

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อความสำเร็จในการทำงานและการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยีสารสนเทศ

The impacts of Technological Disruption on Job Achievement and Adaptive Behavior of Information Technology staff

เมตรา พุกษะวัน (Petra Prueksawan)¹

ปราโมทย์ ลือนาม (Pramote Luenam)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อความสำเร็จในการทำงานและการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ 418 คน โดยวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม SPSS และ AMOS แสดงค่าความสอดคล้องของโมเดล $P\text{-value} = 0.054$, $\chi^2/df = 1.220$, $RMSEA = 0.023$, $CFI = 0.990$ และ $TLI = 0.986$ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการทำงาน, การปรับตัว, การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

Abstract

The purposes of this research were to determine the factor affecting the job achievement for Information Technology officer in adaptive behavior to technology disruption. The sample consists of 418 Information Technology officers. By analyzing the Structural Equation Model (SEM) with the SPSS and AMOS Program. The model showed a goodness-of-fit with $P\text{-value} = 0.054$, $\chi^2/df = 1.220$, $RMSEA = 0.023$, $CFI = 0.990$ และ $TLI = 0.986$. The result revealed that the

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์หลักสูตรบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

impacts of technological disruption on Job achievement and adaptive Behavior of Information Technology staff such as self-efficacy, perceived organization support and optimism. These factors have positive influence toward the job achievement.

Keywords : Job Achievement, Adaptive Behavior, Technology Disruption

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย ทั้งด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และทรัพยากรที่องค์กรให้ความสำคัญเพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบกับการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบในหลายด้านทั้งในแง่ของการดำเนินธุรกิจ รูปแบบของการดำเนินธุรกิจของทั้งบริษัทขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็กต่างต้องการที่จะให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีความจำเป็นต้องเร่งแก้ไขปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เพราะเมื่อองค์กรไหนมีการปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและเล็งเห็นความสำคัญในการปรับตัวได้เร็วกว่าก็จะสามารถสร้างหรือเกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ เช่นเดียวกันส่วนของบุคลากรที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานหลักในสายเทคโนโลยีก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรับมือและปรับตัวให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทักษะของการทำงานในบางแขนงที่จำเป็นต้องมีการตื่นตัวกับเทคโนโลยีเพื่อนำทักษะทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ร่วมกับงาน โดยจะเป็นประโยชน์ในแง่ของเพิ่มศักยภาพให้ตนเองในทางเดียวกันก็ถือเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง ทั้งนี้การปรับตัวของบุคลากรให้ได้ผลดีต้องอาศัยแรงจูงใจ หรือแรงผลักดันจากองค์กรเองหรือจากปัจจัยแวดล้อมจากทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคลเอง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะในการปรับตัวของบุคลากร และลักษณะของการปรับตัวของบุคลากรสายงานเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเพื่อเพิ่มความมั่นคงทางอาชีพให้กับบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี
2. เพื่อศึกษาลักษณะการปรับตัวของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

กรอบแนวคิด

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Bandura, 1977) จากทฤษฎีปัญหาทางสังคมพบว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการเลือกอาชีพ และส่งผลทางอ้อมต่อการเลือกอาชีพผ่านความสนใจคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีงานศึกษาเกี่ยวกับการสูญบุหรืของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อจัดเมื่อสิ่งเราให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้เกิดกระบวนการทางความคิดและสติปัญญาและคาดหวังให้เลิกบุหรื ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเชื่อในประสิทธิภาพการรับรู้ความสามารถแห่งตนในการเลิกบุหรืและทำได้ในที่สุด (จันทร์นวล & วิลาศรี, 2560) ผู้วิจัยจึงคิดว่าบุคคลที่มีความรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้

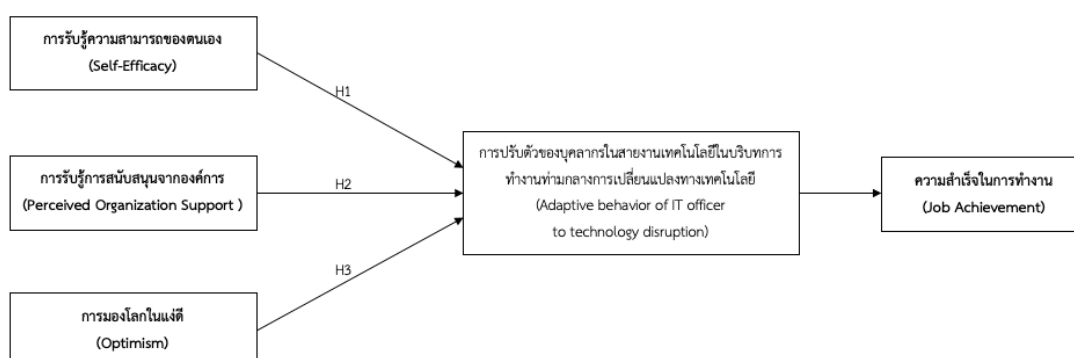
ส่วนปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support : POS) นั้น Eisenberger et al. (1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า พนักงานมีความเชื่อว่างค์กรได้ให้คุณค่าความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทั้งในด้านของค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากรสวัสดิการต่าง ๆ และค่านิยมองค์กรเพื่อให้เกิดการร่วมมือ มีงานศึกษาพบว่าการที่องค์กรให้ความสนับสนุนโดยการแบ่งปันความรู้ การฝึกอบรมในงาน จะส่งผลโดยตรงต่อการซึมซับความรู้และการปรับใช้ความรู้ของพนักงาน (ประเมศวร์ เอี่ยมอยู่, ดร. นภาพร ชันธนา และ ดร. ระพีพรรณ พิริยะกุล, 2562) ผู้วิจัยจึงคิดว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นความหวังและความเชื่อมั่นในความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นแนวโน้มที่บุคคล ทัศนคติในทางบวก หรือเป็นการกระทำที่ให้เกิดความหวังแล้วความมั่นใจในอนาคตเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น และคนที่มองโลกในแง่ดีจะมีความยืดหยุ่น สามารถฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่เลวร้าย และเริ่มต้นชีวิตได้อีก ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ในการทำงาน ในการเรียนและการแข่งขัน ตลอดจนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (Seligman, 1998) สอดคล้องกับที่ Goleman (2000) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการช่วยให้บุคคลมองทุกสิ่งทุกอย่างว่าไม่ได้เลวร้าย มีพลังโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลับคืนดีได้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขวางกั้น มีงานศึกษาเกี่ยวกับการครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนที่ได้มาตรฐานพบว่า การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน (ณัฐยา นวไตรลาภ, อัจฉรา นิยามาภา, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และฉัตรศิริ ปิยพิมลสิทธิ์, 2560) ผู้วิจัยจึงคิดว่าการมองโลกในแง่ดีสามารถทำให้บุคคลนั้น ๆ ปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้นได้

การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง ผลของความพยายามบุคคลที่ปรับสภาพเข้ากับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่ (Coloeman, 1981) และในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการคิดค้นรถไฟฟ้ามอเตอร์ที่มีลักษณะเอื้ออำนวยความสะดวกกับผู้ที่นั่งวีลแชร์โดยในอนาคตจะพัฒนาให้สามารถบังคับแบบจอยสติ๊กเพื่อควบคุมได้ง่ายมากขึ้น (Gaurav, 2015) มีงานศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้ที่ใช้วีลแชร์นั้นมีแนวโน้มที่พัฒนาให้มีความสามารถช่วยเหลือกับผู้ที่ใช้วีลแชร์ได้มากขึ้น (ศัชชญาส์ ดวงจันทร์ และภูริพจน์ แก้วย่อง, 2018) ดังนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าการปรับตัวไม่ว่าจะในบริบทใด มีโอกาสที่ทำให้กระตานั้นๆมีผลการสำเร็จเช่นกัน

ความสำเร็จในการทำงาน (Job Achievement) คือการกระทำที่สามารถทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงานได้ ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานตลอดจนส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานว่ามีคุณภาพ มีผลการปฏิบัติงาน ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากหัวหน้างาน และหรือเพื่อนร่วมงาน มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (พิมพาภรณ์ , 2020) โดยความสำเร็จในการทำงานประกอบด้วย (Judge, 1995) 2 ส่วนคือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย เป็นความสำเร็จในอาชีพซึ่งสามารถวัดได้และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ชัด เช่น เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และส่วนที่สองคือความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานหรืออาชีพ ก็คือความสุขหรือภาวะทางอารมณ์บวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงานประสพการณ์การทำงานของบุคคล หรือจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้างและความก้าวหน้าที่ได้รับ

จากการทบทวนวรรณกรรม และการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความความสำเร็จในการทำงานและพฤติกรรมปรับตัวของบุคลากร ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม G*Power ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่า เพาเวอร์ ($1-\beta$) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 ขนาดของอิทธิพล (effect size) เท่ากับ 0.0389 และจำนวนค่าอิสระ (Df) เท่ากับ 113 ผลที่ได้คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 396 ตัวอย่างซึ่งผู้วิจัยได้ปรับจำนวนขนาดตัวอย่างแบบสอบถามเพิ่มเติมเป็น 418 ตัวอย่าง และเพิ่มการเก็บข้อมูล ที่ใช้สำหรับการศึกษานำร่อง (pilot study) เพื่อวัดความเที่ยง อีก 64 และ 39 ชุด รวมเป็น 521 ชุด

ผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือพบว่า แบบสอบถาม การปรับตัวของบุคลากรสายงานเทคโนโลยี สารสนเทศที่มีผลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีค่า

ในส่วนของการวัดความน่าเชื่อถือสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี ปัจจัยด้านการปรับตัวในบริบทการทำงานทางเทคโนโลยี และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.595 0.729 0.717 0.712 และ 0.646 จากกลุ่มข้อมูล 64 ชุด ซึ่งพบว่าข้อคำถาม ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานไม่ผ่านเกณฑ์ 0.70 ดังนั้นผู้วิจัยทำการปรับข้อคำถามและเก็บข้อมูล 39 ชุด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.843 และ 0.824 ตามลำดับ ดังนั้นทุกข้อคำถามมีค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ 0.70 ขึ้นไป จึงเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

ทฤษฎีในการวิจัยจะใช้สถิติทดสอบคือ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้สถิติการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) เป็นพื้นฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรคั่นกลาง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างโดย อาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ให้ความแม่นยำสูงในการพิสูจน์ข้อสมมติฐานของงานวิจัยและอธิบาย ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรดังตารางที่ 1

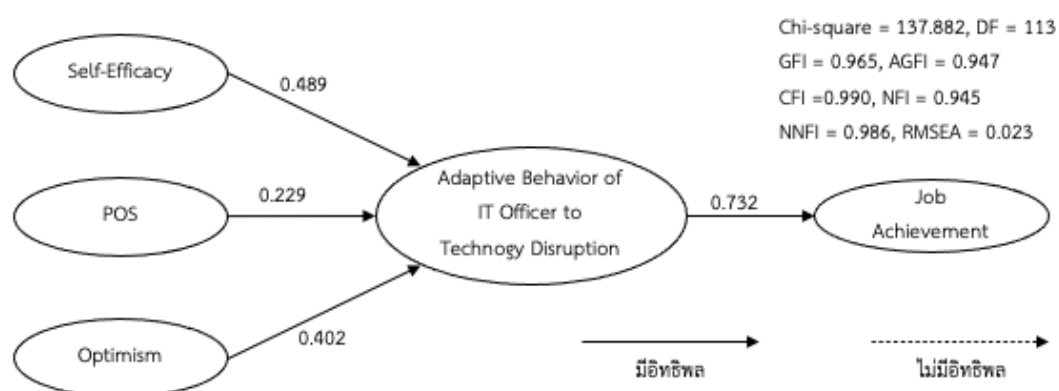
ตารางที่ 1 แสดงผลการปรับโมเดล

ค่าเกณฑ์ทางสถิติ	ระดับของเกณฑ์ที่ยอมรับได้	ผลการวิเคราะห์ (หลังการปรับปรุงโมเดล)	ผลการประเมิน
P-Value	>0.05	0.054	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.965	ผ่านเกณฑ์
AFGI	≥ 0.90	0.947	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.990	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90 (Awang, 2012)	0.945	ผ่านเกณฑ์
NNFI	≥ 0.95	0.986	ผ่านเกณฑ์
RMSE	≤ 0.08	0.023	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ Awang, Z.(2002) ได้กล่าวว่าหาตัวแปรมีความสอดคล้องกัน ค่า NFI ต้องมีค่ามากกว่า 0.90

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไป จำนวน 418 คน ที่ปฏิบัติงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 233 คน (55.74%) มีอายุอยู่ในช่วง 21-57 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี 313 คน (74.88%) โดยส่วนใหญ่ทำงานในสายงานพัฒนาระบบ (Programmer / Developer) 163 คน(38.99%) สายงานการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Management) 50 คน (11.96%) และสายงานสนับสนุนส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support / Technical support) 39 คน(9.33%) ประสพการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5ปีขึ้นไป 258คน รองลงมาคือ 2-5ปี 121 คน (61.72% และ 28.94% ตามลำดับ) โดยผู้วิจัยได้นำผลวิเคราะห์ของโมเดลที่ผ่านการปรับปรุงมา และอธิบายระดับความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรดังภาพที่ 2 และตารางที่ 2 ตามลำดับ



ภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางโมเดล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงสาเหตุของโมเดล

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรต้น				
		Self-Efficacy	POS	Optimism	Adaptive Behavior	Job Achievement
Adaptive Behavior	ทางตรง	0.489***	0.229***	0.420**	-	-
	ทางอ้อม	-	-	-	-	-
Job Achievement	ทางตรง	-	-	-	0.732***	-
	ทางอ้อม	0.358*	0.167*	0.307*	-	-

หมายเหตุ * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการวิจัย	สรุปผล
H1 : การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่าน	ยอมรับ	การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับน้อยกว่า 0.001 และเมื่อเพิ่มตัวแปรต้นกลางคือการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยีท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ยังมีตัวแปรอื่นที่แฝงการเชื่อมโยงอยู่ (partial mediator)

การปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี		
H2 : การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี	ยอมรับ	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับน้อยกว่า 0.001 และเมื่อเพิ่มตัวแปรคั่นกลางคือการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยีท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ยังมีตัวแปรอื่นที่แฝงการเชื่อมโยงอยู่ (partial mediator)
H3 : การมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี	ยอมรับ	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับน้อยกว่า 0.01 และเมื่อเพิ่มตัวแปรคั่นกลางคือการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยีท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ยังมีตัวแปรอื่นที่แฝงการเชื่อมโยงอยู่ (partial mediator)

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการสร้างสมมุติฐานการวิจัยจากการศึกษาค้นหาข้อมูลวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนมาสู่สมมุติฐานการวิจัย ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ประกอบไปด้วยสมมุติฐานการวิจัยหลักดังนี้ สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 (H1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 (H2) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี และสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 (H3) การมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยีดังตารางที่ 3

จากตารางผลการทดสอบสมมุติฐานตามกรอบแนวคิดงานวิจัยจะสามารถตอบคำถามวิจัยในข้อแรกว่า ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (Bandura, 1977) ที่บุคคลจะเลือกทำพฤติกรรมที่มีความมั่นใจว่ามีความสามารถในการทำให้สำเร็จ หากบุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองได้ถูกต้อง และเลือกงานที่ตนเองมีความสามารถจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้จะยิ่งเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการที่บุคคลสามารถรับรู้ความก้าวหน้าของงานเกิดจากความสามารถที่บุคคลมีจะเพิ่ม

การรับรู้ความสามารถของตนเอง และมากไปกว่านั้นเมื่อบุคคลเจองานที่ยากและท้าทายจะส่งผลให้บุคคลเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สำหรับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี สอดคล้องกับ Eisenberger et al. (1986) พบว่า บุคลากรรับรู้ว่าการให้การสนับสนุน ก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ทุ่มเททำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจทำงาน เพื่อตอบแทนสิ่งที่องค์กรมอบให้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกันก็ยังพบว่า การมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในบริบทของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผ่านการปรับตัวของบุคลากรสายเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ Goleman (2000) พบว่าบุคลากรที่มองโลกในแง่ดี จะมีความยืดหยุ่น และมีทัศนคติในทางบวก คือจะไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคงานที่ยาก ท้าทาย ทำให้เกิดความหวังและความพยายามในการปฏิบัติงานได้ดีจนนำไปสู่ความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

ณัฐยา นวไตรลาภ., อัจฉรา นียมาภ., วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์., ฉัตรศิริ ปิยพิมลสิทธิ์. (2560) โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียนผ่านการรู้เทคโนโลยี และการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2560

นิยม จันทน์นวล. , ศิริัญญา วิลาศรี (2660) ผลการประยุกต์ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเองในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองชัยภูมิ วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2560

ปรเมศวร์ เอี่ยมอุไร., ดร. นภาพร ชันธนาภ., ดร. ระพีพรรณ พิริยะกุล. (2562) อิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนด้านความรู้จากองค์กรและจากตัวพนักงานที่มีต่อ ศักยภาพด้านนวัตกรรมในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ภายใต้ตัวแปรกำกับประเภทผู้ผลิต. (วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ). สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ปีที่ 9 เล่ม 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2563

พิมพ์ภรณ์ พิงบุญพานิชย์. (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วารสาร คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (2020): January-June 2020

ศัชฌา ศักดิ์จันทร์. และภูริพงษ์ แก้วย่อง. (2018) เทคโนโลยีสนับสนุนการใช้งานของผู้ใช้วีลแชร์ คณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วารสารวิทยาลัยราชสุดา
ปีที่ 14

Awang, Z. (2012). Structural equation modeling using AMOS graphic. Penerbit Universiti Teknologi
MARU.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Gaurav. (2015). Scalevo Wheelchair climbs up stairs on tank like, Retrieved from <http://www.damngeeky.com/2015/06/11/32098/scalevo-wheelchair-climbs-up-stairs-on-tank-liketreads.html>

Goleman, D. (2000). Working with Emotional Intelligence. New York : Bantam Books.

Judge, T. A., et al. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success.
Personnel Psychology. 48 : 485-519.

Seligman, M.E. (1998). Learned Optimism. New York : Simon & Schuster Inc.