

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานในสภาวะโรคอุบัติใหม่: กรณีศึกษาบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

## The Effects of Perceived Organizational Support and Self-Efficacy on Work Adjustment in the New Normal: A Case Study of Public Health Personnel in Mae Hong Son Province

ปราชญาวีร์ แสงจันทร์<sup>1</sup>, กฤตกร นวกิจไพฑูรย์<sup>2</sup>

Pradchayawee Sangjun<sup>1</sup>, Kritkorn Nawakitphaitoon<sup>2</sup>

Received: 1 September 2024

Revised: 20 November 2024

Accepted: 4 December 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร 2) อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร และ 3) อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 310 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตามความสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.77$ ) ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรและการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.67$ ;  $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.59$ ) 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร ( $B = 0.40$ ,  $p < 0.01$ ) และ 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร ( $B = 0.33$ ,  $p < 0.01$ ) ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรให้การสนับสนุนบุคลากร โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน รวมถึงการยกระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองให้กับบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวในการทำงานในสภาวะโรคอุบัติใหม่ได้

**คำสำคัญ:** การรับรู้, การสนับสนุนจากองค์กร, ความสามารถของตนเอง, การปรับตัวในการทำงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, คณะพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Email: pradchayawee.s@gmail.com

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์, คณะพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ Email: kritkorn.naw@nida.ac.th

<sup>1</sup> Master's degree student, Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration

<sup>2</sup> Associate Professor, Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration

## Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the levels of perceived organizational support, self-efficacy, and work adjustment among public health employees; 2) the influence of perceived organizational support on work adjustment; and 3) the influence of self-efficacy on work adjustment. This quantitative research used a questionnaire as a data collection tool, targeting a sample of 310 public health employees in Mae Hong Son Province through a convenience sampling method. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, correlation analysis, and multiple regression analysis. The results showed that 1) perceived organizational support was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.77$ ), while self-efficacy and work adjustment were at high levels ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.67$ ;  $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.59$ ); 2) perceived organizational support had a positive effect on work adjustment ( $B = 0.40$ ,  $p < 0.01$ ); and 3) self-efficacy had a positive effect on work adjustment ( $B = 0.33$ ,  $p < 0.01$ ). The practical implication of this study is that organizations should support their employees, particularly in terms of compensation and benefits, rewards and working conditions, as well as improving employee self-efficacy to enhance work adjustment.

**Keywords:** Perception, Organizational Support, Self-Efficacy, Work Adjustment

## บทนำ

ตลอดระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา มีการระบาดของโรคติดต่อใหม่อย่างน้อย 30 โรคที่คุกคามสุขภาพของผู้คนนับล้านทั่วโลก (Mukherjee, 2017) ในเดือนธันวาคม 2019 มีรายงานการระบาดของโรคปอดบวมที่ไม่ทราบสาเหตุในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน ซึ่งภายหลังพบว่าเกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับ SARS-CoV นำไปสู่การระบาดของโรค Coronavirus (COVID-19) ไวรัสชนิดนี้แพร่กระจายไปทั่วโลกและทำให้มีผู้เสียชีวิตนับพัน ส่งผลให้องค์การอนามัยโลกประกาศให้เป็นโรคระบาดใหญ่เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2020 การระบาดใหญ่ครั้งนี้ก่อให้เกิดผลกระทบมหึมาทั้งในด้านการสูญเสียชีวิต ผลกระทบทางเศรษฐกิจ และความยากจนที่เพิ่มขึ้น (Ciotti et al., 2020)

จากข้อมูลทางสถิติขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) พบว่าจนถึงปี

2022 มียอดผู้ติดเชื้อสะสมทั่วโลกจำนวน 628 ล้านราย และยอดผู้เสียชีวิตสะสม 6.5 ล้านราย (World Health Organization, 2022) บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เป็นแนวหน้าต้องเผชิญกับอันตรายและความเสี่ยงต่างๆ เช่น การสัมผัสกับสิ่งมีชีวิตที่ก่อโรค ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความเครียดทางจิตใจ ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และความรุนแรงทางร่างกายและจิตใจ (World Health Organization, 2021) ทำให้ความวิตกกังวลเป็นเรื่องปกติในบุคลากรทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการผู้ป่วยในช่วงการระบาดใหญ่

ข้อมูลทางสถิติสะท้อนให้เห็นว่าผู้ให้บริการดูแลผู้ป่วยโรคโควิด-19 มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดโรคทางจิต ไม่ว่าจะเป็นภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล นอนไม่หลับ และความทุกข์ทรมานจากการทำงานโดยตรงกับผู้ป่วย (Pappa et al., 2020; Wu et al., 2020) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดนี้ เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ เช่น การเตรียมพร้อมในสถานที่ทำงาน รายได้ และสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความไม่เพียงพอ และความเครียดจากการทำงาน (Nowrouzi-Kia et al., 2022)

การปรับตัวในการทำงานในช่วงการระบาด เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยรักษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ซึ่งหมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่ว่า องค์กรให้ความสำคัญ ดูแล และสนับสนุนพวกเขาในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ (Eisenberger et al., 1986) รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งหมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการบรรลุผลสำเร็จ (Lachman et al., 2011) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Liu & Aungsuroch, 2019) งานวิจัยก่อนหน้านี้ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน การลดการขาดงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Arshadi, 2011; Eisenberger et al., 1986) ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในงานสูงขึ้นและสร้างผลงานที่ดีขึ้น (Emrah, 2020) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวส่วนใหญ่มักดำเนินการในบริบทและสถานะที่แตกต่างจากสถานการณ์วิกฤต เช่น การทำงานในช่วงการระบาดของโรคอุบัติใหม่ จึงถือเป็นช่องว่างทางวิชาการ (Research Gap) ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในบริบทเฉพาะของการทำงานภายใต้สถานการณ์เช่นนี้

จากความสำคัญดังกล่าว การศึกษาคั้งนี้ จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในสถานะโรค

อุบัติใหม่ โดยเฉพาะในบริบทของบุคลากรทางการแพทย์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นแนวหน้าที่ต้องตอบสนองต่อการระบาดของโรค ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อค้นหาปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานะโรคอุบัติใหม่

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานในสถานะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานในสถานะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

## สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานในสถานะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานในสถานะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

## การทบทวนวรรณกรรม

การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลปรับตัวเข้า

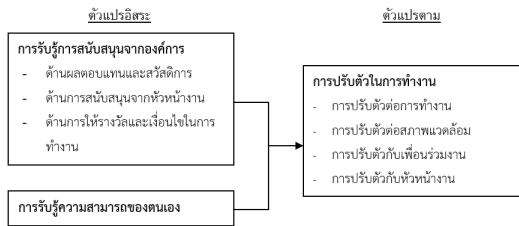
กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อหาความสมดุลระหว่างความต้องการของตนเองและเงื่อนไขของงานซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถในการจัดการกับปัญหา และการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน (Davies et al., 2019) พนักงานที่มีการปรับตัวในการทำงานที่ดีจะสามารถปรับตัวในด้านอื่นๆ ได้ดีขึ้น เช่น ชีวิตครอบครัว และการเข้าสังคมกับกลุ่มต่างๆ Wongsuwan and Na-Nan (2022) กล่าวว่า การปรับตัวมี 4 รูปแบบ ได้แก่ การปรับตัวในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การปรับตัวต่อผู้บังคับบัญชา และการปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรการเนื่องจากช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์กรดีขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (Savickas & Porfeli, 2012)

**การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)** หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับการที่องค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในงานของพวกเขา เช่น การมีนโยบายที่สนับสนุนการทำงานและพร้อมช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ (คมากริช นันทะโรงพงศ์ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2561) พนักงานจะพิจารณาว่าองค์กรเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานและใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขาหรือไม่ รวมถึงการให้ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด (อภิชาตญา แห่งทองคำ และ พวงเพชร วัชรอยู่, 2560) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังแสดงถึงความพร้อมขององค์กรในการช่วยเหลือให้พนักงานทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Rhoades et al., 2001) โดย อภิชาตญา แห่งทองคำ และ พวงเพชร วัชรอยู่ (2560) แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว (ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) การสนับสนุนจากองค์กรยังช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน แบ่งปันความคิดเห็น และพัฒนาศักยภาพ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น (Caesens et al., 2019)

**การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)** หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตนเองในการบรรลุเป้าหมายหรือทำงานให้สำเร็จ (Lachman et al., 2011) ซึ่งครอบคลุมถึงความมั่นใจในการจัดการสถานการณ์และการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Bandura, 1977) รวมถึงความมั่นใจในการแสดงพฤติกรรมเฉพาะเพื่อผลลัพธ์ที่ต้องการ (Bhargava & Pradhan, 2018) บุคคลที่มีความมั่นใจมักจะทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จเกินคาด (Mao et al., 2018) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพยายาม การวางกลยุทธ์ การฝึกอบรม และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยการสรุปลักษณะของความสามารถและวิธีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน (Gosselin et al., 2003)

## กรอบแนวคิดวิจัย



## วิธีการศึกษา

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 1,478 คน ซึ่งได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน โดยใช้การสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลถูกรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาโดยอิงจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามประกอบด้วย 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 31 ข้อ นำมาจากงานวิจัยของ อภิชาญา แท่งทองคำ และพวงเพชร วัชรอยู่ (2560) ที่พัฒนาจากแนวความคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 8 ข้อ นำมาจากงานวิจัยของ Na-Nan et al. (2019) และ 3) การปรับตัวในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ นำมาจากงานวิจัยของ Na-Nan et al. (2018)

ขั้นตอนการจัดทำเครื่องมือวิจัย เริ่มต้นด้วยการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้น ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมมาปรับปรุงให้เข้ากับบริบทขององค์กร ซึ่งมีผู้

เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหา รวมถึงพิจารณาความเหมาะสมของภาษาเพื่อให้เนื้อหาครอบคลุมและชัดเจนตามวัตถุประสงค์การศึกษา ต่อมา ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้แบบสอบถาม (Pilot Test) กับบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนจำนวน 37 คน เพื่อตรวจหาข้อบกพร่องและปรับแก้ไข โดยทดสอบความเชื่อมั่นด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Cronbach's Alpha สำหรับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเท่ากับ 0.97 การรับรู้ความสามารถของตนเองเท่ากับ 0.90 และการปรับตัวในการทำงานเท่ากับ 0.93

**สถิติที่ใช้ในการวิจัย** การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยกำหนดดังนี้: ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด, 3.41–4.20 หมายถึงระดับมาก, 2.61–3.40 หมายถึงระดับปานกลาง, 1.81–2.60 หมายถึงระดับน้อย, และ 1.00–1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยการส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google Online Form หลังจากขอหนังสืออนุญาตจากมหาวิทยาลัยและส่งไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

## ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (67.7%) มีอายุ 36–50 ปี (41.9%) รองลงมาคืออายุ 20–35 ปี

(31.6%) และ 51 ปีขึ้นไป (26.5%) สถานภาพสมรสพบมากที่สุด (63.5%) รองลงมาคือโสด (27.7%) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรี (76.1%) รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี (15.5%) ประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (66.8%) รองลงมาคือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (19.7%) และกลุ่มลูกจ้างอื่น ๆ รวมกัน (13.5%) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสายงานทางการแพทย์และสาธารณสุข (72.9%) ขณะที่สายงานสนับสนุนมีสัดส่วน (27.1%) และรายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000–25,000 บาท (38.1%) รองลงมาคือ 25,001–50,000 บาท (33.5%)

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผลค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.77$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีระดับการแปลผลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง - มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.79$ ) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.98$ ) และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.35$ ,  $SD = 0.73$ ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผลค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการแปลผลค่า เฉลี่ย
1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.35	0.73	ปานกลาง
2) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.40	0.98	ปานกลาง
3) ด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน	3.45	0.79	มาก
ภาพรวม	3.40	0.77	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผลค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.67$ ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผลค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับจากการแปลผล ค่าเฉลี่ย
ภาพรวม	3.99	0.67	มาก

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผลค่าเฉลี่ยของการปรับตัวในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56, SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีระดับการแปลผลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง-มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปน้อยได้ดังนี้ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.79$ ) 2) การปรับตัวต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.61, SD = 0.51$ ) 3) การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.53, SD = 0.67$ ) และ 4) การปรับตัวต่อหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.40, SD = 0.91$ ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผลค่าเฉลี่ยของการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับจากการแปลผล ค่าเฉลี่ย
1) การปรับตัวต่อการทำงาน	3.61	0.51	มาก
2) การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	3.53	0.67	มาก
3) การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.79	มาก
4) การปรับตัวต่อหัวหน้างาน	3.40	0.91	ปานกลาง
ภาพรวม	3.56	0.59	มาก

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเอง แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.80 ซึ่งเป็นข้อกำหนดของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อให้สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากตัวแปรอื่นได้ (กรรณิการ์ สุขเกษม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) การตรวจสอบได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ซึ่งพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 0.80 นอกจากนี้ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ในช่วง 1.74 - 4.98 ซึ่งต่ำกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเองที่สูงจนเกินไป (Hair et al., 2010) ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ผลการทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายองค์ประกอบและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics
	VIF
การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	2.66
การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	4.06
การสนับสนุนจากองค์กรด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน	4.98
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	1.74

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานในสภาวะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากร สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $B = 0.57, p < 0.01$ ) โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและตัวแปรควบคุมอื่นๆ ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงานได้ 62.10% ตามที่แสดงในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในสภาวะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.65	0.19	8.69**	0.00
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	0.57	0.03	20.59**	0.00

Adjusted = 0.62

\*\*  $p < 0.01$  ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้มีการควบคุมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแต่ละองค์ประกอบ พบว่าด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $B = 0.11, p < 0.01$ ) และด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน ( $B = 0.43, p < 0.01$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ด้าน

การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $B = 0.05, p > 0.05$ ) โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในแต่ละด้านและตัวแปรควบคุมอื่นๆ ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงานได้ 64.40% ดังที่แสดงในตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในสภาวะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.51	0.19	8.06**	0.00
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.11	0.04	2.43**	0.01
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.05	0.04	1.27	0.21
ด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน	0.43	0.05	8.07**	0.00

Adjusted = 0.64

\*\*  $p < 0.01$  ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้มีการควบคุมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ในขณะที่การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในสภาวะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ( $B = 0.61, p < 0.01$ ) โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองและตัวแปรควบคุมอื่นๆ ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงานได้ 53.00% ดังที่แสดงในตารางที่ 7

**ตารางที่ 7** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานในสภาวะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	0.92	0.18	5.03**	0.00
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.61	0.04	16.86**	0.00

Adjust = 0.53  
\*\*  $p < 0.01$  ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้มีการควบคุมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $B$  (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) = 0.40,  $p < 0.01$ ;  $B$  (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) = 0.33,  $p < 0.01$ ) จึงสนับสนุนสมมติฐานทั้ง 2 ข้อที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 8** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในสภาวะโรคอุบัติใหม่ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	0.92	0.18	5.03**	0.00
การรับรู้สนับสนุนจากองค์กร	0.40	0.03	13.75**	0.00
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.33	0.03	9.73**	0.00

Adjusted = 0.71  
\*\*  $p < 0.01$  ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้มีการควบคุมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

## สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า (อภิชาตญา แห่งทองคำ และพวงเพชร วัชรอยู่, 2560; Na-Nan et al., 2018; Takeuchi et al., 2009) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวในการทำงาน Rhoades and Eisenberger (2002) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด และลดพฤติกรรมกรรมการแยกตัว ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยนี้พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมที่สาธารณสุขอำเภอ พบว่าบุคลากรอาจรู้สึกหัวหน้ามีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการทำงานค่อนข้างต่ำ และปริมาณงานที่มากขึ้นแต่จำนวนบุคลากรเท่าเดิม ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gates (1993) ที่พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเกิดจากการที่บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพ ทักษะ และประสบการณ์ที่ตนเองมี ว่าสามารถรับผิดชอบหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาตญา แห่งทองคำ และพวงเพชร วัชรอยู่ (2560) และ Senen (2018) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้พนักงานเกิด

ความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการยกระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการปรับตัวในการทำงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อองค์กรดังนี้

1. องค์กรควรจัดสรรผลตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การกำหนดผลตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่ทำงานในสภาวะเสี่ยงหรือต้องรับภาระงานที่มากขึ้น และการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานและความทุ่มเทของพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงานที่เหมาะสม เช่น ค่าขึ้นชม ไบประภาค หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

2. องค์กรควรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การคัดกรองผู้ป่วย และการช่วยชีวิตผู้ป่วยฉุกเฉิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้า การฝึกอบรมนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เมื่อปัญหาเกิดขึ้นในองค์กร ควรให้บุคลากรมีโอกาสนในการพูดคุยและร่วมกันหาหนทางแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจะช่วยสร้างการรับรู้ในความสามารถของบุคลากร และเพิ่มความรู้สึกถึงความสำคัญและบทบาทของตนในองค์กร

การศึกษาในอนาคตควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังหน่วยงานหรือกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ เพื่อ

เปรียบเทียบผลลัพธ์และค้นหาแนวทางแก้ปัญหาที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้ ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย เช่น วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งรวมถึงวิธีการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์

เพื่อเพิ่มความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของผลการวิจัย อีกทั้งควรขยายบริบทการศึกษาไปยังบริบทอื่น ๆ นอกเหนือจากสภาวะโรคอุบัติใหม่ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และหาแนวทางแก้ปัญหาที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุขเกษม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). นานานวัตกรรมวิธีวิทยาการวิจัย. เฟื่องฟ้า. คมกริช นันทะโรจวงศ์ และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 7(1), 21-38.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความพอใจในงานที่มีผลต่อความผาสุกขององค์การ. *Veridian E-Journal*, 9(1), 643-654.
- อภิชาญา แห่งทองคำ และพวงเพชร วัชรอยู่. (2560). อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า บริษัท 1577 โฮมชอปปิ้ง จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 7(3), 289-300.
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bhargava, S., & Pradhan, H. (2018). Moderating effect of situational factors on core self-evaluation and performance relationship. *Global Business Review*, 20(1), 238-252.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9, 2704.
- Ciotti, M., Ciccozzi, M., Terrinoni, A., Jiang, W. C., Wang, C., & Bernardini, S. (2020). The COVID-19 pandemic. *Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences*, 57(6), 365-388.
- Davies, S. E., Stoermer, S., & Froese, F. J. (2019). When the going gets tough: The influence of expatriate resilience and perceived organizational inclusion climate on work adjustment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1393-1417.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

- Emrah, K. (2020). Relationships among self-efficacy, job resourcefulness and job performance of hotel cooks in Cappadocia. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*, 5(1), 17-27.
- Gates, L. B. (1993). The role of the supervisor in successful adjustment to work with a disabling condition: Issues for disability policy and practice. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 3, 179–190.
- Gosselin, J. T., & Maddux, J. E. (2003). Self-efficacy. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 217-238). Guilford Press.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lachman, M. E., Neupert, S. D., & Agrigoroaei, S. (2011). The relevance of control beliefs for health and aging. In K. W. Schaie & S. L. Willis (Eds.), *Handbook of the psychology of aging* (7th ed., pp. 175-190). Academic Press.
- Liu, Y., & Aungsuroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1445-1453.
- Mao, J., Chiu, C., Owens, B. P., Brown, J. A., & Liao, J. (2018). Growing followers: Exploring the effects of leader humility on follower self-expansion, self-efficacy, and performance. *Journal of Management Studies*, 56(2), 343-371.
- Mukherjee, S. (2017). Emerging infectious diseases: Epidemiological perspective. *Indian Journal of Dermatology*, 62(5), 459–467.
- Na-Nan, K., Joungrakul, J., & Dhienhirun, A. (2018). The influence of perceived organizational support and work adjustment on the employee performance of expatriate teachers in Thailand. *Modern Applied Science*, 12(3), 105-116.
- Na-Nan, K., Saribut, S., & Ekkasit, S. (2019). Mediating effects of perceived environment support and knowledge sharing between self-efficacy and job performance of SME employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(6), 342-359.
- Nowrouzi-Kia, B., Sithampanathan, G., Nadesar, N., Gohar, B., & Ott, M. (2022). Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Public Health*, 44(4), 731–739.
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 901–907. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Senen, M. (2018). The influence of self-efficacy on satisfaction and work-related performance. *International Journal of Management Science and Business Administration, 4*(4), 43-47.
- Takeuchi, R., Wang, M., Marinova, S. V., & Yao, X. (2009). Role of domainspecific facets of perceived organizational support during expatriation and implications for performance. *Organization Science, 20*(3), 621–634.
- 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.
- World Health Organization. (2021). สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ในช่วงที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19).
- World Health Organization. (2022). *Situation by region, country, territory & area*. <https://covid19.who.int>
- Wu, P. E., Styra, S., & Gold, L. W. (2020). Mitigating the psychological effects of COVID-19 on health care workers. *Canadian Medical Association Journal, 192*(17), E459-E460.