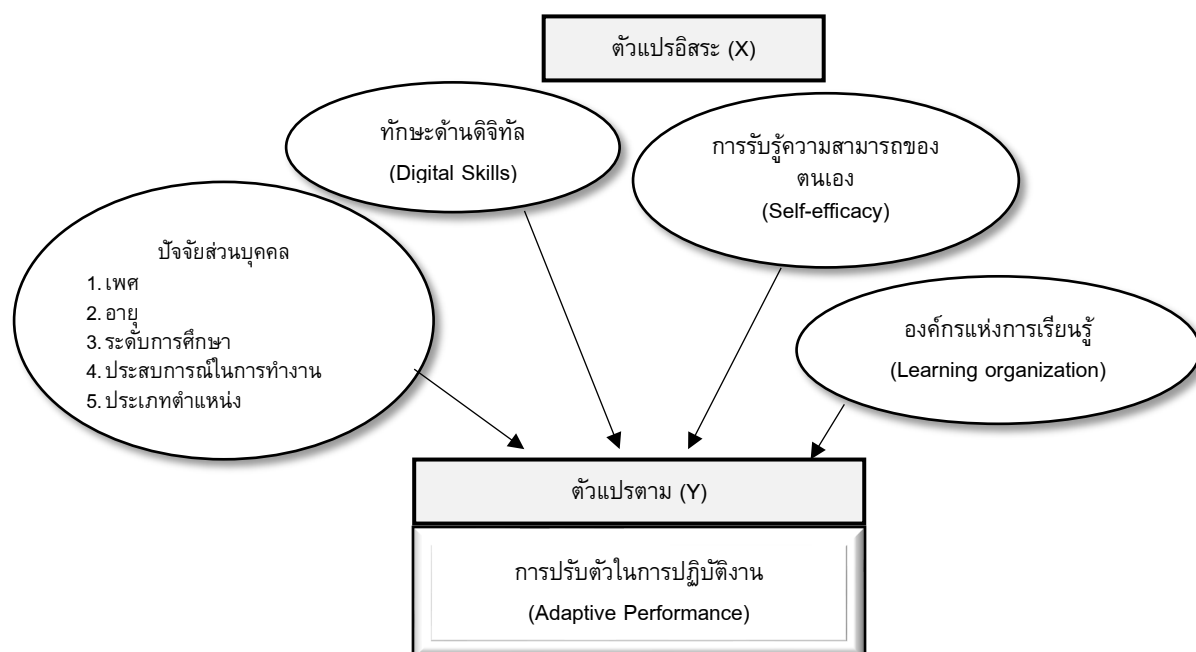
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเชิงรุกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานขององค์กรทั้งหมด โดยการอำนวยความสะดวกในกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลในเชิงบวกต่อทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล รวมถึงประสิทธิภาพที่ปรับเปลี่ยนได้ องค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นการเรียนรู้ของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสามารถในการปรับตัวของแต่ละคน (Kanten et al., 2015)

สมมติฐานการวิจัย

- 1) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive Performance) แตกต่างกัน
- 2) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive Performance) ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน
- 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive Performance) ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน
- 4) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive Performance) ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 11,246 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงแรงงาน, กันยายน, 2565) ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% (ศิริพงศ์ พงษ์พันธ์ุ, 2553: 203) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งแต่ละปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 387 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล การรับรู้ความสามารถของตนเอง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า

- 1) การปรับตัวในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีการปรับตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.740) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านการเผชิญหน้าและการจัดการสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.797) ส่วนด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.774)
- 2) ทักษะด้านดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.740) ส่วนด้านการสร้างเนื้อหาดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.811)
- 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งการสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.788) ส่วนการปฏิบัติงานด้วยความไม่รู้เป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.02 (S.D. = 1.283)
- 4) องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งในองค์กรมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากงานได้มีโอกาสด้านการศึกษาและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.830) ส่วนในองค์กรมีการเชื่อมโยงผลกระทบของบุคลากรต่อองค์กร และชุมชน รวมถึงมีการนำข้อมูลมาปรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.71 (S.D. = 0.867)

ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ส่งผลให้การปรับตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัว ทั้งทักษะด้านดิจิทัล การรับรู้ความสามารถของตนเอง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันไม่มากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย ไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม จึงไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรอิสระตัวใดตัวหนึ่งออก

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะด้านดิจิทัล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ($b = 0.239$, $t = 5.379$) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ($b = 0.741$, $t = 14.385$) มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.688 ($b = 0.013$, $t = 0.402$) ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรของการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 69.30

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติทดสอบเพื่อทดสอบสมมติฐาน ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	- 0.780	0.436
อายุ	F-test	18.286	0.000*
ระดับการศึกษา	t-test	- 3.051	0.002*
ประสบการณ์ในการทำงาน	F-test	17.137	0.000*
ประเภทตำแหน่ง	t-test	6.605	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ทักษะด้านดิจิทัล	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	องค์กรแห่งการเรียนรู้
ทักษะด้านดิจิทัล	1		
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.742*	1	
องค์กรแห่งการเรียนรู้	0.468*	0.532*	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน

การปรับตัวในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.094	0.136		0.691	0.490
ทักษะด้านดิจิทัล	0.239	0.044	0.229	5.379	0.000*
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.741	0.051	0.640	14.385	0.000*
องค์กรแห่งการเรียนรู้	0.013	0.033	0.014	0.402	0.688

R = 0.832, R² = 0.693, Adjusted R² = 0.690, SE_{Est} = 0.412, F = 287.740, Sig. = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ โดยบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน ในภาพรวมมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive Performance) ของบุคลากรภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive Performance) ของบุคลากรภาครัฐ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกพิจารณาตามกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 21-50 ปี มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือสูงกว่ามีการปรับตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-15 ปี มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ

2) ปัจจัยในเรื่องของทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล โดยภาพรวมของการปรับตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านของทักษะด้านดิจิทัล มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทำให้ปัจจัยในเรื่องของทักษะด้านดิจิทัล มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Fetaji et al. (2002) ที่กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปรับตัวในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3) ปัจจัยในเรื่องของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทำให้ปัจจัยในเรื่องของการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Naami, Abdolzahra, et al. (2014) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถเพิ่มการปรับตัวในการปฏิบัติงานผ่านการเพิ่มความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการประสบความสำเร็จในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวโดยการเพิ่มความพยายามในการทำงาน เพิ่มความต้านทานต่อปัญหาในอาชีพ และสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก

4) ปัจจัยในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน มีความเข้าใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในการปรับตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทำให้ปัจจัยในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanten et al. (2015) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบท่อทั้งการฝังลึกของงานและการปรับตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในเชิงบวก และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรแบบออร์แกนิกและการฝังลึกของงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1) บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น และประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า เพราะเป็นกลุ่มอายุที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ที่ยังคงถนัดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม จึงต้องอาศัยการเรียนรู้และเวลาในการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับสถานการณ์ที่มีปรับเปลี่ยน ฉะนั้น กระทรวงแรงงานควรมีความใส่ใจกับบุคลากรกลุ่มนี้ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงให้มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย มีความทันต่อการปฏิบัติงานในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการปฏิบัติงานสมัยก่อนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรในเรื่องการปรับตัวในการปฏิบัติงานรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงทักษะด้านดิจิทัล ให้มีการรู้ถึงข้อมูลและสารสนเทศ การสื่อสารและการทำงานร่วมกันทางดิจิทัล เป็นต้น

2) บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ฉะนั้น กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญกับพนักงานราชการในการจัดอบรม เรียนรู้ ในการปฏิบัติงานรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3) บุคลากรทุกคนในสังกัดกระทรวงแรงงานควรมีการพัฒนาตนเองในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ถึงการปฏิบัติงานด้วยการรู้เป้าหมายขององค์กร มีการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ไม่มีความคลุมเครือ มีความแน่นอน มีการแก้ปัญหาใหม่หรือปัญหาที่ซับซ้อนในการปรับตัวในการปฏิบัติงานรูปแบบดิจิทัล และมีการออกแบบขั้นตอนหรือกระบวนการใหม่ในการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ส่วนในเรื่องของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระทรวงแรงงานควรเน้นให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมีการเชื่อมโยงผลกระทบของบุคลากรต่อองค์กร และชุมชน รวมถึงมีการนำข้อมูลมาปรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินการตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีการสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการเรียนรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เพื่อให้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษาให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ควรมีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรของ Taro Yamane

2) การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนั้น สำหรับการวิจัยในอนาคต จึงควรศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการทราบว่าเมื่อบุคลากรมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานแล้ว ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่อย่างไร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการหรือใช้เป็นแนวทางในการวางแผนโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายขององค์กร

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบก่อนและหลังของการปรับตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2565). รายงานประจำปี 2565. สืบค้นจาก https://www.mol.go.th/academician/report_foryear.
- กันยา แสงสุวรรณ. 2537). บุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: บริษัทรวมสาส์น จำกัด.
- ศิริพงศ์ พงษ์พันธ์ุ. 2553. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ฮาซันพริ้นติ้ง.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23-28).
- Bandura A (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group & Organization Management*, 35(6), 699-726.
- Fetaji,B., Fetaji, M., Ebibi, M., & Asilkan, O. (2002). Analyses of Digitalization and Digital Skills of Public Administration. *South East European Journal of Sustainable Development ISSN*, 41-46.
- Hesketh B. & Neal A. (1999). *Technology and performance. The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*, 21-55.
- Kanten, P., Kanten, S., & Gurlek, M. (2015). The effects of organizational structures and learning organization on job embeddedness and individual adaptive performance. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1358-1366.
- Naami, A., Behzadi, E., Parisa, H., & Charkhabi, M. (2014). A study on the personality aspects of adaptive performance among governmental hospitals nurses: A conceptual model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 359-364.
- Park, S., and Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294-324.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Şahin, F., and Gürbüz, S. (2014). Cultural intelligence as a predictor of individuals' adaptive performance: A study in a multicultural environment. *International Area Studies Review*, 17(4), 394-413.
- Thuy, N. T. N. (2022). Digital Skills and Adaptability of Students in the context of Digital Transformation at the Ho Chi Minh City University of Technology and Education. *Synesis (ISSN 1984-6754)*, 14(2), 62-73.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).