



ใบรับรองสารนิพนธ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงาน
บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
โดย นายเอกบุตร มณีนันท

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

แม่แป คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

[Signature] หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

[Signature] ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

ชัชชาติ เป็ชรประยูร กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร)

ณนทรีร์ณ์ พัฒนภักดี กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ณนทรีร์ณ์ พัฒนภักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของ
พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

นาย เอกบุตร มณีนันท์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นายเอกบุตร มณีนันท์
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝัง
ตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร
ปีการศึกษา : 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและระดับการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รวมจำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและระดับการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, 3.74$ SD = 0.38, 0.40 ตามลำดับ) 2) การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .507$) โดยการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีกำลังใจและด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .424, .446$ และ .479 ตามลำดับ)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 113 หน้า)

คำสำคัญ : การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต การฝังตรงในงาน พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

.....
.....

.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Mr Aekabutr Maneenune
Master Project Title : Relationships Between Resilience Quotient and Job
Embeddedness of Employees of Auto-parts
Manufacturer
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Master Project Advisor : Dr. Chanadda Petchprayoon
Academic Year : 2020

Abstract

The objectives of this research are 1) to study levels of resilience quotient and job embeddedness of employees of auto- parts manufacturer, 2) to study relationship between resilience quotient and job embeddedness of employees of auto-parts manufacturer. The samples used in the study were 316 employees of auto-parts manufacturer. The instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation. The results revealed that 1) Leves of resilience quotient and job embeddedness of employees of auto-parts manufacturer were at a high level (\bar{X} = 4.06, 3.74 SD = 0.38, 0.40 respectively). 2) There was a positive relationship between resilience quotient and job embeddedness of employees of auto-parts manufacturer with a statistical significance at .01 level ($r=.507$). The facet of resilience quotient ; emotional stability, encouragement and coping positively correlated with job embeddedness of employees of auto-parts manufacturer at the statistical significance level of .01 ($r=.424$, .446 and .479 respectively).

(Total 113 pages)

Keyword : Resilience Quotient, Job Embeddedness, Employees of Auto- parts
Manufacturer

CHANADDA PETCHPRAYOON

.....Advisor

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.ชนิตดา เพ็ชรประยูร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแนะแนวทางการปฏิบัติในทุกขั้นตอน และได้รับความกรุณาจากผู้ที่มิพระคุณที่ทำให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดั่งจะขอกล่าวไว้เป็นคุณูปการต่อการศึกษาในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร. นนทิรัตน์ พัฒนภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะ รวมถึงสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงานทุกท่านในธุรกิจผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัย หนังสือ วารสาร และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่ให้วิชาความรู้ใหม่ ฝึกฝนทักษะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานวิจัยให้แก่คณะผู้วิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้นำมาประกอบการทำการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และผู้มีความร่วมมือทุกท่านที่ได้เอื้อนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้การสนับสนุนคอยช่วยเหลือ และกำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องเสมอมา

เอกบุตร มณีนันท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	7
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องการฝังตริงในงาน	18
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	32
2.5 สมมติฐานการวิจัย	34
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	34
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	42
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	44
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการฝังตริงในงาน	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	55
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.2 อภิปรายการวิจัย	59
5.3 ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก ก	73
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	74
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	75
ภาคผนวก ข	79
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	80
ภาคผนวก ค	85
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	86
ภาคผนวก ง	93
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	94
ภาคผนวก จ	103
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	104
ประวัติผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
3-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	39
3-3 องค์ประกอบของแบบสอบถามการรับรู้การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	40
3-4 องค์ประกอบของแบบสอบถามการฝังตริงในงาน	40
4-1 ความถี่และค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=316)	43
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	44
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการทนต่อแรงกดดัน	45
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการมีกำลังใจ	46
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	47
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการฝังตริงในงาน	48
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization)	49
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)	50
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการฝังตริงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร (Link-Organization)	51
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตริงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community)	52
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์กร (Sacrifice-Organization)	53
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน (Sacrifice-Community)	54
4-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและ การฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์	55
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	58

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	34

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กว่า 6 ทศวรรษที่ผ่านมา อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกลายมาเป็นอุตสาหกรรมสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน ด้วยสัดส่วนการส่งออกที่สูงกว่าร้อยละ 50 ของปริมาณการผลิตรถยนต์รวมทุกประเภท ทำให้มูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมยานยนต์โดยรวมเฉลี่ยอยู่ที่ 8 แสนล้านบาทต่อปี และมูลค่าเพิ่มการผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์คิดเป็นร้อยละ 9 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในภาคการผลิตของประเทศ (Gross Domestic Product Originating From Manufacturing) รวมทั้งยังสร้างอุตสาหกรรมต่อเนื่องตามมาอีกหลายประเภท และด้วยอัตราการใช้ชิ้นส่วนในประเทศในอัตราที่สูงและหลากหลาย โดยรถปีออฟเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 80 รถยนต์นั่งเฉลี่ยร้อยละ 45 และรถจักรยานยนต์ร้อยละ 90 จึงช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่ในประเทศ รวมทั้งอุตสาหกรรมบริการต่อเนื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการจ้างงานกว่า 500,000 คน และยังมีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา จากทั้งผู้ประกอบการและผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของภูมิภาคเอเชีย (สุदारัตน์, 2559) แต่ช่วงประมาณ 3-5 ปีที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอย่างหนัก เช่นเรื่อง เทคโนโลยีที่ก้าวไปไกลหันมาใช้หุ่นยนต์แทนคนงาน สภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว เกิดสงครามการกีดกันทางการค้าของ 2 ประเทศยักษ์ใหญ่ รวมไปถึงโรคระบาดครั้งใหญ่อย่างโรคไวรัสโคโรนา 2019 วิกฤติการแพร่ระบาด ทั่วโลกเริ่มตั้งแต่ต้นปี 2563 ได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมรถยนต์ไทยในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การก่อให้เกิดภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยทั้งในไทยและในระดับโลกอันเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อคำสั่งซื้อรถยนต์จากทั้งตลาดในประเทศและตลาดส่งออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณการผลิตรถยนต์ในไทยปีนี้สู่จุดต่ำสุดในรอบกว่า 9 ปี โดยศูนย์วิจัยกสิกรไทยได้ประเมินไว้เบื้องต้นจากมุมมองต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดในปัจจุบันว่ามีความเป็นไปได้ที่ปริมาณการผลิตรถยนต์ในปี 2563 นี้ อาจหดตัวลงอย่างมากประมาณร้อยละ 21 ถึง 25 หรือผลิตรถยนต์ได้เพียง 1,520,000 ถึง 1,590,000 คัน โดยการผลิตที่ลดลงนี้ คาดว่าเป็นผลมาจากการส่งออกที่อาจลดต่ำลงมากไปแตะระดับ 750,000 ถึง 780,000 คัน หดตัวสูงถึงร้อยละ 26 ถึง 29 จากที่เคยส่งออกได้ 1,054,103 คัน ในปี 2562 ขณะที่ยอดขายในประเทศก็มีความเสี่ยงที่จะลดลงไปแตะระดับ 800,000 ถึง 820,000 คัน หรือหดตัวร้อยละ 19 ถึง 21 จากปีก่อนที่ทำได้ 1,007,552 คัน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2563) ด้วยเหตุดังกล่าว บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่าง ๆ มีการลดต้นทุนโดยการลดกำลังคนในหลายส่วนงาน เกิดการเลิกจ้าง หรือมีโครงการสมัครใจลาออก และหลังจากนั้นบริษัทจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีการโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่ อาจเพิ่มความรับผิดชอบให้กับพนักงานมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงานและการอยู่รอดขององค์กรหรือทำให้องค์กรอยู่รอดในสภาวะวิกฤตครั้งนี้

Nalisa (2563) กล่าวว่าหลังวิกฤตโรคไวรัสโคโรนา2019 คนในองค์กรมีความยากลำบากในการทำงานมากขึ้น 48% ถูกให้ทำงานจากที่บ้าน หรือ WORK FROM HOME , 45% ได้รับผลกระทบเรื่องรายได้, 27% ไม่ได้รับโบนัส, 20% ไม่ปรับเงินเดือน, 14% ถูกลดเงินเดือน ทั้งนี้ 1 ใน 3 ของคนทำงาน ทำงานหนักขึ้น , 1 ใน 4 ของคนทำงาน ได้รับแรงกดดันมากขึ้นจากหัวหน้างาน, เกือบ 1 ใน 2 ของคนทำงาน มีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น จากบทความนี้จะเห็นได้ว่าคนในองค์กรที่ยังคงยืนหยัดในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ แม้ต้องเผชิญกับภาวะเปลี่ยนแปลงในทางลบ บางครั้งอาจเป็นจุดวิกฤตของบางคน พนักงานจะต้องมีการฟื้นฟูพลังใจที่ดี ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้กลับมาใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในการทำงานอีกครั้ง

การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ ดังที่ Luthans et al. (2013) กล่าวว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต เป็นกระบวนการโดยธรรมชาติเป็นการปรับตัวในภาวะวิกฤต ในแง่ของพฤติกรรมองค์กร คือความสามารถในการสะท้อนกลับหรือฟื้นตัวจากอุปสรรค และ Grotberg (1995) ได้อธิบายว่าทักษะนี้จะช่วยให้มนุษย์สามารถเผชิญหน้าเอาชนะความทุกข์ยากที่ผ่านเข้ามาได้อย่างเข้มแข็งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและสร้างความพึงพอใจในงาน เพราะสภาพแวดล้อมของการทำงานในแต่ละองค์กรนั้นมีลักษณะเป็นศูนย์รวมของคนทำงานจากหลากหลาย ที่ทำให้แต่ละคนมีความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป และชัยวัฒน์ (2554) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ตามสภาพจริงเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสภาวะที่ยากลำบากในระดับความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจ การทำงานให้มีศักยภาพต้องมีการฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจให้ไม่จมอยู่กับความทุกข์มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ สามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขและมีจิตใจเข้มแข็งในระดับปกติ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน

จะเห็นได้ว่า ณ. ช่วงเวลานี้พนักงานยังคงทำงานอยู่ในสภาวะที่ยากลำบากมากกว่าในอดีต แต่พนักงานส่วนใหญ่ก็ยังสมัครใจคงอยู่และทำงานในองค์กรของตนเองต่อไป ไม่เกิดการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานใหม่ มีเพียงการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเท่านั้นหรือ การศึกษาการคงอยู่ในงานแบบฝังรากลึกกลงไปในองค์กรนั้น เป็นเรื่องที่น่าสนใจ จะสอดคล้องกับแนวคิดของ การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) Mitchell et al. (2001) กล่าวว่า การเก็บรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา โดยเสนอแนะว่าการฝังตรึงในงานเป็นโครงสร้างใหม่ที่พัฒนามาจากโมเดลการลาออกแบบเดิม โดยเป็นที่คาดหวังว่าการฝังตรึงในงานสามารถช่วยเก็บรักษาพนักงาน แทนที่การลาออกจากงาน ทั้งนี้การฝังตรึงในงานสามารถพิจารณาได้ใน 3 มิติ คือ 1) มิติความเหมาะสมสอดคล้อง (Fit) ขนาดของงานและชุมชนที่มีความเหมือนหรือเหมาะสมสอดคล้องกับด้านอื่น ๆ ของบุคคลในช่วงเวลานั้น 2) มิติความสูญเสีย (Sacrifice) ความง่ายในการตัดขาดความเชื่อมโยง เป็นความสูญเสียอะไรบางอย่างถ้าเกิดต้องหยุดสิ่งนั้น ๆ ลง และ 3) มิติความเชื่อมโยง (Links) ขนาดในความเชื่อมโยงของบุคคลกับบุคคลอื่นหรือกิจกรรม มิติทั้ง 3 นี้มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับองค์กรและชุมชนที่ล้อมรอบตัวบุคคลอยู่เกิดเป็นตารางเครือข่าย แต่ในสภาวะวิกฤตข้างต้นทำให้มิติการทำงานที่เปลี่ยนไปและอาจมีผลกระทบไปยังชุมชนด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นความเกี่ยวข้องเมื่อเกิดวิกฤตในงานหากพนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตสูงน่าจะมีความสัมพันธ์กับการฝังตรึงของพนักงานในองค์กรซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

และการฝึกตั้งมั่นในงานกับพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ผ่านประสบการณ์เผชิญกับวิกฤตดังกล่าวและพนักงานก็ยังคงทำงานอยู่ต่อไป ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝึกตั้งมั่นในงานของพนักงาน และได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝึกตั้งมั่นในงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์การนั้น ๆ เป็นองค์กรที่ยั่งยืนสามารถยืนหยัดต่อสู้กับวิกฤตต่าง ๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและระดับการฝึกตั้งมั่นในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝึกตั้งมั่นในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 3 บริษัท คือ บริษัท A จำนวน 800 คน (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 11 สิงหาคม 2563 จากการสอบถามผู้จัดการฝ่ายบุคคล) บริษัท B จำนวน 300 คน (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 14 สิงหาคม 2563 จากการสอบถามผู้จัดการฝ่ายบุคคล) และบริษัท C จำนวน 300 คน (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2563 จากการสอบถามผู้จัดการฝ่ายบุคคล) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 1,400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 3 บริษัท การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจะใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 302 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝึกตั้งมั่นในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564

1.3.4 ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

1.3.4.1 ตัวแปรที่ 1

การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต (Resilience Quotient) ตามกรมสุขภาพจิต (2563) แบ่งเป็น 3 ด้าน

- 1) การทนต่อแรงกดดัน
- 2) การมีกำลังใจ
- 3) การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

1.3.4.2 ตัวแปรที่ 2

การฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) ตามแนวคิดของ Mitchell, et al. (2001 อ้างถึงใน เกวลิน, 2561) คือ

- 1) ความลงตัวกับองค์กร
- 2) ความลงตัวกับชุมชน
- 3) ความเชื่อมโยงกับองค์กร
- 4) ความเชื่อมโยงกับชุมชน
- 5) สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร
- 6) สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ทั้งสายการผลิตและสายการสนับสนุนการผลิต

1.4.2 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับ ความยากลำบากหรือ ภาวะ วิกฤตในชีวิตสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของชีวิตด้วยพลังใจที่เข้มแข็ง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต, 2563)

1.4.2.1 การทนต่อแรงกดดัน หมายถึง มีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ สามารถจัดการอารมณ์และความเครียดได้อย่างเหมาะสมสามารถควบคุมอารมณ์ภายใต้ในสถานการณ์ที่กดดันและความทุกข์ของตนเองได้

1.4.2.2 การมีกำลังใจ หมายถึง มีความเชื่อมั่นและศรัทธาว่าสิ่งเลวร้ายย่อมผ่านไป สามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองและบุคคลรอบข้างตลอดจนสามารถแบ่งเบาความทุกข์และแบ่งปันความสุขให้แก่บุคคลในครอบครัวและบุคคลรอบข้างเพื่อสร้างกำลังใจ

1.4.2.3 การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค หมายถึง ความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเป็นผู้ที่ตระหนักถึงศักยภาพและความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาโดยการคิดเชิงบวกและมีความมุ่งมั่นในการต่อสู้หรือแก้ปัญหา รวมถึงแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือที่ปรึกษา

1.4.3 การฝังตัวในงาน หมายถึง การที่พนักงานหรือบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร และสังคม/ชุมชน โดยการเชื่อมโยงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งเชื่อมโยงกันเหมือนตาข่าย โดยมีอิทธิพลต่อความคิดในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และไม่ยอมออกจากองค์กรนั้นหากสภาวะการเชื่อมโยงยังคงเป็นเหมือนเดิม มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ (Mitchell, et al. 2001 อ้างถึงใน เกวลิน, 2561)

1.4.3.1. ความลงตัวกับองค์กร หมายถึง ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานที่มีต่อมุมมองด้านต่าง ๆ ในชีวิต และกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบระหว่างตนเองกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องภายในงาน เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล คุณค่าในตัวพนักงาน เป้าหมายในชีวิต และวัฒนธรรม ยิ่งมีความลงตัวมากเท่าไร พนักงานยิ่งรู้สึกยึดติดกับงานและองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ได้แก่ ทัศนคติของพนักงาน

ในมุมมองด้านความเข้ากันได้ของตัวพนักงานกับองค์กร เช่น เป้าหมายในเส้นทางอาชีพ ตารางเวลาการทำงาน ปัจจัยที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน เช่น ความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรและความต้องการของงาน

1.4.3.2 ความลงตัวกับชุมชน หมายถึง ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานที่มีต่อมุมมองด้านต่าง ๆ ในชีวิต และกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบระหว่างตนเองกับชุมชนโดยรอบ เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล คุณค่าในตัวพนักงาน เป้าหมายในชีวิต และวัฒนธรรม ยังมีความลงตัวมากเท่าไร พนักงานยังรู้สึกยึดติดกับงานและองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ได้แก่ สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ สภาพอากาศ สถานที่พักอาศัย ความเชื่อทางศาสนา และมุมมองทางการเมืองของชุมชนที่สอดคล้องและเข้ากันได้กับทัศนคติส่วนตัวของพนักงาน

1.4.3.3 ความเชื่อมโยงกับองค์กร หมายถึง ระดับความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้นั้นกับบุคคลอื่น ในมิติที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในงาน โดยหากบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากเพียงใด ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากตามไปด้วย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การเป็นสมาชิกหรือผู้บริหารในคณะทำงานหรือกรรมการ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน การสังกัดเป็นสมาชิกชมรมในองค์กร ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยกแก่การลาออก

1.4.3.4 ความเชื่อมโยงกับชุมชน หมายถึง ระดับความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้นั้นกับบุคคลอื่น ในมิติที่เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกงานหรือชุมชน โดยหากบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากเพียงใด ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากตามไปด้วย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับคนในชุมชนที่อยู่อาศัย ครอบครัว ญาติ มิตรสหาย การเป็นสมาชิกในกลุ่มชุมชนหรือกลุ่มสังคมอื่น ๆ ทำให้ยากแก่การย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยหรือถิ่นฐาน และแน่นอนว่าการอาศัยในชุมชนเดิมย่อมส่งผลต่อการอยู่ในงานเดิมเช่นกัน

1.4.3.5 สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร หมายถึง การคำนึงถึงสิ่งที่ต้องสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากงาน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เป็รูปธรรมที่มีค่าในทางวัตถุ หรือนามธรรมที่มีค่าทางจิตใจก็ได้ หากสิ่งที่ต้องสละหรือสูญเสียมีมากเท่าไร การลาออกของพนักงานจะเป็นไปได้ยากมากขึ้นเท่านั้น ได้แก่ การสูญเสียสวัสดิการบำเหน็จหรือบำนาญ มิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความน่าสนใจของงาน ผลตอบแทนทางการเงิน ความมั่นคงในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการยอมรับในสังคมจากหน้าที่การงานในปัจจุบัน

1.4.3.6 สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน หมายถึง การคำนึงถึงสิ่งที่ต้องสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากงาน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เป็รูปธรรมที่มีค่าในทางวัตถุ หรือนามธรรมที่มีค่าทางจิตใจก็ได้ หากสิ่งที่ต้องสละหรือสูญเสียมีมากเท่าไร การลาออกของพนักงานจะเป็นไปได้ยากมากขึ้นเท่านั้น ได้แก่ การเป็นสมาชิกของกลุ่มขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ความสะดวกสบายจากสิ่งอำนวยความสะดวกภายในชุมชน ความเคารพนับถือจากผู้อื่นในชุมชน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงในการปรับปรุงการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงาน เพื่อนำผลความสัมพันธ์มาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงนำไปพิจารณาปรับปรุงพัฒนา นโยบายขององค์กร และจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านต่างๆ เช่น ด้านการทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีกำลังใจ และ ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์” ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
 - 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
 - 2.1.2 ความหมายของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
 - 2.1.3 องค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
 - 2.1.4. แนวทางในการพัฒนาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
 - 2.1.5. ลักษณะคุณสมบัติของบุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝังตริงในงาน
 - 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝังตริงในงาน
 - 2.2.2 ความหมายของการฝังตริงในงาน
 - 2.2.3 องค์ประกอบของการฝังตริงในงาน
 - 2.2.4 แนวทางการพัฒนาการฝังตริงในงาน
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
 - 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝังตริงในงาน
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1. เอกสารเกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

แนวความคิดเรื่องการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตได้เกิดขึ้นมามากกว่า 60 ปี โดยใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Ego-Resiliency หรือความยืดหยุ่นของบุคคล (Block and Kremen,1996) ทฤษฎีการขยายและสร้างอารมณ์ด้านบวก (The Broaden and build theory of positive emotions) (Fredrickson, 2001) ได้ถูกใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำความเข้าใจความยืดหยุ่นในเชิงจิตวิทยา โดยอารมณ์ทางด้านบวกและลบมีความแตกต่างกัน ในเรื่องการปรับตัวและผลทางการรับรู้และสรีระวิทยาอย่างชัดเจน ทฤษฎีกล่าวว่า อารมณ์ทางด้านลบจะทำให้ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลแคบลง โดยจะปูทางให้แสดงออกในลักษณะจำเพาะ เช่น จู้จिमเมื่อเกิดความโกรธ หลบหนีเมื่อเกิดความกลัว เป็นต้น ในทางตรงข้าม อารมณ์ทางด้านบวกเช่น ความสุข ความสนใจ ความพอใจ จะช่วยทำให้ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลกว้างขึ้นขยายการรับรู้และพฤติกรรมที่เข้ามาอยู่ในความคิดของ

บุคคลด้วย (Fredrickson, 2001) การประสบกับความเครียดนั้นเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ของมนุษย์ทุกคน โดยทั่วไป การประสบกับความเครียดนั้นมีผลทำให้สุขภาพจิตแย่ลง จนอาจเกิดเป็นโรคซึมเศร้าได้ อย่างไรก็ตามมนุษย์มีการปรับตัวต่อความเครียดในรูปแบบต่าง ๆ กัน หลายคนแสดงความยืดหยุ่นทางอารมณ์ออกมาหลังจากเกิดความเครียด ในขณะที่คนอื่น ๆ ยังประสบกับผลในด้านลบต่อไปอีกเป็นระยะเวลาานาน (Troy and Mauss, 2011)

ความสนใจในเรื่อง Resilience Quotient (RQ) เริ่มต้นขึ้นเมื่อประมาณ 30 ปีที่ผ่านมา โดยมีนักจิตวิทยาศึกษาการปรับตัวของเด็กจากครอบครัวที่พ่อแม่ป่วยเป็นโรคจิตเภท แล้วพบว่าเด็กที่ได้รับผลกระทบทางจิตใจ เพียง 10 % เท่านั้น ส่วนอีก 90% สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ อีกทั้งเด็กบางคนยังมีผลการเรียน ดีเด่น จนเป็นที่สนใจของนักวิจัยว่าอะไรคือกระบวนการทางจิตใจที่ใช้ในการตอบสนองต่อเคราะห์กรรม ของชีวิตที่ค่อนข้างหนักหนาเช่นนั้น ต่อมาเมื่อมีการศึกษาเด็กชาวเวียดนามที่ติดตามพ่อแม่ซึ่ง เป็นผู้อพยพเข้าไปอยู่ในสหรัฐอเมริกา พบว่าเด็กเหล่านี้มีผลการเรียนที่ดีกว่าเด็กชาวอเมริกัน แม้ว่าโดย พื้นฐานชีวิตจะเป็นเด็กที่ยากจนมีความขัดสน และแร้นแค้นกว่าเด็กอเมริกันอย่างมากมาย (กรมสุขภาพจิต, 2563) ในปี ค.ศ.1986 นักวิจัยได้มีการ ใช้คำว่า Resilience ในการศึกษาในกลุ่มวัยรุ่นคนพิการและมีการส่งเสริมความสามารถทางสังคมโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐานเพื่อใช้แก้ปัญหาเป็นเครื่องมือให้บุคคล เผชิญกับอุปสรรค เท่ากับเน้นให้เห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่เกิดขึ้น

Resilience Quotient (RQ) เป็นอีกมิติหนึ่งของสุขภาพจิตและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของคนเรา คำว่า “Resilience” มาจาก ภาษาละติน หมายถึงความสามารถในการกลับคืนสภาพเดิม “Resilience” ยังไม่มีการกำหนดเป็นคำในภาษาไทยที่แน่นอน จึงมีผู้ใช้ในภาษาไทยหลากหลาย เช่น ความสามารถในการฟื้นพลัง ความเข้มแข็งทางจิตใจ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ ความยืดหยุ่น เป็นต้น แต่สิ่งสำคัญ คือความหมายของ resilience ที่เป็นกระบวนการปรับตัวและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จ แสดงให้เห็นถึงการเอาชนะปัญหาอุปสรรคของชีวิตโดยใช้พลังสุขภาพจิตที่ดีที่เข้มแข็ง (กรมสุขภาพจิต, 2563)

ทั้งนี้นักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้เรียกชื่อของ Resilience Quotient ออกเป็นหลายชื่อเรียกเช่น พลังสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต, 2563) ความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจ (กาญจนา และกาญจนา, 2559) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ (ณัฐธัญญ์ศร, 2562) ความสามารถในการฟื้นคืนได้ (สุมาลินี, 2555) ความสามารถในการฟื้นคืนพลัง (สิริพร, 2558) และการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต (อัจฉรา, 2559) ทั้งนี้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ “การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต” เพราะสื่อความหมายที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่ดำเนินการวิจัย

จากแนวคิดของ Block and Kremen (1996) กล่าวว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์มาจาก ทฤษฎีการขยายและสร้างอารมณ์ด้านบวกของ Fredrickson ได้ถูกใช้เป็นแนวคิดเพื่อทำความเข้าใจความยืดหยุ่นในเชิงจิตวิทยา โดยอารมณ์ทางด้านบวกและลบมีความแตกต่างกันในเรื่องการปรับตัวและผลทางการรับรู้และสรีระวิทยาอย่างชัดเจน กล่าวคือ อารมณ์ทางด้านลบทำให้ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลแคบลง เช่น ความโกรธ ความกลัว เป็นต้น แต่ในทางตรงข้ามอารมณ์ทางด้านบวก เช่น ความสุข ความสนใจ ความพอใจ จะช่วยทำให้ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลกว้างขึ้นขยายการรับรู้และพฤติกรรมที่เข้ามาอยู่ในความคิดของบุคคลด้วย

Fredrickson (2001) กล่าวว่าความเครียดนั้นเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ของมนุษย์ทุกคน โดยทั่วไปมีผลทำให้สุขภาพจิตแย่ลง จนอาจเกิดเป็นโรคซึมเศร้าได้ มนุษย์มีการปรับตัวต่อความเครียดในรูปแบบแตกต่างกัน หลายคนแสดงความยืดหยุ่นทางอารมณ์ออกมาหลังเกิดความเครียดในขณะที่คนอื่นยังประสบกับผลในด้านลบต่อไปอีกเป็นระยะเวลาานาน (Troy and Mauss, 2011)

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา เพื่อเป็นการสอดคล้องกับหัวข้อเรื่องที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยจะเรียกชื่อตัวแปรนี้ว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต (Resilience Quotient)

2.1.2 ความหมายของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

จากการทบทวนเอกสารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตไว้ ดังนี้

พัชรินทร์ (2545) ให้ความหมายว่าเป็น ศักยภาพของบุคคลใน การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมีความอดทนเข้มแข็ง สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและ กลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว หลังจากประสบกับความทุกข์ยากและปัญหาในชีวิต

นุชนาฏ (2556) ให้ความหมายว่าเป็น ความสามารถในการเรียนรู้ และปรับตัวเมื่อเกิดเหตุการณ์หรืออุปสรรคในชีวิต สามารถผ่านพ้นได้ อย่างเข้มแข็ง และสามารถดำเนินชีวิตไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากวิกฤตนั้นผ่านพ้นไป

สิริพร (2558) ให้ความหมายว่าเป็น ลักษณะของการที่มีจิตใจที่เข้มแข็ง และมีมุมมอง ที่ดีสามารถปรับตัวและปรับใจในการฟื้นตัวกลับมาดังเดิมได้โดยเร็ว และเป็นศักยภาพทางสุขภาพจิตที่เหนือกว่าและต่างจากความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ระยะเวลาในการฟื้นตัวจากการบาดเจ็บทางจิตใจทั่วไป เพราะคนที่มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังดี ระยะเวลาในการฟื้นตัวนี้จะสั้นลง กล่าวได้ว่า เมื่อล้มแล้วลุกได้เร็วและได้ดีกว่าการใช้กลไกการฟื้นตัวทั่วไป และความสามารถในการฟื้นฟูพลังจะเป็นความเข้มแข็งทางจิตใจที่ไม่ได้มาจากปัจจัยภายในของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรืออื่น ๆ และสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในธรรมชาติ และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของบุคคล

อัจฉรา (2559) ให้ความหมายว่าเป็น การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต หมายถึง ศักยภาพทางอารมณ์และจิตใจในการที่จะฟื้นตัวภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ทำให้ความยากลำบากได้สำเร็จแสดงให้เห็นถึงการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคของชีวิต

พรรณวดี (2562) ให้ความหมายว่าเป็น ความสามารถในการฟื้นฟูพลังความเข้มแข็งทางจิตใจให้กลับคืนมา เป็นกระบวนการปรับตัวและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความทุกข์ระทมในชีวิต ซึ่งแสดงให้เห็นการเอาชนะปัญหาอุปสรรคของชีวิตโดยใช้พลังสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง

กรมสุขภาพจิต (2563) ให้ความหมายว่าเป็น การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเป็นศักยภาพทางอารมณ์และจิตใจในการปรับใจ และฟื้นตัวภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากอันเป็นคุณสมบัติหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขเป็นกระบวนการปรับใจและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จแสดงให้เห็นถึงการเอาชนะปัญหาอุปสรรคของชีวิตโดยใช้พลังสุขภาพจิตที่ดีที่เข้มแข็ง

Grotberg (1995) ให้ความหมายว่าเป็นความสามารถในการฟื้นตัว ซึ่งเป็นศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มที่มีความสามารถป้องกันการสูญเสียซึ่งถือเป็นพื้นฐานของความเข้มแข็งช่วยให้บุคคลกลุ่มคนหรือสังคมสามารถป้องกันลดหรือเอาชนะผลกระทบจากความทุกข์ ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ มีความสำคัญเพราะเป็นทักษะที่ช่วยให้มนุษย์สามารถเผชิญหน้าเอาชนะความทุกข์ยากที่ผ่านเข้ามาได้อย่างเข้มแข็งและถูกปลุกฝังได้โดยครอบครัวและสังคมแวดล้อม

Block and Kremen (1996) ให้ความหมายว่าเป็นความสามารถที่มีพลังของบุคคลที่จะปรับระดับของการควบคุมตนเอง หรืออีกนัยหนึ่ง คือเป็นลักษณะของมูลเหตุจูงใจของบริบทแวดล้อมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อรักษาหรือทำให้ระบบมีความสมดุลยิ่งขึ้น

Turner (2001) ให้ความหมายว่าเป็น ความสามารถพิเศษของบุคคลในการทนทานต่อความยากลำบาก สามารถผ่านมรสุมและดำเนินชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีพลังสุขภาพจิต(Resilience) จะมีความสามารถที่เรียกว่า งอได้โดยไม่หัก (bent without breaking) และหวนกลับมาเย็นได้ใหม่

Haglund et al. (2007) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่ปรับตัวต่อความเครียดได้สำเร็จ สามารถคงสภาพสุขภาวะทางจิตได้เมื่อต้องพบกับความทุกข์ยาก

Kinman and Grant (2010) ให้ความหมายว่าเป็น ความสามารถของบุคคลในการรับมือกับความยากลำบากของสิ่งรอบตัว ข้อเรียกร้องจากภายนอก และความกดดันโดยปราศจากผลกระทบทางด้านลบต่อตนเอง

Windle et al. (2011) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการต่อรองการปรับตัว หรือการจัดการกับสาเหตุของความเครียดหรือความเจ็บปวดอย่างมีประสิทธิภาพที่มีอยู่แล้วภายในของแต่ละบุคคล และความสามารถในการปรับตัวสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีการดำเนินชีวิตและสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลรวมถึงความยืดหยุ่นในด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นตามประสบการณ์จากการศึกษานิยามความหมายจากงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการรับมือและกระบวนการปรับตัวหรือฟื้นคืนจากความเครียดหรือความเจ็บปวด

American Psychological Association (2012) หรือ APA ให้ความหมายว่าเป็น กระบวนการปรับตัวให้ดีขึ้นเมื่อเผชิญกับความทุกข์ยากการบาดเจ็บ โศกนาฏกรรมภัยคุกคามหรือแหล่งที่มาของความเครียดที่สำคัญเช่นปัญหาครอบครัวและความสัมพันธ์ปัญหาสุขภาพที่ร้ายแรงหรือความเครียดในที่ทำงานและการเงิน ความยืดหยุ่นนั้นเกี่ยวข้องกับการ “การฟื้นคืน” (Bounce back) จากประสบการณ์ที่ยากลำบากเหล่านี้

Luthans et al. (2013) ให้ความหมายว่าเป็น ความสามารถในการสะท้อนกลับ (Bounce back) หรือการฟื้นตัวจากอุปสรรค ความขัดแย้ง ล้มเหลว หรือกระทั่งสถานการณ์เชิงบวก อาทิ ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นคือความสามารถในการยืดหยุ่น การปรับตัว และการตอบสนองอย่างต่อเนื่องต่อความไม่แน่นอนที่เป็นแหล่งของความเครียด

Taku (2014) ให้ความหมายว่าเป็น ลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟ โดยความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจจะช่วยบรรเทาหรือลดผลกระทบในด้านลบที่เกิดจากความเครียด และช่วยเพิ่มความสามารถในการ “ตั้งกลับ” เพื่อให้ผ่านวิกฤติไปได้จึงคาดว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจจะเป็นปัจจัยในการป้องกันภาวะหมดไฟ

Mayo (2020) ให้ความหมายว่าเป็น ทักษะที่จะอดทนต่อความยากลำบาก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความโชคร้ายและความพ่ายแพ้ของชีวิต

จากความหมายของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต หมายถึงความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับ ความยากลำบากหรือภาวะ วิกฤตในชีวิตสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของชีวิตด้วยพลังใจที่เข้มแข็ง

2.1.3. องค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

จากการทบทวนเอกสารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้แบ่งองค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเป็น 3 ด้านดังนี้

1. การทนต่อแรงกดดันหรือพลังฮึด คือ มีวิธีการที่จะดูแลจิตใจให้ทนอยู่ได้ สามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกทุกข์ของตนเองได้ในสถานการณ์ที่กดดัน
2. การมีกำลังใจหรือพลังฮึด คือมีแรงที่จะดำเนินชีวิตต่อไปภายใต้สถานการณ์ที่กดดันและอาจจะมาจากการสร้างกำลังใจด้วยตนเองหรือคนรอบข้างได้
3. การต่อสู้เอาชนะอุปสรรคหรือพลังสู้ คือมั่นใจและพร้อมที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์วิกฤต ซึ่งความมั่นใจนี้เกิดจากการตระหนักในความสามารถหรือทักษะของตนเองว่าตนเองสามารถทำได้ แก้ปัญหานี้ได้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือปรึกษา

Wagnild and Young (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตไว้ 5 ด้านดังนี้

1. ความสงบทางใจ (Equanimity) การมีความสมดุลในจิตใจ
2. ความอดุสาหะ (Perseverance) การที่มีความพยายามที่จะสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-reliance) การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา
4. การตระหนักถึงคุณค่าและความหมายในชีวิต (Meaningfulness)
5. การดำรงชีวิตโดยรู้ถึงการมีเส้นทางชีวิตของแต่ละฝ่าย ของใครของคนนั้น (Existential aloneness)

Grotberg (1995) ได้การแบ่งลักษณะออกเป็น 3 มิติหลัก ดังนี้

1. สิ่งที่มี (I have) เป็นการรับรู้ถึงการมีแหล่งทรัพยากรภายนอกที่ดูแล และช่วยเหลือและเอื้อประโยชน์ โดยมี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 1.1 การมีความไว้วางใจในสัมพันธภาพ คือการที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัว คนภายนอก และการเป็นผู้ได้รับการดูแล จากครอบครัวที่ดีเพียงพอ
 - 1.2 การสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นการที่ได้รับการสอนจากพ่อแม่ ผู้ปกครองโดยผ่านทางกระทำของตนเอง เช่นหากทำผิด ก็จะได้รับลงโทษ และถ้าหากทำตามกฎกติกา ก็จะได้รับคำชมเชย

1.3 การมีต้นแบบ คือการที่มีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักศีลธรรมจรรยาและทำได้ตามหลักในศาสนาที่ตนนับถืออยู่

1.4 การมีอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เป็นการได้รับการสนับสนุนในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการให้ความช่วยเหลือในยามจำเป็น

1.5 การมีแหล่งด้านสาธารณสุข การศึกษา สวัสดิการรวมทั้งด้านความปลอดภัย เพื่อตอบสนองความต้องการของชีวิต

2. สิ่งที่ดีฉันเป็น (I am) หมายถึงการเป็นคนที่มีการสนับสนุนจากปัจจัยภายในทำให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง โดยมีการแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การเป็นที่รักของคนอื่น ๆ คือการที่รับรู้ว่าคุณเองเป็นที่ชื่นชอบและเป็นที่รักของคนอื่น และรู้ว่าคนอื่น ๆ คาดหวังอะไรจากตนเอง

2.2 การเป็นผู้มีความรัก ความเห็นใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แสดงความรักต่อบุคคลอื่นออกมาได้ในหลายรูปแบบ และมีความเข้าใจถึงสิ่งที่คนอื่นแสดงออกมาให้รับรู้ ทำให้เกิดทักษะการเข้าสังคมได้อย่างดี

2.3 การมีความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นภายในตนเอง เป็นการรับรู้ว่าคุณเองสำคัญ และมั่นใจว่าคุณเองสามารถทำได้และประสบความสำเร็จได้

2.4 การมีอิสรภาพในตนเอง การมีความเชื่อมั่นในความสามารถและเข้าใจในชีวิตความสามารถของตนเองและรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดตามมา

2.5 การเป็นผู้ที่มีความหวัง ศรัทธาและเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้องเป็นการเชื่อเรื่องความถูกต้อง ศรัทธาในศีลธรรม และปฏิบัติตามหลักในศาสนาที่ตนนับถือ

3. ความสามารถที่ฉันมี (I can) เป็นทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนอื่น มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความสามารถในการสื่อสาร

3.2 สามารถแก้ไขปัญหา

3.3 การสามารถในการควบคุมอารมณ์และผลึกต้นตอต่าง ๆ

3.4 ความสามารถในการประเมินอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้

3.5 การสร้างสัมพันธ์ภาพที่จริงใจเป็นสร้างสัมพันธ์ภาพที่จริงใจจากคนที่อยู่รอบข้าง

เพื่อสามารถขอความช่วยเหลือและแบ่งปันความรู้สึก เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน เป็นต้น

Goleman (1995) ได้สนใจศึกษาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตกับวัยผู้ใหญ่ และแบ่งความสามารถในการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเป็น 7 ด้านดังนี้

1. การมีแรงจูงใจในตนเอง

2. การยับยั้งในการเผชิญกับการแก้ไขปัญหา

3. การควบคุมแรงผลึกต้น

4. ความสามารถในการรอคอยการตอบสนอง

5. ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ทางลบได้

6. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

7. การมีความหวังในชีวิต

Klohn (1996) ได้กล่าวถึง การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตนั้น มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การมองโลกในแง่ดีด้วยความมั่นใจ (Confident Optimism) ได้แก่ ความสามารถที่จะมี ความสุขและความพึงพอใจกับความรู้สึกของการควบคุมและความรู้สึกถึงเป้าหมาย
2. การดำเนินการที่มีอิสระและมีประสิทธิผล (Autonomous and Productive Activity) ได้แก่ความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และความรู้สึกถึงอำนาจและการควบคุม สิ่งแวดล้อม
3. การหยั่งเห็นและความอบอุ่นเป็นมิตรระหว่างบุคคล (Interpersonal Insight and Warmth) ได้แก่ ความรู้สึกปลอดภัย การยอมรับตนเอง มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง รู้จักผู้อื่นและสภาพแวดล้อมของตนตามความเป็นจริง
4. การแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติ ระหว่างบุคคล และความสามารถที่จะมี ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับผู้อื่น และการเอาใจใส่ผู้อื่น ความสามารถที่จะใกล้ชิดและนับถือผู้อื่น

Haase (1997) ได้กล่าวถึงการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมี องค์ประกอบที่ปกป้องช่วยให้เด็กพัฒนาพลังสุขภาพจิต (Resilience) ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบภายใน เช่น ลักษณะของ อุนิสิสัยด้านพื้นฐานทางอารมณ์ เซาว์ปัญญา การมีอารมณ์ขัน ความสามารถในการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น และความสามารถในการควบคุมตัวเองจากภายใน ส่วนองค์ประกอบภายนอก เช่น ความผูกพันและความอบอุ่นในครอบครัว ซึ่งทำให้เด็กเห็นคุณค่าในตนเอง รู้สึกเป็นที่รัก และได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลใน ครอบครัวอย่างน้อยที่สุดคือ พ่อแม่

Tan (2006) ได้แบ่งการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. เป้าหมายในชีวิต
2. ความท้าทาย
3. ความมุ่งมั่นพยายาม
4. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
5. การจัดการอารมณ์ในภาวะตึงเครียด
6. ความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว
7. แรงสนับสนุนทางสังคม
8. ความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา

Fang et al. (2015) กล่าวว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตนั้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถของตนในการรับมือกับสิ่งคุกคาม
2. ความหวังและการมองโลกในแง่ดี
3. การรับมือกับสิ่งคุกคามในเชิงรุก
4. การสนับสนุนทางสังคม

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตของ กรมสุขภาพจิต (2563) มาใช้ในการศึกษา เนื่องจากมีการปรับให้ทันสมัย และเข้าใจง่ายกับคน

ไทยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ต้องกาศึกษาผลกระทบที่เกิดกับองค์การในประเทศไทยโดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1. การทนต่อแรงกดดัน หมายถึง การมีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ สามารถจัดการอารมณ์และความเครียดได้อย่างเหมาะสมสามารถควบคุมอารมณ์ภายในสถานการณ์ที่กดดันและความทุกข์ของตนเองได้

2. การมีกำลังใจ หมายถึงการมีความเชื่อมั่นและศรัทธาว่าสิ่งเลวร้ายย่อมผ่านพ้นไป สามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองและบุคคลรอบข้างตลอดจนสามารถแบ่งเบาความทุกข์และแบ่งปันความสุขให้แก่บุคคลในครอบครัวและบุคคลรอบข้างเพื่อสร้างกำลังใจ

3. การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค หมายถึง ความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเป็นผู้ที่ตระหนักถึงศักยภาพและความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาโดยการคิดเชิงบวกและมีความมุ่งมั่นในการต่อสู้หรือแก้ปัญหา รวมถึงแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือที่ปรึกษา

2.1.4. แนวทางในการพัฒนาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตนั้น เป็นโครงสร้างที่มีความซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ความทุกข์ยากลำบาก กับปัจจัยภายในบุคคล และปัจจัย ปกป้องจากภายนอก เป็นการพัฒนาความสามารถที่ทำให้บุคคลสามารถผ่านพ้นความยากลำบาก (Rutter, 1987 อ้างถึงใน สุภาวดี, 2551) ซึ่งไม่ได้เป็น ลักษณะประจำตัวที่บางคนมีหรือบางคนไม่มี การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตก็สามารถที่จะพัฒนาได้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ พฤติกรรม ความคิด และการกระทำ ที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ (Luthar and Zigler, 1991 อ้างถึงใน สุภาวดี, 2551) ทั้งนี้กล่าวได้ว่าความสามารถในการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเป็นรูปแบบลักษณะตามสภาวะ สามารถสร้างและพัฒนาได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ (Block and Kremen, 1996) ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้แนะแนวทางในการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตโดยใช้หลัก ดังนี้

1. การทำจิตใจให้สงบเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคที่เป็นเรื่องใหญ่ในชีวิตและมีความรู้สึกต่าง ๆ ที่รุนแรงจนควบคุมตัวเองไม่ได้สิ่งแรกจึงต้องพยายามตั้งสติอยู่ในที่เงียบ ๆ หรือหากคนพลอบใจหลังจากนั้นหาทางออกในการระบายความกดดันอย่างเหมาะสม เช่น การออกกำลังกาย

2. การปรับความคิดและจิตใจสงบลงทำให้คนเราคิดเรื่องที่เป็นเหตุเป็นผลได้มากขึ้นการปรับความคิดได้หลายวิธี เช่น ลองมองส่วนดีที่เหลืออยู่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกครอบครัวการปรับความคิดจะทำให้เรายอมรับว่ามีปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้น และมีกำลังใจที่จะต่อสู้ต่อไปแก้ไขอย่างตรงจุด

3. ปรับการกระทำเมื่ออารมณ์ความคิดกลับมาเป็นปกติและมีกำลังใจที่จะต่อสู้แล้ว ก็ต้องลงมือทำในสิ่งที่คิดไว้เพื่อแก้ปัญหา/อุปสรรค เปลี่ยนจากคนที่เก็บปัญหาเป็นคนเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสด้วยการเจริญสติ และวางแผนชีวิตให้มีเส้นที่ชัดเจนเพื่อให้ชีวิตมีธง และดำเนินชีวิตต่อไปได้

4. การปรับเป้าหมายปัญหาที่หนักหนา อาจจะทำให้เราทำตามความต้องการไม่ได้ ต้องยืดหยุ่น ปรับเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

5. มีความเชื่อ ความศรัทธา และมีความหวัง เช่น เชื่อว่าชีวิตมีขึ้นและลงวันนี้มีปัญหา มากมายหากอดทน และพยายามแก้ไขก็ต้องดีขึ้นจะทำให้ใจเย็น และมีสติขึ้น

6. การผูกมิตร หรือให้ความช่วยเหลือคนอื่นเท่าที่ทำได้ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อเรา เผชิญกับปัญหาบางอย่างที่เกินจะรับมือได้ซึ่งบางคนอาจจะคิดเกรงใจไม่ยอมรับกวน และ แก้ปัญหาอยู่คนเดียวจะต้องขอความช่วยเหลือ คนในครอบครัวถือเป็นมิตรที่ดี และเข้าใจเรามากที่สุด มีอะไรก็ขอให้คุยกันในครอบครัว

American Psychology Association (2002) ได้แนะแนวทางการเพิ่มการฟื้นฟูพลังใจ ในภาวะวิกฤต ดังนี้

1. สร้างเครือข่าย การที่มีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในครอบครัวเพื่อนและคนอื่น เป็นสิ่งสำคัญ การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลที่ห่วงใยและพร้อมที่จะรับฟัง ช่วยให้ความยืดหยุ่นทางอารมณ์แข็งแรงขึ้น บางคนพบว่าการอยู่ในกลุ่มชุมชนที่กระตือรือร้น องค์การที่มีศรัทธาเป็นที่ตั้งหรือกลุ่มพื้นเมืองอื่น ๆ ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยฟื้นฟูความหวัง ได้นอกจากนี้การช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเขาต้องการก็เป็นผลดีต่อผู้ช่วยเหลืออีกด้วย
2. หลีกเลี่ยงการมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นผ่านพ้นไปได้ยากมนุษย์ไม่สามารถเปลี่ยน ความจริงที่ว่าเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นได้เกิดขึ้นแต่สามารถเปลี่ยนการประเมินและการ ตอบสนองต่อปัญหานั้นได้ ลองปรับมุมมองให้ไกลกว่าปัจจุบันว่าเหตุการณ์นี้อาจจะดีขึ้นได้และ สังเกตว่าการปรับแบบใดที่อาจทำให้รู้สึกดีขึ้นเมื่อพบกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก
3. ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การยอมรับเหตุการณ์ที่ไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนได้
4. สร้างเป้าหมายที่สมเหตุสมผล การทำบางสิ่งบางอย่างตามปกติจะช่วยได้เราเคลื่อนที่ ไปยังทิศทางที่เราต้องการจะไป
5. จัดการสถานการณ์ที่ทุกข์ยากให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แทนที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาและ ความเครียดโดยหวังว่ามันจะผ่านไปเอง
6. หาโอกาสสำหรับการค้นพบตนเอง ผู้คนมักจะเรียนรู้บางอย่างเกี่ยวกับตนเองและ อาจพบว่าตนเองได้เติบโตขึ้นมาด้วยผลของการต่อสู้กับความสูญเสีย มีการสร้างจิตวิญญาณ และเพิ่ม คุณค่าของชีวิต
7. การเพิ่มความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะแก้ไขปัญหาและเชื่อในสัญชาตญาณ ของตนจะช่วยให้ความยืดหยุ่นทางอารมณ์เกิดขึ้นได้
8. มองสิ่งต่าง ๆ ในภาพรวม ถึงแม้จะพบกับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดในบริบท ที่กว้างขึ้น และรักษามุมมองในระยะยาวไว้
9. มีความหวัง ทศนคติทางบวกจะช่วยให้เราคาดหวังว่าสิ่งที่ดีจะเกิดขึ้นในชีวิต จินตนาการถึงสิ่งที่ต้องการแทนที่จะกังวลกับสิ่งที่กลัว
10. ให้ความใส่ใจกับความต้องการและความรู้สึกของตนเข้าร่วมกิจกรรมที่ชอบผ่อนคลายความเครียด ออกกำลังกายเป็นประจำ การดูแลตนเองจะช่วยคิดให้ร่างกายพร้อมที่จะรับมือกับ สถานการณ์ที่ต้องการความยืดหยุ่นทางอารมณ์

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตนั้น ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับระดับของวัยเพราะวัยผู้ใหญ่และวัยเด็กมีระดับของมุมมองโลกและชีวิตต่างกัน การรับมือกับภาวะวิกฤตจึงต่างกัน อีกทั้งปัจจัยสิ่งแวดล้อมบุคคลที่เกี่ยวข้องก็แตกต่างกัน สำหรับวัยเด็ก ครู เพื่อน มีอิทธิพล เช่นเดียวกับ พ่อ แม่ ในขณะที่วัยผู้ใหญ่ สิ่งแวดล้อมบุคคล คือ บุคคลที่อยู่ใกล้ชิด หรือให้ความสำคัญเชื่อใจหรือศรัทธา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แนวคิดที่เป็นจุดร่วมและสามารถนำมาพัฒนาการเสริมสร้างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตได้ กรมสุขภาพจิต (2563) นำเสนอเทคนิค 4 ปรับ 3 เต็ม ซึ่งได้นำมาเป็นกรอบในการนำเสนอ เป็นการสร้างวัคซีนเพื่อเสริมสร้างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตดังนี้

4 ปรับ 3 เต็ม เป็นเทคนิค ที่นำมาใช้ในการจัดการกับปัญหา อยู่ในแนวคิดองค์ประกอบที่ 3 ของ การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต คือ I can หรือ ฉันทำได้

ในสถานการณ์วิกฤต คนเรามักจะมีความรู้สึกต่าง ๆ รุนแรงจนไม่สามารถใช้วิธีการปรับตัวปรับใจทำตามปกติได้ จึงจำเป็นต้องใช้หลักการปรับตัวในลักษณะ “4 ปรับ 3 เต็ม”

4 ปรับ คือ ปรับอารมณ์ ปรับความคิด ปรับการกระทำ ปรับเป้าหมาย

3 เต็ม คือ เต็มศรัทธา เต็มมิตร เต็มจิตใจให้กว้าง

การใช้เทคนิค 4 ปรับ 3 เต็ม ในสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางพร้อมยกตัวอย่างประกอบ ในการเสริมพลังสุขภาพจิตเพื่อรับมือกับภาวะวิกฤตในด้านต่าง ๆ ดังนี้

วิธีเสริมพลังสุขภาพจิตสู่ภาวะวิกฤต

ปรับ 4 ได้แก่

- ปรับอารมณ์ – ไม่โกรธแค้น ไม่ใช้อารมณ์แก้ปัญหา
- ปรับความคิด – มองเห็นด้านดี สังคมตื่นตัวใฝ่สันติใช้เหตุผลข้อเท็จจริง เป็นการเปิดใจ ปรับเปลี่ยนมุมมองต่อคนและสังคมรอบตัว เพราะทุกคนต่างมีเหตุผลของตนเองทั้งนั้น
- ปรับการกระทำ – ติดตามข่าวสารเลือกวิธีสื่อสารและแสดงความห่วงใยในเหตุการณ์ที่เหมาะสม ไม่ใช้ความรุนแรงต่อกัน เมื่อเจอคนที่มีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน
- ปรับเป้าหมาย – มองความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องธรรมดา โดยทุกฝ่ายต่างก็มีความคิดเป็นของตัวเอง

เต็ม 3 ได้แก่

- เต็มศรัทธา เชื่อมั่นว่าบ้านเมืองกำลังจะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
- เต็มมิตร พุดคุยกับคนที่ไว้ใจได้เพื่อหาทางออก
- เต็มจิตใจให้กว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำให้เรามีข้อมูลที่เพิ่มขึ้น มองอะไรได้รอบด้านขึ้น

เสริมพลังสุขภาพจิตสู่วิกฤตเศรษฐกิจ

ปรับ 4 ได้แก่

- ปรับอารมณ์ – ไม่ท้อแท้สิ้นหวัง
- ปรับความคิด – มองด้านดี คือช่วยให้เราประหยัด
- ปรับการกระทำ – ลดรายจ่าย หาทางเพิ่มรายได้

- ปรับเป้าหมาย – ไม่ฟังเพื่อมีความสุขอย่างพอเพียง

เติม 3 ได้แก่

- เต็มศรัทธา – เศรษฐกิจย่อมมีขึ้นมีลง
 - เต็มมิตร – ปรึกษาคนในครอบครัว
 - เต็มจิตใจให้กว้าง – คนอื่นก็ลำบากเช่นกัน บางคนลำบากมากกว่าเรา
- เสริมพลังสุขภาพจิตสู่วิกฤตชีวิต/ครอบครัว

ปรับ 4 ได้แก่

- ปรับอารมณ์ – ไมโกรธเกลียด ให้อภัยกัน
- ปรับความคิด – ค้นหาข้อดีของอีกฝ่าย
- ปรับการกระทำ – กล่าวคำขอโทษ/แสดงความหวังใย
- ปรับเป้าหมาย – ปรับเป้าหมายส่วนตัวให้เข้ากับครอบครัว

เติม 3 ได้แก่

- เต็มศรัทธา – ชีวิตย่อมมีอุปสรรคเป็นธรรมดา ดูแลซึ่งกันและกันให้ดีที่สุด
- เต็มมิตร – ขอคำแนะนำจากญาติผู้ใหญ่
- เต็มจิตใจให้กว้าง – อีกฝ่ายก็มีปัญหาและเหตุผลของเขาเองที่ต้องเข้าใจและเรียนรู้

Troy and Mauss (2011) กล่าวว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอาจเกิดขึ้นได้เมื่ออารมณ์ทางลบถูกจัดการให้ลดลงไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ทั้งการเลือกใส่ใจสถานการณ์และการประเมินสถานการณ์ใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยป้องกันการเกิดผลทางลบจากความเครียด บุคคลที่มีความสามารถในการใช้กลวิธีการควบคุมการรับรู้อารมณ์ของตนได้หลายแบบเมื่อพบกับความเครียดจะสามารถจัดการความรุนแรงของอารมณ์ทางลบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตของบุคคลจะต้องอาศัยปัจจัยภายในตน ได้แก่ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การปรับมุมมอง ทศนคติในทางบวก และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม แสดงความรักความห่วงใยต่อคนรอบข้างผ่านคำพูดหรือการกระทำ สามารถแบ่งเบาความรู้สึกไม่สบายใจและความทุกข์จากคนอื่น มีความภาคภูมิใจและตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง สามารถแยกแยะสิ่งที่ถูกกับสิ่งที่ผิด และมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการแก้ไขปัญหาคือความทุกข์ มีความสามารถเจรจากับผู้อื่นและความพยายามอยู่กับปัญหาจนกว่าจะได้รับการแก้ไข ถ้ายทอดความรู้สึกของตนเองได้ และประเมินสภาพหรือขอบเขตของปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ สามารถควบคุมอารมณ์และความรุนแรง

2.1.5. ลักษณะคุณสมบัติของบุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

เยวานานู (2550) กล่าวว่า ลักษณะบุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตหรือความหยุ่นตัวในภาวะวิกฤตต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการเผชิญหรือเอาชนะความทุกข์ยากมาบ้างแล้ว
2. มีมุมมองทางบวก มองส่วนที่เป็นประโยชน์ ส่วนที่ดีที่เหลืออยู่
3. มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ สามารถเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต

4. เข้าใจตัวเอง รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตัวเอง ควบคุมอารมณ์และความคิดของตัวเองได้
5. รู้จักสร้างพลังใจให้ตัวเอง ล้มแล้วลุกได้
6. มีทักษะในการสื่อสาร ต่อรอง ขอความช่วยเหลือ
7. มีทักษะในการจัดการปัญหา พยายามหาทางออกที่ดีที่สุด
8. มีสัมพันธภาพที่ดีและราบรื่นกับคนใกล้ชิด มีบุคคลเป็นที่ปรึกษา
9. มีอารมณ์ขัน

กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวว่า คนที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตจึงเป็นคนที่ไม่มีดีโดยดี พายเมื่อเกิดปัญหา เป็นคนที่สามารถสงบจิตใจ จัดการ กับอารมณ์ที่พลุ่งพล่านระงับความวุ่นวาย คอยคิดแก้ปัญหาอย่างสุขุมรอบคอบไม่คิดร้าย ไปกว่าที่เป็นจริง แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ได้หมายถึงการเป็นคนเย็นชา ไม่ใช่คนที่คิดแบบอู้งานเปรี้ยวมะนาวหวานและไม่ได้หมายถึงการเป็นคนขี้แข็งจนไม่แสดงออกถึงความเสียใจ และปฏิเสธการช่วยเหลือจากคนอื่น ตรงกันข้าม การที่สามารถเข้าหาและขอรับคำแนะนำ การช่วยเหลือจากผู้อื่นได้นับเป็นส่วนสำคัญของพลังสุขภาพจิต

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าลักษณะบุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเป็นบุคคลที่มีสติ ใช้หลักคิดแบบมีเหตุมีผล ควบคุมอารมณ์ได้ดี มองปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่บวก มีทักษะในการจัดการปัญหา พยายามหาทางออกที่ดีที่สุด หากไม่เป็นตามที่คาดหวังก็พร้อมที่จะให้กำลังใจตนเองเพื่อกลับมาสู้กับปัญหาอีกครั้ง

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝังตรึงในงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน

การฝังตรึงในงานสามารถอธิบายภาพกว้างถึงกลุ่มที่มีอิทธิพลบนการคงอยู่ของพนักงานทั้งนี้แนวคิดจากงานวิจัยที่ช่วยสร้างความเข้าใจโครงสร้างหลักของการฝังตรึงในงาน 2 แนวคิด ได้แก่ 1) การทดสอบภาพการฝังลึก (Embedded Figures Test) ของ Witkin et al. (1962 อ้างถึงใน นิลเนตร, 2552) ภาพการฝังลึกเป็นภาพที่ใช้ในการทดสอบเชิงจิตวิทยาภาพจะถูกฝังลึกในพื้นที่ การฝังลึกของภาพจะยึดติดหรือเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในหลายวิธีเป็นเครือข่ายของแรงและการเชื่อมต่อ ซึ่งการติดนี้อาจหลวมหรือแข็งแรงขึ้น กับหลายปัจจัย ถ้าฝังลึกก็จะมีหลายปัจจัยที่แข็งแรงและใกล้ชิด ในทางตรงข้ามก็จะอ่อน 2) ทฤษฎีสนามพลัง (Field Theory) ของ Lewin (1951) เสนอว่า คนมีช่วงชีวิตการรับรู้ที่เข้าใจชีวิตของตนเองและความเชื่อมโยงที่ติดต่อกับบุคคลอื่น ซึ่งความเชื่อมโยงอาจน้อย - มาก หรือ ใกล้ - ห่าง ตามที่ Mitchell, et al. (2001) ให้ความหมายว่า การฝังตรึงในงาน เป็นความเชื่อมโยงของครอบครัวในสังคมทางด้านจิตใจ และเชื่อมโยงทางด้านการเงินทั้งภายในงานและภายนอกงาน โดยเฉพาะเพื่อนและกลุ่ม

Mitchell et al. (2001) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่พนักงานยังสมัครใจทำงานเดิมของตนต่อไป หรือเรียกว่า ความฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) จากการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานเดิมของตนนั้นยังมีความพึงพอใจในงานเดิมอยู่ พนักงานที่ลาออกจากงานไม่ได้หางานอื่นไว้ก่อนการลาออก และลาออกจากงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน ซึ่งแนวคิดเรื่องความฝังตรึงในงานนี้จะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้

พนักงานลาออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การหรืองาน (On-the-Job Factors)
2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน หรือเรียกว่าปัจจัยด้านชุมชน (Off-the-Job Factors)

ซึ่งแต่ละปัจจัยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความลงตัว (Fit) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์การ และสภาพแวดล้อมโดยรอบ

ตัวอย่างของความลงตัวในองค์การ (Fit to Organization) เช่น

- การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์การ
- ความชอบในเพื่อนร่วมงาน
- การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่
- ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น
- ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ
- การมีอำนาจในการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความเข้ากันได้กับองค์การ
- องค์การมองเห็นคุณค่าของตัวเอง

ตัวอย่างของความลงตัวในชุมชน (Fit to Community) เช่น

- ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย
- ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครบครันเดียวกัน
- ความรักในสถานที่พักอาศัย
- ความรู้สึกที่ชุมชนเป็นเหมือนบ้านของตนเอง
- การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย

2.2 พันธะ (Links) หมายถึง การที่พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ครอบคลุม ชุมชน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ตัวอย่างของพันธะในองค์การ (Links to Organization) ได้แก่

- การเป็นสมาชิกในคณะทำงานหรือกรรมการหลายคณะ
- การเป็นผู้บริหารชุดปัจจุบัน
- การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน
- การมีเพื่อนร่วมงานที่ตนเองศรัทธา
- ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
- ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ

ตัวอย่างของพันธะในชุมชน (Links to Community) ได้แก่

- การมีครอบครัวและญาติอยู่ในชุมชน
- การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว
- การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน

- การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน

2.3 สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง พนักงานที่รู้สึกว่าจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงาน

ตัวอย่างของสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice) ได้แก่

- ความรู้สึกมั่นคงจากการทำงานให้แก่องค์การ
- การมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม
- ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ
- ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากองค์กร
- การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง
- การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ความเสียดายสวัสดิการต่าง ๆ ในปัจจุบัน
- การได้รับการยอมรับในสังคมจากหน้าที่การงานในปัจจุบัน
- การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน

ตัวอย่างของสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community-Related Sacrifice) ได้แก่

- การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย
- การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน
- สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ
- ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก

ต่อมา Holtom and O'neill (2004) นำเสนองานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรการฝังตรึงในงาน เป็นเรื่องแรกคือ Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan เป็นวิจัยประเภทเชิงประจักษ์ที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงพยาบาล พบว่าความฝังตรึงในงานเป็นโครงสร้างใหม่ที่ได้รับการพัฒนาที่มีเนื้อหาครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่าการวัดความพึงพอใจในงานหรือความผูกพัน ความฝังตรึงในงานมุ่งการรักษาพนักงาน แตกต่างจากโมเดลแบบเดิมที่เน้นการลาออกของพนักงาน ดังนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญของการฝังตรึงในงานคือการรักษาคนไว้ในองค์กร แนวคิดนี้มาอธิบายถึงการฝังตรึงในงานว่าหมายถึง สิ่งที่มีลักษณะเหมือนตาข่ายหรือใยแมงมุมที่โยงใยบุคคลให้มาติดบ่วง คนที่มีการฝังตรึงสูงหรือยาวนานจะมีความเชื่อมโยงที่ใกล้ชิดมากมาย (ถ้ามีการฝังตรึงในระดับต่ำก็มีความแตกต่างกัน) ยิ่งไปกว่านั้นองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ อาจมีหลากหลายที่มีวิธีที่แตกต่างกันในการฝังตรึงในงาน

พนักงานที่รู้สึกว่าจะตนเองมีความเหมาะสมกับงาน องค์กร และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ครอบครัว ชุมชน และรู้สึกว่าจะตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงานจะมีความฝังตรึงในงานและต้องการทำงานให้องค์การต่อไปมากกว่าพนักงานคิดว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงาน องค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กร ชุมชน และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งไม่คิดว่าตนเองจะต้องสูญเสียสิ่งใดไปหากลาออกจากงาน

2.2.2 ความหมายของการฝังตริงในงาน

จากการทบทวนเอกสารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝังตริงในงานไว้ ดังนี้

ณัฐพร (2556) ให้ความหมายของการฝังตริงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรมุ่งรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

สุภาพร และ เกวลิน (2562) ให้ความหมายของการฝังตริงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน โดยการเชื่อมโยง โยงใยกัน เหมือนตาข่าย โดยมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ซึ่งองค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญในการรักษาคน

Mitchell et al. (2001) ให้ความหมายของการฝังตริงในงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์กร มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งได้แก่ องค์กร และมิติที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งได้แก่ ชุมชน โดยในแง่มุมมองขององค์กรและชุมชนที่มีความสำคัญต่อพนักงาน

Ramesh (2007) ได้ให้ความหมายการฝังตริงในงาน หมายถึง ผลรวมของบุคคล ในการฝังตริงในงานเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กรและความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมหรือชุมชน

จากความหมายของการฝังตริงในงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป ความหมายของการฝังตริงในงานว่าหมายถึง การที่พนักงานหรือคนในองค์กรมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร และสังคม/ชุมชน โดยการเชื่อมโยงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งโยงใยกันเหมือนตาข่าย โดยมีอิทธิพลต่อความคิดในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และไม่ยอมออกจากองค์กรนั้นหากสภาวะการเชื่อมโยงยังคงเป็นเหมือนเดิม

2.2.3 องค์ประกอบของการฝังตริงในงาน

จากการทบทวนเอกสารได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการฝังตริงในงานไว้ ดังนี้ Mitchell et al. (2001) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบหลักประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กรหรืองาน (On-the-Job Factors)
2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับองค์กรหรืองาน หรือเรียกว่าปัจจัยด้านชุมชน (Off-the-Job Factors)

ซึ่งแต่ละปัจจัยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความลงตัว (Fit) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบ

2) พันธะ (Links) หมายถึง การที่พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ครอบครัว ชุมชน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3) สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงาน

ตารางที่ 2 – 1 ตารางสรุปมิติทฤษฎีการฝังตรึงในงาน Mitchell, et al. (2001 อ้างถึงใน เกวลิน และ คณะ,2561)

มิติ	องค์กร (Organization)	ชุมชน (Community)
ความลงตัว (Fit)	ความเข้ากันได้หรือความพอดีในความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร (Fit-Organization)	ความเข้ากันได้หรือความพอดีในความรู้สึกของพนักงานต่อชุมชนและสังคม (Fit- Community)
ความเชื่อมโยง (Link)	ความสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อเพื่อร่วมงานและบุคคลอื่นในองค์กร (Link-Organization)	อิทธิพลของครอบครัว สถาบันทางสังคมและชุมชนที่อาศัยอยู่ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ (Link- Community)
สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice)	สิ่งที่ต้องสูญเสียหากลาออกจากองค์กร (Sacrifice-Organization)	สิ่งที่ต้องสูญเสียหากต้องห่างจากชุมชน (Sacrifice- Community)

นอกจากนี้ยังมีผู้วิจัยหลายท่านได้ทำวิจัยในตัวแปร การฝังตรึงในงานแล้วก็ใช้องค์ประกอบเช่นเดียวกับของ Mitchell, et al. (2001) เพียงอาจเปลี่ยนชื่อหัวข้อย่อยตามที่คุณวิจัยจะนิยามขึ้นมา แต่โดยความหมายที่อธิบายก็จะใกล้เคียงกันเช่น

สลักจิต (2556) ได้แบ่งองค์ประกอบของการฝังตรึงในงานเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ด้านองค์กรหรืองาน ซึ่งมีด้านย่อยได้แก่

- องค์กรกับความเชื่อมโยง
- องค์กรกับความลงตัว
- องค์กรกับการยอมสละ

2. ด้านชุมชน ซึ่งมีด้านย่อยได้แก่

- ชุมชนกับความเชื่อมโยง
- ชุมชนกับความลงตัว
- ชุมชนกับการยอมสละ

ณัฐพร (2556) ได้นำเสนอลักษณะของการฝังตรึงในงานโดยใช้แนวคิดของ Mitchell, et al. (2001) ออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ขอบเขตที่งานและสังคมหรือชุมชนมีความใกล้เคียงกับหรือความเหมาะสม สอดคล้อง (Fit) กับมุมมองด้านต่าง ๆ ในชีวิต 2) ความง่ายต่อความสูญเสียสิ่งที่เชื่อมโยงไป เป็นสิ่งที่พนักงานจะสูญเสียเมื่อเขาออกจากงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านกายภาพ เช่น ต้องมีการสูญเสียบางสิ่งในการย้ายเมืองหรือย้ายบ้าน และ 3) ขอบเขตของพนักงานที่มีความเชื่อมโยง (Link) ไปยังบุคคลหรือกิจกรรมอื่น ดังนั้น ทั้ง 3 มิติดังกล่าวเรียกว่ามิติความเหมาะสมสอดคล้อง (Fit) มิติความสูญเสีย (Sacrifice) และมิติความเชื่อมโยง (Links) มิติดังกล่าวสามารถอธิบายในรายละเอียดเพิ่มขึ้น ได้ ดังนี้

1. มิติความเหมาะสมสอดคล้อง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความเข้ากันได้หรือความสบายใจระหว่างองค์การและเป้าหมายของพนักงาน ได้แก่ ความเข้ากันได้ระหว่างคุณค่าของพนักงาน เป้าหมายทางอาชีพ และการวางแผนสำหรับอนาคตของพนักงานกับวัฒนธรรมขององค์การ และเข้ากันได้กับลักษณะของพนักงาน เช่น ความรู้ในงาน ทักษะและความสามารถ เป็นต้น พนักงานจะพิจารณาถึงความเหมาะสมสอดคล้องของตนเองกับองค์การและสังคมแวดล้อม ความเหมาะสมสอดคล้องยิ่งมากเท่าไรพนักงานจะรู้สึกยึดติดกับงานและองค์การมากขึ้น เท่านั้น

2. มิติความสูญเสีย หมายถึง การรับรู้ถึงค่าของวัตถุกายภาพหรือผลประโยชน์ทางจิตใจที่พนักงานจะต้องสูญเสียไปเมื่อออกจากงาน ยกตัวอย่างเช่น การออกจากองค์การจะต้องสูญเสียสัญญาบางอย่าง เช่น สูญเสียเพื่อนร่วมงานที่ดี สูญเสียโครงการที่น่าสนใจหรือผลตอบแทนต่าง ๆ การมีวันพักผ่อน เป็นต้น พนักงานที่รับรู้ว่ามีค่าสูญเสียเมื่อออกจากงานมากเท่าไร การออกจากการเป็นพนักงานขององค์การจะเป็นไปได้ยากมากขึ้น

3. มิติความเชื่อมโยง หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างบุคคล และองค์การหรือบุคคลอื่น การฝังตรึงแสดงให้เห็นถึงสายใยที่พันเกี่ยวกันของพนักงานและครอบครัว ทั้งด้านจิตใจ และการเงินที่โยงใยทั้ง ภายในกลุ่มงานและภายนอกงานรวมทั้ง กลุ่มสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่ ปัจจัยความเชื่อมโยงยังมีมากขึ้น ระหว่างบุคคลและเครือข่ายโยงแมงมุม แสดงว่าพนักงานมีความผูกพันต่องานและองค์การมากยิ่งขึ้น

Holtom and O'Neill (2004 อ้างถึงใน ญัฐาพร, 2556) ได้นำเสนอลักษณะของการฝังตรึงในงานตาม ตารางที่ 2 – 2

ตารางที่ 2 – 2 ตารางลักษณะของการฝังตรึงในงานของ Holtom and O'Neill (2004 อ้างถึงใน ญัฐาพร, 2556)

มิติ	องค์การ	สังคม/ชุมชน
ความเหมาะสมสอดคล้อง (Fit)	ความเหมาะสมสอดคล้องกับองค์การ	ความเหมาะสมสอดคล้องกับสังคม/ชุมชน
ความสูญเสีย (Sacrifice)	ความสูญเสียกับองค์การ	ความสูญเสียกับสังคม/ชุมชน
ความเชื่อมโยง (Link)	ความเชื่อมโยงกับองค์การ	ความเชื่อมโยงกับสังคม/ชุมชน

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการฝังตรึงในงาน ของ Mitchell, et al. (2001 อ้างถึงใน เกวลิน และคณะ, 2561) มาใช้ในการศึกษา เนื่องจาก มีรายละเอียดแต่ละด้านชัดเจน และปรับเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้

1. ความลงตัวกับองค์การ (Fit-Organization) หมายถึง ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานที่มีต่อมุมมองด้านต่าง ๆ ในชีวิต และกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบระหว่างตนเองกับองค์การ ที่เกี่ยวข้องภายในงาน เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล คุณค่าในตัวพนักงาน เป้าหมายในชีวิต และวัฒนธรรม ยิ่งมีความลงตัวมากเท่าไร พนักงานยิ่งรู้สึกยึดติดกับงานและองค์การมากขึ้นเท่านั้น ได้แก่ ทักษะ

ของพนักงานในมุมมองด้านความเข้ากันได้ของตัวพนักงานกับองค์กร เช่น เป้าหมายในเส้นทางอาชีพ ตารางเวลาการทำงาน ปัจจัยที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน เช่น ความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรและความต้องการของงาน

2. ความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community) หมายถึง ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานที่มีต่อมุมมองด้านต่าง ๆ ในชีวิต และกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบระหว่างตนเองกับชุมชนโดยรอบ เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล คุณค่าในตัวพนักงาน เป้าหมายในชีวิต และวัฒนธรรม ยิ่งมีความลงตัวมากเท่าไร พนักงานยิ่งรู้สึกยึดติดกับงานและองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ได้แก่ สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ สภาพอากาศ สถานที่พักอาศัย ความเชื่อทางศาสนา และมุมมองทางการเมืองของชุมชนที่สอดคล้องและเข้ากันได้กับทัศนคติส่วนตัวของพนักงาน

3. ความเชื่อมโยงกับองค์กร (Link-Organization) หมายถึง ระดับความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้นั้นกับบุคคลอื่น ในมิติที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในงาน โดยหากบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากเพียงใด ก็จะก่อให้เกิดความพึงตรงมากตามไปด้วย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การเป็นสมาชิกหรือผู้บริหาร ในขณะทำงานหรือกรรมการ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน การสังกัดเป็นสมาชิกชมรมในองค์กร ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยกแก่การลาออก

4. ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community) หมายถึง ระดับความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้นั้นกับบุคคลอื่น ในมิติที่เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกงานหรือชุมชน โดยหากบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากเพียงใด ก็จะก่อให้เกิดความพึงตรงมากตามไปด้วย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับคนในชุมชนที่อยู่อาศัย ครอบครัว ญาติ มิตรสหาย การเป็นสมาชิกในกลุ่มชุมชนหรือกลุ่มสังคมอื่น ๆ ทำให้ยกแก่การย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยหรือถิ่นฐาน และแน่นอนว่าการอาศัยในชุมชนเดิมย่อมส่งผลต่อการอยู่ในงานเดิมเช่นกัน

5. สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร (Sacrifice-Organization) หมายถึง การคำนึงถึงสิ่งที่จะต้องสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากงาน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรมที่มีค่าในทางวัตถุ หรือนามธรรมที่มีค่าทางจิตใจก็ได้ หากสิ่งที่ต้องสละหรือสูญเสียมีมากเท่าไร การลาออกของพนักงานจะเป็นไปได้ยากมากขึ้นเท่านั้น ได้แก่ การสูญเสียสวัสดิการบำนาญหรือบำนาญ มิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความน่าสนใจของงาน ผลตอบแทนทางการเงิน ความมั่นคงในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการยอมรับในสังคมจากหน้าที่การงานในปัจจุบัน

6. สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน (Sacrifice-Community) หมายถึง การคำนึงถึงสิ่งที่จะต้องสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากงาน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรมที่มีค่าในทางวัตถุ หรือนามธรรมที่มีค่าทางจิตใจก็ได้ หากสิ่งที่ต้องสละหรือสูญเสียมีมากเท่าไร การลาออกของพนักงานจะเป็นไปได้ยากมากขึ้นเท่านั้น ได้แก่ การเป็นสมาชิกของกลุ่มขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ความสะดวกสบายจากสิ่งอำนวยความสะดวกภายในชุมชน ความเคารพนับถือจากผู้อื่นในชุมชน

2.2.4 แนวทางการพัฒนาการฝังตรึงในงาน

จากการทบทวนเอกสารได้มีนักวิชาการเสนอแนวทางการพัฒนาการฝังตรึงในงานไว้ ดังนี้ สุภาพร และ เกวลิน (2562) ได้ให้คำแนะนำในการเพิ่มระดับการฝังตรึงในงานไว้ ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการฝังตรึงในงานทั้งด้านองค์กรและด้าน ชุมชน ด้วยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างการฝังตรึงในงานกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น มีนโยบาย สวัสดิการ แยกสำหรับพนักงานเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่มีสถานภาพโสด เช่น มีสวัสดิการสำหรับ การเดินทางไป ท่องเที่ยวต่างประเทศฟรีหรือในราคาพิเศษ หรือสวัสดิการให้วันลาในการ เดินทางไปท่องเที่ยวหรือ กลับภูมิลำเนาต่างจังหวัด เพิ่มขึ้นปีละ 3 วัน เพราะพนักงานที่มี สถานภาพโสดจะให้ความสำคัญกับ งานหรือองค์กรที่มีความยืดหยุ่นเรื่องตารางเวลา ส่วน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเน้นให้สวัสดิการ ที่เกี่ยวเนื่องหรือเชื่อมโยงกับครอบครัว

2. จัดให้มีการมอบรางวัลหรือเข็มที่ระลึก เพื่อยกย่องพนักงานที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปีทุก ๆ ปี เพื่อให้พนักงานที่ทำงานกับองค์กรในระยะยาวรู้สึกภูมิใจ ที่องค์กรเห็น คุณค่าเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานภายในองค์กร

3. องค์กรควรมีนโยบายในการจัดสรรหรือโอนย้ายพนักงานไปอยู่ในสาขาที่ใกล้ ภูมิลำเนาและครอบครัว เพื่อลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางจากที่พักไปที่ทำงาน เพื่อให้ พนักงานเกิดการสูญเสียเมื่อต้องออกจากงาน ส่งผลให้ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4. จัดให้มีการฝึกอบรมหัวหน้างานในแต่ละสาขาอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นผู้จูงใจให้ พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

เสกสรร (2550) ได้ให้คำแนะนำในการเพิ่มระดับการฝังตรึงในงาน ต้องยึด 5 หลักดังนี้

1. องค์กรควรยึดหลักความเสมอภาค องค์กรควรให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความ เท่าเทียมกัน ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไป เพราะอาจเกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้

2. หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กรเพื่อใช้ใน ประโยชน์ส่วนตัว

3. หลักการแรงจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะต้องตรงความต้องการของ พนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้พนักงานนั้นจะต้องมีแนวโน้มที่จะจูงใจให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งจะ ปฏิบัติงานเพื่อความเต็มใจเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงาน เอง

4. หลักความตอบสนอง หมายถึง สิ่งที่องค์กรจะมอบผลประโยชน์ให้กับพนักงาน ต้องมี ความเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย และเกื้อกูลให้แก่พนักงาน

5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การให้ประโยชน์แก่พนักงานแล้ว จะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ ที่องค์กรและพนักงานควรจะได้รับนั้นต้องดีที่สุด มีความรวดเร็ว และมีการลงทุนน้อย

จากแนวทางการพัฒนาการฝังตรึงในงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการเพิ่มระดับการฝัง ตรึงให้กับพนักงานในองค์กร ต้องยึดหลักการตอบสนองความพึงพอใจทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องในการ ทำงานในองค์กรและในส่วนของสิ่งแวดล้อมนอกงาน เช่น ส่วนของครอบครัว ชุมชนที่พักอาศัยด้วย สร้างความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรและ สิ่งแวดล้อมนอกงาน สุดท้ายส่งเสริม หรือให้สวัสดิการที่เกี่ยวข้องในการทำงานหรือในส่วนนอกงานทำให้พนักงานรู้สึกไม่อยากจะสูญเสียสิ่งที่ เคยได้หากเกิดการย้ายงาน

2.3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

Wagnild and Young (1990) ได้มีการศึกษาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตของผู้หญิงที่มีการสูญเสียครั้งสำคัญในชีวิต โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการอธิบายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกคุณลักษณะของผู้หญิงที่สามารถปรับตัวในการสูญเสียครั้งสำคัญในชีวิต โดย ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน มีอายุระหว่าง 67-92 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเป็นกลุ่มคุณลักษณะส่วนบุคคล กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับของการทำกิจกรรม การงาน การตอบสนอง ทักษะในการคิด การตอบสนองทางบวก ต่อผู้อื่นการทำให้สงบมีความสมดุลความยืดหยุ่น ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองว่าชีวิตมีความหมาย และการดำรงอยู่โดยพึ่งตนเองได้ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ครอบครัว เช่น ผู้ใหญ่ที่คอยดูแลเอาใจใส่สภาพแวดล้อมที่ให้กำลังใจและความอบอุ่น และสามารถไว้วางใจได้ และการสนับสนุนจากชุมชน

Grotbreg (1995) ได้ทำการศึกษาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตพบว่า มีความรู้สึกปลอดภัย รู้สึกเป็นที่รักและได้รับการยอมรับมีความเข้าใจในกฎระเบียบโครงสร้างในบริบทต่าง ๆ และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความกล้าคิดกล้าแสดงออก สามารถแก้ไขปัญหาคือได้โดย การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อม มีความสนใจอารมณ์ความรู้สึกของครอบครัว แสดงความรักความห่วงใยต่อครอบครัวผ่านคำพูดหรือการกระทำรวมถึงต้องการแบ่งเบาความรู้สึกไม่สบายใจและความทุกข์จากคนอื่นรับผิดชอบต่อกิจกรรมและการกระทำของตนเอง มีความภาคภูมิใจและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองสามารถแยกแยะสิ่งที่ถูกกับสิ่งที่ผิด และมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการแก้ไขปัญหาหรือความทุกข์และ สามารถถ่ายทอดความรู้สึกของตนเองได้ สามารถแก้ไขและประเมินสภาพหรือขอบเขตของปัญหาสามารถเจรจากับผู้อื่นและมีความพยายามอยู่กับปัญหาจนกว่าจะได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริง สามารถควบคุมอารมณ์และความรุนแรง เช่น การทุบตีทำลายสิ่งของ หรือการกระทำที่ส่งผลเสีย

Block and Kremen (1996) ได้ทำการศึกษาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตพบว่า บุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตสูงมักจะพบกับผลด้านบวกและมีระดับความเชื่อมั่นในตนเองที่มากกว่า และมีการปรับตัวทางจิตวิทยาที่ดีกว่าบุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์น้อย เมื่อพบกับเหตุการณ์ที่มีความเครียดสูง บุคคลที่มีระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตต่ำอาจแสดงพฤติกรรมที่เชิงสื่อ กระทำพฤติกรรมเต็มซ้ำ ๆ หรือแสดงความยุ่งเหยิงวุ่นวายซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

Luthans (2002) ได้ทำการศึกษาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตของพนักงานที่มีลักษณะความสามารถในการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตสูงจะเป็นคนที่รู้จักการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ท้อแท้กับอุปสรรคที่ได้พบ และพร้อมที่จะลุกขึ้นเพื่อเผชิญหน้ากับปัญหา รวมทั้งยังสามารถจัดการกับความเครียด เพื่อไปถึงจุดเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

Tugade & Fredrickson (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อารมณ์ทางบวกของบุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเพื่อคืนสภาพจากประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ทางลบ โดยที่ผู้วิจัยใช้แนวทางที่ หลากหลายวิธี (multimethod approach) ใน 3 งาน วิจัย เพื่อที่จะทำนายว่าบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังใจนั้นจะใช้อารมณ์ทางบวกในการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและจะค้นพบความหมายทางบวก (positive meaning) เมื่อต้องเผชิญหน้ากับสภาวะที่เต็มไปด้วยความเครียด

และจากการวิเคราะห์ตัวแปรสื่อ พบว่า ประสิทธิภาพของอารมณ์ทางบวก ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการควบคุมอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นได้จากการกลับคืน

Ong et al. (2006) ได้ทำการศึกษากการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตพบว่า ประสิทธิภาพทางอารมณ์ด้านบวกมีหน้าที่ในการช่วยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์สูงในการฟื้นฟูจากความเครียดในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Jackson et al. (2007) ได้ทำการศึกษากการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวกับความทุกข์ยาก และช่วยในการสร้างความแข็งแกร่งส่วนบุคคลของพยาบาล โดย ผ่านวิธีการสร้างและบำรุงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวิชาชีพ รักษาความคิดทางบวก พัฒนาเขาวนอารมณ์ มุ่งไปสู่ความสมดุลในชีวิตและจิตวิญญาณ และมีความคิดที่ตรงที่มากขึ้น

Howard (2008) ได้ทำการศึกษากการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ไม่ได้เป็นเพียงแค่แหล่งทรัพยากรในการต้านทานความเครียดในเหตุการณ์ความเจ็บปวดในชีวิตเท่านั้น แต่ความยืดหยุ่นทางอารมณ์อาจช่วยรับแรงปะทะจากผลทางด้านลบของความเครียดในการทำงาน โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความท้าทาย

Zauszniewski JA. et al. (2010) ทำการศึกษารวมกันของบุคคลที่มีสมาชิกใน ครอบครัวป่วยเป็นโรคจิตร้ายแรง โดยผลศึกษาพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตนั้น มีความสัมพันธ์กัน กับบุคคล ที่มีสมาชิกในครอบครัวป่วยเป็นโรคจิตร้ายแรง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต นั้นมี 7 ด้าน คือ การยอมรับ(acceptance), ความแข็งแกร่ง(hardiness), ความหวัง(hope), ความชำนาญ (mastery), ความมีประสิทธิภาพในตัวเอง (self-efficacy), การเข้มแข็งใน การมองโลก (sense of coherence) และการแก้ปัญหา (resourcefulness)

Kinman and Grant (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตในนักสังคมสงเคราะห์ฝึกหัด ในด้านบทบาทของสมรรถภาพด้านอารมณ์และสังคม โดยให้ความสนใจในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสะท้อนคิด ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น และสมรรถภาพทางสังคม ซึ่งจะเป็นตัวพยากรณ์ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในพนักงานสังคมสงเคราะห์ฝึกหัดโดยสมรรถภาพด้านอารมณ์และสังคมสามารถพยากรณ์การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตได้ถึงร้อยละ 47และการศึกษายังพบว่ามีสัมพันธ์ทางด้านลบระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต และความทุกข์ทรมานทางจิตใจ การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอาจจะสามารถอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดพนักงานบางคนที่ประสบกับความเครียดสูงมาอย่างยาวนาน ไม่ตกสู่สภาวะหมดไฟในการทำงาน และยังสามารถก้าวหน้าไปได้โดยมีความสามารถในการจัดการกับสิ่งท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต อาจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในนักสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากสามารถช่วยให้ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เคร่งเครียดได้ในทางบวก และช่วยให้ก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

Kinman and Grant (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตพบว่า มีสัมพันธ์ทางด้านลบระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและความทุกข์ทรมานทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตยังเป็นตัวกลางระหว่างความสัมพันธ์ทางด้านลบของความฉลาดทางอารมณ์และความทุกข์ทรมานทางจิตใจ โดยเฉพาะในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ด้านสมรรถภาพ

ทางอารมณ์ทั้งในตัวบุคคลและระหว่างบุคคลที่จะส่งเสริมการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและสุขภาวะที่ดีของบุคคล

Mujeeb and Zubair (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตกับความเครียด ความกังวล และความซึมเศร้า และยังพบอีกว่าเพศหญิงจะประสบกับความเครียด ความกังวลและความซึมเศร้ามากกว่าเพศชาย และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์น้อยกว่าเพศชาย

Cooke (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ภาวะหมดไฟในการทำงาน และความทนทานต่อความไม่แน่นอนในแพทย์ทั่วไปชาวออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่าร้อยละ 14 ของแพทย์มีความเสี่ยงที่จะมีภาวะหมดไฟในการทำงานแต่ยังมีเกณฑ์ที่จะมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ความเครียดจากความเจ็บปวด ความทนต่อความไม่แน่นอน และความกังวลเนื่องจากความไม่แน่นอน นอกจากนี้ยังพบว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

Rahimi et al. (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต พบว่า นักศึกษาแพทย์มีความเครียดที่รับรู้ได้ การรับมือในทางลบที่สูงกว่า และการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตที่ต่ำกว่า ประชากรทั่วไปที่อยู่ใกล้เคียงกัน และการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตสามารถพยากรณ์ความเครียดได้อีกด้วย

Fang et al. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอาจลดอิทธิพลทาง ลบของความเครียดในชีวิตต่อสุขภาวะทางกาย ทางจิตและสุขภาวะโดยรวมของผู้ป่วย HIV/AIDS ที่สูงอายุได้

Lee and Cha (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตพบว่า นักสังคมสงเคราะห์ที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตสูงจะมีความพึงพอใจในอาชีพและความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

Olson et al. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตพบว่า การมีเมตตาต่อตัวเองและการมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

Rushton (2015) ได้ศึกษาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตสูงจะป้องกันผู้ปฏิบัติงานในการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และช่วยสนับสนุนความสำเร็จของบุคคลด้วย การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางลบในการทำงานของแพทย์ความเครียดจากความเจ็บปวดขั้นทุติยภูมิความทนทานต่อความไม่แน่นอน การคิดถึงผลที่เลวร้ายและไม่เต็มใจที่จะเปิดเผยความไม่แน่นอนต่อผู้ป่วย

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการฝังเข็มในงาน

พันธพงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนอกกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างของประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ อายุรแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข ที่อยู่ในเขตต่างจังหวัดทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศไทยจำนวน 171 คน โดยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริงในงาน ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางบวกต่ออายุแพทย์ในการคงการรับราชการ ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความรู้สึกรับรองจากการอยู่ในระบบราชการ และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งพบความสัมพันธ์ระหว่างการได้อยู่ที่เดียวกับคู่สมรส กับการคงการรับราชการต่อไป อายุแพทย์มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีการฝังตริงในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของ อายุแพทย์ 2 กลุ่ม พบว่าอายุแพทย์ที่ไม่คิดจะลาออก มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริงในงาน โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กร กับอัตราการคงอยู่ในงาน โดยมีการฝังตริงเป็นตัวแปรควบคุม กลับพบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการคงอยู่ในงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการฝังตริงในงาน กับอัตราการคงอยู่ในงานพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงการรับราชการได้แก่ ตัวแปรการฝังตริงในงานและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

วีรยา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่ และเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ความผูกพันต่อองค์กร และความฝังตริงในงานระหว่างแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกและกลุ่มที่คิดจะลาออก โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ระดับอำเภอ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ความผูกพันต่อองค์กร และความฝังตริงในงาน และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านสาเหตุของการคงรับราชการ ในส่วนของผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความฝังตริงในงาน พบว่าความฝังตริงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยความฝังตริงในงานด้านองค์กรใกล้เคียงกับความฝังตริงในงานด้านชุมชน ความฝังตริงในงานระหว่างแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก และกลุ่มแพทย์ที่คิดจะลาออกไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อวิเคราะห์ด้วย t-test และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน และปัจจัยย่อยในความฝังตริงในงานทั้ง 6 ด้าน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก มี 7 ตัวแปร คือ ความภูมิใจในการช่วยเหลือคนทุกระดับ การมีอำนาจในการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และสถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล ซึ่งเป็นปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลสูงสุดเนื่องจากแพทย์ที่จบจากแพทยศาสตรบัณฑิตต้องทำงานในโรงพยาบาลชุมชนเพื่อชดใช้ทุนรัฐบาล ในส่วนที่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบ คือ การมีความคิดเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน และการมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา โดยการผู้ศึกษาการศึกษานี้ได้

เสนอแนะให้พิจารณาบทบาทของปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพื่อให้อัตราความพึงพอใจในงานมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ดวงสมร (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่ ทำการศึกษาในกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน สาขาย่อย 31 สาขา ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และแผนการลาออกจากธนาคารออมสิน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ในส่วนของผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานในกลุ่มที่ยังไม่คิดจะลาออกมีความพึงพอใจในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน และอัตราการดำรงอยู่ในงาน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ธนาคารออมสินเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ ความไม่สูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์การ การได้รับการยอมรับจากสังคม และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในองค์การ และด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน โดยการผู้ศึกษาการศึกษานี้ได้เสนอแนะให้พิจารณาบทบาทของประชากรในกลุ่มที่ยังไม่คิดจะลาออกและกลุ่มที่คิดจะลาออก โดยประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ควรจะมีจำนวนใกล้เคียงกัน

สลักจิต (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเป็นความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 600 คน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานความพึงพอใจในงาน มาตรฐานความพึงพอใจในงาน มาตรฐานความผูกพันกับองค์กร และมาตรฐานความตั้งใจลาออก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ในส่วนของผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอิทธิพลน้อยกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่าความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพลการทนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างจากสมมติฐานนี้ อาจอธิบายได้จาก 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตัวองค์กร ตัวงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลอย่างยิ่งต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน แม้ว่าความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก จึงเป็นที่น่าศึกษาความตั้งใจลาออกในบริบทของสังคมไทยต่อไปว่าความพึงพอใจในงานอาจจะมีอิทธิพลทางอ้อมกับความตั้งใจลาออก หรือความพึงพอใจในงานอาจจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่ออิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ไปยังความตั้งใจลาออก สำหรับปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก เนื่องมาจากพนักงานไม่มีทางเลือกที่จะได้ทำงานใน

องค์การที่ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับที่พักอาศัย แต่จำเป็นต้องเดินทางจากต่างถิ่นเพื่อมาทำงานในเขตเศรษฐกิจ ดังนั้นความพึงพอใจในงานด้านชุมชน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

Mitchell, et al. (2001) ได้ศึกษาการที่พนักงานยังคงทำงานอยู่ในองค์การโดยใช้ทฤษฎีการพึงพอใจในงานมาใช้พยากรณ์การลาออกโดยสมัครใจของบุคลากรในธุรกิจที่มีอัตราการว่างงานต่ำ และอัตราการลาออกสูง โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานร้านค้าปลีก จำนวน 177 ราย และพนักงานในโรงพยาบาล จำนวน 208 รายในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความตั้งใจจะลาออกจากงาน (Intention to leave) และเมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เพศ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ การหางานใหม่ (Job Search) และการรับรู้ทางเลือกอื่น(Perceived Alternative) โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าการพึงพอใจในงาน ก็ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) ของพนักงานในเวลาต่อมาได้เป็นอย่างดี กล่าวคือยิ่งถ้าพนักงานมีการพึงพอใจในงานมากเท่าไร ความตั้งใจจะลาออกจากงานและการลาออกจากงานจริง ๆ ก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น

Holtom and O’neill (2004) ได้ศึกษาเรื่อง Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan เป็นวิจัยประเภทเชิงประจักษ์ที่เก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงพยาบาล พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นโครงสร้างใหม่ที่ได้รับการพัฒนาที่มีเนื้อหาคือครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่าการวัดความพึงพอใจในงานหรือความผูกพัน ความพึงพอใจในงานมุ่งการรักษาพนักงาน แตกต่างจากโมเดลแบบเดิมที่เน้นการลาออกของพนักงาน ดังนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญของการพึงพอใจในงานคือการรักษาคณไว้ให้องค์การ แนวคิดนี้นำมาอธิบายถึงการพึงพอใจในงานว่าหมายถึง สิ่งที่มีลักษณะเหมือนตาข่ายหรือใยแมงมุมที่โยงใยบุคคลให้มาติดบ่วง คนที่มีการพึงพอใจสูงหรือยาวนานจะมีความเชื่อมโยงที่ใกล้ชิดมากมาย (ถ้ามีการพึงพอใจในระดับต่ำก็มีความแตกต่างกัน) ยิ่งไปกว่านั้น องค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ อาจมีหลากหลายที่มีวิธีที่แตกต่างกันในการพึงพอใจในงาน

Lee et al. (2004) ได้ศึกษาการพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารจำนวน 829 รายในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งการพึงพอใจในงานออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานเองและปัจจัยนอกเหนืองาน (On-the-Job and Off-the-Job Embeddedness) พบว่าปัจจัยนอกเหนืองาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกโดยสมัครใจและการหยุดงานโดยการไตร่ตรองไว้ล่วงหน้า (Volitional Absences) ของพนักงานในเวลาต่อมาอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว แต่ขณะเดียวกัน พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยนอกเหนืองาน กลับไม่พบมีความสัมพันธ์ดังกล่าว

2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตตามที่ กรมสุขภาพจิต (2563) ให้ความหมายของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเป็นศักยภาพทางอารมณ์และจิตใจในการปรับใจ และฟื้นตัวภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากอันเป็นคุณสมบัติหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขเป็นกระบวนการปรับใจและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จแสดงให้เห็นถึงการเอาชนะปัญหาอุปสรรคของชีวิตโดยใช้พลังสุขภาพจิตที่ดีที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeonghwa al. (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและความเป็นผู้นำที่มีผลต่อการฝังตริงในงานของพยาบาลในเกาหลี ซึ่งอัตราการลาออกของพยาบาลในช่วงที่ผ่านมียังสูง มาจากผลการวิจัยพบว่าการฝังตริงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

สรุปได้ว่าคนในองค์กรที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตที่ดีย่อมส่งผลให้มีระดับการฝังตริงในงานสูง จะมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน โดยมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานที่ 2 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์กับการฝังตริงในงาน หากพนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตที่ดีย่อมมีผลต่อภาวะ การฝังตริงในงานของพนักงานด้วย โดยการทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ เกิดจากการที่บุคคลนั้นมีความสามารถในการจัดการอารมณ์ได้ดี หรือที่เราเรียกว่าความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Riann (2017) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการฝังตริงในงานภายในองค์กรกับบุคลิกภาพและเครือข่ายทางสังคมของพนักงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพในส่วนของความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการฝังตริงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิกานต์ (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนหนึ่งของผลการศึกษาพบบุคลิกภาพแบบหวุ่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน

สรุปได้ว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านความทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์กับการฝังตริงในงาน หากพนักงานมีศักยภาพด้านนี้พนักงานจะสามารถสร้างหรือควบคุมอารมณ์ตนเองให้มีสติและสงบ มีการควบคุมอารมณ์ เมื่อเผชิญกับความเครียดความผิดหวัง ย่อมมีผลต่อภาวะ การฝังตริงในงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านความทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานที่ 3 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตรึงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน

จากงานวิจัยของ Ivey et al. (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความทับซ้อนระหว่างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงานในตัวอย่างทหารนอกระบบ พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์ การทำให้รู้สึกเกิดความพึงพอใจ มีความสุข เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความผูกพันในงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร หากมีการละเลยในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน อาจเกิดการแสดงออก ทางลบในหลายรูปแบบ จนกระทั่งเกิด การตั้งใจลาออกได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชญา (2558) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อแนวโน้ม ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตรึงในงาน หากพนักงานมีศักยภาพด้านนี้โดยคิดถึงสิ่งดี ๆ ที่มีอยู่ เช่น มีคนที่รักและห่วงใย เคยผ่านประสบการณ์ความยากลำบากมาก่อน หมั่นพูดให้กำลังใจตนเองคิดถึงโอกาสข้างหน้าหากฝ่าฟันจุดนี้ได้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 ไว้ว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตรึงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานที่ 4 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตรึงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผู้วิจัยพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและมีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์กับการฝังตรึงในงานหากพนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตที่ดีย่อมมีผลต่อภาวะ การฝังตรึงในงานของพนักงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Imran et al. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทในหลายแง่มุมของการฝังตรึงในงานภายในองค์กรและการพัฒนาแนวทางการลดอย่างความตั้งใจในการลาออกอย่างยั่งยืน พบว่า การฝังตรึงในงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคของแต่ละบุคคลด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิพัฒน์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟูอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ พบว่าการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจเนื่องมาจาก พนักงานมีการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานโดยสามารถเปลี่ยนแปลงปัญหาต่าง ๆ ให้เกิดความสำเร็จโดยการเปลี่ยนนิสัยและวิธีคิด พนักงาน สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้ โดยการโต้แย้งกับรูปแบบความคิดแบบเก่าที่ทำลายตนเอง และตั้งใจสร้างรูปแบบความคิดแบบใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อพนักงานปรับเปลี่ยนวิธีคิดจะส่งผล ให้พนักงานเรียนรู้ในการคิดเชิงบวก ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานทำงาน จึงทำให้อัตราการ ลาออกลดน้อยลง

สรุปได้ว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงาน หากพนักงานมีศักยภาพด้านนี้ได้โดยมีการคิดหาทางออกในการแก้ปัญหาเริ่มจากเมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ลองหาทางออกให้มากที่สุด การหาข้อดีข้อเสียในแต่ละวิธีการ เลือกวิธีการที่ดีที่สุด และคิดหาวิธีการสำรองไว้เผื่อวิธีที่เลือกใช้ไม่ได้ผล การแก้ไขปัญหาคสำเร็จจะช่วยให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหามีไม่ใช่ว่าเรื่องยาก และมีทักษะที่ดีในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยจึงสมมติฐานที่ 4 ไว้ว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

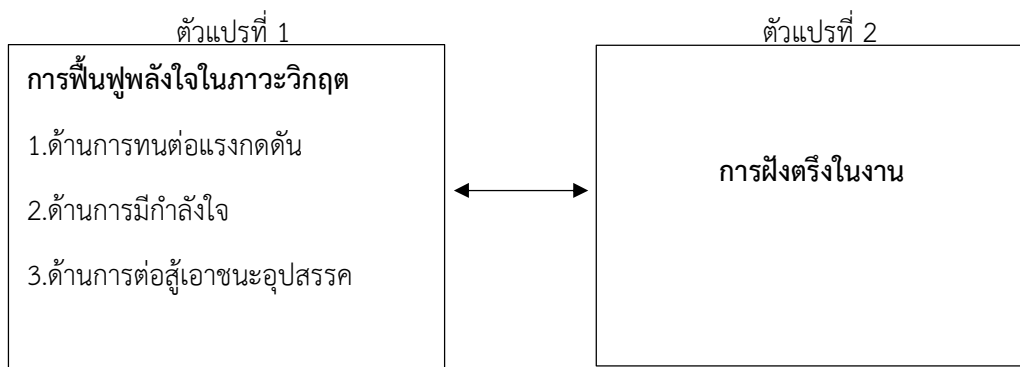
สมมติฐานที่ 2 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานที่ 3 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานที่ 4 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

2.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตกับการฝังเครื่องในงาน ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 3 บริษัททั้งนี้บริษัทไม่อนุญาตให้เปิดเผยชื่อ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ บริษัท A บริษัท B และบริษัท C แทนโดยในแต่ละบริษัทมีจำนวนพนักงานดังนี้คือ บริษัท A จำนวนรวม 800 คน (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 11 สิงหาคม 2563 จากการสอบถามผู้จัดการฝ่ายบุคคล) บริษัท B จำนวน 300 คน (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 14 สิงหาคม 2563 จากการสอบถามผู้จัดการฝ่ายบุคคล) และบริษัท C จำนวน 300 คน (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2563 จากการสอบถามผู้จัดการฝ่ายบุคคล) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 1,400 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 3 บริษัท จำนวน 303 คน ซึ่งการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจะใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970) และเพื่อป้องกันการไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและแบบสอบถามไม่ได้คืนจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก บริษัทละ 5 % ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 322 คน

จากนั้นผู้วิจัย ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ก่อนที่จะทำการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Selection) ตามจำนวนที่กำหนด เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญพบไม่เฉพาะเจาะจง (พงษ์เทพ, 2560) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 3 บริษัท ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3 – 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บริษัท	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง เพิ่ม 5% (คน)	ได้รับ แบบสอบถาม กลับมา (คน)	คิดเป็นร้อย ละ
บริษัท A	800	173	182	182	100.00
บริษัท B	300	65	70	68	97.14
บริษัท C	300	65	70	66	94.29
รวม	1400	303	322	316	98.14

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว สร้างข้อความให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ค้นคว้าไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก จ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต จำนวน 48 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวก 48 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) โดยมีข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด ข้อความแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การทนต่อแรงกดดัน การมีกำลังใจ และการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค โดยมาตราวัดประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ระดับให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว โดยกำหนดคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วได้ใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเป็นรายด้านและโดยรวมซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ทิพย์สิริ และศิริชัย, 2559) มีสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	พนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการฝังตรังในงาน จำนวน 49 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวก 49 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) โดยมีข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด ข้อความแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความลงตัวกับองค์การ ความลงตัวกับชุมชน ความเชื่อมโยงกับองค์การ ความเชื่อมโยงกับชุมชน สิ่งที่ต้องสละกับองค์การ และสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน โดยมาตราวัดประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ระดับให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว โดยกำหนดคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วได้ใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการฝังตรังในงานเป็นรายด้านและโดยรวมซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ทิพย์สิริ และศิริชัย, 2559) มีสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของการฝังตริงในงาน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	พนักงานมีการฝังตริงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีการฝังตริงในงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีการฝังตริงในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีการฝังตริงในงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีการฝังตริงในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และกำหนดนิยามของตัวแปร จากนั้นทำการสร้างข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่างของแต่ละตัวแปร นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความให้ครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้ และปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

3.2.2.2. การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความว่าครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยใช้ค่า Index of Item-Objective Congruence (IOC) ที่ให้คะแนนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม
 - 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม
 - 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม
- เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์ (Index of item – objective congruence : IOC) มีสูตรการคำนวณ (พิสนุ, 2552) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พิสนุ, 2552) จึงสามารถยอมรับได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับ นิยามศัพท์ ของตัวแปรการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ทั้งหมด 48 ข้อ และตัวแปรการฝังตรึงในงาน ทั้งหมด 49 ข้อผ่านตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น และนอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ปรับปรุงแก้ไขข้อความตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา (ภาคผนวก ค)

3.2.2.3. การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการทดสอบค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) เมื่อปรับแก้แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยแล้วนำข้อมูลวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความ รายข้อกับภาพรวมข้อความที่เหลือ (Corrected item total correlation) ของแบบสอบถาม หาก ข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 (บุญธรรม และพิสมัย, 2560) จะถูกคัดออก และจากนั้นหา ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1990) แบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 (ไพศาล, 2559) ทำการ วิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านของแต่ละตัวแปร ทั้งนี้ผู้วิจัยคัดข้อความที่มีค่าความ เชื่อมั่น มากกว่าเกณฑ์เพื่อให้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต และการฝังตรึงในงาน

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต		.957
ด้านการทนต่อแรงกดดัน	.363 - .847	.922
ด้านการมีกำลังใจ	.290 - .692	.874
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	.252 - .803	.919
การฝังตรึงในงาน		.977
ด้านความลงตัวกับองค์กร	.590 - .849	.944
ด้านความลงตัวกับชุมชน	.596 - .883	.947
ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร	.233 - .714	.894
ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน	.725 - .922	.944
ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์กร	.318 - .760	.771
ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน	.379 - .761	.936

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไป เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต มีจำนวน 48 ข้อ แบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 องค์ประกอบของแบบสอบถามการรับรู้การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

แบบสอบถาม	จำนวน
ด้านการทนต่อแรงกดดัน	16
ด้านการมีกำลังใจ	16
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	16

แบบสอบถามการฝังตรึงในงาน มีจำนวน 49 ข้อ แบ่งข้อความออกเป็น 6 ด้าน เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 องค์ประกอบของแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน

แบบสอบถาม	จำนวน
ด้านความลงตัวกับองค์กร	8
ด้านความลงตัวกับชุมชน	9
ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร	8
ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน	8
ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์กร	8
ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน	8

3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลที่ออกโดยคณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือไปยังบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทั้ง 3 บริษัท (ภาคผนวก ข)

3.3.2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายบุคคลเพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เพื่อฝากให้แก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียดไปกับเอกสารออนไลน์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.3.3. ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 316 ฉบับโดยใช้เวลารวบรวมข้อมูล 3 สัปดาห์

3.3.4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ในรูปแบบออนไลน์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.4.1. ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ตำแหน่งงาน

3.4.2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และลักษณะการกระจายของข้อมูลตัวแปรการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการพึงตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

3.4.3. การหาค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 – 4 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ยุกธ, 2562) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตั้งแต่	0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ต่ำกว่า	0.20	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด

และผู้วิจัยนำค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (r) มาหาค่าอัตราส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($r^2 \times 100$) เพื่อเปรียบเทียบให้ทราบถึงระดับร้อยละของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จำนวน 316 ชุด มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการฝังตริงในงาน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ดังนี้

- n หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
- \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
- SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- r^2 หมายถึง ค่ากำลังสองของ r
- p หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ** หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ความถี่และค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=316)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ	
1.เพศ	ชาย	221	69.94
	หญิง	95	30.06
	รวม	316	100.00
2.อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	8	2.53
	25 – 35 ปี	189	59.81
	36 – 45 ปี	110	34.81
	45 ปี ขึ้นไป	9	2.85
	รวม	316	100.00
3. ระดับการศึกษา	ม.6 , ปวช , ปวส	127	40.19
	ปริญญาตรี	179	56.65
	ปริญญาโท	10	3.16
	รวม	316	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน	0 – 3 ปี	13	4.11
	4 – 7 ปี	79	25.0
	8 – 15 ปี	139	43.99
	15 ปีขึ้นไป	85	26.90
	รวม	316	100.00
5. ตำแหน่งงาน	พนักงาน	240	75.95
	พนักงานอาวุโส	28	8.86
	ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	20	6.33
	ผู้จัดการ หรือ หัวหน้าแผนก หรือ เทียบเท่า	24	7.59
	สูงกว่าผู้จัดการ	4	1.27
	รวม	316	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 69.94 และเพศหญิง จำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 30.06

อายุพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.81 รองลงมาคือช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 110 คนคิดเป็นร้อยละ 34.81 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 2.85

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 56.65 และระดับ ม.6 , ปวช , ปวส จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 40.19

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน อยู่ระหว่าง 8 – 15 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.99 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไปจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 4 – 7 ปีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0 – 3 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.11

ตำแหน่งการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งการทำงาน เป็นพนักงาน จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.95 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานอาวุโส จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86

รองลงมาคือตำแหน่ง ผู้จัดการ หรือ หัวหน้าแผนก หรือ เทียบเท่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.59 รองลงมาคือตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ หรือ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือ เทียบเท่า จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 และน้อยที่สุดตำแหน่งสูงกว่าผู้จัดการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

ระดับของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีกำลังใจและด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4 – 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการทนต่อแรงกดดัน	3.99	0.43	มาก
ด้านการมีกำลังใจ	4.14	0.44	มาก
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	4.05	0.42	มาก
รวม	4.06	0.38	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$ $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$ $SD = 0.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านการทนต่อแรงกดดัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$ $SD = 0.43$)

ระดับของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต รายข้อดังตารางที่ 4-3 ถึงตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 – 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต
ด้านการต่อแรงกดดัน

ด้านการทนต่อแรงกดดัน	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ฉันไม่สนใจเพื่อนร่วมงานที่มาดูถูกฉัน	3.91	0.99	มาก
2.ฉันไม่เก็บไปคิดมาก เมื่อคนหัวเราะเยาะ	3.77	0.94	มาก
3.ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้ว่าจะเจอปัญหาใหญ่	3.86	0.77	มาก
4.อารมณ์ฉันกลับมาเป็นปกติอย่างรวดเร็วแม้ว่าจะผ่านเรื่องเลวร้ายมาไม่นานนัก	3.82	0.64	มาก
5.ปัญหาในอดีต ไม่มีผลกระทบต่อจิตใจของฉัน	3.84	0.71	มาก
6.เมื่อฉันทำงานผิดพลาด ฉันยอมรับผลที่จะเกิดขึ้น	4.04	0.65	มาก
7.ฉันมีวิธีการจัดการความเครียดที่ดีอยู่มากมาย	4.00	0.66	มาก
8.ฉันมองข้ามเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่มากวนใจฉัน	4.14	0.65	มาก
9.ฉันพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดันเมื่อจำเป็น	3.98	0.69	มาก
10.ฉันยังทำงานได้เป็นอย่างดี แม้อยู่ในภาวะที่กดดัน	3.96	0.56	มาก
11.ฉันมีวิธีการจัดการอารมณ์ เมื่อเจอสถานการณ์ที่กดดัน	3.95	0.53	มาก
12.เมื่อฉันรู้สึกถูกกดดัน ฉันมีวิธีผ่อนคลายตนเองได้	4.06	0.59	มาก
13.ถึงแม้ว่าฉันรู้สึกไม่สบาย แต่ก็ไม่มีผลต่ออารมณ์ของฉัน	3.84	0.63	มาก
14.ความทุกข์ของฉันเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย ชีวิตของฉันต้องก้าวเดินไปอีกไกล ยังมีเรื่องดี ๆ รออยู่อีกมาก	4.23	0.63	มากที่สุด
15.ในช่วงเวลาที่วิกฤต หรือยากลำบาก ฉันอดทนและแข็งแกร่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป	4.25	0.62	มากที่สุด
16.ถึงแม้ฉันมีปัญหามากมายแต่ไม่เคยท้อแท้และกลับมาสู้กลับปัญหา	4.19	0.59	มาก
รวม	3.99	0.43	มาก

จากตารางที่ 4 -3 พบว่า การรับรู้การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการทนต่อแรงกดดัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$ SD =0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 15 “ในช่วงเวลาที่วิกฤต หรือยากลำบาก ฉันอดทนและแข็งแกร่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$ SD =0.62) และข้อ 2 “ฉันไม่เก็บไปคิดมากเมื่อคนหัวเราะเยาะ” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ SD = 0.94)

ตารางที่ 4 – 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการมีกำลังใจ

ด้านการมีกำลังใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
17.เมื่อฉันมีปัญหาใหญ่ ฉันคิดว่ามันต้องผ่านไปสักวัน	4.33	0.62	มากที่สุด
18.ฉันเชื่อว่าวันและเวลาจะสามารถพาให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคได้	4.30	0.67	มากที่สุด
19.ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถก้าวข้ามอุปสรรคได้	4.27	0.64	มากที่สุด
20.เมื่องานมีปัญหาใหญ่ ฉันเชื่อมั่นว่าจะมีทางออกรอฉันอยู่	4.27	0.63	มากที่สุด
21.ฉันเข้าใจดีว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นบทเรียนของชีวิต	4.30	0.65	มากที่สุด
22.ฉันหวังว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นจะทำให้ฉันหรือเพื่อนแกร่งขึ้น	4.30	0.59	มากที่สุด
23.ฉันคิดเสมอว่าความลำบากวันนี้จะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จในวันหน้า	4.28	0.64	มากที่สุด
24.เมื่อคนรอบข้างฉันมีปัญหา เขามักมาปรึกษาฉันเพื่อขอกำลังใจและได้กำลังใจกลับไปเสมอ	4.03	0.68	มาก
25.เมื่อบุคคลรอบ ๆ ข้างมีความทุกข์ฉันมีวิธีที่จะแบ่งเบาความทุกข์จากพวกเขา	3.86	0.70	มาก
26.ฉันสามารถสร้างกำลังใจให้คนในครอบครัวได้ เมื่อพวกเขา มีความทุกข์	4.11	0.68	มาก
27.ฉันแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมาระบายความทุกข์กับฉัน	4.10	0.61	มาก
28.คนรอบข้างฉัน มักมาปรึกษาและระบายความทุกข์กับฉัน	3.83	0.76	มาก
29.ถ้าฉันพบเพื่อนร่วมงานที่ยังทำงานได้ไม่ดี ฉันจะคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจ	4.00	0.63	มาก
30.ฉันชื่นชมและให้กำลังใจคนรอบข้างเมื่อเขาเลื่อนตำแหน่งหรือมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น	4.21	0.65	มาก
31.ฉันใช้เวลาและความสำคัญในการพูดคุยเพื่อสร้างกำลังใจกับบุคคลรอบข้างเสมอ	4.04	0.64	มาก
32.ฉันแสดงความห่วงใยกับเพื่อน ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทักทายโทรศัพท์หา เพื่อถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ	4.01	0.64	มาก
รวม	4.14	0.44	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า การรับรู้การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการมีกำลังใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 17 “เมื่อฉันมีปัญหาใหญ่ ฉันคิดว่ามันต้องผ่านไปสักวัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$ $SD = 0.62$) และข้อ 28 “คนรอบข้างฉัน มักมาปรึกษาและระบายความทุกข์กับฉัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ $SD = 0.76$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	\bar{X}	SD	ระดับ
33.ฉันเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคสามารถผ่านไปได้จากประสบการณ์ที่ฉันสะสมมา	4.19	0.58	มาก
34.สำหรับปัญหาเรื่องงาน ฉันมีวิธีรับมืออย่างดี	4.04	0.60	มาก
35.แม้งานจะยากหรือมีอุปสรรคมากกว่าเดิม ฉันยังมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จไปได้	4.17	0.57	มาก
36.ฉันมั่นใจว่าความสามารถของฉัน สามารถแก้ไขวิกฤตที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี	4.05	0.62	มาก
37.ฉันแก้ไขปัญหา จากมุมมองที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	4.02	0.60	มาก
38.ฉันเตรียมหาทางออกไว้ หากพบปัญหาร้ายแรงกว่าที่คิด	4.14	0.59	มาก
39.ทุกปัญหาเป็นบันได ให้ฉันก้าวขึ้นไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.93	0.71	มาก
40.เมื่อเกิดวิกฤต ฉันมักมองหาโอกาสไปพร้อมกับการแก้ไข	4.01	0.62	มาก
41.เวลาพบปัญหาหรืออุปสรรค ฉันมักค้นหาข้อมูลความรู้เพิ่ม เพื่อช่วยแก้ปัญหา นั้น ๆ	4.05	0.63	มาก
42.เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ฉันมักหาความรู้เพิ่มเติมไว้ก่อน	4.00	0.69	มาก
43.การค้นหาข้อมูลใน Internet ช่วยสะสมความรู้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาได้	4.17	0.61	มาก
44.การศึกษาและฝึกปฏิบัติในงานจนเชี่ยวชาญเป็นหนทางหนึ่งที่ฉันคิดว่ามันสามารถทำให้ฝ่าฟันอุปสรรคในงานของฉันได้	4.20	0.53	มาก
45.เมื่อฉันมีปัญหา ฉันมีที่ปรึกษาหรือคนที่ปรับทุกข์ด้วยได้	4.01	0.75	มาก
46.ฉันมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคอยให้คำปรึกษาฉัน	4.00	0.69	มาก
47.เพื่อน ๆ และครอบครัวฉัน สามารถให้คำปรึกษาที่ดี	4.06	0.64	มาก
48.ในโลกของเครือข่ายสังคม ชุมชนออนไลน์ (social network) ฉันมีที่ปรึกษามากมาย	3.75	0.80	มาก
รวม	4.05	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 – 5 พบว่า การรับรู้การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$ $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 44 “การศึกษาและฝึกปฏิบัติในงานจนเชี่ยวชาญเป็นหนทางหนึ่งที่ฉัน

คิดว่ามันสามารถทำให้ฟ้าฟื้นอุปสรรคในงานของฉันได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$ $SD = 0.53$) และข้อ 48 “ในโลกของเครือข่ายสังคม ชุมชนออนไลน์ (social network) ฉันมีที่ปรึกษามากมาย” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$ $SD = 0.80$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการฝังตริงในงาน

ระดับของการฝังตริงในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความลงตัวกับองค์กร ด้านความลงตัวกับชุมชน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์กร และด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4 – 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการฝังตริงในงาน

การฝังตริงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความลงตัวกับองค์กร	3.66	0.64	มาก
ด้านความลงตัวกับชุมชน	3.72	0.48	มาก
ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร	3.92	0.43	มาก
ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน	3.83	0.51	มาก
ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์กร	3.84	0.73	มาก
ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน	3.47	0.64	มาก
รวม	3.74	0.40	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีการฝังตริงในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$ $SD = 0.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$ $SD = 0.64$)

ระดับของการฝังตริงในงาน รายข้อดังตารางที่ 4-7 ถึงตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวกับองค์การ

ด้านความลงตัวกับองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ฉันชอบรูปแบบการทำงานและตารางเวลา ในการทำงาน ขององค์การนี้	3.72	0.86	มาก
2.ฉันรู้สึกว่าการทำงานของฉันเข้ากับรูปแบบการทำงาน ขององค์การที่ฉันปฏิบัติงานอยู่ได้เป็นอย่างดี	3.78	0.82	มาก
3.งานที่ฉันทำอยู่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ทักษะและ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	3.84	0.70	มาก
4.ฉันรู้สึกว่าองค์การที่ฉันทำงานอยู่ เห็นคุณค่าในตัวฉัน	3.62	0.84	มาก
5.การทำงานในองค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ สามารถตอบ โจทย์เป้าหมายในชีวิตฉัน	3.58	0.86	มาก
6.การทำงาน ณ ปัจจุบันนี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะพาฉันไปสู่ เป้าหมายในชีวิตได้	3.66	0.87	มาก
7.ฉันพอใจกับลักษณะการบริหารและความรับผิดชอบที่ฉัน ได้รับ	3.53	0.84	มาก
8.ฉันชอบและสบายใจที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์การ	3.60	0.79	มาก
รวม	3.66	0.64	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การรับรู้การการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวกับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 3 “งานที่ฉันทำอยู่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$ $SD = 0.70$) และข้อ 7 “ฉันพอใจกับลักษณะการบริหารและความรับผิดชอบที่ฉันได้รับ” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$ $SD = 0.84$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพึงตรงในงาน ด้านความลงตัวกับชุมชน

ด้านความลงตัวกับชุมชน	\bar{X}	SD	ระดับ
9.ฉันเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่ฉันพักอาศัยได้เป็นอย่างดี	3.82	0.62	มาก
10.ฉันใช้ชีวิตในชุมชนหรือสังคมที่ฉันอยู่อาศัยได้อย่างราบรื่นมีความสุข	3.77	0.68	มาก
11.ฉันชอบรูปแบบ การจัดระเบียบในชุมชนหรือหมู่บ้านที่ฉันอยู่	3.62	0.63	มาก
12.ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนที่ฉันพักอาศัยน่าอยู่	3.67	0.66	มาก
13.ฉันมีส่วนร่วมในการพัฒนาและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบตัวฉัน	3.83	0.64	มาก
14.ฉันพอใจสภาพในชุมชนและที่พักอาศัยของฉันและครอบครัว ณ ปัจจุบัน เพราะเป็นไปอย่างที่ตั้งใจไว้	3.80	0.69	มาก
15.บริเวณที่ฉันอาศัยอยู่มีกิจกรรมยามว่างที่ฉันหรือครอบครัวชื่นชอบเช่นกีฬา สถานที่พักผ่อน สถานบันเทิง ฯลฯ	3.70	0.69	มาก
16.ชุมชนที่ฉันพักอาศัยอยู่ตอนนี้ให้ความรู้สึกอบอุ่น สบายใจ เหมือนคุ้นเคยกันมานาน	3.67	0.64	มาก
17.คนในชุมชนที่ฉันพักอาศัยปฏิบัติกับฉันและครอบครัวจนฉันมีความรู้สึกเหมือนเป็นญาติของฉัน	3.62	0.74	มาก
รวม	3.72	0.48	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การรับรู้การการพึงตรงในงาน ด้านความลงตัวกับชุมชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 13 “ฉันมีส่วนร่วมในการพัฒนาและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบตัวฉัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ $SD = 0.64$) และมี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ ข้อ 11 “ฉันชอบรูปแบบ การจัดระเบียบในชุมชนหรือหมู่บ้านที่ฉันอยู่” และข้อ 17 “คนในชุมชนที่ฉันพักอาศัยปฏิบัติกับฉันและครอบครัวจนฉันมีความรู้สึกเหมือนเป็นญาติของฉัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$ $SD = 0.63, 0.74$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตรึงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร

ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
18.ฉันยังทำงานอยู่ที่นี่เพราะมีความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดีกับหลาย ๆ คนในองค์กรที่ทำงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน	4.04	0.67	มาก
19.ฉันมีสัมพันธภาพกับคนในองค์กรส่วนใหญ่ที่ฉันทำงานด้วยเหมือนญาติของตนเอง	3.98	0.69	มาก
20.ฉันเป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ๆ ในองค์กร	3.72	0.64	มาก
21.ฉันรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกันให้เกียรติฉัน	3.94	0.61	มาก
22.ฉันได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในหลาย ๆ เรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.84	0.68	มาก
23.หัวหน้ายอมรับในความสามารถในการทำงานของฉัน	3.85	0.63	มาก
24.ฉันยินดีเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.00	0.57	มาก
25.ฉันยินดีหากผู้บริหารจะให้ทำงานเพื่อองค์กรในคราวที่จำเป็น เช่น ทำงานล่วงเวลารณีมีงานเร่งด่วน	4.05	0.66	มาก
รวม	3.92	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การรับรู้การการฝังตรึงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$ $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 25 “ฉันยินดีหากผู้บริหารจะให้ทำงานเพื่อองค์กรในคราวที่จำเป็น เช่น ทำงานล่วงเวลารณีมีงานเร่งด่วน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$ $SD = 0.66$) และข้อ 20 “ฉันเป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ๆ ในองค์กร” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ $SD = 0.64$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพึงตรงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน

ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน	\bar{X}	SD	ระดับ
26.ฉันยังคงอาศัยอยู่ในชุมชนที่พักอาศัยเพราะมีความรู้สึกที่ดีผูกพันกับคนในชุมชน	3.81	0.66	มาก
27.ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่พักอาศัย ได้พบปะผู้คนในชุมชน และได้ร่วมทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน	3.74	0.71	มาก
28.ครอบครัวฉันเห็นด้วยและสบายใจที่ฉันยังคงอาศัยอยู่ในชุมชนที่พักอาศัย ณ ปัจจุบันขณะนี้	3.82	0.64	มาก
29.ฉันและครอบครัวรู้สึกผูกพันกับคนในชุมชนที่อาศัย ณ ปัจจุบันขณะนี้	3.75	0.69	มาก
30.ญาติและเพื่อน ๆ ฉัน สะดวกที่จะมาเยี่ยมเยียนฉันและครอบครัว ในที่พักอาศัยของฉัน ณ ปัจจุบัน	3.74	0.71	มาก
31.เพื่อน ๆ ยอมรับความสามารถในการทำงานฉัน เพราะฉันทำงานอยู่ในองค์กรนี้	3.76	0.79	มาก
32.ฉันไม่อายที่จะบอกกับคนอื่น ๆ รอบข้างถึงงานปัจจุบันที่ฉันทำอยู่	4.03	0.71	มาก
33.ฉันรู้สึกสบายใจและภูมิใจเมื่อต้องบอกกับคนอื่น ๆ ว่าฉันทำงานที่ไหน และทำหน้าที่อะไรอยู่ตอนนี้	4.00	0.68	มาก
รวม	3.83	0.51	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า การรับรู้การการพึงตรงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 32 “ฉันไม่อายที่จะบอกกับคนอื่น ๆ รอบข้างถึงงานปัจจุบันที่ฉันทำอยู่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ $SD = 0.71$) และมี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 27 “ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่พักอาศัย ได้พบปะผู้คนในชุมชน และได้ร่วมทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน” และข้อ 30 “ญาติและเพื่อน ๆ ฉัน สะดวกที่จะมาเยี่ยมเยียนฉันและครอบครัว ในที่พักอาศัยของฉัน ณ ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ $SD = 0.71$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละกับองค์การ

ด้านสิ่งที่จะต้องสละกับองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
34.ฉันรู้สึกสูญเสียผลตอบแทนทางการเงินที่ดี เช่น เงินเดือน ค่าตำแหน่ง รวมถึงเงินสะสมเพื่อบำเหน็จหรือบำนาญ ฯลฯ หากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้	3.91	0.97	มาก
35.ฉันยังคงทำงานในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่นี้ เพราะรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย ฯลฯ	4.09	0.94	มาก
36.ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนร่วมงานที่ดีหากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้	4.09	0.88	มาก
37.ฉันรู้สึกสูญเสียหัวหน้าที่ให้คำปรึกษาที่ดี คอยดูแลเอาใจใส่ หากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้	3.86	0.92	มาก
38.ฉันรู้สึกสูญเสียงานที่ฉันรัก หรืองานที่ฉันสนใจ ณ ตอนนี หากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้	3.84	0.95	มาก
39.ฉันรู้สึกสูญเสียความมั่นคงในงาน หากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้	3.94	0.93	มาก
40.ฉันรู้สึกสูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้	3.44	0.92	มาก
41.ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในองค์การ หากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้ ไปอยู่ในองค์การแห่งใหม่	3.59	0.90	มาก
รวม	3.84	0.73	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า การรับรู้การการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละกับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$ $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 35 “ฉันยังคงทำงานในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่นี้ เพราะรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย ฯลฯ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ $SD = 0.94$) กับข้อ 36 “ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนร่วมงานที่ดีหากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ $SD = 0.88$) และข้อ 40 “ฉันรู้สึกสูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หากฉันต้องออกจากองค์การที่อยู่ในขณะนี้” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$ $SD = 0.73$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน

ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน	\bar{X}	SD	ระดับ
42.ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนบ้านที่ดีหากต้องย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	3.43	0.86	มาก
43.ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนบ้านที่เป็นมิตรหากฉันเปลี่ยนที่อยู่เพราะได้งานใหม่	3.48	0.79	มาก
44.ฉันรู้สึกสูญเสียสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อฉันและครอบครัวเช่น โรงเรียนลูก โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า ฯลฯ หากฉันต้องย้ายออกไปจากชุมชนนี้ที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพื่อไปทำงานที่ใหม่	3.44	0.86	มาก
45.ฉันลังเลที่จะเปลี่ยนงานใหม่เพราะฉันไม่อยากจะย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเป็นชุมชนที่ปลอดภัย	3.62	0.84	มาก
46.ฉันตั้งใจทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะฉันไม่อยากจะย้ายที่พักอาศัยออกจากชุมชนที่อยู่ในขณะนี้เพราะสิ่งแวดล้อมที่นี่ดี ไม่เป็นมลพิษ	3.52	0.77	มาก
47.ฉันไม่อยากจะย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะการคมนาคมสะดวก มีจุดเชื่อมต่อของทางออกหลายทางทำให้ตัดสินใจลำบากเวลาจะย้ายที่ทำงานใหม่	3.58	0.76	มาก
48.ฉันได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน ทำให้ฉันไม่อยากจะย้ายไปอยู่อื่นเพราะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	3.39	0.72	ปานกลาง
49.ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในชุมชนหากฉันต้องย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เนื่องจากได้งานใหม่	3.33	0.82	ปานกลาง
รวม	3.47	0.64	มาก

จากตารางที่ 4-12 พบว่า การรับรู้การการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$ $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 45 “ฉันลังเลที่จะเปลี่ยนงานใหม่เพราะฉันไม่อยากจะย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเป็นชุมชนที่ปลอดภัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$ $SD = 0.84$) และข้อ 49 “ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในชุมชนหากฉันต้องย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เนื่องจากได้งานใหม่” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$ $SD = 0.82$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) ดังตารางที่ 4-13 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานที่ 2 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานที่ 3 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานที่ 4 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ตารางที่ 4-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	การฝังตริงในงาน	$r^2 \times 100$	p	ระดับความสัมพันธ์
	r			
ด้านการทนต่อแรงกดดัน	.424**	17.97	.000	ปานกลาง
ด้านการมีกำลังใจ	.446**	19.89	.000	ปานกลาง
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	.479**	22.94	.000	ปานกลาง
รวม	.507**	25.70	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์พบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($r=.507$) คิดเป็นร้อยละ 25.70 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดันกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่า การฟื้นฟูพลังใจใน

ภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .424$) คิดเป็นร้อยละ 17.97 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .446$) คิดเป็นร้อยละ 19.89 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .479$) คิดเป็นร้อยละ 22.94 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและระดับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 316 คน ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$ $SD = 0.38$) และการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทนต่อแรงกดดัน ($\bar{X} = 3.99$ $SD = 0.43$) ด้านการมีกำลังใจ ($\bar{X} = 4.14$ $SD = 0.44$) และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ($\bar{X} = 4.05$ $SD = 0.42$)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่าการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ $SD = 0.40$) และการฝังตริงในงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความลงตัวกับองค์การ ($\bar{X} = 3.66$ $SD = 0.64$) ด้านความลงตัวกับชุมชน ($\bar{X} = 3.72$ $SD = 0.48$) ด้านความเชื่อมโยงกับองค์การ ($\bar{X} = 3.92$ $SD = 0.43$) ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน ($\bar{X} = 3.83$ $SD = 0.51$) ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์การ ($\bar{X} = 3.84$ $SD = 0.73$) และสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน ($\bar{X} = 3.47$ $SD = 0.64$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง ($r = .507$) คิดเป็นร้อยละ 25.70 สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริง

ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .424$) คิดเป็นร้อยละ 17.97 สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .446$) คิดเป็นร้อยละ 19.89 สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .479$) คิดเป็นร้อยละ 22.94 สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4

จากผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังเครื่องในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์	ยอมรับสมมติฐาน

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เป็นธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การนำหุ่นยนต์มาใช้แทนพนักงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง และนโยบายขององค์กรจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยในปัจจุบันยังมีผลกระทบจากโรคไวรัสโคโรนา2019 ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลกระทบกับพนักงานในองค์กร พนักงานจะต้องมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับ ความยากลำบากหรือ ภาวะวิกฤตในชีวิตสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของชีวิตด้วยพลังใจที่เข้มแข็งได้ จึงยังคงมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร และสังคม/ชุมชน โดยการเชื่อมโยงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งโยงใยกัน โดยมีอิทธิพลต่อความคิดในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และไม่ยอมออกจากองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ Jeonghwa et al. (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและความเป็นผู้นำที่มีผลต่อการฝังตริงในงานของพยาบาลในเกาหลี ซึ่งอัตราการลาออกของพยาบาลในช่วงที่ผ่านมีอัตราสูง มาจากผลการวิจัยพบว่า การฝังตริงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต คนในองค์กรที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตที่ดีย่อมส่งผลให้มีระดับการฝังตริงในงานสูง จะมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน โดยมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานที่ 2 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการทนต่อแรงกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากความต้องการของลูกค้าผู้ใช้รถเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านราคา และด้านการประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น ทำให้ผู้ผลิตรถยนต์ได้มีการออกรุ่นใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนั่นจะส่งผลให้การทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จะต้องเปลี่ยนแปลง ได้รับความกดดันด้านต่าง ๆ เช่น เวลาในการเตรียมการผลิตจะน้อยลง เทคโนโลยีที่ใช้ต้องสูงขึ้นต้องมีการลงทุนเพิ่ม และการลดต้นทุนเพื่อตอบสนองราคาชิ้นส่วนที่ต่ำลง ด้วยเหตุนี้ความกดดันต่าง ๆ จะส่งผลต่อตัวพนักงานโดยตรง ต้องทำงานในระยะเวลาจำกัด มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ค้นหาวิธีการลดต้นทุนอย่างจริงจัง และทำงานในภาวะที่เข้มงวดจากผู้บริหาร พนักงานที่ทำงานอยู่จึงต้องมีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ สามารถจัดการอารมณ์และความเครียดได้อย่างเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ภายใต้ในสถานการณ์ที่กดดันของตนเองได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Riann (2017) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการฝังตริงในงานภายในองค์กรกับบุคลิกภาพและเครือข่ายทางสังคมของพนักงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพในส่วนของความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งมีผลต่อการ

ลดแรงกดดันในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการฝังตริงในงาน นั้นหมายถึงถ้าพนักงานมีศักยภาพด้านนี้พนักงานจะสามารถสร้างหรือมีระดับสูงควบคุมอารมณ์ตนเองให้มีสติและสงบ มีการควบคุมอารมณ์ เมื่อเผชิญกับความเครียดความผิดหวัง ย่อมมีผลต่อภาวะ การฝังตริงในงานของพนักงานด้วย

สมมติฐานที่ 3 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการมีกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ผลกระทบจากโรคไวรัสโคโรนา2019 ยอดขายชิ้นส่วนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศลดลงอย่างมาก พนักงานบางส่วนต้องเปลี่ยนไปทำงานที่บ้าน (Work from home) พนักงานหลายคน ทำงานไม่เต็มสัปดาห์ และหลายองค์กรปรับลดเงินเดือนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ด้วยเหตุดังกล่าวพนักงานจะต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาว่าสิ่งเลวร้ายจะผ่านพ้นไป เชื่อมั่นว่าผลตอบแทนและสภาวะการทำงานของพนักงานจะกลับมาเหมือนเดิม สามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองและบุคคลรอบข้างตลอดจนสามารถแบ่งเบาความทุกข์และแบ่งปันความสุขให้แก่บุคคลในครอบครัวและบุคคลรอบข้างเพื่อสร้างกำลังใจพนักงานจึงจะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความสุขซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ivey et al. (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความทับซ้อนระหว่างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงานในตัวอย่างทหารนอกระบบ พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์ การทำให้รู้สึกเกิดความพึงพอใจ มีความสุข เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความผูกพันในงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร หากมีการละเลยในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน อาจเกิดการแสดงออก ทางลบในหลายรูปแบบ จนกระทั่งเกิด การตั้งใจลาออกได้ จึงสรุปได้ว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านความสามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองมีความสัมพันธ์กับการฝังตริงในงานหากพนักงาน ศักยภาพด้านนี้โดยคิดถึงสิ่งดี ๆ ที่มีอยู่ เช่น มีคนที่รักและห่วงใย เคยผ่านประสบการณ์ความยากลำบากมาก่อน หมั่นพูดให้กำลังใจตนเองคิดถึงโอกาสข้างหน้าหากฝ่าฟันจุดนี้ไปได้

สมมติฐานที่ 4 การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากความต้องการของลูกค้าผู้ใช้รถเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านราคา และด้านการประหยัดน้ำมัน เชื้อเพลิง เป็นต้น ทำให้ผู้ผลิตรถยนต์ได้มีการออกรุ่นใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนั่นจะส่งผลให้การทำงานของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จะต้องเปลี่ยนแปลง เช่น เวลาในการเตรียมการผลิตจะน้อยลง เทคโนโลยีที่ใช้ต้องสูงขึ้นต้องมีการลงทุนเพิ่ม และ การลดต้นทุนเพื่อตอบสนองราคาชิ้นส่วนที่ต่ำลงด้วยเหตุนี้ พนักงานเตรียมการผลิตต้องค้นหาวิธีการใหม่ที่จะทำการผลิตให้เร็วขึ้น โดยวิธีการดังกล่าวจะต้องประหยัดต้นทุนด้วย นอกจากนี้ พนักงานต้องเผชิญกับอุปสรรคเรื่องของการทำงานในสภาวะ

ของโรคไวรัสโคโรนา2019 ที่กำลังระบาด ไม่สามารถไปดูหน้างานได้ ต้องใช้การสื่อสารทางไกล และจำนวนพนักงานงานในทีมก็จำกัด เนื่องจากนโยบายลดกำลังคน ทำให้พนักงานต้องมีการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเป็นผู้ที่ตระหนักถึงศักยภาพและความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาโดยการคิดเชิงบวกและมีความมุ่งมั่นในการต่อสู้ในการแก้ปัญหารวมถึงแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือที่ปรึกษา พนักงานจึงจะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Imran et al. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทในหลายแง่มุมของการฝังตรึงในงานภายในองค์กรและการพัฒนาแนวทางการลดอย่างความตั้งใจในการลาออกอย่างยั่งยืน จากการทบทวนงานวิจัยหลายฉบับพบว่า การฝังตรึงในงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในภาวะวิกฤตด้านความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาของแต่ละบุคคลด้วย หากพนักงานมีศักยภาพด้านนี้ได้โดยมีการคิดหาทางออกในการแก้ปัญหาเริ่มจากเมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ลองหาทางออกให้มากที่สุด การหาข้อดีข้อเสียในแต่ละวิธีการ เลือกวิธีการที่ดีที่สุด และคิดหาวิธีการสำรองไว้เพื่อวิธีที่เลือกใช้ไม่ได้ผล การแก้ไขปัญหาได้สำเร็จจะช่วยให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาไม่ใช่เรื่องยาก และมีทักษะที่ดีในการแก้ปัญหา ทำให้พนักงานยังคงทำงานของตนต่อไป

5.3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้จะขอให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็น คือข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.ด้านการทนต่อแรงกดดันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานค่อนข้างมาก เช่น หน้าที่การทำงานเปลี่ยนไป การทำงานเปลี่ยนจากสถานที่ทำงานเป็นที่บ้าน องค์กรควรให้ความสำคัญกับความกดดันที่พนักงานได้รับ เช่น กรณีที่เปลี่ยนไปทำงานที่บ้าน (Work from home) ควรให้การสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ อาจมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมต่าง ๆ กรณีเปลี่ยนหน้างานใหม่ หรือ มอบหมายงานเพิ่ม ควรให้เวลาในปรับตัวและเรียนรู้งาน หรือมีพี่เลี้ยง หัวหน้าดูแลอย่างใกล้ชิด องค์กรควรจัดให้มีการรับฟังผลการตอบรับในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และดำเนินการปรับปรุงเพื่อลดแรงกดดันที่เกิดขึ้นกับพนักงานอย่างจริงจัง

2.ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดต่ำเป็นอันดับสอง องค์กรควรมีมุมมองในแง่บวกเมื่อเจออุปสรรคและสื่อสารแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเชิงบวกกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน เช่น การสื่อสารเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต ผ่านมุมมองแง่บวกให้กับพนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน บางบริษัทมีการจัดประชุมทุกเดือนโดยท่านประธานจะกล่าวให้กำลังใจพนักงานทุกคน และบอกทิศทางในการแก้ไขปัญหาของบริษัทอย่างชัดเจน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์กับการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ องค์การควรมีการสนับสนุนการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ดังนี้

1. องค์การควรรักษากิจกรรมหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้คงอยู่ต่อไป เช่น กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน เป็นต้น นอกจากตัวพนักงานแล้ว องค์การควรเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวพนักงานกับองค์การและครอบครัวพนักงานตนเอง เช่น จัดให้มีกิจกรรมวันครอบครัวของพนักงาน ได้ไปเที่ยว เล่นเกมส์ ทำกิจกรรมร่วมกัน มอบของขวัญให้กับครอบครัวพนักงานทุกปี

2. องค์การควรรักษาบรรยากาศในการทำงานแบบพึ่งพากัน พนักงานทราบดีว่าแต่ละคนแต่ละหน่วยงานมีความสัมพันธ์โยงใยกัน ความสัมพันธ์กับคนในองค์การ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การเป็นสมาชิกหรือผู้บริหารในขณะทำงานหรือกรรมการ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน สร้างความสามัคคีและเน้นให้เห็นความสำคัญกับทุกคนและทุกหน่วยงานเช่น นำเสนอความสำเร็จขององค์การที่เกิดจากความพยายามของพนักงานในองค์การ มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม องค์การควรสร้างเครือข่าย ส่งเสริมกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในองค์การ การรู้จักกันระหว่างแผนก หรือส่วนงาน การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหาร ความห่วงใยและพร้อมที่จะรับฟังช่วยให้การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตแข็งแกร่งขึ้น เช่นการจัดตั้งชมรม กลุ่มกิจกรรม การจัดให้มีกีฬาสัปดาห์ งานเลี้ยงบริษัท การจัดทีมเฉพาะกิจจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ

3. องค์การควรเปิดโอกาสสำหรับพนักงานได้ค้นพบตนเอง การเรียนรู้บางอย่างเกี่ยวกับตนเอง อาจพบว่าตนเองได้เติบโตขึ้นมาด้วยผลของการต่อสู้กับความสูญเสีย มีการสร้างจิตวิญญาณ และเพิ่มคุณค่าของชีวิต เช่น การจัดอบรมเรื่องเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ การปรับทัศนคติและการกระทำในเชิงบวก การวางแผนและเป้าหมายในชีวิต

4. องค์การควรส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานและชุมชนที่พักอาศัย เช่น การจัดหาที่อยู่ให้พนักงานอยู่ร่วมกัน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสวัสดิการขององค์การเพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น มีการจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟให้ มีรถรับส่งฟรีจากที่พัก มีที่จอดรถส่วนตัวสำหรับพนักงานและมีสถานที่รับเลี้ยงเด็กในบริเวณที่พัก เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอว่าควรศึกษาจากกลุ่มประชากรจากธุรกิจอื่นที่เผชิญกับสถานการณ์วิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 เช่น ธุรกิจร้านอาหาร โรงแรม และกลุ่มท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงานนั้น ๆ และนำผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการส่งเสริมการเพิ่มระดับ การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงานในกลุ่มประชากรที่สนใจ

5.3.2.2 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอว่าควรเปลี่ยนรูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงทดลอง อาจใช้เป็นโปรแกรมเพื่อพัฒนาระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงาน โดยผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมกลยุทธ์และแผนงานในการส่งเสริมการเพิ่มระดับ การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงานต่อไป

5.3.2.3. ในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต กับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์นี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม Online ในการทำวิจัยครั้งนี้ ครั้งต่อไปเสนอแนะว่าอาจเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ บ้าง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของแต่ละองค์การ อาจมีรายละเอียดหรือข้อมูลที่แตกต่างกันออกไปซึ่งเป็นผลดีต่อการนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต. (2563). เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี RO พลังสุขภาพจิตพาคุณก้าวผ่านวิกฤตและความไม่แน่นอนของชีวิตได้อย่างสง่างาม. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : บริษัท ปิยอนด์พับลิชชิง จำกัด.
- กาญจนา จิตพันธ์ และกาญจนา สาณกุล. (2559). การศึกษาความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจโดยใช้ทักษะการเรียนรู้ตามสภาพจริงของ นักศึกษา กรณีศึกษา วิชาฝึกงานนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเทคนิคเกษตรกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น. การเอกสารประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 7 23 มิถุนายน 2559 มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- เกวลิน พงษ์น้อยแก้ว เศรษฐกร และคนอื่น ๆ. (2561). “ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน : การทบทวนวรรณกรรม.” Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University Vol.5 No.2 July-December 2018 กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง :161-173.
- เจนจิรา เกียรติชนะบำรุง. (2560). ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2554). การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง Authentic Learning. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิง.
- ณัฐธัญภัคสร ศิริโปล์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจของพนักงานปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐพร จริยะปัญญา. (2556). การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ การฝังลึกในงาน และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร.
- ดวงสมร อุดมศรี. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่. หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เทพไทย โชติชัย, พนมพร มีระเกตุ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับพลังสุขภาพจิตของบุคลากร วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา มหาวิทยาลัย สาขา สาธารณสุขชุมชน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น 2555.
- ชญญลักษณ์ แสนสุข. (2551). ประสบการณ์การฟื้นฟูสภาพของผู้สูงอายุที่ประสบภัยพิบัติสึนามิ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิลเนตร วีระสมบัติ. (2552). การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย. หลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นุชนาฏ จันทรา. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุชนาฏ ธรรมขัน. (2556). พลังสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กระดาษจังหวัดนครปฐม. หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์และพิสมัย เสรีขจรกิจเจริญ. (2560). ระเบียบวิธีการวิจัยทางการ สาธารณสุข: กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พงษ์เทพ สันติกุล. (2560). การวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม สำหรับนักศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรธรวดี สมกิตติกานนท์. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพลังสุขภาพจิต ของนักศึกษาสาขาวิชาจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.” วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2562 : 160-169.
- ไพศาล วรคำ. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- พัชรินทร์ อรุณเรือง. (2545). ผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มต่อความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และกลวิธีการเผชิญปัญหาของวัยรุ่นตอนต้น. หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยา การปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธพงศ์ ตาเรืองศรี. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิสนุ พองศรี. (2552). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2562). ระเบียบวิธีวิจัยทางการโรงแรมและการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวนาฏ ผลิตนันทเกียรติ และคณะ. (2550). คู่มือการดูแลจิตใจในภาวะวิกฤต(ต่อเนื่อง). กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

- วานิชญา มานิสสรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิริยา แก้วสง่า (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทางานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูมิพัฒน์ สิทธิบุญชากร (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และพื้นผิวอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น. (2552). การศึกษาหลังสุขภาพจิตและโรคซึมเศร้าของประชาชนในเขตสาธารณสุขที่10 และ12. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ขอนแก่น.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2563). [ออนไลน์]. COVID-19 ส่งผลอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยสุดต่ำสุดในรอบ 9 ปี นำไปสู่การปรับห่วงโซ่อุปทานและกระบวนการผลิตรถยนต์ใหม่ในไทย. [สืบค้นวันที่ 27 มิถุนายน 2563]. จาก <https://kasikomresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/z3107.aspx>
- สิกันต์ เอี้ยวเล็ก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์การ กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพร เสือรอด. (2558). ความสามารถในการฟื้นพลังกับการพึ่งพาตนเองทางด้านเศรษฐกิจของคนพิการทางกาย: กรณีศึกษาทหารผ่านศึกนอกประจำการที่พิการทางกาย เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เพื่อฟ้าพรินต์.
- สุดารัตน์ พงษ์พิทักษ์. (2559). [วารสารออนไลน์]. “ปีโอไอกับพัฒนาการอุตสาหกรรมยานยนต์” วารสารส่งเสริมการลงทุน เดือนมกราคม 2559. [สืบค้นวันที่ 30 มิถุนายน 2563] จาก http://www.faq108.co.th/common/topic/auto_industry.php
- สุภาพร เศวตเวช และเกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร. (2562). “ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร” วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม : 247-263.

- สุภาวดี ดิสโร. (2551). ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาแนวพุทธต่อความสามารถในการฟื้นพลังของนักศึกษามหาวิทยาลัย. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลินี มธุรพจน์พงศ์. (2555). ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สลักจิต ต้นติบุญทวีวัฒน์. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 : 699-717.
- เสกสรร เมฆไตรรัตน์. (2550). การศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด. หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา สุขารมณ์. (2559). “การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต.” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 : 209-220.
- อิสริยา ปารีชาติกานนท์. (2553). ความสามารถในการฟื้นพลังและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต กรุงเทพมหานคร. หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ ดวงจันทร์. (2554). การประเมินประสิทธิผลของคู่มือการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างพลังชีวิต ฮีต สู้ ใน ชุมชน. สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ขอนแก่น.
- Nalisa (2563). [วารสารออนไลน์]. “โควิด-19 กระทบกับผู้ประกอบการคนทำงานมากน้อยแค่ไหน” วารสารMarketeer 23 มิถุนายน 2563. [สืบค้นวันที่ 17 กรกฎาคม 2563] จาก <https://marketeeronline.co/archives/172401>

ภาษาอังกฤษ

- American Psychological Association. (2012). [online]. Building your resilience. [Date search : 20 Jun 2020]. Available from: <https://www.apa.org/topics/resilience#>
- Block, J. and Kremen, A.M. (1996). “IQ and Ego-Resiliency : Conceptual and Empirical Connections and Separateness.” Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 70 : 349-361.
- Cooke, G. P.E., Doust, J. A., and Steele, M. C. (2013). “A survey of resilience, burnout, and tolerance of uncertainty in Australian general practice registrars.” BMC Medical Education. Vol.13 : 2

- Fang, X., et al. (2015). "Resilience, stress, and life quality in older adults living with HIV/AIDS." Aging & Mental Health. Vol.19 No.11 : 1015-1021.
- Fredrickson, B. L. (2001) "The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions." Am Psychol. Vol 56. No. 3 : 218–226.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. London : Bloomsbury Press.
- Grotberg, E.H., (1995). A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit. (Early Childhood Development : Practice and Reflection No.8).The Hague, The Netherlands, The Bernard van Leer Foundation : New York.
- Haase, J. (1997). "Hopeful teenagers with cancer: Living courage." Reflections. 32(1) : 20.
- Haglund, M. E., Nestadt, P. S., Cooper, N. S., Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2007). "Psychobiological mechanisms of resilience: Relevance to prevention and treatment of stress- related psychopathology." Development and Psychopathology. Vol.19 No.3 : 889-920.
- Holtom, B.C. and O'neill, B.S. (2004). "Job embeddeness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan." The Journal of Nursing Administration. 34, 5: 216-227. อ้างถึงใน ญัฐพร จริยะปัญญา. (2556). การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร การฝังลึกในงาน และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารพวิทยาการมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์_สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Howard, F. (2008). "Managing stress or enhancing wellbeing? Positive psychology's contributions to clinical supervision." Australian Psychologist. Vol.43 No.2 : 105-113.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). "Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review." Journal of Advanced Nursing. Vol.60 No.1 : 1-9.
- Jeonghwa Cho., Junghee Yu., Kawoun Seo. (2019). "Effects of Resilience and Authentic Leadership on Job Embeddedness of Clinical Nurses in Korea" Indian Journal of Public Health Research & Development. 10(11) : 4557-4562.
- Kinman, G., and Grant, L. (2010). "Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies." The British Journal of Social Work. Vol.41 No.2 : 261-275.

- Klohn, E. C. (1996). "Conceptual analysis and measurement of the construct of egoresiliency." Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 70 : 1067–1079.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities." Educational and Psychological Measurement. 30 : 607-610.
- Lee, T.W., Mitchell, T.R., Sablinski, C.J., Burton, J.P., & Holtom, B.C. (2004). "The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover." Academy of Management Journal. 47(5), 711-722.
- Lee, E. J., & Cha, P. (2015). "Effects of work environment and resilience on job satisfaction and organisational commitment of social workers in juvenile reformatory schools." Indian Journal of Science and Technology. Vol.8 No.S1 : 360-366.
- Lewin, K. (1951). Field Theory in Social Science. New York : Harper.
- Imran Ahmed Shah, Tamas Csordas, Umair Akram, Amit Yadav, and Hassan Rasool (2020). "Multifaceted Role of Job Embeddedness Within Organizations: Development of Sustainable Approach to Reducing Turnover Intention" SAGE Open. April-June 2020 : 1-19.
- Luthans, F. (2002). "The need for and meaning of positive organizational behavior." Journal of Organizational Behavior. 23 : 695-706.
- Luthans, F., Youssef, Carolyn M., Sweetman, David S. and Harms, Peter D. (2013). "Meeting the leadership challenge of Employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap." Journal of leadership and Organizational Studies. 20 : 114–129.
- Luthar, S. and Zigler, E.(1991). "Vulnerability and competence: A review of research on resilience in childhood." American Journal of Orthopsychiatry. 61(1) : 6-22.
- อ้างอิงใน สุภาวดี ดิสโร. (2551). ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาแนวพุทธต่อความสามารถในการฟื้นฟูพลังของนักศึกษามหาวิทยาลัย. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ivey, G. W., Blanc, J. S., & Mantler, J. (2015). "An assessment of the overlap between morale and work engagement in a nonoperational military sample". Journal of Occupational Health Psychology. 20(3) : 338-347.

- Mayo Clinic Staff. (2020). [online]. Resilience: Build skills to endure hardship. Retrieved from <https://www.mayoclinic.org/tests-procedures/resilience-training/in-depth/resilience/art-20046311>.
- Mitchell, T.R., et al (2001). "Why People Stay : Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover." *Academy of Management Journal*. 44 : 1102-1121. อ้างถึงใน เภวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร และคนอื่น ๆ. (2561). "ทฤษฎีการฝังตัวในงาน : การทบทวนวรรณกรรม." *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University* Vol.5 No.2 July-December 2018 กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง :161-173.
- Mujeeb, A., & Zubair, A. (2012). "Resilience, stress, anxiety and depression among internally displaced persons affected by armed conflict." *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol.9 : 20-6.
- Olson, K., Kemper, K. J., & Mahan, J. D. (2015). "What factors promote resilience and protect against burnout in first-year pediatric and medicine-pediatric residents?." *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*. Vol.20 No.3 : 192-198.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). "Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life." *Journal of Personality And Social Psychology*. Vol.91 No.4 : 730.
- Rahimi, B., et al. (2014). "Resilience, stress, and coping among Canadian medical students." *Canadian Medical Education Journal*. Vol.5 No.1 : e5-e12.
- Remesh, A. (2007). *Replicating and Extending Job Embeddedness Across Cultures : Employee Turnover in India and the United States*. Doctoral dissertation University of Maryland.
- Riann Singh. (2017). "Developing organisational embeddedness: employee personality and social networking." *The International Journal of Human Resource Management*. 30(16) : 1-20.
- Rushton, C. H., et al. (2015). "Burnout and resilience among nurses practicing in highintensity settings." *American Journal of Critical Care*. Vol.24 No.5 : 412-420.
- Rutter, M.(1987). "Psychosocial Resilience and protective mechanisms." *American journal of Orthopsychiatry*. 57 : 316-331. อ้างถึงใน สุภาวดี ดิสโร. (2551). ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาแนวพุทธต่อความสามารถในการฟื้นพลังของนักศึกษา มหาวิทยาลัย. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Taku, K. (2014) "Relationships among perceived psychological growth, resilience and burnout in physicians." Personality and individual differences. Vol.59 : 120-123.
- Tan, V. (2006). Developing culturally appropriate resilience scale. Invited paper presented at the conference on pathways to resilience across cultures and contexts-researches in China, Beijing : China.
- Troy, A. S. and Mauss, I. B. (2011). "Resilience in the face of stress: emotion regulation as a protective factor." Resilience and Mental Health: Challenges across the Lifespan. Vol.1 No.2 : 30-44.
- Tugade M. M., Fredrickson B. L. (2004). "Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences". Journal of Personality and Social Psychology. 320–33.
- Turner, S.G. (2001). "Resilience and Social work practice: three case studies." Families in Society. 82 (5) : 8-441.
- Wagnild, G., & Young, H. M. (1990). "Resilience among women." Journal of Nursing Scholarship. 22(4) : 252-255.
- Wagnild, G., & Young, H. M. (1993). "Development and psychometric evaluation of the Resiliency Scale." Journal of Nursing Measurement. 1(2) : 165-178.
- Windle, G., Bennett, K. and Noyes, J. (2011). [online]. A methodological review of resilience measurement scales. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21294858>.
- Witkin, H.A. , Dyk, R.B.; Faterson, H.F. , Goodenough, D.R. and Karp, S.A. (1962). Psychological Differentiation. New York : Wiley. อ้างถึงใน นิลเนตร วีระสมบัติ. (2552). การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Zauszniewski J.A. (2010). "Resilience in family members of persons with serious mental illness." Nurse clinic of North America. 45 : 613-626.

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชณ์
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. ๐31 /2564 วันที่ 21 มกราคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นายเอกบุตร มณีนันท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในกรณีนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 030 /2564 วันที่ 21 มกราคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ชวินีย์ พงศาพิชณ์

ด้วย นายเอกบุตร มณีนันท นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ม.ป

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... โทร. 3537

ที่ ศป ๐29 /2564 วันที่ 21 มกราคม 2564

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นายเอกบุตร มณีนนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๐๑๔



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)
บริษัท A

ด้วย นายเอกบุตร มณีนันท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟู พลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์” โดยมีประธานที่ปรึกษา สารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๘-๑๙๓-๕๙๓๕

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๑๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต
บริษัท B (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)

ด้วย นายเอกบุตร มณีนันท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการมีตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงานซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๗๗๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๘-๑๙๓-๕๙๓๕

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๑๓



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)
บริษัท C

ด้วย นายเอกบุตร มณีนันท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟู พลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังเครื่องฝังใจของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์” โดยมีสถานที่ปรึกษา สารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๘-๑๙๓-๕๙๓๕

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๑๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน

ผู้รับการติดต่อขออนุญาต

(ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)

บริษัท ที่ดำเนินการ Try-out

ด้วย นายเอกบุตร มณีนันท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังเครื่องฝังใจของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชุนนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๘-๑๙๓-๕๙๓๕

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตารางที่ ค- 1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการทนต่อแรงกดดัน

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC
1	ฉันไม่สนใจเพื่อนร่วมงานที่มาดูถูกฉัน	1
2	ฉันไม่เก็บไปคิดมาก เมื่อคนหัวเราะเยาะ	1
3	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ได้แม้ว่าจะเจอปัญหาใหญ่	1
4	อารมณ์ฉันกลับมาเป็นปกติอย่างรวดเร็วแม้ว่าจะผ่านเรื่องราวร้ายมาไม่นานนัก	1
5	ฉันสามารถจัดการความเครียด ที่เกิดจากปัญหาในอดีต ทำให้ไม่มีผลกระทบต่อจิตใจของฉัน	1
6	ฉันจัดการความเครียด จากการทำงานผิดพลาด โดยฉันยอมรับผลที่จะเกิดขึ้น	1
7	ฉันมีวิธีการจัดการความเครียดที่ดีอยู่มากมาย	1
8	ฉันสามารถจัดการความเครียด เกี่ยวกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่มากวนใจฉัน	1
9	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์เพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน	0.67
10	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี แม้อยู่ในภาวะที่กดดัน	0.67
11	ฉันมีวิธีการจัดการอารมณ์ เมื่อเจอสถานการณ์ที่กดดัน	1
12	ฉันมีวิธีจัดการอารมณ์เพื่อผ่อนคลายตนเองได้ เมื่อฉันรู้สึกถูกกดดัน	1
13	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ขอฉันได้ ถึงแม้ว่าฉันรู้สึกไม่สบายก็ตาม	0.67
14	ฉันรับรู้ได้ว่า ความทุกข์ของฉันเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย ชีวิตของฉันต้องก้าวเดินไปอีกไกล ยังมีเรื่องดี ๆ รออยู่อีกมาก	0.67
15	ฉันรับรู้ได้ว่า ในช่วงเวลาที่วิกฤต หรือยากลำบาก ฉันอดทนและแข็งแกร่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป	0.67
16	ฉันรับรู้ได้ว่า ถึงแม้ฉันมีปัญหามากแต่ไม่เคยท้อแท้และกลับมาสู้กลับปัญหา	0.67

ตารางที่ ค- 2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการมีกำลังใจ

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC
1	เมื่อฉันมีปัญหาใหญ่ ฉันคิดว่ามันต้องผ่านไปสักวัน	1
2	ฉันเชื่อว่าวันและเวลาจะสามารถพาให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคได้	1
3	ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถก้าวข้ามอุปสรรคได้	1
4	เมื่องานมีปัญหาใหญ่ ฉันเชื่อว่ามันจะมีทางออกรอฉันอยู่	1
5	ฉันเข้าใจดีว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นบทเรียนของชีวิต	1
6	ฉันหวังว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นจะทำให้ฉันหรือเพื่อนแกร่งขึ้น	1
7	ฉันคิดเสมอว่าความลำบากวันนี้จะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จในวันหน้า	1
8	เมื่อคนรอบข้างฉันมีปัญหา เขามักมาปรึกษาฉันเพื่อขอกำลังใจและได้กำลังใจกลับไปเสมอ	1
9	เมื่อบุคคลรอบ ๆ ข้างมีความทุกข์ฉันมีวิธีที่จะแบ่งเบาความทุกข์จากพวกเขา	1
10	ฉันสามารถสร้างกำลังใจให้คนในครอบครัวได้ เมื่อพวกเขามีความทุกข์	1
11	ฉันแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานระบายความทุกข์กับฉัน	1
12	คนรอบข้างฉัน มักมาปรึกษาและระบายความทุกข์กับฉัน	1
13	ถ้าฉันพบเพื่อนร่วมงานที่ยังทำงานได้ไม่ดี ฉันจะคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจ	1
14	ฉันชื่นชมและให้กำลังใจคนรอบข้างเมื่อเขาเลื่อนตำแหน่ง หรือมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น	0.67
15	ฉันใช้เวลาและความสำคัญในการพูดคุยเพื่อสร้างกำลังใจกับบุคคลรอบข้างเสมอ	0.67
16	ฉันแสดงความห่วงใยกับเพื่อน ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทักทาย โทรศัพท์หา เพื่อถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ	0.67

ตารางที่ ค- 3 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการต่อสู้
เอาชนะอุปสรรค

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC
1	ฉันเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคสามารถผ่านไปได้จากประสบการณ์ที่ฉันสะสมมา	1
2	สำหรับปัญหาเรื่องงาน ฉันมีวิธีรับมืออย่างดี	0.67
3	แม้งานจะยากหรือมีอุปสรรคมากกว่าเดิม ฉันยังมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จไปได้	0.67
4	ฉันมั่นใจว่าความสามารถของฉัน สามารถแก้ไขวิกฤตที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี	1
5	ฉันแก้ไข้ปัญหา จากมุมมองที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	1
6	ฉันมักมองปัญหาทุกปัญหามีทางแก้ไข และการแก้ไขต้องเป็นไปในแนวทางที่ดีต่อทุกคน	1
7	ทุกปัญหาเป็นบันได ให้ฉันก้าวขึ้นไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	0.67
8	เมื่อเกิดวิกฤต ฉันมักมองหาโอกาสไปพร้อมกับการแก้ไข	0.67
9	เวลาพบปัญหาหรืออุปสรรค ฉันมักค้นหาข้อมูลความรู้เพิ่มเพื่อช่วยแก้ปัญหา นั้น ๆ	1
10	เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ฉันมักหาความรู้เพิ่มเติมไว้ก่อน	1
11	การค้นหาข้อมูลใน Internet ช่วยสะสมความรู้ เพื่อใช้แก้ไข้ปัญหาได้	0.67
12	การศึกษาและฝึกปฏิบัติในงานจนเชี่ยวชาญเป็นหนทางหนึ่งที่ฉันคิดว่ามัน สามารถทำให้ฝ่าฟันอุปสรรคในงานของฉันได้	1
13	เมื่อฉันมีปัญหา ฉันมีที่ปรึกษาหรือคนที่ปรับทุกข์ด้วยได้	1
14	ฉันมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคอยให้คำปรึกษาฉัน เพื่อแก้ไข้ปัญหาเรื่องงานที่ ฉันกังวล	1
15	เพื่อน ๆ และครอบครัวฉัน สามารถให้คำปรึกษาที่ดี ในการจัดการปัญหาของ ฉัน	1
16	ฉันมีที่ปรึกษามากมายในโลกของเครือข่ายสังคม ชุมชนออนไลน์ (social network) ไว้สำหรับแก้ไข้ปัญหาของฉัน	1

ตารางที่ ค- 4 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ฉันชอบรูปแบบการทำงานและตารางเวลา ในการทำงานขององค์กรนี้	1
2	ฉันรู้สึกว่าการทำงานของฉันเข้ากับรูปแบบการทำงานขององค์กรที่ฉันปฏิบัติงานอยู่ได้เป็นอย่างดี	1
3	งานที่ฉันทำอยู่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	0.67
4	ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำงานอยู่ เห็นคุณค่าในตัวฉัน	1
5	การทำงานในองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ สามารถตอบโจทย์เป้าหมายในชีวิตฉัน	1
6	การทำงาน ณ ปัจจุบันนี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะพาฉันไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้	1
7	ฉันพอใจกับวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรนี้	0.67
8	ฉันชอบและสบายใจที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร	1

ตารางที่ ค- 5 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน ความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ฉันเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่ฉันพักอาศัยได้เป็นอย่างดี	0.67
2	ฉันใช้ชีวิตในชุมชนหรือสังคมที่ฉันอยู่อาศัยได้อย่างราบรื่นมีความสุข	1
3	ฉันชอบรูปแบบ การจัดระเบียบในชุมชนหรือหมู่บ้านที่ฉันอยู่	1
4	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนที่ฉันพักอาศัยน่าอยู่	1
5	ฉันมีส่วนร่วมในการพัฒนาและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบตัวฉัน	1
6	ฉันพอใจสภาพในชุมชนและที่พักอาศัยของฉันและครอบครัว ณ ปัจจุบัน เพราะเป็นไปอย่างที่ตั้งใจไว้	1
7	บริเวณที่ฉันอาศัยอยู่ เป็นที่ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการกับเป้าหมายชีวิตของฉันได้ในหลายๆด้าน	1
8	ฉันพอใจในรูปแบบวัฒนธรรมด้านต่างๆ ในชุมชนที่ฉันพักอาศัยอยู่	0.67
9	ลักษณะวัฒนธรรมในชุมชนที่ฉันพักอาศัย เหมาะกับฉันและครอบครัว	0.67

ตารางที่ ค- 6 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร (Link-Organization)

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC
1	ฉันยังทำงานอยู่ที่นี่เพราะมีความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดีกับหลาย ๆ คนในองค์กรที่ทำงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลาไม่นาน	1
2	ฉันมีสัมพันธภาพกับคนในองค์กรส่วนใหญ่ที่ฉันทำงานด้วยเหมือนญาติของตนเอง	1
3	ฉันเป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ๆ ในองค์กร	1
4	ฉันรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกันให้เกียรติฉัน	1
5	ฉันได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในหลาย ๆ เรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	1
6	หัวหน้ายอมรับในความสามารถในการทำงานของฉัน	1
7	ฉันยินดีเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	1
8	ฉันยินดีหากผู้บริหารจะให้ทำงานเพื่อองค์กรในคราวที่จำเป็น เช่น ทำงานล่วงเวลากรณีมีงานเร่งด่วน	1

ตารางที่ ค- 7 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community)

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC
1	ฉันยังคงอาศัยอยู่ในชุมชนที่พักอาศัยเพราะมีความรู้สึกที่ดี ผูกพันกับคนในชุมชน	1
2	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่พักอาศัย ได้พบปะผู้คนในชุมชน และได้ร่วมทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน	1
3	ครอบครัวฉันเห็นด้วยและสบายใจที่ฉันยังคงอาศัยอยู่ในชุมชนที่พักอาศัย ณ ปัจจุบันขณะนี้	1
4	ฉันและครอบครัวรู้สึกผูกพันกับคนในชุมชนที่อาศัย ณ ปัจจุบันขณะนี้	1
5	ญาติและเพื่อน ๆ ฉัน สอดคล้องที่จะมาเยี่ยมเยียนฉันและครอบครัว ในที่พักอาศัยของฉัน ณ ปัจจุบัน	0.67
6	ฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีกับญาติและเพื่อน ๆ เนื่องจากทำเลที่พักอาศัย ที่เหมาะในการพบปะสังสรรค์	1
7	ฉันไม่อายที่จะบอกกับคนอื่น ๆ รอบข้างถึงงานปัจจุบันที่ฉันทำอยู่	0.67
8	ฉันรู้สึกสบายใจและภูมิใจเมื่อต้องบอกกับคนอื่น ๆ ว่าฉันทำงานที่ไหน และทำหน้าที่อะไรอยู่ตอนนี้	0.67

ตารางที่ ค- 8 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับ
องค์กร (Sacrifice-Organization)

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC
1	ฉันรู้สึกสูญเสียผลตอบแทนทางการเงินที่ดี เช่น เงินเดือน ค่าตำแหน่ง รวมถึงเงินสะสม เพื่อบำเหน็จหรือบำนาญ ฯลฯ หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	1
2	ฉันยังคงทำงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นี้ เพราะรู้สึกเสียสละสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย ฯลฯ	1
3	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนร่วมงานที่ดีหากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	1
4	ฉันรู้สึกสูญเสียหัวหน้าที่ให้คำปรึกษาที่ดี คอยดูแลเอาใจใส่ หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	1
5	ฉันรู้สึกสูญเสียงานที่ฉันรัก หรืองานที่ฉันสนใจ ณ ตอนนี หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	1
6	ฉันรู้สึกสูญเสียความมั่นคงในงาน หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	1
7	ฉันรู้สึกสูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	1
8	ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในองค์กร หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้ ไปอยู่ในองค์กรแห่งใหม่	1

ตารางที่ ค- 9 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับ
ชุมชน (Sacrifice-Community)

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC
1	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนบ้านที่ดีหากต้องย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	1
2	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนบ้านที่เป็นมิตรหากฉันเปลี่ยนที่อยู่เพราะได้งานใหม่	1
3	ฉันรู้สึกสูญเสียสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อฉันและครอบครัวเช่น โรงเรียนลูก โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า ฯลฯ หากฉันต้องย้ายออกไปจากชุมชนนี้ที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพื่อไปทำงานที่ใหม่	1
4	ฉันลังเลที่จะเปลี่ยนงานใหม่เพราะฉันไม่อยากร้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเป็นชุมชนที่ปลอดภัย	1
5	ฉันตั้งใจทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะฉันไม่อยากร้ายที่ที่พักอาศัยออกจากชุมชนที่อยู่ในขณะนี้เพราะสิ่งแวดล้อมที่นี่ดี ไม่เป็นมลพิษ	1
6	ฉันไม่อยากร้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะการคมนาคมสะดวก มีจุดเชื่อมต่อของทางออกหลายทางทำให้ตัดสินใจลำบากเวลาจะย้ายที่ทำงานใหม่	1

ตารางที่ ค- 9 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC
7	ฉันได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน ทำให้ฉันไม่อยากจะย้ายไปอยู่อื่นเพราะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	1
8	ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในชุมชนหากฉันต้องย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เนื่องจากได้งานใหม่	1

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงาน

ตารางที่ ง-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการทนต่อแรงกดดัน

ข้อที่	ข้อความคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ฉันไม่สนใจเพื่อนร่วมงานที่มาดูถูกฉัน	.363	.957
2	ฉันไม่เก็บไปคิดมาก เมื่อคนหัวเราะเยาะ	.372	.958
3	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ได้แม้ว่าจะเจอปัญหาใหญ่	.636	.956
4	อารมณ์ฉันกลับมาเป็นปกติอย่างรวดเร็วแม้ว่าจะผ่านเรื่องเลวร้ายมาไม่นานนัก	.705	.955
5	ฉันสามารถจัดการความเครียด ที่เกิดจากปัญหาในอดีต ทำให้ไม่มีผลกระทบต่อจิตใจของฉัน	.432	.957
6	ฉันจัดการความเครียด จากการทำงานผิดพลาด โดยฉันยอมรับผลที่จะเกิดขึ้น	.588	.956
7	ฉันมีวิธีการจัดการความเครียดที่ดีอยู่มากมาย	.680	.956
8	ฉันสามารถจัดการความเครียด เกี่ยวกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่มากวนใจฉัน	.670	.956
9	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์เพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน	.814	.955
10	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี แม้อยู่ในภาวะที่กดดัน	.847	.955
11	ฉันมีวิธีการจัดการอารมณ์ เมื่อเจอสถานการณ์ที่กดดัน	.745	.955
12	ฉันมีวิธีจัดการอารมณ์เพื่อผ่อนคลายตนเองได้ เมื่อฉันรู้สึกถูกกดดัน	.629	.956
13	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ของฉันได้ ถึงแม้ว่าฉันรู้สึกไม่สบายก็ตาม	.668	.956
14	ฉันรับรู้ได้ว่า ความทุกข์ของฉันเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย ชีวิตของฉันต้องก้าวเดินไปอีกไกล ยังมีเรื่องดี ๆ รออยู่อีกมาก	.542	.956
15	ฉันรับรู้ได้ว่า ในช่วงเวลาที่วิกฤต หรือยากลำบาก ฉันอดทนและแข็งแกร่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป	.554	.956
16	ฉันรับรู้ได้ว่า ถึงแม้ฉันมีปัญหามากแต่ไม่เคยท้อแท้และกลับมาสู้กลับปัญหา	.585	.956

ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการมีกำลังใจ

ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
17	เมื่อฉันมีปัญหาใหญ่ ฉันคิดว่ามันต้องผ่านไปสักวัน	.321	.957
18	ฉันเชื่อว่าวันและเวลาจะสามารถพาให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคได้	.388	.957
19	ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถก้าวข้ามอุปสรรคได้	.597	.956
20	เมื่องานมีปัญหาใหญ่ ฉันเชื่อมั่นว่าจะมีทางออกรอฉันอยู่	.692	.956
21	ฉันเข้าใจดีที่ปัญหาและอุปสรรคเป็นบทเรียนของชีวิต	.478	.956
22	ฉันหวังว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นจะทำให้ฉันหรือเพื่อนแกร่งขึ้น	.670	.956
23	ฉันคิดเสมอว่าความลำบากวันนี้จะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จในวันหน้า	.588	.956
24	เมื่อคนรอบข้างฉันมีปัญหา เขามักมาปรึกษาฉันเพื่อขอกำลังใจและได้กำลังใจกลับไปเสมอ	.583	.956
25	เมื่อบุคคลรอบ ๆ ข้างมีความทุกข์ฉันมีวิธีที่จะแบ่งเบาความทุกข์จากพวกเขา	.544	.956
26	ฉันสามารถสร้างกำลังใจให้คนในครอบครัวได้ เมื่อพวกเขามีความทุกข์	.607	.956
27	ฉันแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมาระบายความทุกข์กับฉัน	.423	.957
28	คนรอบข้างฉัน มักมาปรึกษาและระบายความทุกข์กับฉัน	.514	.956
29	ถ้าฉันพบเพื่อนร่วมงานที่ยังทำงานได้ไม่ดี ฉันจะคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจ	.487	.956
30	ฉันชื่นชมและให้กำลังใจคนรอบข้างเมื่อเขาเลื่อนตำแหน่ง หรือมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น	.290	.957
31	ฉันใช้เวลาและความสำคัญในการพูดคุยเพื่อสร้างกำลังใจกับบุคคลรอบข้างเสมอ	.590	.956
32	ฉันแสดงความห่วงใยกับเพื่อน ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทักทาย โทรศัพท์หา เพื่อถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ	.337	.957

ตารางที่ ง-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
33	ฉันเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคสามารถผ่านไปได้จากประสบการณ์ที่ฉันสะสมมา	.571	.956
34	สำหรับปัญหาเรื่องงาน ฉันมีวิธีรับมืออย่างดี	.803	.955
35	แม้งานจะยากหรือมีอุปสรรคมากกว่าเดิม ฉันยังมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จไปได้	.715	.956
36	ฉันมั่นใจว่าความสามารถของฉัน สามารถแก้ไขวิกฤตที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี	.710	.955
37	ฉันแก้ไขปัญหา จากมุมมองที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	.765	.955
38	ฉันมักมองปัญหาทุกปัญหามีทางแก้ไข และการแก้ไขต้องเป็นไปในแนวทางที่ดีต่อทุกคน	.798	.955
39	ทุกปัญหาเป็นบันได ให้ฉันก้าวขึ้นไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	.599	.956
40	เมื่อเกิดวิกฤต ฉันมักมองหาโอกาสไปพร้อมกับการแก้ไข	.534	.956
41	เวลาพบปัญหาหรืออุปสรรค ฉันมักค้นหาข้อมูลความรู้เพิ่มเพื่อช่วยแก้ปัญหานั้น ๆ	.598	.956
42	เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ฉันมักหาความรู้เพิ่มเติมไว้ก่อน	.665	.956
43	การค้นหาข้อมูลใน Internet ช่วยสะสมความรู้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาได้	.503	.956
44	การศึกษาและฝึกปฏิบัติในงานจนเชี่ยวชาญเป็นหนทางหนึ่งที่ฉันคิดว่ามันสามารถทำให้ฝ่าฟันอุปสรรคในงานของฉันได้	.481	.956
45	เมื่อฉันมีปัญหา ฉันมีที่ปรึกษาหรือคนที่ปรับทุกข์ด้วยได้	.252	.958
46	ฉันมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคอยให้คำปรึกษาฉัน เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องงานที่ฉันกังวล	.311	.958
47	เพื่อน ๆ และครอบครัวฉัน สามารถให้คำปรึกษาที่ดี ในการจัดการปัญหาของฉัน	.529	.956
48	ฉันมีที่ปรึกษามากมายในโลกของเครือข่ายสังคม ชุมชนออนไลน์ (social network) ไว้สำหรับแก้ไขปัญหามาของฉัน	.504	.956

ตารางที่ ง-4 ค่าความเชื่อมั่นของของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	.957
ด้านการทนต่อแรงกดดัน	.922
ด้านการมีกำลังใจ	.874
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	.919

ตารางที่ ง-5 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ฉันชอบรูปแบบการทำงานและตารางเวลา ในการทำงานขององค์กรนี้	.634	.977
2	ฉันรู้สึกว่าการทำงานของฉันเข้ากับรูปแบบการทำงานขององค์กรที่ฉันปฏิบัติงานอยู่ได้เป็นอย่างดี	.849	.977
3	งานที่ฉันทำอยู่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	.590	.977
4	ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำงานอยู่ เห็นคุณค่าในตัวตน	.707	.977
5	การทำงานในองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ สามารถตอบโจทย์เป้าหมายในชีวิตฉัน	.769	.977
6	การทำงาน ณ ปัจจุบันนี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะพาฉันไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้	.783	.977
7	ฉันพอใจกับวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรนี้	.689	.977
8	ฉันชอบและสบายใจที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร	.751	.977

ตารางที่ ง-6 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)

ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
9	ฉันเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่ฉันพักอาศัยได้เป็นอย่างดี	.596	.977
10	ฉันใช้ชีวิตในชุมชนหรือสังคมที่ฉันอยู่อาศัยได้อย่างราบรื่นมีความสุข	.632	.977
11	ฉันชอบรูปแบบ การจัดระเบียบในชุมชนหรือหมู่บ้านที่ฉันอยู่	.789	.977
12	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนที่ฉันพักอาศัยน่าอยู่	.761	.977
13	ฉันมีส่วนร่วมในการพัฒนาและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบตัวฉัน	.861	.977
14	ฉันพอใจสภาพในชุมชนและที่พักอาศัยของฉันและครอบครัว ณ ปัจจุบัน เพราะเป็นไปอย่างที่ตั้งใจไว้	.868	.976
15	บริเวณที่ฉันอาศัยอยู่ เป็นที่ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการกับเป้าหมายชีวิตของฉันได้ในหลายๆด้าน	.883	.976
16	ฉันพอใจในรูปแบบวัฒนธรรมด้านต่างๆ ในชุมชนที่ฉันพักอาศัยอยู่	.862	.976
17	ลักษณะวัฒนธรรมในชุมชนที่ฉันพักอาศัย เหมาะกับฉันและครอบครัว	.862	.976

ตารางที่ ง-7 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฝังตริงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร (Link-Organization)

ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
18	ฉันยังทำงานอยู่ที่นี้เพราะมีความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดีกับหลาย ๆ คนในองค์กรที่ทำงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลาานาน	.714	.977
19	ฉันมีสัมพันธภาพกับคนในองค์กรส่วนใหญ่ที่ฉันทำงานด้วยเหมือนญาติของตนเอง	.593	.977
20	ฉันเป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ๆ ในองค์กร	.646	.977
21	ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกันให้เกียรติฉัน	.643	.977
22	ฉันได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในหลาย ๆ เรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	.505	.977
23	หัวหน้ายอมรับในความสามารถในการทำงานของฉัน	.233	.978
24	ฉันยินดีเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.688	.977
25	ฉันยินดีหากผู้บริหารจะให้ทำงานเพื่อองค์กรในคราวที่จำเป็น เช่น ทำงานล่วงเวลากรณีมีงานเร่งด่วน	.704	.977

ตารางที่ ง-8 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฝังเครื่องในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
26	ฉันยังคงอาศัยอยู่ในชุมชนที่พักอาศัยเพราะมีความรู้สึกที่ดี ผูกพันกับคนในชุมชน	.903	.976
27	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่พักอาศัย ได้พบปะผู้คนในชุมชน และได้ร่วมทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน	.872	.976
28	ครอบครัวฉันเห็นด้วยและสบายใจที่ฉันยังคงอาศัยอยู่ในชุมชนที่พักอาศัย ณ ปัจจุบันขณะนี้	.859	.976
29	ฉันและครอบครัวรู้สึกผูกพันกับคนในชุมชนที่อาศัย ณ ปัจจุบันขณะนี้	.922	.976
30	ญาติและเพื่อน ๆ ฉัน สะดวกที่จะมาเยี่ยมเยียนฉันและครอบครัว ในที่พักอาศัยของฉัน ณ ปัจจุบัน	.739	.977
31	ฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีกับญาติและเพื่อน ๆ เนื่องจากทำเลที่พักอาศัย ที่เหมาะในการพบปะสังสรรค์	.725	.977
32	ฉันไม่อายที่จะบอกกับคนอื่น ๆ รอบข้างถึงงานปัจจุบันที่ฉันทำอยู่	.796	.977
33	ฉันรู้สึกสบายใจและภูมิใจเมื่อต้องบอกกับคนอื่น ๆ ว่าฉันทำงานที่ไหน และทำหน้าที่อะไรอยู่ตอนนี้	.780	.977

ตารางที่ ง-9 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์กร (Sacrifice-Organization)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
34	ฉันรู้สึกสูญเสียผลตอบแทนทางการเงินที่ดี เช่น เงินเดือน ค่าตำแหน่ง รวมถึงเงินสะสมเพื่อบำนาญหรือบำนาญฯลฯ หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	.380	.978
35	ฉันยังคงทำงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นี้ เพราะรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย ฯลฯ	.545	.977
36	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนร่วมงานที่ดีหากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	.532	.977
37	ฉันรู้สึกสูญเสียหัวหน้าที่ให้คำปรึกษาที่ดี คอยดูแลเอาใจใส่ หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	.503	.977
38	ฉันรู้สึกสูญเสียงานที่ฉันรัก หรืองานที่ฉันสนใจ ณ ตอนนี หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	.760	.977
39	ฉันรู้สึกสูญเสียความมั่นคงในงาน หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	.318	.978
40	ฉันรู้สึกสูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้	.571	.977
41	ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในองค์กร หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้ ไปอยู่ในองค์กรแห่งใหม่	.382	.978

ตารางที่ ง-10 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการฝังตรีงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน (Sacrifice-Community)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
42	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนบ้านที่ดีหากต้องย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	.724	.977
43	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนบ้านที่เป็นมิตรหากฉันเปลี่ยนที่อยู่เพราะได้งานใหม่	.697	.977
44	ฉันรู้สึกสูญเสียสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อฉันและครอบครัวเช่น โรงเรียนลูก โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า ฯลฯ หากฉันต้องย้ายออกไปจากชุมชนนี้ที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพื่อไปทำงานที่ใหม่	.379	.978
45	ฉันลังเลที่จะเปลี่ยนงานใหม่เพราะฉันไม่อยากจะย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเป็นชุมชนที่ปลอดภัย	.653	.977
46	ฉันตั้งใจทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะฉันไม่อยากจะย้ายที่พักอาศัยออกจากชุมชนที่อยู่ในขณะนี้เพราะสิ่งแวดล้อมที่นี่ดี ไม่เป็นมลพิษ	.761	.977
47	ฉันไม่อยากจะย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะการคมนาคมสะดวก มีจุดเชื่อมต่อของทางออกหลายทางทำให้ตัดสินใจลำบากเวลาจะย้ายที่ทำงานใหม่	.708	.977
48	ฉันได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน ทำให้ฉันไม่อยากจะย้ายไปอยู่อื่นเพราะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	.716	.977
49	ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในชุมชนหากฉันต้องย้ายออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เนื่องจากได้งานใหม่	.751	.977

ตารางที่ ง-11 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการฝังตริงในงาน

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
การฝังตริงในงาน	.977
การฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization)	.944
การฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)	.947
การฝังตริงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร (Link-Organization)	.894
การฝังตริงในงาน ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community)	.944
การฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์กร (Sacrifice-Organization)	.771
การฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน (Sacrifice-Community)	.936

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์"

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นาย เอกบุตร มณีนันท์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความประสงค์สำรวจความคิดเห็นในการทำงานของ เพื่อใช้ในการวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ **จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตนเองอย่างเป็นทางการที่สุด โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น** จึงขอให้ท่านไว้วางใจและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	จำนวน 48 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝังตริงในงาน	จำนวน 49 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นาย เอกบุตร มณีนันท์

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี 36-45 ปี 45 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ม.6, ปวช, ปวส ปริญญาตรี ปริญญาโท อื่น ๆ (โปรดระบุ)
4. ประสบการณ์การทำงาน
 0 - 3 ปี 4 – 7 ปี 8 – 15 ปี 15 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งงาน
 พนักงาน (Officer)
 พนักงานอาวุโส (Senior Officer)
 ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หรือ เทียบเท่า
 ผู้จัดการ หรือ หัวหน้าแผนก หรือ เทียบเท่า
 สูงกว่าผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับประสบการณ์ของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับประสบการณ์ของท่าน				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ฉันไม่สนใจเพื่อนร่วมงานที่มาดูถูกฉัน					
2.	ฉันไม่เก็บไปคิดมาก เมื่อคนหัวเราะเยาะ					
3.	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ได้แม้ว่าจะเจอปัญหาใหญ่					
4.	อารมณ์ฉันกลับมาเป็นปกติอย่างรวดเร็วแม้ว่าจะผ่านเรื่องเลวร้ายมาไม่นานนัก					
5.	ฉันสามารถจัดการความเครียด ที่เกิดจากปัญหาในอดีต ทำให้ไม่มีผลกระทบกับจิตใจของฉัน					
6.	ฉันจัดการความเครียด จากการทำงานผิดพลาด โดยฉันยอมรับผลที่จะเกิดขึ้น					
7.	ฉันมีวิธีการจัดการความเครียดที่ดีอยู่มากมาย					
8.	ฉันสามารถจัดการความเครียด เกี่ยวกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่มากวนใจฉัน					
9.	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์เพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน					
10.	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี แม้อยู่ในภาวะที่กดดัน					
11.	ฉันมีวิธีการจัดการอารมณ์ เมื่อเจอสถานการณ์ที่กดดัน					
12.	ฉันมีวิธีจัดการอารมณ์เพื่อผ่อนคลายตนเองได้ เมื่อฉันรู้สึกถูกกดดัน					
13.	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ขอฉันได้ ถึงแม้ว่าฉันรู้สึกไม่สบายก็ตาม					
14.	ฉันรับรู้ได้ว่า ความทุกข์ของฉันเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย ชีวิตของฉันต้องก้าวเดินไปอีกไกล ยังมีเรื่องดี ๆ รออยู่อีกมาก					
15.	ฉันรับรู้ได้ว่า ในช่วงเวลาที่วิกฤต หรือยากลำบาก ฉันอดทนและแข็งแกร่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับ ประสบการณ์ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16.	ฉันรับรู้ได้ว่า ถึงแม้ฉันมีปัญหามากแต่ไม่เคยท้อแท้ และกลับมาสู้กลับปัญหา					
17.	เมื่อฉันมีปัญหาใหญ่ ฉันคิดว่ามันต้องผ่านไปสักวัน					
18.	ฉันเชื่อว่าวันและเวลาจะสามารถพาให้ผ่านพ้นปัญหา และอุปสรรคได้					
19.	ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถก้าวข้ามอุปสรรคได้					
20.	เมื่องานมีปัญหาใหญ่ ฉันเชื่อว่ามันจะมีทางออกรอฉัน อยู่					
21.	ฉันเข้าใจดีว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นบทเรียนของชีวิต					
22.	ฉันหวังว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นจะทำให้ฉันหรือเพื่อนแกร่ง ขึ้น					
23.	ฉันคิดเสมอว่าความลำบากวันนี้จะทำให้ชีวิตประสบ ความสำเร็จในวันหน้า					
24.	เมื่อคนรอบข้างฉันมีปัญหา เขามักมาปรึกษาฉันเพื่อขอ กำลังใจและได้กำลังใจกลับไปเสมอ					
25.	เมื่อบุคคลรอบ ๆ ข้างมีความทุกข์ฉันมีวิธีที่จะแบ่งเบา ความทุกข์จากพวกเขา					
26.	ฉันสามารถสร้างกำลังใจให้คนในครอบครัวได้ เมื่อพวก เขามีความทุกข์					
27.	ฉันแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมา ระบายความทุกข์กับฉัน					
28.	คนรอบข้างฉัน มักมาปรึกษาและระบายความทุกข์กับ ฉัน					
29.	ถ้าฉันพบเพื่อนร่วมงานที่ยังทำงานได้ไม่ดี ฉันจะคอย ช่วยเหลือและให้กำลังใจ					
30.	ฉันชื่นชมและให้กำลังใจคนรอบข้างเมื่อเขาเลื่อน ตำแหน่ง หรือมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น					
31.	ฉันใช้เวลาและความสำคัญในการพูดคุยเพื่อสร้าง กำลังใจกับบุคคลรอบข้างเสมอ					
32.	ฉันแสดงความห่วงใยกับเพื่อน ๆ ไม่ว่าจะเป็นการ ทักทาย โทรศัพท์หา เพื่อถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ					
33.	ฉันเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคสามารถผ่านไปได้จาก ประสบการณ์ที่ฉันสะสมมา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับ ประสบการณ์ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
34.	สำหรับปัญหาเรื่องงาน ฉันมีวิธีรับมืออย่างดี					
35.	แม้งานจะยากหรือมีอุปสรรคมากกว่าเดิม ฉันยังมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จไปได้					
36.	ฉันมั่นใจว่าความสามารถของฉัน สามารถแก้ไขวิกฤตที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี					
37.	ฉันแก้ไขปัญหา จากมุมมองที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด					
38.	ฉันมักมองปัญหาทุกปัญหามีทางแก้ไข และการแก้ไขต้องเป็นไปในแนวทางที่ดีต่อทุกคน					
39.	ทุกปัญหาเป็นบันได ให้ฉันก้าวขึ้นไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น					
40.	เมื่อเกิดวิกฤต ฉันมักมองหาโอกาสไปพร้อมกับการแก้ไข					
41.	เวลาพบปัญหาหรืออุปสรรค ฉันมักค้นหาข้อมูลความรู้เพิ่มเพื่อช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ					
42.	เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ฉันมักหาความรู้เพิ่มเติมไว้ก่อน					
43.	การค้นหาข้อมูลใน Internet ช่วยสะสมความรู้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาได้					
44.	การศึกษาและฝึกปฏิบัติในงานจนเชี่ยวชาญเป็นหนทางหนึ่งที่ฉันคิดว่ามันสามารถทำให้ฝ่าฟันอุปสรรคในงานของฉันได้					
45.	เมื่อฉันมีปัญหา ฉันมีที่ปรึกษาหรือคนที่ปรับทุกข์ด้วยได้					
46.	ฉันมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคอยให้คำปรึกษาฉัน เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องงานที่ฉันกังวล					
47.	เพื่อน ๆ และครอบครัวฉัน สามารถให้คำปรึกษาที่ดี ในการจัดการปัญหาของฉัน					
48.	ฉันมีที่ปรึกษามากมายในโลกของเครือข่ายสังคม ชุมชนออนไลน์ (social network) ไว้สำหรับแก้ไขปัญหาของฉัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกตรงในงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับประสบการณ์ของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับประสบการณ์ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ฉันชอบรูปแบบการทำงานและตารางเวลา ในการทำงาน ขององค์การนี้					
2.	ฉันรู้สึกว่าการทำงานของฉันเข้ากับรูปแบบการทำงาน ขององค์การที่ฉันปฏิบัติงานอยู่ได้เป็นอย่างดี					
3.	งานที่ฉันทำอยู่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ทักษะและ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่					
4.	ฉันรู้สึกว่าองค์การที่ฉันทำงานอยู่ เห็นคุณค่าในตัวฉัน					
5.	การทำงานในองค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ สามารถตอบ โจทย์เป้าหมายในชีวิตฉัน					
6.	การทำงาน ณ ปัจจุบันนี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะพาฉันไปสู่ เป้าหมายในชีวิตได้					
7.	ฉันพอใจกับวัฒนธรรมในการทำงานขององค์การนี้					
8.	ฉันชอบและสบายใจที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมของ องค์การ					
9.	ฉันเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่ฉันพักอาศัยได้เป็นอย่างดี					
10.	ฉันใช้ชีวิตในชุมชนหรือสังคมที่ฉันอยู่อาศัยได้อย่าง ราบรื่นมีความสุข					
11.	ฉันชอบรูปแบบ การจัดระเบียบในชุมชนหรือหมู่บ้านที่ ฉันอยู่					
12.	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนที่ฉันพักอาศัยน่าอยู่					
13.	ฉันมีส่วนร่วมในการพัฒนาและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมของ ชุมชนรอบตัวฉัน					
14.	ฉันพอใจสภาพในชุมชนและที่พักอาศัยของฉันและ ครอบครัว ณ ปัจจุบัน เพราะเป็นไปอย่างที่ตั้งใจไว้					
15.	บริเวณที่ฉันอาศัยอยู่ เป็นที่ที่สามารถตอบโจทย์ความ ต้องการกับเป้าหมายชีวิตของฉันได้ในหลายๆด้าน					
16.	ฉันพอใจในรูปแบบวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ในชุมชนที่ฉัน พักอาศัยอยู่					
17.	ลักษณะวัฒนธรรมในชุมชนที่ฉันพักอาศัย เหมาะกับฉัน และครอบครัว					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับ ประสบการณ์ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18.	ฉันยังทำงานอยู่ที่นี่เพราะมีความรู้สึกและความสัมพันธ์ ที่ดีกับหลาย ๆ คนในองค์กรที่ทำงานด้วยกันมาเป็น ระยะเวลานาน					
19.	ฉันมีสัมพันธภาพกับคนในองค์กรส่วนใหญ่ที่ฉันทำงาน ด้วยเหมือนญาติของตนเอง					
20.	ฉันเป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับ เพื่อน ๆ ในองค์กร					
21.	ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ให้เกียรติฉัน					
22.	ฉันได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในหลาย ๆ เรื่องทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
23.	หัวหน้ายอมรับในความสามารถในการทำงานของฉัน					
24.	ฉันยินดีเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร					
25.	ฉันยินดีหากผู้บริหารจะให้ทำงานเพื่อองค์กรในคราวที่ จำเป็น เช่น ทำงานล่วงเวลากรณีมีงานเร่งด่วน					
26.	ฉันยังคงอาศัยอยู่ในชุมชนที่พักอาศัยเพราะมีความรู้สึกที่ ดี ผูกพันกับคนในชุมชน					
27.	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่พักอาศัย ได้พบปะผู้คน ในชุมชน และได้ร่วมทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน					
28.	ครอบครัวฉันเห็นด้วยและสบายใจที่ฉันยังคงอาศัยอยู่ใน ชุมชนที่พักอาศัย ณ ปัจจุบันขณะนี้					
29.	ฉันและครอบครัวรู้สึกผูกพันกับคนในชุมชนที่อาศัย ณ ปัจจุบันขณะนี้					
30.	ญาติและเพื่อน ๆ ฉัน สะดวกที่จะมาเยี่ยมเยียนฉันและ ครอบครัว ในที่พักอาศัยของฉัน ณ ปัจจุบัน					
31.	ฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีกับญาติและเพื่อน ๆ เนื่องจาก ทำเลที่พักอาศัย ที่เหมาะในการพบปะสังสรรค์					
32.	ฉันไม่อายที่จะบอกกับคนอื่น ๆ รอบข้างถึงงานปัจจุบัน ที่ฉันทำอยู่					
33.	ฉันรู้สึกสบายใจและภูมิใจเมื่อต้องบอกกับคนอื่น ๆ ว่า ฉันทำงานที่ไหน และทำหน้าที่อะไรอยู่ตอนนี้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับ ประสบการณ์ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
34.	ฉันรู้สึกสูญเสียผลตอบแทนทางการเงินที่ดี เช่น เงินเดือน ค่าตำแหน่ง รวมถึงเงินสะสมเพื่อบำเหน็จหรือ บำนาญ ฯลฯ หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้					
35.	ฉันยังคงทำงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะรู้สึก เสียหายสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเช่นค่า รักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย ฯลฯ					
36.	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนร่วมงานที่ดีหากฉันต้องออกจาก องค์กรที่อยู่ในขณะนี้					
37.	ฉันรู้สึกสูญเสียหัวหน้าที่ให้คำปรึกษาที่ดี คอยดูแลเอาใจ ใส่ หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้					
38.	ฉันรู้สึกสูญเสียงานที่ฉันรัก หรืองานที่ฉันสนใจ ณ ตอนนี้ หากฉันต้องออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้					
39.	ฉันรู้สึกสูญเสียความมั่นคงในงาน หากฉันต้องออกจาก องค์กรที่อยู่ในขณะนี้					
40.	ฉันรู้สึกสูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หากฉันต้อง ออกจากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้					
41.	ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในองค์กร หากฉันต้องออก จากองค์กรที่อยู่ในขณะนี้ ไปอยู่ในองค์กรแห่งใหม่					
42.	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนบ้านที่ดีหากต้องย้ายออกจาก ชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่					
43.	ฉันรู้สึกสูญเสียเพื่อนบ้านที่เป็นมิตรหากฉันเปลี่ยนที่อยู่ เพราะได้งานใหม่					
44.	ฉันรู้สึกสูญเสียสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อฉัน และครอบครัวเช่น โรงเรียนลูก โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า ฯลฯ หากฉันต้องย้ายออกไปจากชุมชน นี้ที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพื่อไปทำงานที่ใหม่					
45.	ฉันลังเลที่จะเปลี่ยนงานใหม่เพราะฉันไม่อยากจะย้ายออก จากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เพราะเป็นชุมชนที่ ปลอดภัย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่ตรงกับ ประสบการณ์ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
46	ฉันตั้งใจทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะฉันไม่อยากจะที่ พักอาศัยออกจากชุมชนที่อยู่ในขณะนี้เพราะสิ่งแวดล้อม ที่นี่ดีไม่เป็นมลพิษ					
47	ฉันไม่อยากจะออกจากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้ เพราะการคมนาคมสะดวก มีจุดเชื่อมต่อของทางออก หลายทางทำให้ตัดสินใจลำบากเวลาจะย้ายที่ทำงานใหม่					
48	ฉันได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน ทำให้ฉัน ไม่อยากจะไปอยู่อื่นเพราะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่					
49	ฉันรู้สึกสูญเสียการยอมรับในชุมชนหากฉันต้องย้ายออก จากชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในขณะนี้เนื่องจากได้งานใหม่					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นาย เอกบุตร มณีนันท์
วัน เดือน ปีเกิด	9 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	28 ซ.รามอินทรา 14 แขวง ท่าแร้ง เขต บางเขน กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีขนถ่ายวัสดุ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ