

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND PERSON-ORGANIZATION FIT ON RESILIENCE IN ELECTRONIC TELECOMMUNICATION AND AUTOMOTIVE INDUSTRIES

Soravis PUMPICHD^{1*} and Ek-Anong TANGRUKWARASKUL²

1 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; soravis.p@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 research were to study the level of self-efficacy, the level of person-organization fit, and the level of resilience classified by personal factors, and to study influence of self-efficacy and person-organization fit on resilience. A questionnaire was used as a tool to collect data from a sample of 385 employees in the electronics, telecommunications and automotive industries. The statistical techniques used in the research were descriptive statistics including percentage mean and standard deviation and Inferential statistics, including one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient analysis and multiple regression Analysis at a statistical significance level of .05. The study found that 1) employees in electronics, telecommunications and automotive industries with different departments have different level of self-efficacy 2) Employees in the electronics, telecommunications and automotive industries with different work experience would have different levels of self-efficacy 3) Employees in the electronics, telecommunications and automotive industries with different levels of education have different level of Person-Organization fit 4) The influence of the level of self-efficacy affects the resilience statistically significant level of .05 5) The influence of the level of Person-Organization fit affects the resilience statistically significant at the .05 level.

Keywords: Self-efficacy, Person-Organization fit, Resilience

CITATION INFORMATION: Pumpiched, S., & Tangrukwaraskul, E. (2023). The Influence of Self-efficacy and Person-Organization fit on Resilience. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 63

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนในกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์

สรวิศ พุ่มพิเชษฐ^{1*} และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล²

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; soravis.p@ku.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

2 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; ekanong.t@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และระดับทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน โดยเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์จำนวน 385 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา อันประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์ ที่มีแผนกส่วนงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกัน 2) พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์ที่มี ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีระดับความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนที่แตกต่างกัน 3) พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์ ที่ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่แตกต่างกัน 4) อิทธิพลของระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) อิทธิพลของระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร, ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน

ข้อมูลการอ้างอิง: สรวิศ พุ่มพิเชษฐ และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล. (2566). อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน.

Procedia of Multidisciplinary Research, 1(7), 63

บทนำ

ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ทำให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต้องมีการปรับตัว โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์ ที่ต้องปรับตัวกับการค้นพบนวัตกรรมรถยนต์ไฟฟ้าแบบแบตเตอรี่ หรือ BEVs ซึ่งมีเทคโนโลยีที่ต่างจากรถยนต์สันดาปภายในที่มีการผลิตมาเป็นเวลานาน นอกจากนี้ ยังมีชิ้นส่วนที่ลดลงจากรถยนต์สันดาปอยู่มาก (ณัทภพ แก้วสัมฤทธิ์, 2019) ทำให้ห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์ เปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัด องค์กรในอุตสาหกรรมเหล่านี้จึงต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานแบบใหม่ และต้องมีการเรียนรู้ทักษะในการทำงานใหม่ๆ หรืออาจจะต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางธุรกิจใหม่ เพื่อต่อสู้กับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนไป ส่งผลทำให้พนักงานไปจนถึงผู้บริหารต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง หรือแม้แต่ปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความยุ่งเหยิงมากขึ้น พนักงานและบุคลากรในองค์กรในบางกลุ่ม จึงมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เพราะขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและองค์กร (Roster & Ferrari, 2019) และเกิดภาวะที่ทำให้ระดับความพอใจระหว่างบุคคลและองค์กรลดลงอย่างชัดเจน กล่าวคือบุคลากรในองค์กรและองค์กรมีลักษณะไม่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมาย (Baş, M., 2021) อย่างไรก็ตาม ยังคงมีพนักงานบางกลุ่ม ที่พวกเขา มักจะต่อสู้กับความยากลำบากสามารถทำงานและสามารถรักษาระดับผลงานไว้ได้ และยังคงความสามารถ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ยิ่งกว่านั้น พนักงานกลุ่มดังกล่าวพยายามที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อหาคำตอบในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน (Riggs et al., 1994) และขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ชัดเจนความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีอีกด้วย จึงเป็นตัวอย่างที่ดี ที่จะศึกษาในทัศนคติของพนักงานเหล่านั้น และผู้จัดการสามารถนำงานวิจัยมาใช้แก้ปัญหาพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ด้วยเหตุนี้ด้วยงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน ในกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีมากที่สุด เพื่อให้ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนหาวิธีการเพื่อสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่มีเปลี่ยนแปลงสูงนี้

การทบทวนวรรณกรรม

ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน (Resilience)

Rutter, M. (1987) ได้นิยามว่าทักษะความสามารถรับมือกับความไม่แน่นอน เป็นคำที่ใช้อธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการตอบสนองต่อความเครียดและความทุกข์ยากของผู้คน ไม่เพียงแต่มีการเปลี่ยนจุดสนใจจากความเปราะบางไปสู่ความสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนเท่านั้น แต่ยังเปลี่ยนจากตัวแปรความเสี่ยงไปสู่กระบวนการต่อรองกับสถานการณ์ความเสี่ยง และต่อมา Druss and Douglas (1988) อธิบายว่า บุคคลที่ฟื้นตัวได้ที่มีความกล้าหาญและมองโลกในแง่ดีอย่างผิดปกติเมื่อเผชิญกับความตาย ความเจ็บป่วย และความพิการแต่กำเนิด บุคคลต่างๆ เชื่อในการอยู่ยงคงกระพันของตนเองและมุ่งเน้นไปที่ด้านบวกในสถานการณ์ของตนเอง และ Wagnaild and Young (1993) ได้นิยามว่า ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ช่วยบรรเทาผลกระทบด้านลบของความเครียดและส่งเสริมการปรับตัวเป็นหัวข้อของการวิจัยมาเป็นเวลาหลายปี บ่อยครั้ง คุณภาพของการฟื้นตัวนั้นมาจากบุคคลที่สามารถปรับตัวและคืนความสมดุลให้กับชีวิตได้เมื่อเผชิญกับความทุกข์ยากอย่างท่วมท้น และหลีกเลี่ยงผลกระทบที่อาจเป็นอันตรายจากความเครียด

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

A. Bandura (1982) ยังได้นิยาม การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นวิจักษณ์ส่วนตัวของบุคคลๆ หนึ่งที่จะสามารถปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตได้ดีเพียงใด และ A. Bandura (1990) ได้ขยายความว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ ความเชื่อของผู้คนว่าพวกเขาสามารถควบคุมแรงจูงใจ พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางสังคมของพวกเขาได้ ความเชื่อของผู้คนที่เกี่ยวกับความสามารถของพวกเขาส่งผลต่อสิ่งที่พวกเขากำลังทำผ่านความพยายาม และ ระยะเวลาที่พวกเขาจะอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบความคิดที่บั่นทอนกำลังใจหรือให้กำลังใจตนเอง จำนวนความเครียดและความหดหู่ใจ และประสบการณ์ในสถานการณ์ต่างๆ เมื่อผู้คนขาดการรับรู้ความสามารถของตนเอง พวกเขาจะไม่สามารถจัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าพวกเขาจะตระหนักว่าต้องทำอะไรและมีทักษะที่จำเป็นก็ตาม Black, J et al. (2018) ได้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่ว่าคนเรามีความสามารถ ผ่านแรงจูงใจ สติปัญญา ประสบการณ์ และการกระทำ เพื่อเผชิญกับความท้าทายในชีวิตได้สำเร็จ การรับรู้ในเชิงบวกเกี่ยวกับประสิทธิภาพของตนเองนั้นสัมพันธ์กับการปรับปรุงประสิทธิภาพส่วนบุคคลในด้านต่างๆ มากมายในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา

ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit)

ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หรือ Person-Organization Fit ได้รับการพัฒนาจากแนวคิดเดิมของ Argyris (1957) ซึ่งเสนอแนะว่า บริษัทต่างๆ ควรเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการของงาน และมุมมองที่สองเกี่ยวกับความพอดีบุคคลและองค์กร กล่าวคือ ความแตกต่างของอุปสงค์-อุปทานของคนและองค์กร Caplan (1987) และ Edwards (1991) จึงได้เสนอมุมมองของอุปสงค์และอุปทานของบุคคลและองค์กร ความพอดีของบุคคลและองค์กรจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา หรือความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรแต่ละคน ในทางตรงกันข้าม มุมมองของความต้องการด้านความสามารถในตัวบุคคลขององค์กรชี้ให้เห็นว่าความพอดีในที่นี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสามารถที่จำเป็นในการตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วยเช่นกัน และ Vogel and Feldman (2009) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร เกี่ยวข้องกับการรับรู้ส่วนบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าเป้าหมาย บรรทัดฐาน บุคลิกภาพ วัฒนธรรม มาตรฐาน และความต้องการขององค์กร ในขณะที่ Jehanzeb (2020) ให้คำจำกัดความของ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ว่าเป็นการรับรู้เพื่อสนับสนุนและเพิ่มแรงจูงใจและการทำงานร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย และ Vogel and Feldman (2009) ได้ยกทฤษฎีขึ้นมาเพื่ออธิบายว่าทำไมความพอดีของบุคคลและองค์กร จึงนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวก นั่นคือความพอดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลและองค์กรมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ บุคคลชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแนวคิดของตนเอง ดังนั้น เนื่องจากค่านิยมเป็นส่วนพื้นฐานของวิธีที่แต่ละบุคคลมองสถานการณ์และตัดสินใจพฤติกรรมที่ยอมรับได้ การได้รับคุณค่าที่สอดคล้องกันจึงเป็นพื้นฐานของการปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงานได้สำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน
Wongsuwan, N., & Na-Nan, K. (2022) ได้ระบุว่า การรับมือกับความไม่แน่นอนในที่ทำงานนั้น บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแสดงพฤติกรรมที่สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้ดี เพื่อทำงานที่ยากและท้าทายอย่างมั่นใจและตรงเวลา ผู้ที่มีความรับรู้ความสามารถของตนเอง จะมีความอดทนและสามารถรับมือกับความท้าทายต่างๆ ได้ Wang, et al. (2017) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความพอใจในงานของตนเอง และสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคผ่านทักษะความสามารถรับมือกับความไม่แน่นอน ในทำนองเดียวกัน Narayanan and Weng Onn (2016) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านในทักษะ

ความสามารถรับมือกับความไม่แน่นอน พวกเขาพบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะมีความมั่นใจในตนเองและจัดการปัญหาและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยถือว่าปัญหาเป็นเรื่องปกติ

ความสัมพันธ์ของทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน

Bas, M. (2021) ได้มีการตรวจสอบผลกระทบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรต่อความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนในการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในงานวรรณกรรม จะเห็นว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรเผยให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกในธุรกิจ ความสอดคล้องของบุคคลในองค์กรสูง จะป้องกันไม่ให้นักงานในองค์กรมีทัศนคติเชิงลบและความรู้สึกไม่พอใจหรือความไม่ลงรอยกัน (Cable & Edwards, 2004) โดย Kristof-Brown et al. (2005) กล่าวว่า ความพอดีในองค์กรเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร ประสิทธิภาพตามบริบท การหมุนเวียนของพนักงาน และความน่าดึงดูดใจขององค์กร Arthur et al. (2006) เปิดเผยว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาปัจจุบันพบว่า เมื่อบุคคลและองค์กรมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรเพิ่มขึ้น ความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนก็เพิ่มขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ที่แตกต่างกัน

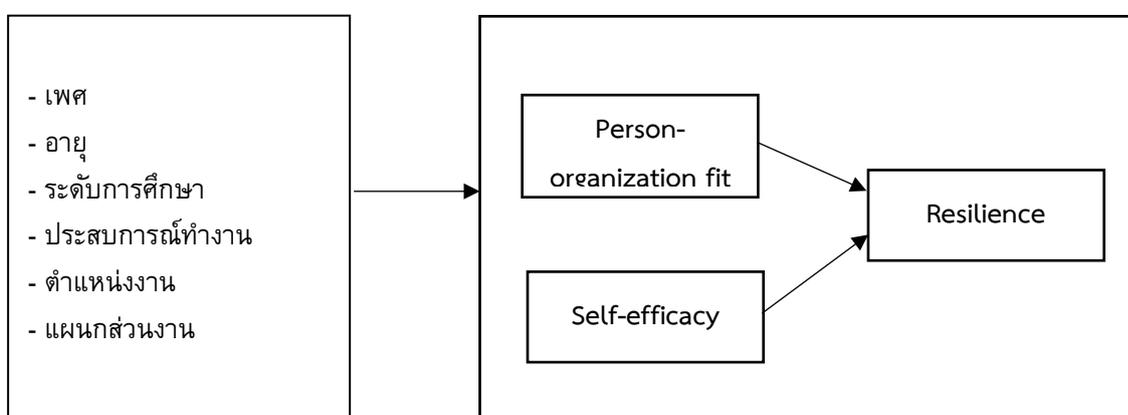
สมมติฐานที่ 2 พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน (Resilience) ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-organization support) ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและอุตสาหกรรมยานยนต์ มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน (Resilience)

สมมติฐานที่ 5 พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมยานยนต์ มีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person organization support) ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน (Resilience)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ กลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 385 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (Chaokromthong & Sintao, 2021) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 เนื่องจากเป็นกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรและสัดส่วนจำนวนประชากรที่ชัดเจน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจง (Non-Probability Sampling) และผลการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 385 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 59 มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 268 คน เป็นร้อยละ 69.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 มีประสบการณ์ทำงาน 6-15 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 มีตำแหน่งงานเป็นระดับขั้นต้น 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และอยู่ในแผนกหรือส่วนงานฝ่ายสนับสนุนจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วย 2 ส่วนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย โดยประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน แผนกส่วนงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ
- 2) ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน โดย Connor, K. M. et al. (2003). จำนวน 25 ข้อ
- 3) ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดย Saks, A. M. et al. (1997) และ Cable, D. M. (1996) จำนวน 6 ข้อ
- 3) ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดย Chen, G. et al. (2001). จำนวน 8 ข้อ

ทั้งหมดทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของคำถามในแต่ละตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง และ แผนกส่วนงาน 2) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สองตัวแปรในภาพรวมและจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ One-way ANOVA วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ให้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหลายตัวแปร และตัวแปรตามตัวแปรเดียว

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

	Mean	S.D.	ระดับความพร้อม
ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน	3.94	0.451	เห็นด้วยมาก
ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กร	3.55	0.527	เห็นด้วยมาก
ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.17	0.684	เห็นด้วยมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ One-way ANOVA และการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน ระดับความรู้ความสามารถของตนเอง และ ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปร	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ RE	F-test	0.727	.483
SE		0.168	.845
POF		0.515	.598
อายุ RE	F-test	2.162	.845
SE		0.592	.533
POF		0.651	.522
ระดับการศึกษา RE	F-test	0.739	.478
SE		2.721	.067
POF		4.281*	.015
ประสบการณ์ทำงาน RE	F-test	3.856*	.010
SE		1.459	.225
POF		1.828	.142
ตำแหน่งงาน RE	F-test	3.837*	.005
SE		3.560*	.007
POF		1.949	.102
แผนกส่วนงาน RE	F-test	1.169	.321
SE		3.387*	.018
POF		1.386	.247

*มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนที่ต่างกัน และ พนักงานที่มีแผนกส่วนงานที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

	ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน	ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
-ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน	1.000		
-ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.743**	1.000	
-ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร	.590**	.475**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดมีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อย (Shrestha, 2020) ไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้น ไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออก

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอย (Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และระดับความสอดคล้องที่ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน

ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	1.149	0.114		10.076	.000*
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.512	0.031	0.598	16.778	.000*
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร	0.186	0.022	0.306	8.586	.000*

R = .792, R² = .624, Adjusted R² = .623, SE_{Est} = 0.428, F = 317.643, Sig. = .000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนใน มีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ 0.05 รองลงมาเป็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน อย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลวิเคราะห์พบว่า ทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน มีค่า 0.475 น้อยกว่า 0.80 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อย (Shrestha, 2020) ไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ คือ ตำแหน่งงาน แผนกส่วนงานที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกัน โดยสาเหตุคือ ประเภทของงานและลักษณะของงานแต่ละตำแหน่งไม่เหมือนกัน อาจทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความแตกต่างกันได้ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนที่แตกต่างกัน สาเหตุคือ ประสบการณ์การทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน การปรับตัวและการรับมือกับสิ่งที่ไม่แน่นอนย่อมต่างกัน และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรแตกต่างกัน สาเหตุมาจากบุคคลที่มาจากการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังจากองค์กรมากกว่าบุคคลที่การศึกษาต่ำกว่า ต่อมาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Wongsuwan, N., & Na-Nan, K., 2022) ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน โดยสาเหตุเกิดจากการที่พนักงานที่มีความอดทนและมีความมั่นใจในการจัดการปัญหาต่างๆ ในงานที่พวกเขารับผิดชอบ โดยเมื่อพวกเขาต้องเผชิญกับปัญหา โดย (Narayanan, S. S., & Weng Onn, A. C., 2016) ได้ระบุว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะมองปัญหาเป็นเรื่องปกติ และจะจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ BaŞ, M. (2021) ยังได้แสดงให้เห็นว่า ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน โดย

ให้ความเห็นว่า ความพอดีระหว่างบุคคลกับองค์กรเผยให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกในธุรกิจ ถ้าหากความพอดีของบุคคลในองค์กรสูงก็จะป้องกันไม่ให้นักงานในองค์กรมีทัศนคติเชิงลบและความรู้สึกไม่พอใจหรือความไม่ลงรอยกันระหว่างองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานก็ตาม พวกเขาจะสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

- 1) จากผลวิจัยในด้านระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน หัวหน้างานควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในช่วงเวลาที่ยากลำบากอยู่เสมอ ลดการกระทำที่ทำให้ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง เช่น การตำหนิ หรือการดูถูก เพื่อให้พนักงานใช้ประสิทธิภาพของตนเองผ่านงานให้ได้มากที่สุด
- 2) จากวิจัยในด้านระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีผลต่อทักษะความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน องค์กรในยุคใหม่ ต้องเข้าใจความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ และต้องปรับวัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพขององค์กร หรือ ตัดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น ให้เข้ากับทัศนคติของพนักงานรุ่นใหม่ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ณัทภพ แก้วสัมฤทธิ์. (2019). แนวโน้มการขยายตัวของรถยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทย. *รัฐสารวิรัช*, 61(2), 104-110.
- Argyris, C. (1957). The individual and organization: Some problems of mutual adjustment. *Administrative science quarterly*, 1-24.
- Arthur Jr, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion-related validity. *Journal of applied psychology*, 91(4), 786.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of control over AIDS infection. *Evaluation and program planning*, 13(1), 9-17.
- Baş, M. (2021). *The effect of person-organization fit on resilience: A research in the COVID-19 pandemic*. Proceeding of the 7th International Conference on Business and Economics Studies, 121-137
- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2018). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 25(1/2), 100-119.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822- 834.
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational behavior*, 31(3), 248-267.
- Chaokromthong, K., & Sintao, N. (2021). Sample size estimation using Yamane and Cochran and Krejcie and Morgan and green formulas and Cohen statistical power analysis by G* Power and comparisons. *Aphait International Journal*, 10(2), 76-86.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.

- Druss, R. G., & Douglas, C. J. (1988). Adaptive responses to illness and disability: Healthy denial. *General hospital psychiatry*, 10(3), 163-168.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior? Person-organization fit as moderator. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 637-657.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Narayanan, S. S., & Weng Onn, A. C. (2016). The influence of perceived social support and self-efficacy on resilience among first year malaysian students. *Kajian Malaysia: Journal of Malaysian Studies*, 34(2).
- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R., & Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and psychological measurement*, 54(3), 793-802.
- Roster, C. A., & Ferrari, J. R. (2020). Does work stress lead to office clutter, and how? Mediating influences of emotional exhaustion and indecision. *Environment and Behavior*, 52(9), 923-944.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American journal of orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel psychology*, 50(2), 395-426.
- Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39-42.
- Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39-42.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of vocational behavior*, 75(1), 68-81.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-17847.
- Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (2018). Influence of social support and self-efficacy on resilience of early career registered nurses. *Western journal of nursing research*, 40(5), 648-664.
- Wongsuwan, N., & Na-Nan, K. (2022). Mediating Effects of Self-Efficacy, Resilience and Job Satisfaction on the Relationship between Person-Organisation Fit and Employee Work Adjustment. *Sustainability*, 14(18), 11787.

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).