

## ความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

เอกบุตร มณีนันท์<sup>1\*</sup>ชนัดดา เพ็ชรประยูร<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยและวิกฤตเนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโควิด 19 ทำให้พนักงานในองค์กรต่างได้รับผลกระทบอย่างมากในหลายๆด้าน หากพนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตสูงน่าจะมี ความสัมพันธ์กับการฝังตริงของพนักงานในองค์กรซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและระดับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รวมจำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและระดับการ ฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06, 3.74$  SD = 0.38, 0.40 ตามลำดับ) (2) การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .507$ ) โดยการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ด้านการทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีกำลังใจและด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ ฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .424, .446$  และ .479 ตามลำดับ) จากความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงนำไปพิจารณา ปรับปรุง พัฒนา นโยบายขององค์กร และจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านต่างๆต่อไป

**คำสำคัญ:** การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต การฝังตริงในงาน พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

Received: September 2, 2021 Revised: November 14, 2021 Accepted: December 26, 2021

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\*Corresponding author; e-mail: [aeke2601@gmail.com](mailto:aeke2601@gmail.com)

<sup>2</sup> ดร., อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

e-mail: [chanadda.p@arts.kmutnb.ac.th](mailto:chanadda.p@arts.kmutnb.ac.th)

## Relationships Between Resilience Quotient and Job Embeddedness of Employees of Auto-parts Manufacturer

*Aekabutr Maneenune*<sup>1\*</sup>

*Chanadda Petchprayoon*<sup>2</sup>

### **Abstract**

As a result of the economic recession and the crisis of COVID-19 pandemic, employees in the organization are greatly affected in many ways. If employees have high resilience quotient, they are likely to be related with job embeddedness which is beneficial to the organization. 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. Participants were 316 employees of auto-parts manufacturer by using a sampling method. The instrument was a questionnaire. It has reliability greater than 0.7. The statistics used to analyze data were frequency percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation. The results revealed that (1) Levels 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). From such relationships, it can be a guideline for management to consider improving and developing organizational policies. and continue to organize promotional activities in next phase.

**key words:** Resilience quotient, Job embeddedness, Employees of auto- parts manufacturer

Received: September 2, 2021 Revised: November 14, 2021 Accepted: December 26, 2021

<sup>1</sup> Master's Degree Student of Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

\*Corresponding author; e-mail: [aeke2601@gmail.com](mailto:aeke2601@gmail.com)

<sup>2</sup> Ph.D., Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

e-mail: [chanadda.p@arts.kmutnb.ac.th](mailto:chanadda.p@arts.kmutnb.ac.th)

## บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกลายมาเป็นอุตสาหกรรมสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน ก่อให้เกิดการจ้างงานกว่า 500,000 คน (สุดารัตน์พงษ์พิทักษ์, 2559) แต่ช่วงประมาณ 3-5 ปีที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการผลิตขึ้นส่วนอย่างหนัก เช่น โรคระบาดครั้งใหญ่อย่างโรคไวรัสโคโรนา 2019 วิกฤติการแพร่ระบาดไปทั่วโลกและในประเทศไทย ด้วยเหตุดังกล่าว บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่าง ๆ มีการลดต้นทุนโดยการลดกำลังคนในหลายส่วนงาน เกิดการเลิกจ้าง หรือมีโครงการสมัครใจลาออก และหลังจากนั้น บริษัทจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีการโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่ อาจเพิ่มความรับผิดชอบให้กับพนักงานมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงานและทำให้องค์กรอยู่รอดในสภาวะวิกฤตครั้งนี้ คนในองค์กรมีความยากลำบากในการทำงานมากขึ้น บางครั้งอาจเป็นจุดวิกฤตของบางคน พนักงานจะต้องมีการฟื้นฟูพลังใจที่ดี ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้กลับมาใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในการทำงานอีกครั้ง ซึ่ง Warr (1990 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555) ได้สรุปว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ตามพนักงานยังคงทำงานอยู่ในสภาวะที่ยากลำบากมากกว่าในอดีต พนักงานส่วนใหญ่ก็ยังสมัครใจคงอยู่และทำงานในองค์กรของตนเองต่อไป ไม่เกิดการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานใหม่ มีเพียงการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตเท่านั้นหรือ การศึกษาการคงอยู่ในงานแบบฝังรากลึกลงไปใ้องค์การนั้น เป็นเรื่องที่น่าสนใจ จะสอดคล้องกับแนวคิดของ การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) Mitchell, et al. (2001 อ้างถึงใน เกวลิน พวงย้อย, 2561) กล่าวว่าการเก็บรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยเสนอแนะว่าการฝังตรึงในงานเป็นโครงสร้างใหม่ที่พัฒนามาจากโมเดลการลาออกแบบเดิม โดยเป็นที่คาดหวังว่าการฝังตรึงในงานสามารถช่วยเก็บรักษาพนักงาน แทนที่การลาออกจากงาน จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นความเกี่ยวข้องเมื่อเกิดวิกฤตในงานหากพนักงานมีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตสูงน่าจะมีการฝังตรึงของพนักงานในองค์กรซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรึงในงานกับพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeonghwa et al. (2019)

พบว่าการฝังตรึงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานในงานวิจัยนี้

การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต คือ ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับ ความยากลำบากหรือ ภาวะ วิกฤตในชีวิตสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของชีวิตด้วยพลังใจที่เข้มแข็ง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การทนต่อแรงกดดัน หมายถึงมีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ สามารถจัดการอารมณ์และความเครียดได้อย่างเหมาะสมสามารถควบคุมอารมณ์ภายใต้สถานการณ์ที่กดดันและความทุกข์ของตนเองได้ 2) การมีกำลังใจ หมายถึง มีความเชื่อมั่นและศรัทธาว่าสิ่งเลวร้ายย่อมผ่านพ้นไป สามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองและบุคคลรอบข้างตลอดจนสามารถแบ่งเบาความทุกข์และแบ่งปันความสุขให้แก่บุคคลในครอบครัวและบุคคลรอบข้างเพื่อสร้างกำลังใจ 3) การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค หมายถึง ความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเป็นผู้ที่ตระหนักถึงศักยภาพและความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาโดยการคิดเชิงบวกและมีความมุ่งมั่นในการต่อสู้หรือแก้ปัญหา รวมถึงแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือที่ปรึกษา (กรมสุขภาพจิต, 2563)

การฝังตรึงในงาน คือ การที่พนักงานหรือบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร และสังคม/ชุมชน โดยการเชื่อมโยงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งเชื่อมโยงกันเหมือนตาข่าย โดยมีอิทธิพลต่อความคิดในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และไม่ยอมออกจากองค์กรนั้นหากสภาวะการเชื่อมโยงยังคงเป็นเหมือนเดิม มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ (1) ความลงตัวกับองค์กร คือ ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานที่มีต่อมุมมองด้านต่าง ๆ ในชีวิต และกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบระหว่างตนเองกับองค์กรที่เกี่ยวข้องภายในงาน (2) ความลงตัวกับชุมชน คือ ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานที่มีต่อมุมมองด้านต่าง ๆ ในชีวิต และกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบระหว่างตนเองกับชุมชนโดยรอบ (3) ความเชื่อมโยงกับองค์กร คือ ระดับความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้นั้นกับบุคคลอื่น ในมิติที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในงาน โดยหากบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากเพียงใด ก็จะก่อให้เกิดความฝังตรึงมากตามไปด้วย (4) ความเชื่อมโยงกับชุมชน คือ ระดับความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้นั้นกับบุคคลอื่น ในมิติที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกงานหรือชุมชน โดยหากบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากเพียงใด ก็จะก่อให้เกิดความฝังตรึงมากตามไปด้วย (5) สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร คือ การคำนึงถึงสิ่งที่จะต้องสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากงาน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรมที่มีค่าในทางวัตถุ หรือนามธรรมที่มีค่าทางจิตใจก็ได้ หากสิ่งที่จะต้องสละหรือสูญเสียมีมากเท่าไร การลาออกของพนักงานจะเป็นไปได้อย่างยากมากขึ้นเท่านั้น (6) สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน คือ การคำนึงถึงสิ่งที่จะต้องสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากงาน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรมที่มีค่าในทางวัตถุ หรือนามธรรมที่มีค่าทางจิตใจก็ได้ หากสิ่งที่จะต้องสละหรือสูญเสียมีมากเท่าไร การลาออกของพนักงานจะเป็นไปได้อย่างยากมากขึ้นเท่านั้น (Mitchell, et al. 2001 อ้างถึงใน เกวลิน พวงย้อย, 2561)

พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ทั้งสายการผลิตและสายการสนับสนุนการผลิต

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและระดับการฝังตรึงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์.
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรึงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 3 บริษัท คือ บริษัท A จำนวน 800 คน บริษัท B จำนวน 300 คน และบริษัท C จำนวน 300 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 1,400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 3 บริษัท การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจะใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie และ Morgan (1970) จำนวน 302คน และเพื่อป้องกันการไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและแบบสอบถามไม่ได้คืนจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก บริษัทละ 5 % ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 322 คน

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified random sampling) ก่อนที่จะทำการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience selection) ตามจำนวนที่กำหนด (พงษ์เทพ, 2560)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว สร้างข้อความให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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 (ทิพย์ สิริ 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 แบบสอบถามการฝังตรึงในงาน จำนวน 49 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวก 49 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) โดยมีข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด ข้อความแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความลงตัวกับองค์กร ความลงตัวกับชุมชน ความเชื่อมโยงกับองค์กร ความเชื่อมโยงกับชุมชน สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร และสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน โดยมาตรวัดประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ระดับให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว โดยกำหนดคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

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

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วได้ใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการฝังตริงในงาน เป็นรายด้าน และโดยรวมซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยเป็น 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

ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และกำหนดนิยามของตัวแปร จากนั้นทำการสร้างข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้เพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่างของแต่ละตัวแปร นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความให้ครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้ และปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

หลังจากได้แบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามมีความตรงของเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มากกว่า 0.5 จึงสามารถยอมรับได้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2552) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (ค่าที่ได้อยู่ในช่วง 0.67-1) ของตัวแปรการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ทั้งหมด 48 ข้อ และตัวแปร

การฝังตรึงในงานทั้งหมด 49 ข้อผ่านตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น และนอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

เมื่อปรับแก้แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแล้วนำข้อมูลวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อความที่เหลือ (Corrected item total correlation) ของแบบสอบถาม หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ และพิสมัย เสรีขจรกิจเจริญ, 2560) จะถูกตัดออก (ค่าที่ได้อยู่ในช่วง 0.233-0.922) และจากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1990) แบบสอบถามที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 (ไพศาล วรคำ, 2559) แบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตทั้งหมด 48 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ทั้งนี้ผู้วิจัยคัดข้อความที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่าเกณฑ์เพื่อให้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรึงในงาน

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

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แบบสอบถามการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต มีจำนวน 48 ข้อ แบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด และแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน มีจำนวน 49 ข้อ แบ่งข้อความออกเป็น 6 ด้าน เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมดเช่นกัน

## การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายบุคคลเพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เพื่อฝากให้แก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียดไปกับเอกสารออนไลน์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และได้รับกลับมาจำนวน 316 ฉบับตามจำนวนที่กำหนดไว้

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

ระดับของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทนต่อแรงกดดันด้านการมีกำลังใจและด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 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 2 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$  SD = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$  SD = 0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านการทนต่อแรงกดดัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$  SD = 0.43)

ระดับของการฝังตริงในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความลงตัวกับองค์กร ด้านความลงตัวกับชุมชน ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กร ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์กร และด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 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 3 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)

สมมติฐานการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ( $r = .507$ ) คิดเป็นร้อยละ 25.70 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต	การฝังตริงในงาน r	$r^2 \times 100$	$\rho$	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการทนต่อแรงกดดัน	.424**	17.97	< 0.1	ปานกลาง
ด้านการมีกำลังใจ	.446**	19.89	< 0.1	ปานกลาง
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	.479**	22.94	< 0.1	ปานกลาง
รวม	.507**	25.70	< 0.1	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและระดับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันถึงแม้การทำงานจะยากลำบากมากขึ้นแต่ก็ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 พนักงานที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากหรือภาวะวิกฤตในชีวิตสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของชีวิตด้วยพลังใจที่เข้มแข็งได้ จึงยังคงมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร และสังคม/ชุมชน โดยการเชื่อมโยงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งโยงใยกัน โดยมีอิทธิพลต่อความคิดในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และไม่ยอมออกจากองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeonghwa et al. (2019) พบว่าการฝังตริงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ( $r = 0.39$ ) คนในองค์กรที่มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตที่ดีย่อมส่งผลให้มีระดับการฝังตริงในงานสูง จะมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน โดยมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

## ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการทนต่อแรงกดดันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานค่อนข้างมาก เช่น หน้าที่การทำงานเปลี่ยนไป การทำงานเปลี่ยนจากสถานที่ทำงานเป็นที่บ้าน องค์กรควรให้ความสำคัญกับความกดดันที่พนักงานได้รับ เช่น กรณีที่เปลี่ยนไปทำงานที่บ้าน (Work from home) ควรให้การสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ อาจมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมต่าง ๆ กรณีเปลี่ยนหน้างานใหม่ หรือมอบหมายงานเพิ่ม ควรให้เวลาในปรับตัวและเรียนรู้งาน หรือมีพี่เลี้ยง หัวหน้าดูแลอย่างใกล้ชิด องค์กรควรจัดให้มีการรับฟังผลการตอบรับในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และดำเนินการปรับปรุงเพื่อลดแรงกดดันที่เกิดขึ้นกับพนักงานอย่างจริงจัง 2) ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดต่ำเป็นอันดับสอง องค์กรควรมีมุมมองในแง่บวกเมื่อเจออุปสรรคและสื่อสารแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเชิงบวกกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน เช่น การสื่อสารเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ผ่านมุมมองแง่บวกให้กับพนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน บางบริษัทมีการจัดประชุมทุกเดือนโดยท่านประธานจะกล่าวให้กำลังใจพนักงานทุกคน และบอกทิศทางของการแก้ไขปัญหาของบริษัทอย่างชัดเจน

2. ผลการวิจัยที่พบว่าการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์กับการฝังตริงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ องค์กรควรมีการสนับสนุนการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต ดังนี้ (1) องค์กรควรรักษากิจกรรมหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้คงอยู่ต่อไปเช่น กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้ตัวพนักงานแล้ว องค์กรควรเป็นส่วนหนึ่งในการ

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวพนักงานกับองค์กรและครอบครัวพนักงานกันเอง เช่น จัดให้มีกิจกรรมวันครอบครัวของพนักงาน ได้ไปเที่ยว เล่นเกมส์ ทำกิจกรรมร่วมกัน มอบของขวัญให้กับครอบครัวพนักงานทุกปี (2) องค์กรควรรักษาบรรยากาศในการทำงานแบบพึ่งพากัน พนักงานทราบดีว่าแต่ละคนแต่ละหน่วยงานมีความสัมพันธ์โยงใยกัน ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การเป็นสมาชิกหรือผู้บริหารในคณะทำงานหรือกรรมการ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน สร้างความสามัคคีและเน้นให้เห็นความสำคัญกับทุกคนและทุกหน่วยงานเช่น นำเสนอความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากความพยายามของพนักงานในองค์กร มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม องค์กรควรสร้างเครือข่าย ส่งเสริมกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในองค์กร การรู้จักกันระหว่างแผนก หรือส่วนงาน การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหาร ความห่วงใยและพร้อมที่จะรับฟังช่วยให้การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตแข็งแกร่งขึ้น เช่น การจัดตั้งชมรม กลุ่มกิจกรรม การจัดให้มีกีฬาสัปดาห์ละแผนก งานเลี้ยงบริษัท การจัดทีมเฉพาะกิจจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร (3) องค์กรควรเปิดโอกาสสำหรับพนักงานได้ค้นพบตนเอง การเรียนรู้บางอย่างเกี่ยวกับตนเองอาจพบว่าตนเองได้เติบโตขึ้นมาด้วยผลของการต่อสู้กับความสูญเสีย มีการสร้างจิตวิญญาณและเพิ่มคุณค่าของชีวิต เช่น การจัดอบรมเรื่องเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ การปรับทัศนคติและการกระทำในเชิงบวก การวางแผนและเป้าหมายในชีวิต (4) องค์กรควรส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานและชุมชนที่พักอาศัย เช่น การจัดหาที่อยู่ให้พนักงานอยู่รวมกัน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสวัสดิการขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น มีการจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟให้ มีรถรับส่งฟรีจากที่พัก มีที่จอดรถส่วนตัวสำหรับพนักงานและมีสถานที่รับเลี้ยงเด็กในบริเวณที่พัก เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจากกลุ่มประชากรจากธุรกิจอื่นที่เผชิญกับสถานการณ์วิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด19 เช่น ธุรกิจร้านอาหาร โรงแรม และกลุ่มท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรึงในงานของพนักงานนั้น ๆ และนำผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการส่งเสริมการเพิ่มระดับ การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรึงในงานของพนักงานในกลุ่มประชากรที่สนใจ

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการการศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง อาจใช้เป็นโปรแกรมเพื่อพัฒนาระดับความสัมพันธ์ทางด้านบวกของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรึงในงานของพนักงาน โดยผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมกลยุทธ์และแผนงานในการส่งเสริมการเพิ่มระดับ การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการฝังตรึงในงานของพนักงานต่อไป

3. ในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต กับการฝังตรึงในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์นี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ ครั้งต่อไปเสนอแนะว่าควรมีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการหรือเครื่องมือประเภทอื่นเพิ่มเติม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของแต่ละองค์กร อาจมีรายละเอียดหรือข้อมูลที่แตกต่างกันออกไปซึ่งเป็นผลดีต่อการนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2563). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี RQ พลัสสุขภาพจิตพาคุณก้าวผ่านวิกฤตและความไม่แน่นอนของชีวิตได้อย่างสง่างาม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. บริษัท ปิยอนด์พับลิชชิง จำกัด.
- ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์และพิสมัย เสรีขจรกิจเจริญ. (2560). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการสาธารณสุข: กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. จามจุรีโปรดักท์.
- ไพศาล วรคำ. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. ตักสิลาการพิมพ์.
- พงษ์เทพ สันติกุล. (2560). *การวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม สำหรับนักศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญ์ พงษ์ศรี. (2552). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย*. ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ยุทธ ไทวรรณ. (2562). *ระเบียบวิธีวิจัยทางด้านการดูแลสุขภาพและการท่องเที่ยว*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดารัตน์ พงษ์พิทักษ์. (2559). *ปีโอไอกับพัฒนาการอุตสาหกรรมยานยนต์*. วารสารส่งเสริมการลงทุน. [http://www.faq108.co.th/common/topic/auto\\_industry.php](http://www.faq108.co.th/common/topic/auto_industry.php)
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5<sup>th</sup> edition. Harper & Collins.
- 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.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities." *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Mitchell, T.R., et al (2001). "Why people stay : Using job embeddedness to predict voluntary turnover". *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.