

ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก: บทบาทของภาวะซึมเศร้า ภาวะ
วิตกกังวล และการฟื้นฟูพลัง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND TURNOVER INTENTION: THE ROLES OF
ANXIETY & DEPRESSION AND RESILIENCE

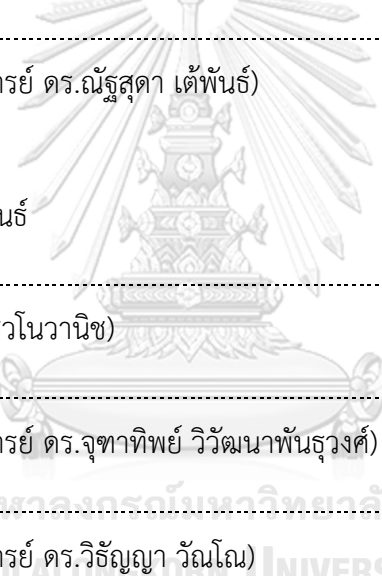


A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Psychology
FACULTY OF PSYCHOLOGY
Chulalongkorn University
Academic Year 2022
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก: บทบาทของภาวะซึมเศร้า ภาวะวิตกกังวล และการฟื้นฟูพลัง
โดย	น.ส.ณิชารีย์ เสนะวัต
สาขาวิชา	จิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการ
.....	
(ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์)	
.....	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโณ)	



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ณิชากรีย์ เสนะวัต : ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก:
 บทบาทของภาวะซึมเศร้า ภาวะวิตกกังวล และการฟื้นฟูพลัง. (RELATIONSHIP
 BETWEEN JOB INSECURITY AND TURNOVER INTENTION: THE ROLES OF
 ANXIETY & DEPRESSION AND RESILIENCE) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.จุฑาทิพย์ วิ
 วัฒนาพันธุ์วงศ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงาน
 และความตั้งใจลาออก (2) ศึกษาบทบาทของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในฐานะตัวแปรส่งผ่าน
 ระหว่างความสัมพันธ์ข้างต้น (3) ศึกษาบทบาทของการฟื้นฟูพลังในฐานะตัวแปรกำกับระหว่าง
 ความสัมพันธ์ของความไม่มั่นคงในงานและภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลและระหว่างความสัมพันธ์
 ของความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่ง
 หนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 456 คน ซึ่งคิดเป็น 32.57% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด
 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ (1) มาตรการความต้องการลาออก (2) มาตรการความไม่มั่นคงในงาน (3) มาตรการ
 วัดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล (4) มาตรการการฟื้นฟูพลัง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความไม่มั่นคงในงานสามารถทำนายภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลและความตั้งใจ
 ลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ
2. ไม่พบนัยสำคัญของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในการส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง
 ความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก
3. การฟื้นฟูพลังสามารถลดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในกรณีที่พนักงานมีความไม่มั่นคง
 ในงานสูงได้

สาขาวิชา จิตวิทยา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6370035538 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORD: TURNOVER INTENTION / JOB INSECURITY / ANXIETY & DEPRESSION /
RESILIENCE NICHAREE SENAVAT: RELATIONSHIP BETWEEN JOB
INSECURITY AND TURNOVER INTENTION: THE ROLES OF ANXIETY &
DEPRESSION AND RESILIENCE

Nicharee Senavat : RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND
TURNOVER INTENTION: THE ROLES OF ANXIETY & DEPRESSION AND
RESILIENCE. Advisor: Asst. Prof. JUTHATIP WIWATTANAPANTUWONG, Ph.D.

The purposes of this thesis are to study (1) relationship between job insecurity and turnover intention (2) role of anxiety & depression as a mediator between job insecurity and turnover intention (3) roles of resilience as a moderator between job insecurity and anxiety & depression and between job insecurity and turnover intention. The participants consisted of 456 employees of a telecommunication company in Bangkok (32.57% of the total employee). Measuring instruments included (1) turnover intention scale (2) job insecurity scale (3) anxiety and depression scale and (4) resilience scale.

Findings are as follows.

1. Job insecurity predicted anxiety & depression and turnover intention significantly.
2. Anxiety & depression did not significantly mediate the relationship between job insecurity and turnover intention.
3. Resilience reduced anxiety & depression in those with high job insecurity.

Field of Study: Psychology

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้เข้าศึกษา ณ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ทางผู้วิจัยได้รับความรู้ ความเมตตาและประสบการณ์มากมาย กล่าวคือ การเริ่มต้นทำวิจัยเล่มนี้กว่าจะมาถึงวันนี้ วันที่ทางผู้วิจัยได้พิมพ์กิตติกรรมประกาศที่เป็นส่วนสุดท้ายและเป็นงานชิ้นสุดท้ายแล้วของวิจัยเล่มนี้นั้น จุดเริ่มต้นของเรื่องราวตั้งแต่เริ่มตั้งคำถามงานวิจัย เริ่มเป็นหัวข้อวิจัย เริ่มทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ จนเดินทางไปต่อถึงวิธีการวิจัยจนใกล้จะเข้าสู่การสอบโครงร่างและดำเนินการวิจัยต่อไปนั้น หลายครั้งที่ทางผู้วิจัยต้องกลับไปสู่จุดเริ่มต้นในการตั้งคำถามวิจัยอีกครั้ง หลายครั้งที่ทางผู้วิจัยต้องกลับมาถามตัวเองถึงสิ่งที่กำลังทำอยู่ สิ่งที่ทำคำตอบอยู่และเกิดความสับสนกับตัวเองไม่น้อยในการที่จะเดินทางไป ต่อไป ทุกเรื่องราวและสถานการณ์หลายอย่างที่ผ่านมาทำให้ผู้วิจัยได้รู้ว่าการเรียนปริญญาโทนั้น ผู้ที่ศึกษาจะต้องรู้สึกและรู้จริงในเรื่องนั้น ๆ ไม่ใช่แค่การคิดว่าเรารู้แต่ต้องเป็นการรู้และเข้าใจสิ่งนั้นจริง ๆ จนสามารถอธิบายหรือถ่ายทอดสิ่งนั้นให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับได้ ซึ่งการเรียนปริญญาโทนั้นจำเป็นต้องมีความตั้งใจ อดทน ทุ่มเท ในการศึกษาอย่างจริงจัง ตลอดจนไม่ย่อท้อต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากหลาย ๆ อย่างที่เข้ามาถาโถมเราพร้อม ๆ กัน ซึ่งสิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยก้าวเดินผ่านวิกฤตต่าง ๆ จนมาถึงวันนี้ได้นั้น ทางผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณลมใต้ปีกที่ทำให้เครื่องบินลำนี้บินทะยานขึ้นสู่ท้องฟ้าได้ ขอขอบคุณผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบคุณทุกกำลังใจ ทุกความเมตตา ทุกความช่วยเหลือ ทุกความเชื่อมั่น ทุกความเห็นใจ ทุกอุปสรรคและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เข้ามา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งคอยดูแลเมตตาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและติดตามเสมอในการตรวจแก้ไขและคอยสอนต่าง ๆ หลายครั้งที่ผู้วิจัยต้องเจอเหตุการณ์และสถานการณ์ที่หนักหนาในชีวิตจนทำให้เกือบถอดใจหลายครั้งแต่ก็ได้อาจารย์คอยช่วยประคอง ให้ออกไปและกำลังใจเสมอ จนทำให้ผู้วิจัยสู้ต่อและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มาได้ อีกทั้งท่านประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโธ ท่านกรรมการสอบ ที่ได้ให้ความเมตตา คำแนะนำที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างมากในการปรับปรุงงานวิจัยชิ้นนี้ให้กลายเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ได้ ทั้งยังคอยให้กำลังใจเสมอ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์และพี่ ๆ เจ้าหน้าที่ท่านต่าง ๆ ของคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่คอยให้ความรู้ คำแนะนำ ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เสมอมา ตลอดจนทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการเก็บข้อมูลและขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ นิสิตปริญญาโททุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือทุกอย่าง

อีกทั้งยังคอยให้กำลังใจ ติดตาม และกระตุ้นในการเดินต่อเสมอ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว โดยเฉพาะคุณยายของผู้วิจัยที่เป็นแรงบันดาลใจและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเดินทางจนถึงปลายทางของความสำเร็จในครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ และทีมงานคุณภาพที่รักทุกท่านที่คอยอยู่ข้าง ๆ และพร้อมช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา

ณิชารีย์ เสนะวัต



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	5
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	6
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
บทที่ 2 วิธีการวิจัย	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือในการทำวิจัย	25
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัย	29
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน.....	34
โมเดลที่ 1.....	35
โมเดลที่ 2.....	37
บทที่ 4 อภิปรายผล.....	40
สมมติฐานที่ 1 : ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก	41
สมมติฐานที่ 2 : ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล	42
สมมติฐานที่ 3 : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก	44
สมมติฐานที่ 4 : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับ ความต้องการลาออก	44
สมมติฐานที่ 5 : การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและ วิตกกังวล.....	45
สมมติฐานที่ 6 : การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการ ลาออก.....	46
การนำไปใช้ในองค์กร.....	47
การนำไปใช้เชิงวิชาการ.....	48
ข้อจำกัดของงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต.....	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย.....	51
วิธีการวิจัย.....	51
ผลการวิจัย.....	52
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	67
ประวัติผู้เขียน.....	76

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	31
ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทางจิตวิทยาที่ใช้ในงานวิจัย	32
ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย.....	33
ตารางที่ 4 ค่าการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในสมมติฐานที่ 1, 2 และ 3	34
ตารางที่ 5 ผลการทดสอบโมเดลที่ 1.....	35
ตารางที่ 6 อิทธิพลทางตรงอย่างมีเงื่อนไข (conditional direct effect) ของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลัง.....	35
ตารางที่ 7 ผลการทดสอบโมเดลที่ 2.....	37
ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	39

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้	23
ภาพที่ 2 กราฟความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลที่มีการฟื้นฟู พลังกำกับ.....	36
ภาพที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณถดถอยแบบคะแนนดิบของความสัมพันธ์ต่าง ๆ.....	38



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในเดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2564 ได้เกิดปรากฏการณ์สำคัญขึ้นคือ “การลาออกครั้งใหญ่ (The Great Resignation)” ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยในเดือนเมษายนเพียงเดือนเดียวมีพนักงานในสหรัฐอเมริกาลาออกมากถึง 4 ล้านคน โดยจำนวนพนักงานที่ลาออกตลอดทั้งปี พ.ศ. 2564 คือประมาณ 47 ล้านคน ซึ่งสูงสุดเป็นประวัติการณ์ โดยช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาประมาณหนึ่งปีหลังการระบาดของเชื้อ Covid – 19 ซึ่งสถานการณ์การระบาดเริ่มดีขึ้น องค์กรต่าง ๆ เริ่มกลับมาเปิดกิจการหลังจากการยกเลิกมาตรการควบคุมโรค โดยปรากฏการณ์ข้างต้นนั้นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น การไม่สามารถปรับตัวกับรูปแบบการทำงานแบบใหม่ ภาวะหมดไฟ การขาดสมดุลชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว งานที่ทำอยู่ไม่มีความหมายและไม่น่าสนใจ นโยบายบริษัท เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่สมเหตุสมผล เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานยังมีโอกาสได้ทบทวนตนเองว่าความต้องการในชีวิตของตนคืออะไร ทำให้มีความจำเป็นน้อยลงที่จะต้องอดทนทำในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ (Casselmann, 2022) จากรายงานของของบริษัท PricewaterhouseCoopers (Anonymous, 2022) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจและตรวจสอบบัญชีระดับโลก ได้มีการเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 52,000 คน ใน 44 ประเทศทั่วโลก พบว่าปัญหาการลาออกยังคงมีอยู่และมีแนวโน้มจะยังปรากฏต่อไปอีกจนถึงปี พ.ศ. 2566 และเป็นปัญหาในหลาย ๆ ประเทศทั่วโลกอีกด้วย โดยหนึ่งในห้าของพนักงานกล่าวว่า จะเปลี่ยนงานภายใน 12 เดือนข้างหน้า ซึ่งสาเหตุสามอันดับแรกที่ทำให้คนอยากเปลี่ยนงานคือ (1) ประเด็นเรื่องค่าตอบแทน (2) งานที่มีความหมายและเติมเต็มชีวิต (3) การได้เป็นตัวของตัวเองในที่ทำงานและมีอำนาจตัดสินใจในเรื่องงาน เป็นต้น นอกจากนี้อีกหนึ่งรายงานจาก PWC Hope and Fears Survey ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 สำหรับพนักงานในโซนเอเชียแปซิฟิก จำนวน 18,000 คน พบว่ามีพนักงานเพียง 57% เท่านั้นที่รู้สึกพอใจงานที่ตนทำอยู่ หนึ่งในห้าคนมีแผนจะเปลี่ยนงาน มีเพียง 36% ของพนักงานที่รู้สึกว่าการใส่ใจและให้การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังให้องค์กรมีความโปร่งใสในเชิงนโยบายและใส่ใจพนักงานมากขึ้น

จากการเก็บข้อมูลของเว็บไซต์ Daveskiller และ LinkedIn ซึ่งเป็นเว็บไซต์โซเชียลเน็ตเวิร์กระดับโลกที่เน้นด้านเครือข่ายธุรกิจระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565 พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับชนิดของธุรกิจ โดยพบว่าธุรกิจ

ด้านเทคโนโลยีและสื่อ (tech and media company) มีอัตราการลาออกมากถึง 13% เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในทุกธุรกิจที่ 10.6% โดยกลุ่มธุรกิจย่อยที่ทำงานด้านเกมส์คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์เป็นสามอันดับแรกที่มีการลาออกสูงสุด ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากปัญหาความไม่พอใจในค่าตอบแทน ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัญหาความก้าวหน้าในที่ทำงาน รวมถึงความรู้สึกว่าตนเองอาจถูกเลิกจ้างจากบริษัทที่ตนกำลังทำอยู่ (กล่าวคือ เมื่อความมั่นคงในงานเดิมลดลง พนักงานจึงหางานใหม่ที่มั่นคงขึ้น) เป็นต้น ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงาน (job insecurity) จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน (Kinnunen, 1999) โดยการรับรู้นี้เกิดจากความกังวลว่าตนเองจะถูกเลิกจ้าง ซึ่งหากพิจารณาให้ลึกลงไป สำหรับองค์กรที่ตั้งใจปลดพนักงานออกนั้น ในระยะสั้นอาจจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายได้ แต่อาจนำมาซึ่งปัญหาอื่น ๆ เช่น เรื่องขวัญกำลังใจของพนักงาน (employee morale) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความเครียดในงาน (job stress) ตลอดจนปัญหาสุขภาพ (physical and mental health) เป็นต้น (De Meuse et al., 2004) โดยเมื่อพนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน จะทำให้เกิดความเครียดหรือความกังวล จนนำไปสู่การลาออกในที่สุด (Shoss, 2017) นอกจากนี้ การศึกษาของ Chiat & Panatik (2019) พบว่าความไม่มั่นคงในงานทำให้พนักงานมีความไม่พึงพอใจในงานและขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การลาออกได้ จะเห็นได้ว่าปัญหาการลาออกนั้นส่งผลในหลายมิติทั้งต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก

ความไม่มั่นคงในงาน (job insecurity) เป็นการรับรู้ส่วนตัวของพนักงานว่าจะมีภัยคุกคามที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือส่งผลกระทบต่อลักษณะสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่ (De Witte et al., 2015) โดยความไม่มั่นคงในงานจะสูงขึ้นในบางสถานการณ์ เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ หรือมาจากการระบาดใหญ่ของโรคต่างๆ (Gallie et al., 2017) ซึ่งความไม่มั่นคงในงานถูกจัดเป็นตัวก่อความเครียด (stressor) ที่ทำให้เกิดผลกระทบหลายประการทั้งต่อตัวพนักงาน (individual outcome) เช่น ภาวะวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า และปัญหาต่อองค์กร (organizational outcome) เช่น ความต้องการลาออก พฤติกรรมขาดงาน (Cheng & Chang, 2008; Wilson et al., 2020; Obrenovic et al., 2021; Hudaykulov et al., 2022) เป็นต้น โดยมีการศึกษาจำนวนมากที่พบว่าความไม่มั่นคงในงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน โดยความกลัวว่าจะตกงานนี้ นักวิจัยต่างมองว่าผลกระทบทางสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงไม่น้อยไปกว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเมื่อพนักงานถูกเลิกจ้างแล้วจริง ๆ (Gallie et al., 2017) จากงานวิจัยทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ Alkahtan et al. (2015) ที่ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ที่เก็บข้อมูลในช่วงการระบาดของ Covid - 19 พบว่าผู้ป่วยที่เป็นโรคซึมเศร้า

(major depressive disorder) เพิ่มขึ้นทั่วโลกประมาณ 53.2 ล้านคน (เพิ่มขึ้น 27.6%) และผู้ป่วยโรควิตกกังวล (anxiety disorders) ประมาณ 76.2 ล้านคน (เพิ่มขึ้น 25.6%) ซึ่งจัดว่าเป็นวาระเร่งด่วนที่รัฐบาลทั่วโลกให้ความสำคัญ โดยข้อมูลในประเทศไทยนั้น พบว่าผลรายงานสุขภาพคนไทยในปีพ.ศ. 2564 ซึ่งจัดทำโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้มีการประเมินสุขภาพจิตของคนไทยตลอดทั้งปี พบว่ากลุ่มผู้ที่มีภาวะความเครียดสูง ภาวะเสี่ยงซึมเศร้าและเสี่ยงฆ่าตัวตายในกลุ่มประชาชนทั่วไป ถึงร้อยละ 14.5 16.8 และ 9.5 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้ที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการตกงานและสูญเสียรายได้ มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเครียดสูง เสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าและฆ่าตัวตายสูงกว่าคนทั่วไปถึง 2 – 3 เท่า แม้ในปัจจุบันนี้สถานการณ์การระบาดได้ลดลงอย่างเห็นได้ชัด แต่ด้วยสถานการณ์โลกในปัจจุบันนี้ ยังคงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลก การฟื้นตัวทางเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทย หากเทียบกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่อยู่ในกลุ่มที่ฟื้นตัวช้า เพราะมีสัดส่วนการพึ่งพาภาคการท่องเที่ยวสูง พิชชจาก Covid – 19 ส่งผลกระทบให้เศรษฐกิจซบเซามากกว่า 2 ปี ทั้งการฟื้นตัวยังเปราะบางและไม่ทั่วถึงหรือเป็นแบบ K-Shaped Recovery (ดอน นาครทรรพ, 2564) จากข้อมูลข้างต้นทำให้นักวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานในประเด็นทางสุขภาพจิต คือภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล (anxiety and depression) ตามกรอบแนวคิดของ Job Demand and Resource Model (JD – R : Bakker & Demerouti, 2007) ความมั่นคงในงานเปรียบเหมือนทรัพยากร (Resource) แหล่งหนึ่งของพนักงาน ที่เมื่อสูญเสียไป จะทำให้พนักงานเกิดความเครียด นำไปสู่ผลทางลบต่อองค์กร ซึ่งในงานวิจัยนี้คือความตั้งใจลาออกในที่สุด โดยผู้วิจัยมองว่าเมื่อพนักงานเผชิญกับความไม่มั่นคงในงานซึ่งจัดเป็นตัวก่อความเครียดดังที่กล่าวไปแล้วนั้น พนักงานอาจมีภาวะซึมเศร้าและ/หรือภาวะวิตกกังวลตามมาในระดับหนึ่งก่อนที่จะคิดลาออกจากองค์กร ซึ่งภาวะข้างต้นน่าจะส่งผ่านความสัมพันธ์จากความไม่มั่นคงในงานยังความต้องการลาออกได้ อย่างไรก็ดี เนื่องจาก Covid – 19 ได้ส่งผลกระทบในหลายมิติทั้งต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต และกระทบต่อการทำงานของพนักงานดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การฟื้นพลัง (resilience) หรือทักษะการล้มแล้วลุกได้ไว ได้ถูกกล่าวถึงและนำมาประยุกต์ใช้มากขึ้นเพื่อป้องกันและลดผลกระทบข้างต้นหลังมีจากการระบาดของ Covid – 19 (Bryce et al., 2020) ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

การฟื้นพลังเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของชีวิตในเชิงบวก (Fleming & Ledorga, 2008) ซึ่งทำให้บุคคลสามารถปรับตัว เรียนรู้และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่จมอยู่กับปัญหาเป็นต้น บทบาทของการฟื้นพลังในบริบทของการทำงานในองค์กรมีความสำคัญในระดับหนึ่งอยู่แล้ว ก่อนที่จะมีการระบาดของ Covid – 19 ซึ่ง King, Newman & Luthans (2016) กล่าวว่าโลกในปัจจุบันมีความผันผวนและความซับซ้อนที่สูง มีการแข่งขันระหว่างธุรกิจที่รุนแรงขึ้น นอกจากนี้ยังมี

การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการพนักงานในบางตำแหน่งงานลดลง ทำให้การฟื้นฟูพลังเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้นเพราะพนักงานจำเป็นต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่ง Aguiar-Quintana et al. (2021) ได้ทำการศึกษาความไม่มั่นคงในงานและภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ที่มีสาเหตุจากการระบาดของ Covid - 19 ในพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในประเทศสเปนจำนวน 353 คน พบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเกิดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล และส่งผลลบต่อความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการฟื้นฟูพลังมีบทบาทกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลอีกด้วย โดยคณะวิจัยได้อธิบายว่าเมื่อพนักงานมีการฟื้นฟูพลัง จะทำให้พนักงานได้รับผลกระทบในเชิงสุขภาพจิตที่ต่ำลงเมื่อต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในงาน เพราะพนักงานสามารถลดระดับความเครียดลงได้จากการมองปัญหาในเชิงบวกและพร้อมอดทนและบริหารจัดการปัญหานั้นๆได้ ซึ่งการฟื้นฟูพลังของบุคคลนั้น จัดว่าเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) ที่สำคัญซึ่งจะถูกนำออกมาใช้เมื่อบุคคลพบปัญหาหรือวิกฤติในชีวิต ซึ่งการมีทรัพยากรที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้บุคคลมีระดับความสามารถในการปรับตัวหรือแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ไม่ได้ศึกษาบทบาทของการฟื้นฟูพลังต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและการลาออก นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบพบว่าผู้ที่มีระดับการฟื้นฟูพลังสุขภาพจิตในระดับสูงมีแนวโน้มจะมีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลต่ำกว่าผู้ที่มีการฟื้นฟูพลังในระดับต่ำกว่า (Wermelinger et al. 2017; Hosseini et al., 2017) และการฟื้นฟูพลังนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความต้องการลาออกของพนักงานได้ (Smith et al., 2020) ข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบทบาทของการฟื้นฟูพลังในฐานะปัจจัยกำกับซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับผลกระทบที่มีต่อพนักงานคือภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลและผลกระทบต่อองค์การคือความต้องการลาออกของพนักงาน

จากการศึกษาทั้งหมดที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น เราสามารถมองโดยสรุปได้ว่าเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในงาน อาจทำให้เกิดความวิตกกังวลและ/หรือภาวะซึมเศร้าตามมา โดยภูมินี้ อาจเกิดขึ้นได้ก่อนที่พนักงานจะเริ่มมีความคิดลาออกหรือตัดสินใจลาออก (ความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านให้เกิดผลกระทบคือความตั้งใจลาออก) แต่อย่างไรก็ดี พนักงานที่พบว่าตนเองกำลังเผชิญความไม่มั่นคงในงานอยู่ อาจไม่มีความเครียดความกังวลมากนัก หรืออาจไม่คิดลาออก ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่น ๆ กำกับความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรอยู่อีก เพราะโดยปกติแล้วแต่ละบุคคลจะมีแนวทางการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ดังที่กล่าวไปแล้ว เช่น บุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังหรือทักษะที่ลุ่มแล้วลุกได้ไว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบทบาทของภาวะ

ซึมเศร้าและวิตกกังวล การฟื้นฟูพลัง ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความ ต้องการลาออก นำไปสู่วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก
2. เพื่อศึกษาบทบาทของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก
3. ศึกษาบทบาทของการฟื้นฟูพลังในฐานะตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของความไม่มั่นคงในงานและภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลและระหว่างความสัมพันธ์ของความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการ โทรคมนาคม มีประชากรพนักงานทั้งสิ้น 1400 คน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ได้จากการสุ่มแบบสะดวกจำนวนทั้งสิ้น 365 คน จากประชากร 1400 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (independent variable) : ความไม่มั่นคงในงาน (job insecurity)

ตัวแปรตาม (dependent variable) : ความตั้งใจลาออก (turnover intention)

ตัวแปรส่งผ่าน (mediator) : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล (anxiety & depression) (1 ตัวแปร) ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก

ตัวแปรกำกับ (moderator) : การฟื้นฟูพลัง (resilience) กำกับความสัมพันธ์ของตัวแปรสองคู่ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล และความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก

ขอบเขตด้านบริบท

การศึกษานี้จะทำการวิจัยในพนักงานของบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินกิจการมายาวนานกว่าสิบปี และยังประกอบธุรกิจในเชิงสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ อีกด้วย โดยกลุ่มธุรกิจข้างต้นจัดเป็นหนึ่งในธุรกิจที่กำลังได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและกำลังได้รับผลกระทบจากปัญหาการลาออกจากงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษาบทบาทของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลตามกรอบแนวคิด JD – R Model ในเชิงตัวแปรส่งผ่าน จะช่วยเพิ่มความเข้าใจกลไกตั้งแต่เมื่อพนักงานมีความไม่มั่นคงในงาน จนถึงตอนที่พนักงานรู้สึกอยากลาออกจากงานได้ลึกซึ้งขึ้น แม้ว่าปัจจุบันจะมีการศึกษากลไกของการลาออกอย่างกว้างขวางแล้ว แต่ในบางสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง เช่น การแพร่ระบาดของ Covid – 19 ซึ่งถือว่าเป็นการระบาดร้ายแรง ย่อมส่งผลต่อจิตใจมากกว่าสถานการณ์ปกติ ซึ่งความไม่มั่นคงในงาน ภาวะวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าอาจเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในวงจรการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

2. การศึกษาบทบาทของการฟื้นฟูพลัง ในฐานะตัวแปรกำกับ (moderating variable) ต่อการลดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ตลอดจนถึงอิทธิพลต่อความต้องการลาออก ซึ่งองค์ความรู้เบื้องต้นสามารถนำไปออกแบบนโยบายเพื่อลดความต้องการลาออกและลดปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ผ่านการส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงานได้ นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้เป็นฐานข้อมูลหนึ่งเพื่อเพิ่มความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นในเชิงวิชาการในบริบทของจิตวิทยาสุขภาพ และจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความไม่มั่นคงในงาน (job insecurity) หมายถึงการรับรู้เฉพาะตนของพนักงานถึงความไม่มั่นคงในการทำงานอันมีสาเหตุมาจากสิ่งคุกคามหรือความเปลี่ยนแปลงในเนื้องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สิ่งคุกคามดังกล่าวทำให้เกิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในเชิงความต่อเนื่องและ/หรือความมั่นคงของการถูกจ้างงานของพนักงาน

ความไม่มั่นคงในงานวัดได้จากมาตรวัดการรับรู้ความมั่นคงในงาน จากการวิจัยของสหรัฐอเมริกา ชมพู และจุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์ (2565) โดยพัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัด perceived job insecurity ของ Boya & Kroemer (2008) โดยมาตรวัดประกอบไปด้วยคำถาม 5 ข้อ ระดับ ตั้งแต่ 1 = “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง 7 = “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยมาตรวัดมีค่าความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) ของมาตรต้นฉบับอยู่ที่ .83 คะแนนที่สูง หมายถึงมีความไม่มั่นคงในงานสูง (มีความมั่นคงต่ำ)

2. ความตั้งใจลาออก (turnover intention) หมายถึงความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์กรปัจจุบัน และมีพฤติกรรมการหาทางเลือกในงานใหม่ เพื่อวางแผนลาออกจากงานไปทำงานที่องค์กรอื่น หรือ การย้ายงานไปสถานที่ทำงานอื่นซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของพนักงาน แต่อาจยังไม่มีเจตนาตัดสินใจจะลาออกอย่างเด็ดขาด

ความตั้งใจลาออกวัดได้จากมาตรวัดความตั้งใจลาออก จากงานวิจัยของ วาโย อัครรุ่งเรือง (2561) โดยพัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัด turnover intention scale ของ Bothma & Roodt (2013) โดยมาตรวัดประกอบด้วย 2 ส่วน คือมิติด้านความรู้สึก มีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ มิติด้านการใช้เหตุผลทั้งหมด 3 ข้อ รวม 6 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบ 5 ระดับ 1 = น้อยที่สุด 5 = มากที่สุด โดยมาตรวัดมีค่าความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) ของมาตรต้นฉบับในมิติด้านความรู้สึก .91 และ มิติด้านการใช้เหตุผล .79 ในการวิจัยนี้ใช้คะแนนรวมของมาตรวัดทั้ง 2 มิติในการประเมิน โดยคะแนนรวมที่สูง หมายถึงมีความตั้งใจที่จะออกจากงานสูง

3. ภาวะวิตกกังวล (state anxiety) หมายถึงความวิตกกังวลซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลประสบกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ และประเมินเหตุการณ์ล่วงหน้าแล้วว่าตนอาจไม่สามารถรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งบุคคลรู้สึกถึงการถูกคุกคามความมั่นคงปลอดภัยของ ซึ่งความวิตกกังวลนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามความคิดและการรับรู้ต่อตนเองที่เกิดขึ้นในขณะนั้นต่อสถานการณ์ โดยคนที่อยู่ในภาวะวิตกกังวลไม่จำเป็นต้องเป็นโรควิตกกังวลเสมอไป (anxiety disorders)

4. ภาวะซึมเศร้า (depression) หมายถึงสภาวะที่บุคคลรู้สึกเศร้า ความสนใจหรือความสุข ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตนเองเคยสนใจหรือกระทำอยู่ในระดับที่ลดลงจากเดิมหรือหายไป อาจรู้สึกขาดพลัง รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองลดลงหรือรู้สึกผิด และอาจมีการนอนหลับที่ผิดปกติร่วมด้วย โดยสภาวะอารมณ์เหล่านี้อาจเป็นอยู่ชั่วคราวในระยะเวลานึง (อาจไม่จัดว่าเป็นโรคที่ต้องรักษา) หรือมีอาการร่วมหลายอาการที่รุนแรงและมีอาการต่าง ๆ เป็นระยะเวลานาน (major depressive disorder)

สำหรับภาวะวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าผู้วิจัยใช้มาตรวัดเดียวกันซึ่งใช้วัดทั้งสองสภาวะร่วมกันโดยใช้แบบสอบถามอาการวิตกกังวลและอาการซึมเศร้าฉบับภาษาไทย Thai Hospital Anxiety and Depression Scale ฉบับภาษาไทย (Thai HADS) ใช้วัดอาการวิตกกังวลและอาการซึมเศร้า แปลจากฉบับภาษาอังกฤษของ Zigmond และ Snaith โดย ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (1996) HADS ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ แบ่งเป็นคำถามสำหรับวัดอาการวิตกกังวล 7 ข้อ ซึ่งเป็นข้อที่เป็นเลขคี่ทั้งหมด และสำหรับอาการวัดซึมเศร้าอีก 7 ข้อ การให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อเป็นแบบ Likert scale มีคะแนนข้อละตั้งแต่ 0 - 3 คะแนน การคิดคะแนนแยกเป็นส่วนของอาการวิตกกังวลและอาการซึมเศร้าและนำคะแนนทั้งสองส่วนมารวมกัน โดยมาตรวัดมีค่าความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) ของมาตรต้นฉบับอยู่ที่ .86 อย่างไรก็ตามเครื่องมือนี้ไม่ได้เพื่อการวินิจฉัยอาการผิดปกติทางสุขภาพ (diagnostic criteria) โดยคะแนนรวมที่สูงจะหมายถึงมีโอกาสมีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลสูง

5. การฟื้นพลัง (resilience) หมายถึงความสามารถของพนักงานที่สามารถฟื้นตัวจากสภาวะวิกฤติหรือเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในเชิงลบที่ร้ายแรงต่อการดำรงชีวิตหรือต่อการทำงาน ทำให้สามารถอดทน ปรับตัว ปรับทัศนคติและใช้สติปัญญาในการจัดการกับปัญหานั้น ๆ ได้ ซึ่งส่งผลให้พนักงานได้รับผลกระทบทางจิตใจในระดับที่ไม่มากนัก ตลอดจนส่งผลให้พนักงานยังคงมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานของตนได้อย่างปกติ

การฟื้นพลังสามารถวัดได้จากมาตรวัดการฟื้นพลัง ซึ่งพัฒนาโดยกรมสุขภาพจิต (2552) โดยมีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ประเมินความสามารถของบุคคล 3 ด้าน คือด้านความทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีความหวังและกำลังใจ และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค โดยคำถามข้อ 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20 โดยคำตอบ ไม่จริง = 1 คะแนน จริงบางครั้ง = 2 คะแนน ค่อนข้างจริง = 3 คะแนน จริงมาก = 4 คะแนน ข้อคำถามกลุ่มที่ 2 ได้แก่ 1, 5, 14, 15, 16 โดยคำตอบ ไม่จริง = 4 คะแนน จริงบางครั้ง = 3 คะแนน ค่อนข้างจริง = 2 คะแนน จริงมาก = 1 คะแนน โดยจะรวมคะแนนทั้งสามด้านเข้าด้วยกัน ซึ่งมาตรวัดมีค่าความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) ของมาตรต้นฉบับอยู่ที่ .74 คะแนนรวมที่สูงหมายถึงมีระดับการฟื้นพลังที่มาก

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการลาออก (turnover intention)

Tett & Meyer (1993) ให้ความหมายความตั้งใจลาออก (turnover intention หรือ intention to quit หรืออาจเรียกว่า intention to leave ก็ได้) ว่าเป็น การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ที่อยากจะออกจากองค์กรโดยสมัครใจ หนึ่งในแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการลาออกที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดแบบหนึ่งคือแบบจำลองของ Hom & Griffeth (1995) ซึ่งได้จากการศึกษาแบบวิเคราะห์ห่อภิมาน โดยสองปัจจัยหลักที่มักเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการลาออกคือความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ตัวอย่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเช่น ค่าจ้าง ความก้าวหน้าในงาน คุณลักษณะของงาน เป็นต้น และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความยุติธรรมในองค์กร ความมั่นคงของการจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งนำมาสู่ความคิดในการผลงงาน โดยเป็นความคิดที่จะหางานใหม่และความคิดที่จะลาออก (withdrawal cognitions) และนำมาสู่การตั้งใจถึงผลประโยชน์ที่พนักงานคาดว่าจะได้รับ รวมถึงข้อดีข้อเสียหากต้องลาออกจากงาน (expected utility of withdrawal) ซึ่งพนักงานอาจใช้ข้อมูลแวดล้อมอื่น ๆ ร่วมตัดสินใจ เช่น อัตราการเลิกจ้างในตลาดแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนงาน เป็นต้น จากนั้นพนักงานจะเริ่มค้นหางานใหม่ ต่อด้วยการเปรียบเทียบงานใหม่และงานที่ตนกำลังทำอยู่ จนกระทั่งตัดสินใจลาออกในที่สุด ซึ่งการลาออกงานจากจริง (actual turnover) ของพนักงานนั้นจะถูกทำนายได้ดีที่สุดจากการวัดความต้องการลาออก เพราะความต้องการลาออกเป็นขั้นตอนที่ใกล้ชิดกับการลาออกจริงมากที่สุด (Mobley, 1979) จาก การทบทวนวรรณกรรมของ Ongori (2007) เกี่ยวกับการลาออกของพนักงานพบว่าความต้องการลาออกของพนักงานมีสาเหตุมาจาก 2 สาเหตุใหญ่ ๆ ได้แก่ (1) ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (job related factors) เช่น ความพึงพอใจในงานที่ต่ำ ความผูกพันในงานที่ต่ำ ความเครียดและความกดดันจากงานที่ทำ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และ (2) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (organizational factors) เช่น ความมั่นคงขององค์กร ผลประกอบการขององค์กร ความยุติธรรมในองค์กร รวมไปถึงนโยบายขององค์กร เป็นต้น โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดการลาออกจากงาน เช่น การเกิดค่าใช้จ่ายในการทดแทนพนักงานซึ่งทำให้ต้องใช้งบประมาณในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนอื่น ๆ ตามมาอีกด้วยและมีค่าเสียโอกาสที่ขาดบุคลากรทำงาน ตลอดจนผลกระทบในเชิงผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรทำให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันในธุรกิจลดลง เป็นต้น โดยมีการประมาณคร่าว ๆ ได้ว่าองค์กรจะต้องสูญเสียเงินทั้งทางตรงและทางอ้อมไปกว่า 50% ของรายได้ทั้งปีของพนักงานที่ลาออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร

ทฤษฎีที่ผู้วิจัยจะนำมาอธิบายพฤติกรรมผลการผลงานหรือความต้องการลาออกคือทฤษฎี Conservation of Resources (COR: Hobfoll, 1989) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกกล่าวถึงอย่างมากในงานวิจัยด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (Westman et al., 2004) โดยผู้วิจัยจะนำทฤษฎีนี้ในการเชื่อมโยงกับตัวแปรต่าง ๆ ในงานวิจัย โดยจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

ความไม่มั่นคงในงาน (job insecurity)

จากการทบทวนวรรณกรรมของ Sverke et al. (2006) เกี่ยวกับความไม่มั่นคงในงานกล่าวว่าธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมในการทำงานมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพราะทุกอย่างบนโลกล้วนแต่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ องค์การถูกกดดันให้ต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและคงไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขัน ความเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงานของตนมีน้อยลง โดยมีการนิยามความหมายของความไม่มั่นคงในงานไว้หลากหลายจากนักวิจัยหลายท่าน เช่น Heaney et al. (1994) ได้ให้ความหมายความไม่มั่นคงในงานว่าเป็นการรับรู้ภัยคุกคามต่อความต่อเนื่องของการจ้างงานที่พนักงานกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่ Sverke et al. (2002) ได้นิยามความไม่มั่นคงในงานว่าเป็นการทำนายเชิงปัจเจกโดยอาศัยประสบการณ์ของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในลักษณะพื้นฐานของงานที่พนักงานกำลังทำหรือการเปลี่ยนแปลงในงานใดๆที่ตนเองไม่สมัครใจ เป็นต้น ความไม่มั่นคงในงาน (job insecurity) เป็นสถานะที่พนักงานรับรู้ถึงภัยคุกคาม (threat) ที่อาจเกิดขึ้นกับความต่อเนื่อง (continuity) และความมั่นคง (stability) ของการจ้างงานที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความกังวลว่าตนเองจะตกงานหรือสูญเสียสถานะของงานที่ตนเองมีอยู่แม้จะยังไม่ได้ตกงานจริงก็ตาม โดยความไม่มั่นคงในงานเป็นสถานะที่รับรู้ได้เองจากการประเมินถึงสถานการณ์ ไม่ใช่สิ่งที่คนอื่นประเมินให้ ทำให้พนักงานแต่ละคนมีประสบการณ์ของความไม่มั่นคงในงานแตกต่างกันไป เพราะมีรูปแบบการตีความต่อการเปลี่ยนแปลงในการจ้างงานแตกต่างกันออกไปขึ้นกับทรัพยากรพนักงานมีประสบการณ์ แนวคิดและทัศนคติส่วนตัว เป็นต้น พื้นฐานของความไม่มั่นคงในงานเป็นผลมาจากการขาดอำนาจ (powerless) ในการจัดการสถานการณ์ที่เป็นอยู่ซึ่งทำให้พนักงานไม่สามารถทำนายอนาคตตนเองได้ (unpredictability) ทำให้ไม่สามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวได้ในระดับที่ตนเองจะยอมรับได้ (uncontrollability) (Shoss, 2017)

สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ (Kinnunen, 1999)

1. ปัจจัยด้านองค์การและสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงขององค์การ (อาทิ การลดขนาดองค์การ ภาวะการเงินขององค์การ) การสื่อสารระหว่างองค์การและพนักงาน เป็นต้น
2. คุณลักษณะทั่วไปของบุคคลและลักษณะของงาน เช่น อายุ เพศ ฐานะ สัญญาการจ้างงาน (จ้างแบบชั่วคราวหรือประจำ) เป็นต้น
3. คุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล เช่น ความภูมิใจในตนเอง บุคลิกภาพ ความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นต้น โดยผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อตัวพนักงาน เช่น สุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น อาการปวดตึงกล้ามเนื้อ (muscle strain) ความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า (anxiety and depression) ตลดจนความภูมิใจในตนเองที่ลดลง (lowered self – esteem) (Kinnunen et al., 2003) และผลกระทบต่อองค์การ เช่น ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) การขาดงานบ่อย ๆ (absenteeism) ความตั้งใจลาออก (Cheng & Chang, 2008) เป็นต้น

ทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (conservation of resources theory: COR)

ทฤษฎี COR มีพื้นฐานมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ว่ามันจะพยายามรักษาทรัพยากรอันมีค่าของตนเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในธรรมชาติที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขัน โดยทรัพยากรดังกล่าวอาจเป็นทรัพยากรที่เป็นวัตถุ ทรัพยากรทางด้านจิตใจ รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอีกด้วย โดยแต่ละบุคคลจะให้ความสำคัญในแต่ละทรัพยากรแต่ละชนิดแตกต่างกันออกไป โดยการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรจะนำมาซึ่งความเครียดและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. Primacy of loss principle: มนุษย์ให้ความสำคัญต่อการสูญเสีย (loss) มากกว่าการได้รับ (gain) กล่าวคือการสูญเสียไม่สามารถถูกทดแทนได้ด้วยการได้มาซึ่งทรัพยากรในปริมาณเท่ากัน เพราะมนุษย์มีความลำเอียง โดยจะสนใจก่อนว่าตนเองจะสูญเสียอะไรไป
2. Resource investment principle: มนุษย์จำเป็นต้องลงทุนในแง่ใดแง่หนึ่งเพื่อป้องกันการสูญเสีย เพื่อฟื้นฟูจากการสูญเสีย และเพื่อการสรรหาทรัพยากรเพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม

3. Gain paradox principle: เมื่อโอกาสของการสูญเสียมีมาก การได้รับมาซึ่งทรัพยากรจะกลายเป็นประเด็นสำคัญ กล่าวคือเมื่อยอมรับแล้วว่าอาจจะต้องสูญเสียทรัพยากรแน่นอนแล้ว การได้รับทรัพยากรจะมีความสำคัญมากขึ้นเพราะเดิมเคยมุ่งจุดสนใจไปที่การสูญเสีย

4. Desperation principle: เมื่อสูญเสียทรัพยากรไปมากแล้ว จะเกิดกลไกการป้องกันตัวเอง (defensive mode) ซึ่งอาจแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงป้องกัน (อย่างมีเหตุผล) ก้าวร้าว หรือแม้กระทั่งไร้เหตุผล โดยวิธีการตอบสนองของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันไปตามบริบท ความเครียด (stress) จะเกิดขึ้นเมื่อ (a) รู้สึกว่ากำลังจะสูญเสียทรัพยากรอันมีค่าของตน (b) สูญเสียทรัพยากรของตนไปแล้ว หรือ (c) ไม่มีการได้มาซึ่งทรัพยากรเพิ่มเติมหรือการได้มาซึ่งทรัพยากรเพิ่มขึ้นช้าเกินไป

นอกจากนี้แล้วทฤษฎี COR ยังมีบทเสริมที่สำคัญทั้งสิ้น 3 หลักการ อันได้แก่

1. ผู้ที่มีทรัพยากรจำนวนมากกว่าจะมีความเสี่ยงลดลงต่อการสูญเสียทรัพยากรที่ตนมีอยู่ และจะมีศักยภาพในการหาทรัพยากรเพิ่มที่มากกว่าผู้ที่ทรัพยากรน้อยกว่า ในทางกลับกันหากมีทรัพยากรน้อย จะยิ่งทำให้มีความเสี่ยงที่จะสูญเสียทรัพยากรมากกว่าและมีโอกาสหาทรัพยากรเพิ่มเติมได้ยากกว่า

2. Resource loss cycle กล่าวว่าเมื่อมีการสูญเสียทรัพยากรจะทำให้เกิดความเครียด จึงทำให้ยังต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อปกป้องการสูญเสียนั้น ซึ่งจะนำมาซึ่งการสูญเสียทรัพยากรไปอีกเรื่อย ๆ เป็นวงจร โดยระดับการสูญเสียมักจะเกิดเร็วและแรงมากขึ้นเป็นลำดับเมื่อเวลาผ่านไป ทำให้ทั้งระบบทรัพยากรมีความอ่อนแอลงเรื่อย ๆ หากไม่แก้ไขความสูญเสียที่เกิดขึ้น

3. Resource gain spirals เนื่องจากธรรมชาติของการได้รับทรัพยากรมักจะเป็นเกิดขึ้นซ้ำ และเกิดยากกว่าการสูญเสียทรัพยากร ถึงแม้ว่าการได้มาซึ่งทรัพยากรจะทำให้สามารถลงทุนเพื่อหาทรัพยากรใหม่ ๆ เข้ามาเพิ่มเติมได้ จนกลายเป็นวงจรแห่งการได้รับ แต่วงจรแห่งการได้รับนี้จะเกิดขึ้นทีละน้อยและเกิดซ้ำเมื่อเทียบกับ resource loss cycle

เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงานที่ตนกำลังทำอยู่จะทำให้เกิดความเครียดเพราะมีความเสี่ยงที่ตนจะสูญเสียทรัพยากรอันมีค่าไป โดยตามหลักของ COR นั้น หากทรัพยากรได้เริ่มสูญเสียไปแล้ว จะมีโอกาสที่ทรัพยากรนั้นจะสูญเสียเพิ่มขึ้นอีก (loss spiral) พนักงานจะพยายามใช้

ทรัพยากรที่เหลืออยู่เพื่อหาทรัพยากรใหม่หรือเพื่อทดแทนทรัพยากรที่สูญเสียไปหรือเพื่อปกป้องทรัพยากรที่ยังเหลืออยู่ ซึ่งการแก้ไขสถานการณ์ของพนักงานอาจแสดงออกในรูปแบบของการเริ่มมองหางานใหม่ มีพฤติกรรมผลจากงาน ตลอดจนมีความต้องการลาออก เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อพิจารณาหลักของ COR ในกรณีที่ทรัพยากรสูญเสียไปในปริมาณมาก ๆ หรือสูญเสียไปเป็นระยะเวลานาน การได้มาซึ่งทรัพยากร (resource gain) จะกลายเป็นสิ่งสำคัญมากขึ้นสำหรับพนักงานตามหลัก gain paradox พนักงานจะได้สนใจเฉพาะทรัพยากรที่ได้สูญเสียไปแล้วเท่านั้น แต่พนักงานจะเริ่มให้ความสนใจต่อการหาหรือย้ายแหล่งทรัพยากรใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้พนักงานอาจรู้สึกสิ้นหวังกับแหล่งทรัพยากรเดิมด้วยตามหลัก desperation principle พนักงานจะหาวิธีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยหลักการย่อยของ COR ทั้งหมดข้างต้น พนักงานอาจแสดงพฤติกรรมการผลงาน (Wright & Cropanzano, 1998) ซึ่งเป็นการมองหาแหล่งทรัพยากรใหม่ให้แก่ตนเอง ซึ่งนำมาสู่สมมติฐานการวิจัยคือ

สมมติฐานที่ 1: ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

จากการทบทวนวรรณกรรมในส่วนของความไม่มั่นคงในงานนั้น ผลกระทบสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นคือภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job demands – resources model) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและปัญหาสุขภาพจิต

ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล (anxiety and depression)

อุมาพร ตรังคมบัติ และดุสิต ลิขนะพิชิตกุล (2535) ได้อธิบายว่าภาวะซึมเศร้าเป็นสภาวะของจิตใจที่มีลักษณะสำคัญสองประการคือ (1) อารมณ์เศร้า (dysphoric mood) (2) ความสนใจในเรื่องที่เคยชอบหรือความสุขในชีวิตที่ลดลง (loss of interest or pleasure) โดยภาวะซึมเศร้าเป็นภาวะที่มีการไล่ระดับ (spectrum) ตั้งแต่เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นสั้น ๆ และมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันไม่มาก (depressive state) แต่ถ้าหากอาการต่าง ๆ มีความรุนแรงมากขึ้นจนกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันหรือกระทบการทำงานจนเข้าเกณฑ์ต่าง ๆ ทางแพทย์ จะทำให้เกิดปัญหาในกลุ่มอาการโรคซึมเศร้า (depressive disorders) ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการวินิจฉัยและรักษา เป็นต้น

ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล เป็นหนึ่งในความผิดปกติที่พบได้บ่อยทางจิตเวช และทั้งสองสภาวะนี้มักพบร่วมกัน (comorbidity) กล่าวคือ 41% ของคนที่อยู่ในภาวะซึมเศร้า (major

depression) ภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา มักมีความผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับภาวะวิตกกังวลร่วมด้วยในช่วงเวลาเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันในกลุ่มคนที่เป็นโรควิตกกังวล (anxiety disorders) มีภาวะซึมเศร้าเป็นโรคร่วม (lifetime comorbidity) ประมาณ 20 – 70% ทำให้ทั้งสองภาวะนี้มักถูกศึกษาร่วมกันอยู่เสมอ (Kalin, 2020) งานวิจัยชิ้นนี้จึงควรรวมให้ทั้งสองตัวแปรนี้เป็นหนึ่งตัวแปรในการศึกษา

ภาวะวิตกกังวลเกิดจากการถูกคุกคามความมั่นคงปลอดภัยซึ่งถูกประเมินเอาไว้ล่วงหน้า (เหตุการณ์อาจเกิดหรือไม่เกิดขึ้นจริงก็ได้) ทำให้เกิดความไม่สบายใจ อาจมีอาการตื่นเต้น ใจสั่น ปวดท้องหรือปวดศีรษะมีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของตนเองและประสิทธิภาพในการประเมินสถานการณ์ลดลง ซึ่งหากระดับความกังวลมีมากเกินไปจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ (Spielberger, 1966) ในขณะที่ภาวะซึมเศร้าเป็นภาวะจิตใจที่หม่นหมองหดหู่ ร่วมกับความรู้สึกท้อแท้ หดหวัง มองโลกในแง่ร้าย มีความรู้สึกผิด รู้สึกมีคุณค่า ต่ำหีนตนเอง (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2538) โดยมีหลายทฤษฎีที่ใช้อธิบายสภาวะซึมเศร้า โดยผู้วิจัยนำทฤษฎีที่สามารถใช้อธิบายได้ทั้งสภาวะซึมเศร้าและภาวะวิตกกังวล (ตฤฉลา จำปาวัลย์, 2560) คือ

ทฤษฎีปัญญานิยม (cognitive theory)

โดยทั่วไปแล้วหลักการของ cognitive theory จะมุ่งเน้นอธิบายว่าวิธีการคิดและความคิดของบุคคล (how and what people think) ว่ามีผลต่อการเกิดอารมณ์ความรู้สึกหรือพฤติกรรมใด ๆ ได้อย่างไร ซึ่งสามารถใช้อธิบายอารมณ์ในภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ได้ (DiGiuseppe et al., 2016) โดย Beck (1967) อธิบายภาวะซึมเศร้าว่าเกิดจากการเชื่อมโยงขององค์ประกอบทางด้านความคิด 3 ด้าน ได้แก่ ความคิดหลัก 3 ประการ โครงสร้างความคิด และลักษณะความคิดที่บิดเบือนเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล กล่าวคือ

1. ความคิดหลัก 3 ประการ (cognitive triad) หมายถึง ความคิดทางลบที่นำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ประกอบด้วย การมองตนในทางลบ (negative view of self) ความคิดทางลบต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ (negative view of ongoing experiences) หรืออาจเรียกว่าความคิดทางลบที่มีต่อโลก (negative view towards world) และความคิดทางลบต่ออนาคต (negative view of the future) โดยทั้งบุคคลที่อยู่ในสภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลต่างก็มีแนวโน้มตีความสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตในแง่ลบมากกว่าความเป็นจริง ตัวอย่างเช่น ฉันเป็นคนไร้ค่า ซึ่งโลกนี้ไม่เคยมีใครรักฉัน และอนาคตของฉันก็มีตม ซึ่งอาจเป็นชุดความคิดของคนที่มีภาวะซึมเศร้า เป็นต้น

2. โครงสร้างความคิด (schema) คือการตีความและการให้ความหมายกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ซึ่งมีความซับซ้อนและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล โครงสร้างความคิดมีทั้งลักษณะที่ปกติ (adaptive) และบิดเบือน (maladaptive) ในผู้มีภาวะซึมเศร้าจะเกิดการเสียสมดุลของโครงสร้างทางความคิด ส่งผลให้บุคคลเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ จะเกิดความคิดอัตโนมัติไปในทางลบต่อเหตุการณ์นั้น ๆ โครงสร้างความคิดที่บิดเบือนจะทำให้บุคคลมีลักษณะความคิดไม่ตรงกับความจริง และผู้ที่มี negative self – schema หรือการมองตนเองในแง่ลบหรือประเมินตนเองต่ำเกินไป อาจจะมีการเครียดและความกังวลต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเข้ามาในชีวิต

3. การประมวลผลคิดที่บิดเบือน (cognitive errors or faulty information processing) เป็นกระบวนการคิดที่มีแนวโน้มไปทางลบ เกิดจากการตีความเหตุการณ์ด้วยอคติ (bias) สนใจข้อมูลในบางแง่มุม ไม่คำนึงถึงบริบทที่เป็นไปได้ทั้งหมด โดยอาจตีความมากกว่าหรือน้อยกว่าความเป็นจริงก็ได้ ความคิดที่บิดเบือนจะเกิดขึ้นอัตโนมัติ (automatic) หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความคิดลบโดยอัตโนมัติ (negative automatic thought) คิดว่ามีความน่าเชื่อถือ (plausibility) และมีรูปแบบความคิดซ้ำ ๆ ในลักษณะเดิม (persevere ration) โดยการคิดในทางลบแบบอัตโนมัติและควบคุมไม่ได้นี้ก็ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ในบุคคลที่อยู่ในภาวะวิตกกังวลเช่นกัน

แบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (job demands – resources model: JD – R)

ตามแนวคิดของ Bakker & Demerouti (2007) นั้น JD – R มีสมมติฐานว่างานใด ๆ แม้ว่า จะมีสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานแตกต่างกันออกไปแต่ปัจจัยต่าง ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ (1) ความต้องการในงาน (job demands) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ อารมณ์หรือความคิดของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะต้องนำทรัพยากรใด ๆ ที่ตนเองมีออกมาใช้เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งทรัพยากรนั้นอาจเป็นทรัพยากรในเชิงร่างกาย จิตใจ อารมณ์หรือความคิดของพนักงาน ขึ้นกับบริบท โดยมักมีความหมายในเชิงลบ เช่น ความกดดันในการทำงาน ชั่วโมงทำงานที่มาก งานที่ความปลอดภัยต่ำ ความไม่มั่นคงในงาน เป็นต้น (2) ปัจจัยเอื้อต่องาน (job resources) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความต้องการในงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มการเรียนรู้ การพัฒนาและการเติบโตของพนักงาน อาจเป็นปัจจัยในเชิงร่างกาย จิตใจ อารมณ์หรือความคิดของพนักงาน ขึ้นกับบริบท ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อ งานจะส่งผลต่อทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน ซึ่งถ้าหากพนักงานต้องเผชิญกับความต้องการในงานในระดับสูงเป็นเวลานานจะทำให้ทรัพยากรทั้งกายและใจของพนักงานลดลง ซึ่งนำมา

ซึ่งความเครียดและปัญหาสุขภาพต่าง ๆ (health impairment process) ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการของ COR กล่าวคือการสูญเสียทรัพยากรนำมาซึ่งความเครียดและเมื่อมีการสูญเสียเกิดขึ้นแล้ว ทรัพยากรจะลดลงอีกจนเกิดเป็นวงจรลบ (loss spiral) จนอาจเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ แต่ถ้าหากพนักงานได้รับปัจจัยเอื้อต่องานที่เหมาะสมและเพียงพอ จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน (motivational process) ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันในงาน มีความรู้สึกเชิงลบต่องานน้อยลง มีผลปฏิบัติงานดีขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ Demerouti & Bakker (2022) ได้กล่าวถึงบทบาทของทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resources) ว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยเอื้อต่องาน ซึ่งตัวอย่างของทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น การฟื้นฟูพลัง การมองโลกในแง่ดี ความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนสำคัญในเชิงทรัพยากรทางจิตใจที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงผลักดันและแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ และจะถูกนำมาใช้เพื่อลดความต้องการในงานได้ ซึ่งผู้วิจัยจะมีการอธิบายเพิ่มเติมอีกในลำดับถัดไป

จากการศึกษาของ Ganson et al. (2021) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4852 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงที่มีการระบาดของโรค Covid – 19 พบว่า 38% คาดว่าตนเองน่าจะตกงานภายในอีกสี่สัปดาห์ข้างหน้า ซึ่งความไม่มั่นคงในงานที่เกิดขึ้นสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาแบบวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta – analysis) ของ Shoss et al. (2018) โดยได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความไม่มั่นคงในงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่มีต่อองค์กรและตัวบุคคล โดยผลการศึกษาพบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับทั้งภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมในส่วนของงานวิจัยที่กล่าวถึงภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลคือประมาณ 30,000 คน) นอกจากนี้แล้ว ยังพบว่าความไม่มั่นคงในงานยังส่งผลต่อสุขภาพกายอื่น ๆ อีกด้วย จะเห็นได้ว่าความไม่มั่นคงในงานจัดว่าเป็นตัวก่อความเครียดในการทำงานที่สำคัญและสามารถส่งผลต่อสุขภาพจิตพนักงานได้ โดยอธิบายได้ผ่านแบบจำลอง JD – R กล่าวคือความไม่มั่นคงในงานจัดเป็นความต้องการในงานแบบหนึ่งซึ่งหากพนักงานเผชิญกับความไม่มั่นคงนานระยะหนึ่งจะทำให้ทรัพยากรทางจิตใจของพนักงานลดลงและทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตผ่าน health impairment process จึงนำมาซึ่งสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2: ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

สาเหตุที่พนักงานที่รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน พนักงานที่มีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล อาจมีความต้องการลาออก ตาม COR และ Proactive coping

Conservation of resource theory (COR: Hobfoll, 1989) ความไม่มั่นคงในงานเป็นความรู้สึกที่พนักงานกังวลว่าตนเองมีโอกาสที่จะเสียงานที่ตนกำลังทำอยู่ ซึ่งการทำนายว่าตนมีแนวโน้มว่ากำลังจะเสียทรัพยากร จะทำให้เกิดความเครียด เพราะการจ้างงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญหนึ่งของพนักงาน เพราะนอกจากจะได้รับประโยชน์ในเชิงค่าจ้างแล้ว พนักงานยังมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและได้รับโอกาสพัฒนาตนเองขณะทำงานในองค์กร ความรู้สึกว่าจะเสียไปย่อมทำให้เกิดความเครียด ตามหลัก primacy of loss principle ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพยายามที่จะรักษางานของตนเอาไว้ ซึ่งจำเป็นต้องลงทุนเพิ่มเพื่อธำรงรักษา ตามหลัก resource investment principle ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีทรัพยากรกำลังสูญเสียบอกไปเพื่อพยายามรักษางาน กล่าวคือพนักงานอาจพยายามเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้นเพื่อลดโอกาสการถูกเลิกจ้าง (Hewlin et al., 2016) โดยทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญคือทรัพยากรทางจิตใจ ก็กำลังสูญเสียบอกไปเช่นกัน เนื่องจากความเครียดและความกังวล เมื่อถึงจุดหนึ่งที่พนักงานรู้สึกว่าการเสียของของตนใกล้หมดหรือสูญเสียบอกไปแล้ว พนักงานจะเริ่มมองหาบางอย่างกลับเข้ามาเพื่อทดแทนทรัพยากรที่หายไป ตามหลัก gain paradox principle คือเมื่อมีการสูญเสียบอก (loss) มาก ๆ พนักงานจะเริ่มสนใจการได้มา (gain) มากขึ้น จะทำให้พนักงานเริ่มคิดว่าองค์กรใดที่จะให้ gain แก่ตนได้ ซึ่งเมื่อสถานการณ์เลวร้ายลงอีก พนักงานจะมีพฤติกรรมหางานใหม่หรือคิดลาออก ตามหลัก desperation principle ที่พนักงานจะแสดงออกถึงกลไกพฤติกรรมที่จะปกป้องและสรรหาทรัพยากรของตนเพื่อดำรงความอยู่รอด

Proactive coping เมื่อมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นจากความไม่มั่นคงในงาน พนักงานจะเริ่มคิดตอบสนอง (coping) ต่อปัญหานั้น ๆ ตามหลักของ transactional model of stress and coping (Richard & Susan, 1987) โดยจะเริ่มคิดหาวิธีที่จะจัดการปัญหาอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ เช่น การพยายามพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพื่อให้ถูกจ้างต่อไป (employability) หรือบางคนอาจแสดงพฤติกรรมในการมองหางานใหม่และมีความคิดอยากลาออกจากงานก็ได้เช่นกัน (Koen & Buyken, 2012) ทั้งนี้การตอบสนองต่อภัยต่อคุกคามนั้น บุคคลจะตอบสนองแตกต่างกันออกไปขึ้นกับการตีความปัญหา (appraisal) ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีการศึกษาจากงานวิจัยหลายงานที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความไม่มั่นคงในงาน ภาวะวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า และความต้องการลาออก (Heryanda & Komang, 2019; Kilic et al., 2016; Lee et al., 2018; Tabur et al., 2022) ข้อมูลข้างต้นนำมาซึ่งสมมติฐานที่ 3 และ 4

สมมติฐานที่ 3: ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 4: ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก

การฟื้นพลัง (resilience)

การฟื้นพลัง หรือ resilience หมายถึงความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นตัวสู่ภาวะปกติภายหลังเหตุการณ์วิกฤตหรือภาวะแห่งความยากลำบาก โดยคำว่าวิกฤตนี้มักหมายถึงความยากลำบากที่เมื่อเกิดขึ้นแล้ว เราไม่สามารถใช้วิธีคิดและการปฏิบัติที่เคยใช้ได้ในการปกติมาจัดการได้ ซึ่งหากบุคคลขาดการฟื้นพลัง อาจทำให้เครียดรุนแรง คิดทำร้ายตนเอง บุคลิกภาพ ผิดปกติ หรืออาจป่วยทางจิตเวชต่าง ๆ ได้ (กรมสุขภาพจิต, 2552) โดยการฟื้นพลังเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของบุคคลในการตอบสนองในเชิงบวกต่อความเครียดหรือความเปลี่ยนแปลง (adversity) ทำให้เกิดการปรับตัวเชิงบวก (positive adaptation) ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (stress – resilience relationship) โดยกรมสุขภาพจิตได้แบ่งการฟื้นพลังออกเป็นสามด้านซึ่งจะช่วยให้คุณจะสามารถต่อสู้เอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้แก่ (1) ด้านความทนต่อแรงกดดันหรือพลังยึด ซึ่งบุคคลสามารถดูแลจิตใจของตนเองให้ทนกับวิกฤต สามารถจัดการความรู้สึกทุกข์ได้ (2) ด้านการมีความหวังและกำลังใจหรือพลังฮึด คือการมีแรงใจที่จะดำเนินชีวิตต่อไปภายใต้ความกดดันซึ่งกำลังใจนี้อาจจะมาจากตนเองหรือมาจากคนรอบข้างก็ได้ (3) ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรคหรือพลังสู้ คือการมีความพร้อมที่จะต่อสู้เอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความมั่นใจและตระหนักในความสามารถหรือทักษะของตน คิดว่าตนสามารถทำได้ แก้ปัญหาได้ ตลอดจนการมีทักษะในการแสวงหาความรู้และการเข้าถึงความช่วยเหลือหรือรับคำปรึกษา เป็นต้น ในเชิงของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ Mishra & McDonald (2017) นิยามการฟื้นพลังว่าเป็นกระบวนการพัฒนา (developmental process) ที่เกี่ยวข้องกับความอดทน การปรับตัวเชิงบวก และ/หรือการมีความก้าวหน้าในการทำงาน แม้ว่าจะมีความเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย หรือสภาวะวิกฤติ โดยกระบวนการนี้จะค่อย ๆ พัฒนาโดยอาศัยเวลา การฟื้นพลังสามารถใช้หลักการ meta – model of stress, emotions and performance (Fletcher, 2005) เข้ามาอธิบายได้ ซึ่งหลักการนี้กล่าวว่าความเครียดที่เข้ามากระทบบุคคล ซึ่งความเครียดนั้นมาจากสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอยู่ จะถูกรับรู้ ไตร่ตรอง (appraise) คิดหาหนทางที่จะแก้ไขหรือบริหารจัดการปัญหานั้นๆ จนนำมาสู่การแสดงออกของอารมณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการทั้งหลายเหล่านี้ถูกกำกับด้วยปัจจัยอื่น ๆ เช่น อารมณ์ทางบวก (positive affect) การมองเห็นคุณค่าในตนเอง (self – esteem) การรับรู้

ความสามารถของตนเอง (self – efficacy) ความแข็งแกร่งทางจิตใจ (hardiness) เป็นต้น ซึ่งปัจจัยกำกับเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีการฟื้นฟูพลัง โดยส่งผลให้บุคคลเลือกที่จะตอบสนองต่อปัญหาในเชิงบวก พร้อมแก้ไขและเผชิญปัญหา (Fletcher & Sarkar, 2013)

Britt et al. (2016) ได้นำเสนอแบบแผนการฟื้นฟูพลังของพนักงาน โดยแหล่งของการฟื้นฟูพลังมาจาก 4 แหล่งทรัพยากร ดังต่อไปนี้

1. Individual resources เช่น พันธุกรรม บุคลิกภาพ ความฉลาด รวมไปถึงพื้นฐานอารมณ์ของพนักงาน
2. Unit resources เช่น ความช่วยเหลือและจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นของทีม
3. Family resources เช่น ความช่วยเหลือและสนับสนุนจากครอบครัว ความสามัคคีในครอบครัว
4. Community resources เช่น การช่วยเหลือระหว่างคนในสังคม ตลอดจนนโยบายช่วยเหลือจากรัฐ

ทรัพยากรข้างต้นจะถูกนำไปใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาและการปรับตัวเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในเชิงลบ จะเห็นได้ว่าการฟื้นฟูพลังของบุคคลหลังประสบกับภาวะยากลำบากนั้น มีปัจจัยมากมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นฟูพลังของพนักงาน ทรัพยากรเหล่านี้จะทำให้พนักงานแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมเมื่อพนักงานพบเจอปัญหา เช่น การอดทนต่อปัญหา การมีกำลังใจที่ดีเมื่อพบปัญหา รวมทั้งมุมมองเชิงบวกต่อการต่อสู้กับปัญหา เป็นต้น โดยการฟื้นฟูพลังนั้นมักเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรแต่ละชนิด ซึ่งมีความซับซ้อนอย่างมาก

การฟื้นฟูพลังเป็นทรัพยากรส่วนบุคคลชนิดหนึ่ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรใด ๆ มักอธิบายได้จากทฤษฎี COR ซึ่ง Hobfoll et al. (2018) ได้เสนอข้อมูลของการฟื้นฟูพลังตามแนวคิดของ COR ซึ่งกล่าวว่าการฟื้นฟูพลังนั้นสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถหมดไปได้เมื่อเวลาผ่านไป มนุษย์มิได้ใช้เฉพาะทรัพยากรภายในตนเองเท่านั้นในการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤต แต่ธรรมชาติของมนุษย์จะช่วยกันและกันผ่านการแบ่งปันทรัพยากรหรือช่วยกันปกป้องทรัพยากรของสังคมที่ตนอาศัย

อยู่เพื่อให้สังคมของตนมีความเจริญมั่นคง ซึ่งธรรมชาติของทรัพยากรนั้น มักเกิดขึ้นเป็นขบวน (caravan) จะไม่เกิดขึ้นเดี่ยว ๆ เช่น คนที่มีการฟื้นฟูพลัง มักมีความเชื่อมั่นในตนเองและมองโลกในแง่บวกด้วย เป็นต้น และทรัพยากรมักเกิดร่วมกันหรือทรัพยากรชนิดหนึ่งทำให้เกิดทรัพยากรอีกชนิดหนึ่งตามมา (caravan passageways) เช่น พนักงานที่ทำงานในองค์การที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีการฝึกอบรมทักษะทางจิตใจหรือฝึกทักษะในการทำงาน อาจทำให้พนักงานมีความสำเร็จในงานที่ยากและท้าทายได้มากขึ้นเนื่องจากพนักงานมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งมีงานวิจัยในอดีตจำนวนมาก (Hobfoll et al., 2018) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่อาศัยในสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยทรัพยากรต่าง ๆ จะมีระดับการฟื้นฟูพลังที่สูงแม้ว่าจะพบวิกฤตหรือความยากลำบากในชีวิต เพราะบุคคลสามารถดึงทรัพยากรมาใช้จัดการกับวิกฤตได้ ในขณะที่สังคมที่มีทรัพยากรน้อย จะค่อย ๆ สะสมการสูญเสียทรัพยากร ทำให้ระดับการฟื้นฟูพลังของคนในสังคมนั้นอยู่ในระดับต่ำกว่าอีกด้วย ดังนั้นในการศึกษาการฟื้นฟูพลัง ควรคำนึงถึงบริบทแวดล้อมอื่น ๆ นอกเหนือจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น บทบาทของคนรักและครอบครัว เป็นต้น เพราะการฟื้นฟูพลังมีพื้นฐานจากแหล่งทรัพยากรหลายอย่างนั่นเอง

การศึกษาในอดีตกล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีการฟื้นฟูพลัง ได้แก่ ความมุ่งมั่น มีส่วนร่วมกับการสนับสนุนจากผู้อื่น มีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ควบคุมตนเองได้และทราบว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่หรือมีเป้าหมายอะไรอยู่ มีความยืดหยุ่น มองโลกในแง่ดี มีความเคารพต่อตนเอง เป็นต้น (Connor & Davidson, 2003)

Demerouti & Bakker (2022) ได้กล่าวถึงบทบาทของ JD - R ในบริบทของช่วงเวลาวิกฤต หลังจากการระบาดของ Covid - 19 ว่าการฟื้นฟูพลังของพนักงานนั้นเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) ที่เป็นปัจจัยเอื้อต่องานที่สำคัญในช่วงเวลาวิกฤต เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เกิดความต้องการในงานสูงขึ้นในขณะที่ปัจจัยเอื้อต่องานต่าง ๆ มีอยู่อย่างจำกัดมากขึ้น จะทำให้ระดับความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพเกิดมากขึ้น หากพนักงานมีทรัพยากรทางจิตใจที่เพียงพอ พนักงานจะสามารถจัดการความต้องการในงานหรือลดความต้องการเชิงอารมณ์ (emotional demand) ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่เหมาะสมที่จะนำมาศึกษาในฐานะตัวแปรกำกับที่ช่วยลดอิทธิพลทางลบของความต้องการในงานได้ นอกจากนี้แล้วหากพนักงานมีทรัพยากรส่วนบุคคลในระดับสูง จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและมีความผูกพันและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น คณะนักวิจัยข้างต้นได้อธิบายบทบาทของการได้มาซึ่งทรัพยากร (resource gain) ทั้งในเชิงทรัพยากรส่วนบุคคลและทรัพยากรจากองค์การว่าจะมีความสำคัญอย่างมากในช่วงเวลาวิกฤต เพราะตามหลักการ COR นั้น เมื่อมีการสูญเสียทรัพยากรเป็น

เวลานาน พนักงานจะหันมาให้ความสนใจต่อการได้รับทรัพยากรมากขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรส่วนบุคคลและทรัพยากรจากองค์กรจึงมีบทบาทมากขึ้นนั่นเอง

งานวิจัยของ Ran et al. (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของการระบาด Covid – 19 ในประชาชนชาวจีนจำนวน 1770 คน ในช่วงเวลาที่มีการระบาดสูงสุด พบว่า 18.2% มีภาวะซึมเศร้า 8.8% มีภาวะวิตกกังวล และ 16.6% มีอาการแสดงของปัญหาสุขภาพจิตในรูปแบบความเจ็บป่วยทางกาย (somatic symptoms) เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง ปวดหลังหรือปวดกล้ามเนื้อโดยไม่มีสาเหตุแน่ชัดและพบว่าการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้าและอาการโศมาติค จากแนวคิดของแบบจำลอง JD – R ที่กล่าวว่าทรัพยากรในงานสามารถลดทอนอิทธิพลของความต้องการในงานให้ลดลง (โดยความไม่มั่นคงในงานถูกจัดให้เป็นความต้องการในงานแบบหนึ่ง) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาด้านสุขภาพจิตของพนักงานลดลงตามได้ ซึ่งการทำงานที่สัมพันธ์กับทรัพยากรหนึ่งของพนักงาน ดังนั้นการทำงานที่สัมพันธ์กับงานจะช่วยลดอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลได้นั่นเอง จึงนำมาสู่สมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5: การฟื้นพลังกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

นอกจากการฟื้นพลังจะมีความสัมพันธ์ต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น การฟื้นพลังยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกอีกด้วย โดยการศึกษาของ Lui et al. (2021) ที่ศึกษาในครูโรงเรียนมัธยมปลาย 449 คนในประเทศจีนในช่วงที่มีการระบาดของเชื้อ Covid – 19 ซึ่งครูจะต้องหันมาสอนออนไลน์และต้องมีการปรับตัวด้านต่าง ๆ ทำให้มีครูลาออกในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ซึ่งการศึกษาพบว่า การฟื้นพลังมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความต้องการลาออก โดยความสัมพันธ์นี้ถูกกำกับด้วยภาวะหมดไฟในการทำงาน (job burnout) จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลมีทักษะในการฟื้นพลัง เมื่อพบปัญหาในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในงาน ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการอารมณ์ความรู้สึกของตนได้ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาที่ระบุถึงบทบาทของการเป็นตัวแปรกำกับของการฟื้นพลัง ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก

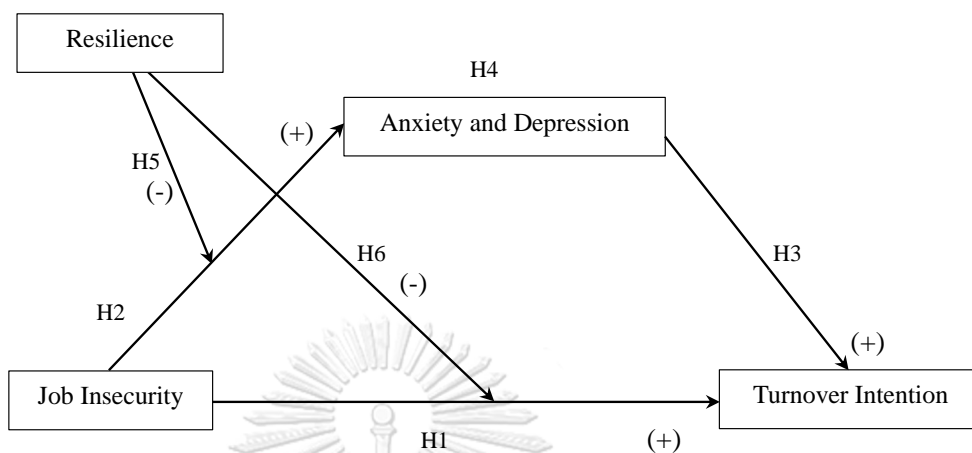
Ghandi et al. (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นพลังในผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียน ในประเทศอิหร่านจำนวน 207 คนพบว่า การฟื้นพลังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการลาออก โดยมีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความเครียดในงาน (job stress) เป็นตัวแปรส่งผ่าน

คณะวิจัยอธิบายว่าผู้ที่มีการฟื้นฟูพลัง เมื่อต้องเผชิญกับความเครียดจากการทำงานต่าง ๆ จะมีความเครียดในงานไม่มากเท่ากับผู้ที่ไม่มีพลัง เพราะมีความยืดหยุ่น นอกจากนี้แล้วคนเหล่านี้จะยังคงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าอันเนื่องมาจากการมีความเครียดในงานต่ำกว่า ซึ่งสุดท้ายแล้วทำให้ผู้ที่มีการฟื้นฟูพลังมีแนวโน้มต้องการลาออกต่ำกว่านั่นเอง

Shoss et al. (2016) ได้กล่าวว่าแม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานจะมีอยู่จำนวนมาก แต่การศึกษาปัจจัยกำกับอันส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ยังมีอยู่ไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาความเป็นปัจจัยกำกับในบริบทของการฟื้นฟูพลัง ทำให้คณะนักวิจัยตั้งคำถามว่าการศึกษาทบทวนของการฟื้นฟูพลังในเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยจำนวน 1071 คนในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยพบว่า การฟื้นฟูพลังเป็นปัจจัยกำกับที่สามารถลดความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) การเมินเฉย (cynicism) และการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา (psychological contract breach) ซึ่งคณะวิจัยมองว่าพนักงานที่มีการฟื้นฟูพลังจะสามารถรับมือ อดทน ปรับตัวและมองหาข้อดีเชิงบวกในสถานการณ์เชิงลบซึ่งเกิดในปัจจัยเชิงลบทั้งสามข้างต้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้างต้นอ่อนลงได้ ซึ่งเมื่อพบทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติม ผู้วิจัยเองพบว่าแม้งานวิจัยนี้จะได้ไม่ได้กล่าวถึงบทบาทของการฟื้นฟูพลังว่าสามารถกำกับความสัมพันธ์จากความไม่มั่นคงในงานไปยังต้องการลาออกได้หรือไม่ แต่ปัจจัยบางอย่าง เช่น ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ได้ถูกศึกษาอย่างกว้างขวางว่าส่งผลให้พนักงานมีความต้องการลาออกได้ (Lubbadeh, 2020) ทำให้ผู้วิจัยมองว่าการฟื้นฟูพลังก็น่าจะมีอิทธิพลลดความต้องการลาออกอันเป็นผลมาจากความไม่มั่นคงในงานซึ่งเป็นตัวก่อความเครียดได้เช่นกัน เพราะทั้งความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และความไม่มั่นคงในงาน ต่างก็ถูกอธิบายผ่านทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดคล้าย ๆ กัน (โดยเฉพาะ conservation of resource theory) ซึ่งตามหลักของการฟื้นฟูพลังนั้น ผู้ที่มีการฟื้นฟูพลังจะมีแนวโน้มตีความต่อภัยคุกคามหรือความเครียดที่เข้ามาตามหลัก proactive coping (ซึ่งในที่นี้คือความไม่มั่นคงในงาน) ออกมาในเชิงบวกมากกว่า (Fletcher & Sarkar, 2013) ทำให้ยังคงสามารถรักษาความพึงพอใจในงานของตนไว้ได้ จึงไม่มีความคิดผลงงานหรือไม่คิดลาออกจากงาน ตามที่ได้กล่าวถึงในการทบทวนวรรณกรรมในส่วนของความต้องการลาออกไปแล้วนั่นเอง จากข้อมูลข้างต้นได้นำไปสู่สมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 6: การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความ
ต้องการลาออก**

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานดังด้านล่าง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สมมติฐานวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก
- สมมติฐานที่ 2 ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล
- สมมติฐานที่ 3 ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก
- สมมติฐานที่ 4 ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก
- สมมติฐานที่ 5 การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล
- สมมติฐานที่ 6 การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก

บทที่ 2 วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทที่ดำเนินกิจการโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีประชากรพนักงานทั้งสิ้น 1,400 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) โดยสูตรคำนวณที่เลือกคือสูตรสำหรับกรณีที่ผู้วิจัยทราบจำนวนทั้งหมดของประชากร โดยงานวิจัยนี้กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .05 และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ .5 (เป็นค่าที่ทำให้ได้ sample size มากที่สุด) โดยใช้สูตร ซึ่งเมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดตัวอย่างประมาณ 302 คน (มีแบบสอบถามไว้อีก 20% เพื่อในกรณีที่มิข้อผิดพลาดในการทำแบบสอบถาม รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 365 คน) และใช้การสุ่มแบบสะดวกจนได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้

$$n = \frac{\chi^2 N p (1 - p)}{e^2 (N - 1) + \chi^2 p (1 - p)}$$

เมื่อ

n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือขนาดประชากร

e คือระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

χ^2 คือค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (มีค่าเท่ากับ 3.841)

p คือสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

เมื่อแทนค่าตามสมการจะได้

$$n = \frac{(3.841)(1400)(0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2(1400 - 1) + (3.841)(0.5)(1 - 0.5)} = 302$$

เครื่องมือในการทำวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว โดยเป็นคำถามปลายปิดแบบหลายคำตอบ (multiple choice question) โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความไม่มั่นคงในงาน วัดได้จากมาตรวัดการรับรู้ความมั่นคงในงาน จากการวิจัยของ สหรัฐ วงศ์ชมพูและจุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์ (2565) โดยพัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัด perceived job insecurity ของ Boya et al. (2008) โดยมาตรวัดประกอบไปด้วยคำถาม 5 ข้อ 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 = “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง 7 = “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มาตรวัดมีค่า $\alpha = .83$

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ท่านรู้สึกกลัวว่าท่านอาจจะถูกให้ออกจากงาน
- ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปได้อีกในอนาคต

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า ซึ่งสำหรับภาวะวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าจะใช้มาตรวัดเดียวกันซึ่งใช้วัดทั้งสองสภาวะร่วมกันโดยใช้แบบสอบถามอาการวิตกกังวลและอาการซึมเศร้าฉบับภาษาไทย Thai Hospital Anxiety and Depression Scale ฉบับภาษาไทย (Thai HADS) ใช้วัดอาการวิตกกังวลและอาการซึมเศร้า แปลจากฉบับภาษาอังกฤษของ Zigmond & Snaith โดย ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2539) HADS ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ แบ่งเป็นคำถามสำหรับวัดอาการวิตกกังวล 7 ข้อ ซึ่งเป็นข้อที่เป็นเลขคี่ทั้งหมด และสำหรับอาการวัดซึมเศร้าอีก 7 ข้อ การให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อเป็นแบบ Likert scale มีคะแนนข้อละ ตั้งแต่ 0 - 3 คะแนน มาตรวัดมีค่า $\alpha = .86$

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ฉันมีความรู้สึกกลัว คล้ายกับว่ากำลังจะมีเรื่องไม่ดีเกิดขึ้น
- ฉันปล่อยเนื้อปล่อยตัว ไม่สนใจตนเอง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน ความตั้งใจลาออกวัดได้จากมาตรวัดความตั้งใจลาออก จากงานวิจัยของ วาโย อัสวรุ่งเรือง (2561) โดยพัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัด turnover intention scale ของ Roodt (2013) โดยมาตรวัดประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

มิติด้านความรู้สึก มีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ มิติด้านการใช้เหตุผลทั้งหมด 3 ข้อ รวม 6 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบ 5 ระดับ 1 = น้อยที่สุด 5 = มากที่สุด มาตรฐานมีค่า α มิติด้านความรู้สึก = .91 และมิติด้านการใช้เหตุผล = .79

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ฉันวาดฝันถึงงานอื่นที่เหมาะสมกับความต้องการส่วนตัวของฉันมากกว่าอยู่บ่อย ๆ
- ฉันมักจะคิดอยู่เสมอ ๆ ว่าอยากจะให้วันทำงานนั้นผ่านไป

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังสุขภาพจิต โดยการฟื้นฟูพลังสุขภาพจิตสามารถวัดได้จากมาตรวัดการฟื้นฟูพลังสุขภาพจิต ซึ่งพัฒนาโดยกรมสุขภาพจิต (2551) โดยผ่านการทดสอบความเป็นปรนัย ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง อำนาจจำแนก โดยสามารถใช้ในคนไทยอายุ 25 – 60 ปี มีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ประเมินความสามารถของบุคคล 3 ด้าน คือด้านความทนต่อแรงกดดันจำนวน 10 ข้อ ด้านการมีความหวังและกำลังใจ จำนวน 5 ข้อและด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค จำนวน 5 ข้อ มาตรฐานมีค่า α = .74

ตัวอย่างข้อคำถาม

- เมื่อฉันทำผิดพลาดหรือเสียหาย ฉันยอมรับผิดหรือผลที่ตามมา
- การแก้ไขปัญหาทำให้ฉันมีประสบการณ์มากขึ้น

รายละเอียดของแบบสอบถามทั้งบทได้แสดงไว้ในภาคผนวก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การวัดความตรง (validity test) แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยถูกนำไปตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Item Objective Congruence, IOC) โดยให้แต่ละท่านลงความเห็นว่าคุณคำถามแต่ละข้อนั้นสามารถใช้เป็นมาตรวัดได้ตามจุดประสงค์หรือไม่ โดยกำหนดระดับคะแนนความคิดเห็นดังนี้

- 1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจหรือตัดสินใจไม่ได้

-1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการคัดเลือกข้อคำถาม โดยจะต้องมีค่า IOC .75 – 1

โดยผลจากการวัดความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าในทุก ๆ ข้อคำถามของแต่ละมาตรวัด มีค่า IOC เกิน .75 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงไม่มีการตัดข้อคำถามใด ๆ ของมาตรวัดต้นฉบับออก ผู้วิจัยจึงนำมาตรวัดข้างต้นไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. การวัดความเชื่อมั่น (reliability test) แบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์จะถูกนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับหน่วยวิเคราะห์ที่จะทำการสำรวจจริง ทั้งสิ้น 40 ฉบับ เพื่อทดสอบความเป็นปรนัย ความสมบูรณ์ของข้อคำถามและความสอดคล้องภายใน โดยมีหลักเกณฑ์ยอมรับข้อคำถามที่มีค่า Cronbach's alpha มากกว่าหรือเท่ากับ .7 ซึ่งผลจากการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างพบว่าค่าความสอดคล้องภายในของมาตรวัดทุกฉบับมีค่ามากกว่า .7 ขึ้นไปในทุกตัวแปรงานวิจัย (ค่าความสอดคล้องภายในที่วัดได้ของมาตรวัดความไม่มั่นคงในงานเท่ากับ .75 มาตรวัดความต้องการลาออกเท่ากับ .89 มาตรวัดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลเท่ากับ .83 และมาตรวัดการฟื้นฟูเท่ากับ .91)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุมัติดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรม (COA 068/66)
2. จัดทำหนังสือขออนุญาตเพื่อเก็บข้อมูลถึงบริษัท
3. ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน URL link หรือ QR code โดยแบบสอบถามจะถูกกระจายสู่กลุ่มตัวอย่างผ่านกลุ่มไลน์ของบริษัท โดยผู้วิจัยมิได้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานโดยตรง แต่ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเป็นผู้กระจายแบบสอบถามไปยังพนักงานในแผนกต่าง ๆ เพื่อตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (linear regression analysis) สำหรับสมมติฐานที่ 1 – 4 และสหสัมพันธ์ (pearson's correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3. สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Process Model ที่ 8 เพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของการฟื้นฟูพลัง สำหรับสมมติฐานที่ 5 - 6

ในการทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 นั้นจะใช้สถิติทดสอบที่แตกต่างกัน โดยสมมติฐานที่ 1 – 4 จะใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple regression analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและใช้ทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลด้วย และจะใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ภายใต้โมเดล moderated mediation โดยการวิเคราะห์โมเดลข้างต้นจะใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 5 และ 6 ซึ่งจะให้ผลวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรกำกับของการฟื้นฟูพลังนั่นเอง อย่างไรก็ตามการแปลผลข้อมูลของ moderated mediation analysis นั้น จะต้องแปลผลอย่างระมัดระวัง (Igartua & Hayes, 2021) เพราะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ จะอยู่ภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลัง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในโมเดลข้างต้น จะรายงานความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อความต้องการลาออกหรือต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล แต่ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้การกำกับ กล่าวคือโมเดลจะมุ่งตอบคำถามที่ว่า **ณ ค่าเฉลี่ยของการฟื้นฟูพลัง (at mean of resilience)** นั้น ความไม่มั่นคงในงานจะใช้ทำนายตัวแปรตาม ซึ่งก็คือความต้องการลาออก ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ได้หรือไม่อย่างไร ซึ่งผลที่ได้จะต่างจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายที่มุ่งตอบคำถามว่าตัวแปรอิสระจะทำนายตัวแปรตามได้หรือไม่ โดยมีได้พิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอื่นคือ การฟื้นฟูพลัง ที่แทรกอยู่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสมมติฐานที่ 1 – 4 มากกว่า นอกจากนี้แล้วการวิเคราะห์โมเดลข้างต้น จะให้ผลลัพธ์ของการส่งผ่านภายใต้การกำกับ (**moderated mediation**) ด้วย กล่าวคือภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล มีคุณสมบัติเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อความต้องการลาออกด้วยหรือไม่ ณ ระดับค่าการฟื้นฟูพลังที่

แตกต่างกันออกไป (ซึ่งหมายความว่า ภาวะซีมีเศร้าและวิตกกังวล อาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ณ ระดับการฟื้นฟูพลังหนึ่ง แต่อาจไม่ใช่ตัวแปรส่งผ่าน ณ ระดับการฟื้นฟูพลังอื่น ๆ หรืออาจเป็นตัวแปรส่งผ่านสำหรับทุก ๆ ระดับของการฟื้นฟูพลังก็ได้) ในภาพรวมนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดข้างต้น ในเชิงของตัวแปรส่งผ่านนั้น จะทำให้เราทราบว่า**เมื่อมีการกำกับและเมื่อไม่มีการกำกับ**ของการฟื้นฟูพลัง ภาวะซีมีเศร้าและวิตกกังวลจะเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่ อย่างไรก็ดี สมมติฐานที่ 4 นั้น (ภาวะซีมีเศร้าและวิตกกังวลส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก) ถูกพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมโดยมิได้อยู่ภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลังแต่อย่างใด ทำให้ผลแห่งการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายสามารถให้คำตอบที่ตรงต่อสมมติฐานมากกว่า เพราะผู้วิจัยต้องการทราบในภาพกว้าง ๆ เท่านั้นว่าภาวะซีมีเศร้าและวิตกกังวลเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่ **โดยมิได้ระบุในสมมติฐานว่าความเป็นตัวแปรส่งผ่านจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่เมื่อระดับการฟื้นฟูพลังเปลี่ยนไป** อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์การส่งผ่านภายใต้การกำกับจะยังถูกกล่าวถึงในส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้เพื่อให้เห็นภาพเชิงลึกของทั้งบทบาทภาวะซีมีเศร้าและวิตกกังวลกับการฟื้นฟูพลัง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง เริ่มจากการขออนุมัติจริยธรรมในการวิจัย โดยมีหมายเลขโครงการที่ได้รับการอนุมัติคือ COA 068/66 เมื่อได้รับการอนุมัติแล้วจึงได้จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังหน่วยงาน เพื่อชี้แจงโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงรายละเอียดลงไปแบบสอบถามว่าข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใด ๆ และจะถูกทำลายภายในระยะเวลา 1 ปีโดยข้อมูลที่รับจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ได้หรือขอตอบแบบสอบถาม หากผู้เข้าร่วมเกิด ความรู้สึกไม่สบายใจ อึดอัดใจ สามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ทันที ซึ่งจะไม่ส่งผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออกโดยมีบทบาทของภาวะซึมเศร้าภาวะวิตกกังวลเป็นตัวแปรส่งผ่านและมีการฟื้นฟูพลังเป็นตัวแปรกำกับ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบคะแนนมาตรฐาน
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
ΔR^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป
F	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบ F
se	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบคะแนนดิบ

สัญลักษณ์แทนตัวแปร

J1	หมายถึง	ความไม่มั่นคงในงาน
TI	หมายถึง	ความต้องการลาออก
AD	หมายถึง	ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล
RE	หมายถึง	การฟื้นฟูพลัง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินกิจการโทรคมนาคม จำนวน 456 คน คิดเป็น 32.57% ของประชากรพนักงานทั้งหมดราว 1400 คน ซึ่งจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน) ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	258	56.58
หญิง	187	41.01
ไม่ระบุ	11	2.41
2. อายุ		
25 – 30 ปี	142	31.14
31 – 35 ปี	138	30.26
36 – 40 ปี	87	19.08
41 – 45 ปี	48	10.53
46 – 60 ปี	41	8.99
3. สถานภาพสมรส		
โสด	219	48.03
สมรส	206	45.18
หย่าร้าง	31	6.80
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	34	7.46
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	168	36.84
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	168	36.84
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	86	18.86
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	32	7.02
ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	232	50.88
ตั้งแต่ 30,000 บาท แต่ไม่ถึง 45,000 บาท	148	32.46
ตั้งแต่ 45,000 บาท ขึ้นไป	44	9.65

จากตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N = 456) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย (ร้อยละ 56.58) พนักงานมีอายุ 25 – 30 ปี และ 31 – 35 ปี (ร้อยละ 31.14 และ 30.26 ตามลำดับ) มีสถานภาพโสดและสมรส เป็นจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 48.03 และ 45.18 ตามลำดับ) มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี เป็นจำนวนร้อยละ 73.68 และกลุ่มตัวอย่างครึ่งหนึ่งมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่ถึง 30,000 บาท (ร้อยละ 50.88)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

เพื่อทำการศึกษาลักษณะของการแจกแจงและการกระจายของข้อมูล ผู้วิจัยได้รายงานค่าสถิติที่เป็นพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าสูงสุด (maximum) ความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทางจิตวิทยาที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร	M	SD	min	max	SK	KU
ความไม่มั่นคงในงาน	31.48	6.56	9.00	48.00	-0.36	-0.04
ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล	18.50	5.54	0.00	34.00	-1.33	2.20
ความต้องการลาออก	20.73	3.71	9.00	30.00	-0.17	.21
การฟื้นฟูพลัง	50.37	8.17	27.00	79.00	-0.03	.24

หมายเหตุ N = 456

ความไม่มั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 31.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 6.56 ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 18.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 5.54 ความต้องการลาออกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 20.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 3.71 การฟื้นฟูพลังมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 50.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 8.17 โดยตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.33 ถึง -0.03 มีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.04 ถึง 2.20 ซึ่งอยู่ในช่วงความเบ้ที่ยอมรับได้ระหว่าง -3 และ +3 และความโด่งที่ยอมรับได้ระหว่าง -10 และ +10 จึงถือว่ามี การแจกแจงข้อมูลปกติ (Brown, 2006)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรแต่ละคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.03 ถึง .41 จึงไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity) ที่อาจจะทำให้ผลการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นหากค่าสหสัมพันธ์เกิน .80 (Nisbet et al., 2017)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	M	SD	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) ความไม่มั่นคงในงาน	31.48	6.56	-	.31*	.19*	.41*
(2) ความต้องการลาออก	20.73	3.71		-	-.03	.18*
(3) ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล	18.50	5.54			-	.26*
(4) การพักผ่อน	50.37	8.17				-

หมายเหตุ: $N = 456$, $*p < .01$,

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (r) ในการวิจัย พบว่า ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการลาออก ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล และการพักผ่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .31, .19$ และ $.41$ ตามลำดับ) ความต้องการลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพักผ่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .18$) และภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพักผ่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .26$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้น (simple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัยที่ 1, 2 และ 3 ซึ่งปรากฏผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในสมมติฐานที่ 1, 2 และ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	<i>b</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
JI → TI	.18	.03	.31	7.01	.00	.01
JI → AD	.16	.04	.19	4.21	.00	.04
AD → TI	-.02	.03	-.03	-.62	.54	.00

หมายเหตุ: N = 456, เครื่องหมาย --> หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

จากการวิเคราะห์พบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการลาออก ($b = .18, SE = .03, \beta = .31, t = 7.01, p < .001, R^2 = .098$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ($b = .16, SE = .04, \beta = .1940, t = 4.21, p < .001, R^2 = .038$) แต่ไม่พบนัยสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลกับความต้องการลาออก ($b = -.02, se = .03, \beta = -.003, t = -.62, p = .54, R^2 = .001$)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .18, p < .001$) ซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือเมื่อความไม่มั่นคงในงานสูงขึ้นจะทำให้ความต้องการลาออกของพนักงานสูงขึ้นตามด้วย

สมมติฐานที่ 2 : ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .16, p < .001$) ซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือเมื่อความไม่มั่นคงในงานสูงขึ้นจะทำให้ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลของพนักงานสูงขึ้นตามด้วย

สมมติฐานที่ 3 : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพบว่าภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก ($b = -.02, p = .54$) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก

เนื่องจากการปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ทำให้มีการปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ด้วย กล่าวคือภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS PROCESS v4.2 by Andrew F. Hayes: Model 8 ซึ่งเป็นโมเดลการส่งผ่านเชิงกำกับโดยตัวแปรกำกับอาจทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรส่งผ่าน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

โมเดลที่ 1 : การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลัง ผลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบโมเดลที่ 1

ตัวแปร	95%CI			SE	t	F	R ²	ΔR ²
	b	LLCI	ULCI					
โมเดล 1*						29.37	.16	.09
ค่าคงที่	19.11*	18.61	19.61	.25	75.09			
ความไม่มั่นคงในงาน	.06	-.021	.14	.04	1.43			
การฟื้นฟูพลัง	.17*	.11	.23	.03	5.33			
Int_1	-.03*	-.04	-.02	.004	-6.78			

หมายเหตุ: *Dependent variable = ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล, independent variables = ความไม่มั่นคงในงานและการฟื้นฟูพลัง, Int_1 = ความไม่มั่นคงในงาน x การฟื้นฟูพลัง, * $p < .001$

หมายเหตุ 2 ΔR² คือ ค่า R² ที่เพิ่มขึ้นเมื่อใส่ Interaction ของ JI และ RE เข้าไปในสมการทำนาย กล่าวคือ JI และ RE ร่วมกันทำนายได้ .07 แต่เมื่อใส่ Int_1 เข้าไปการทำนายเพิ่มขึ้น .9 ทำให้รวมแล้วทำนายได้ .16

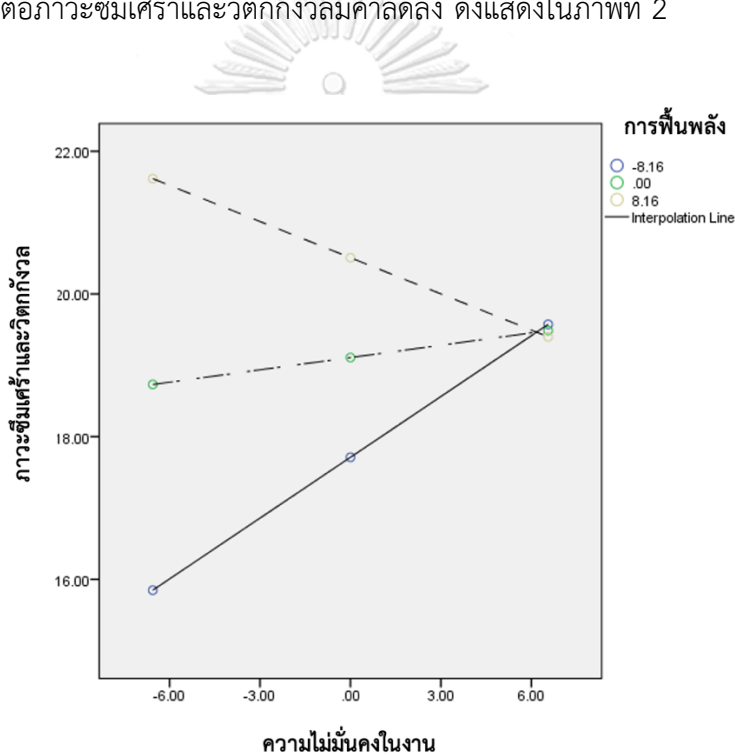
ผลการวิเคราะห์ในโมเดลที่ 1 พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับการฟื้นฟูพลังต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ($F(1, 452) = 45.93, p < .001$) โดยอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล แตกต่างกันตามระดับของการฟื้นฟูพลัง ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 อิทธิพลทางตรงอย่างมีเงื่อนไข (conditional direct effect) ของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลัง

Moderator level	Effect	se	t	p	95%CI	
					LLCI	ULCI
Mean – 1SD	.28	.05	5.77	.00	.19	.38
Mean	.06	.04	1.44	.15	-.02	.14
Mean + 1SD	-.169	.06	3.07	.00	-.28	-.06

หมายเหตุ: Mean \pm 1SD = ระดับการเพิ่มขึ้นหรือลดลงหนึ่งหน่วยของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากค่าเฉลี่ยของการฟื้นฟูพลัง

จากข้อมูลในตารางที่ 6 พบว่าเมื่อระดับของการฟื้นฟูพลังสูงขึ้นจะทำให้อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีค่าลดลง ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กราฟความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลที่มีการฟื้นฟูพลังกำกับ

สมมติฐานที่ 5 : การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

จากการวิเคราะห์โมเดลที่ 1 พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับการฟื้นฟูพลังต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ($F(4, 451) = 29.37, p < .001$) โดยพบว่าเมื่อระดับของการฟื้นฟูพลังสูงขึ้นจะทำให้อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีค่าลดลง ซึ่งผล

การศึกษานี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 5 กล่าวคือการฟื้นฟูพลังงานสามารถลดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในกลุ่มพนักงานที่มีความไม่มั่นคงในงานสูงได้

โมเดลที่ 2 : การวิเคราะห์การส่งผ่านความสัมพันธ์ของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลจากความไม่มั่นคงในงานไปสู่ความต้องการลาออกภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลังงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบโมเดลที่ 2

ตัวแปร	95%CI			SE	t	F	R ²	ΔR ²
	b	LLCI	ULCI					
โมเดล 2						14.66	.12	.003
ค่าคงที่	21.78*	20.52	23.05	.64	33.87			
ความไม่มั่นคงในงาน	.17*	.12	.23	.03	6.19			
ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล	-.06	-.12	.002	.03	-1.89			
การฟื้นฟูพลังงาน	.04	.01	.08	.02	1.55			
Int_1	.004	-.002	.01	.003	1.24			

หมายเหตุ: ^bDependent variable = ความต้องการลาออก, independent variables = ความไม่มั่นคงในงาน, ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล, การฟื้นฟูพลังงาน, Int_1 = ความไม่มั่นคงในงาน x การฟื้นฟูพลังงาน, * $p < .001$

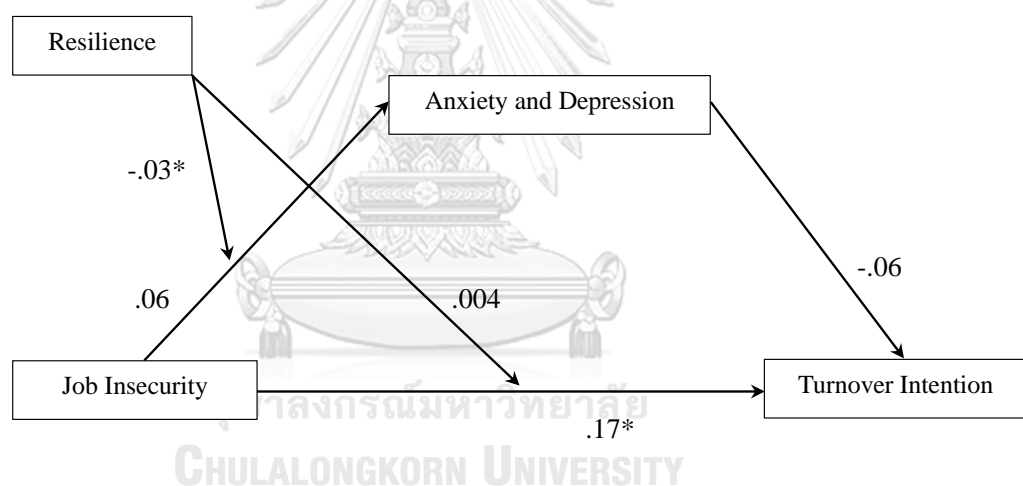
หมายเหตุ2 ΔR² คือ ค่า R² ที่เพิ่มขึ้นที่เพิ่มขึ้นเมื่อใส่ Interaction (JI XRE; Int_1) เข้าไปในสมการทำนาย กล่าวคือ ตัวแปรอิสระตัว (IV = JI, AD, RE, JIXRE สามารถทำนาย AD ได้ .12)

จากการวิเคราะห์ในโมเดลที่ 2 พบว่าภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลังงาน ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความต้องการลาออก ($b = .17, se = .03, t = 6.19, p < .001, 95\%CI [.12, .23]$) ทำให้ความไม่มั่นคงในงานเป็นตัวทำนายอิสระของความต้องการลาออก ($R^2 = .12; p < .001$) แต่ไม่พบนัยสำคัญระหว่างภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลกับความต้องการลาออก ($b = -.06, se = .03, t = -1.89, p = .06, 95\%CI [-.13, .002]$) นอกจากนี้ยังไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับการฟื้นฟูพลังงานต่อความต้องการลาออก ($b = .004, se = .003, t = -6.78, p = .22, 95\%CI [-.002, .01]$) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณถดถอยแบบคะแนนดิบของความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ moderated mediation model ข้างต้นสามารถสรุปได้ตามภาพที่ 3

เป็นที่สังเกตว่า จากการวิเคราะห์ในโมเดลที่ 1 และ 2 นั้น ภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลังงาน ความไม่มั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ซึ่งภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

ก็ยังไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกอีกด้วย ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านภายใต้การกำกับของการฟื้นฟูพลัง กล่าวคือที่ระดับการฟื้นฟูพลังต่าง ๆ กัน ไม่ว่าจะที่ระดับใด ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลก็ไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก ซึ่งข้อมูลนี้เป็นส่วนเพิ่มเติมที่ทำให้เห็นภาพบทบาทของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลได้ลึกซึ้งขึ้น กล่าวคือไม่ว่าจะมีการกำกับหรือไม่มีการกำกับของการฟื้นฟูพลัง ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลก็ไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านไปสู่ความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 6 : การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก จากการวิเคราะห์โมเดลที่ 2 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับการฟื้นฟูพลัง ต่อความต้องการลาออก ($F(1, 451) = 1.53, p = .22$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 กล่าวคือการฟื้นฟูพลังไม่เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก



ภาพที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณถดถอยแบบคะแนนดิบของความสัมพันธ์ต่าง ๆ

* $p < .001$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดข้างต้นนั้นสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 และ 2 ซึ่งกล่าวว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับทั้งความต้องการลาออก ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล แต่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 และ 4 กล่าวคือภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก และไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก (โดยภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านไม่ว่าค่าของการฟื้นฟูพลังจะอยู่ระดับใดก็ตาม) นอกจากนี้แล้วยังพบว่าการฟื้นฟูพลังเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 5 (ดังแสดงในภาพที่ 3) แต่กลับไม่เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความไม่มั่นคงใน

งานกับความต้องการลาออกซึ่งทำให้ปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 ดังสรุปผลของการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1 ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก	สนับสนุน
H2 ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล	สนับสนุน
H3 ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก	ไม่สนับสนุน
H4 ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง	ไม่สนับสนุน
H5 การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล	สนับสนุน
H6 การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก	ไม่สนับสนุน

บทที่ 4 อภิปรายผล

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่าความไม่มั่นคงในงาน (job insecurity) ส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ ความไม่มั่นคงในงานที่ลดลงทำให้ทรัพยากรทางจิตใจของพนักงานลดลงตามไปด้วย ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานและอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล (anxiety & depression) ได้ ทั้งนี้เพราะพื้นฐานของความไม่มั่นคงในงานเป็นผลมาจากการที่พนักงานไม่สามารถทำนายหรือควบคุมอนาคตของตนเองได้จึงก่อให้เกิดภาวะวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า ซึ่งอาจทำให้พนักงานตอบสนองด้วยการเริ่มมองหางานใหม่ที่ตอบโจทย์ในเชิงทรัพยากรที่คุ้มค่า คิดทบทวนเปรียบเทียบระหว่างงานเก่าและงานใหม่ จนนำไปสู่ความต้องการลาออก (turnover intention) และพฤติกรรมการลาออกในที่สุด ซึ่งสะท้อนผ่าน the great resignation ที่เกิดขึ้นทั่วโลกหลังการแพร่ระบาดของเชื้อ Covid - 19 อย่างไรก็ตาม พบว่าการฟื้นพลัง (resilience) ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรส่วนบุคคลของพนักงานสามารถช่วยให้พนักงานเผชิญหน้ากับปัญหาหรือวิกฤตต่าง ๆ ในเชิงบวก สามารถจัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น ไม่จมอยู่กับปัญหา สามารถที่จะฟื้นฟูตัวเองให้กลับสู่สภาวะปกติได้ ทำให้พนักงานที่มีการฟื้นพลังที่สูง สามารถจัดการผลลัพธ์ในเชิงลบอันเกิดจากความไม่มั่นคงในงานได้ ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบต่าง ๆ ที่ตามมาทั้งในเชิงผลกระทบต่อตัวพนักงานและต่อองค์การได้ โดยงานวิจัยชิ้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก (2) บทบาทของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (mediator) ระหว่างความสัมพันธ์ข้างต้น (3) บทบาทของการฟื้นพลังในฐานะตัวแปรกำกับ (moderator) ระหว่างความสัมพันธ์ของความไม่มั่นคงในงานและภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลและความสัมพันธ์ของความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในงานวิจัยนี้ ถูกพัฒนาตามแนวคิดของทฤษฎีอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of resource: COR) และแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job demand and resource model: JD – R)

ผลการศึกษาพบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งความต้องการลาออกและภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล กล่าวคือเมื่อพนักงานรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงานที่สูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีความต้องการลาออกและมีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลสูงขึ้นตามด้วย แต่พบว่าภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ข้างต้น นอกจากนี้ยังพบว่าการฟื้นพลังเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล กล่าวคือการฟื้นพลังช่วยลดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในกลุ่มพนักงานที่มีความไม่มั่นคงในงานสูงได้

แต่พบว่า การฟื้นฟูพลังไม่เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยโดยแบ่งตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

ผลการศึกษานับสนับสนุนสมมติฐาน เนื่องจากการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .18, p < .001$)

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยวิเคราะห์ทอภิมาน (meta – analysis) ในอดีตของ Jiang & Lavaysse (2018) ซึ่งได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับความไม่มั่นคงในงาน พบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการลาออก (จำนวนงานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการลาออกจำนวน 131 งานวิจัย) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต นอกจากนี้แล้วผลการศึกษายังสอดคล้องกับทฤษฎี COR และ แนวคิด JD-R กล่าวคือเมื่อพนักงานรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงานที่ตนกำลังทำอยู่จะทำให้เกิดความเครียดเพราะมีความเสี่ยงที่ตนจะสูญเสียทรัพยากรอันมีค่าไป หากทรัพยากรได้เริ่มสูญเสียไปแล้ว จะมีโอกาสที่ทรัพยากรนั้นจะสูญเสียเพิ่มขึ้นอีก (loss spiral) ซึ่งนำมาซึ่งความเครียด ทำให้พนักงานต้องปรับตัว (Hobfoll, 1989) กล่าวคือพนักงานจะพยายามหาทรัพยากรใหม่หรือเพื่อทดแทนทรัพยากรที่สูญเสียไปหรือเพื่อปกป้องทรัพยากรที่ยังเหลืออยู่ ซึ่งการแก้ไขสถานการณ์ ของพนักงานอาจแสดงออกในรูปแบบของการเริ่มมองหางานใหม่ มีพฤติกรรมผลจากงาน ตลอดจนมีความต้องการลาออก เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อพิจารณาหลักของ COR ในกรณีที่พนักงานเผชิญกับความไม่มั่นคงในงานมานานระยะเวลาหนึ่ง พนักงานจะมีได้สนใจเฉพาะทรัพยากรที่ได้สูญเสียไปแล้วเท่านั้น แต่พนักงานจะเริ่มให้ความสนใจต่อการหาหรือย้ายแหล่งทรัพยากรใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้พนักงานอาจรู้สึกสิ้นหวังกับแหล่งทรัพยากรเดิมด้วยตามหลัก desperation principle ซึ่งกล่าวว่าความไม่พอใจหรือความโกรธจะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรลดลงอย่างมากหรือลดลงอย่างยาวนาน พนักงานจะหาวิธีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยหลักการย่อยของ COR ทั้งหมดข้างต้น จึงนำมาสู่การอธิบายความต้องการลาออกที่เกิดขึ้นได้

เมื่อพิจารณาตามแนวคิด JD – R ร่วมด้วยนั้น ความไม่มั่นคงในงานซึ่งถูกจัดว่าเป็นความต้องการในงาน (job demand) แบบหนึ่ง ซึ่งในช่วงที่มีการระบาดของ Covid – 19 นั้น ความต้องการในงานจะมีระดับสูงขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานต้องใช้ทั้งทรัพยากรทางกายและทางใจที่มากขึ้นเพื่อทำงานให้สำเร็จ และเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับความต้องการในงานเป็นเวลานานต่อเนื่องกัน จะทำให้

พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและทางใจ จนนำมาซึ่งความต้องการลาออกในที่สุด (Cao et al., 2023; Schaufeli et al., 2014) ซึ่งผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออกซึ่งเป็นการศึกษาภายใต้การระบาดของ Covid – 19 อีกด้วย (Chen et al., 2023; Jung et al., 2021) นอกจากนี้การศึกษาของ Khawli et al. (2022) ยังพบว่าการระบาดของ Covid – 19 ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในงานและระดับการรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงานมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงหลังจากเกิดการระบาดซึ่งการตอบสนองต่อความเครียดของพนักงานก็แตกต่างกันตามช่วงเวลาด้วย กล่าวคือในช่วงต้นของการระบาด ความวิตกกังวลของพนักงานจะอยู่ในระดับสูงแต่เมื่อเวลาผ่านไป การระบาดถูกควบคุมได้มากขึ้น พนักงานจะเริ่มปรับตัวเพื่อลดความเครียดและความกังวล โดยพนักงานจะใช้วิธีหอบหิ้วเพื่อคิดวิเคราะห์หาทางออกให้แก่ตนเองเพื่อทำให้อารมณ์ของตนเองมีความมั่นคงมากขึ้น ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวตรงกับช่วงเวลาที่งานวิจัยนี้กำลังทำการเก็บข้อมูล (ช่วงต้นปี พ.ศ. 2566 ซึ่งประเทศไทยสามารถควบคุมการระบาดได้แล้ว) กล่าวคือหลังจากที่พนักงานต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในงานมานานระยะหนึ่ง พนักงานน่าจะมีเวลาคิดทบทวนและวิเคราะห์ถึงทรัพยากรอันมีค่าของตนเองและอาจคิดลาออกเพราะองค์การไม่สามารถให้ความมั่นคงในงานแก่ตนได้ ซึ่งจัดเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรตามหลัก COR ดังที่อธิบายไปแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีได้นำปัจจัยการระบาดของ Covid – 19 เข้ามามีส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในสมมติฐานหรือนำมาสรุปผลการศึกษาโดยตรงแต่อย่างใด เพียงแต่การระบาดของ Covid – 19 เป็นบริบทที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ระหว่างการเก็บข้อมูลทำให้พนักงานยังได้รับผลกระทบในมิติต่างๆ จากการระบาดอยู่นั่นเอง ทำให้ผู้วิจัยนำประเด็นการระบาดของ Covid – 19 เข้ามามีส่วนในการอภิปรายประกอบนั่นเอง

สมมติฐานที่ 2 : ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

ผลการศึกษานับสนับสนุนสมมติฐาน เนื่องจากการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .16, p < .001$)

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta – analysis) ในอดีตของ Jiang & Lavaysse (2018) ซึ่งได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับความไม่มั่นคงในงาน พบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล (จำนวนงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลจำนวน 43 งานวิจัย) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน

(JD – R) ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการศึกษาความเครียดในงานและผลกระทบของความเครียดในงาน โดยความไม่มั่นคงในงานจัดเป็นความต้องการในงาน (job demands) ที่สำคัญระหว่างการระบาดของ Covid – 19 (Cao et al., 2023) ซึ่งทำให้เกิดความเครียดตามมา และเมื่อพิจารณาทฤษฎี COR ประกอบการอธิบาย พบว่าเมื่อมีการสูญเสียทรัพยากรหนึ่ง ๆ ไปแล้ว จะมีแนวโน้มที่จะสูญเสียทรัพยากรนั้นๆเพิ่มอีกในอนาคต (loss spiral) ซึ่งความไม่มั่นคงในงานเป็นตัวก่อความเครียดที่ทำให้ทรัพยากรทางจิตใจ (mental resource) ของพนักงานลดลง ซึ่งหมายความว่าทรัพยากรทางจิตใจของพนักงานมีแนวโน้มจะลดลงอีกตามแนวคิด loss spiral ทำให้พนักงานจำเป็นต้องใช้ความพยายามและทรัพยากรทั้งทางร่างกายและจิตใจของตนเองหนักมากขึ้นเพื่อรักษาประสิทธิภาพของการทำงาน (Hobfoll, 1989) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการถูกเลิกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการ health impairment process ตามแนวคิดของ JD – R (Schaufeli et al., 2014) อย่างไรก็ตามในสถานการณ์ไม่ปกติดังเช่นการระบาดของ Covid – 19 นี้ มิได้มีเฉพาะความต้องการในงานเท่านั้นที่เพิ่มขึ้น แต่ปัจจัยเอื้อต่องาน (job resources) ก็มีระดับลดลงด้วยเช่นกัน อาทิ การมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับโบนัสหรือค่าตอบแทนพิเศษ เป็นต้น ทำให้พนักงานมีความเสี่ยงมากเป็นพิเศษต่อปัญหาสุขภาพจิต ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน จะพบว่าในระหว่างการระบาดของ Covid – 19 จะมีความต้องการในงานสูง แต่องค์การอาจไม่สามารถมอบปัจจัยเอื้อต่องานที่เพียงพอให้แก่พนักงานได้ ซึ่งปกติแล้วปัจจัยที่เอื้อต่องานจะเป็นตัวลดระดับความต้องการในงานลง ดังนั้นความต้องการในงานจึงอาจอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่องนั่นเอง (Demerouti et al., 2022; Karatuna et al., 2022) โดยผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลที่มีการศึกษาในช่วงการระบาดของ Covid – 19 (Aguilar – Quintana et al., 2021; Obrenovic et al. 2021; Sultana et al., 2022) ซึ่งกล่าวว่าสถานการณ์ Covid – 19 นั้น สิ่งแวดล้อมมีความผันผวนสูงมาก ไม่สามารถทำนายอนาคตที่แน่นอนได้ (unpredictability) ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว นอกจากนี้แล้วพนักงานยังขาดอิสระและขาดความสามารถในการควบคุมงาน (autonomy) เพราะจำเป็นต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมทั้งจากองค์กรและจากรัฐ ซึ่งการขาดความสามารถในการทำนายอนาคตของตนเองและการขาดอิสระในการทำงานนี้ต่างก็เป็นพื้นฐานของความไม่มั่นคงทั้งสิ้น ส่งผลให้เกิดความกลัวและความกังวล ทำให้ทรัพยากรทางจิตใจลดลงอย่างมากในที่สุด ซึ่งผลกระทบเรื่องสุขภาพจิตเป็นประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นตามมาและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเวลาก่อนมีการระบาด (Robinson et al., 2022)

เนื่องจากผลการศึกษาไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 จึงทำให้มีการปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ด้วย ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการศึกษาของทั้งสองสมมติฐานไปพร้อม ๆ กัน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3 : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 4 : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงาน กับความต้องการลาออก

ผลการศึกษาไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 4 เนื่องจากไม่พบนัยสำคัญทางสถิติระหว่างภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลกับความต้องการลาออก ($b = -.02, p = .54$) กล่าวคือในงานวิจัยนี้ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่ใช่สาเหตุให้พนักงานมีความต้องการลาออก ทำให้ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่ใช่ตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก พนักงานสามารถมีความคิดที่จะลาออกจากงานได้เมื่อพบกับความไม่มั่นคงในงานโดยไม่จำเป็นต้องมีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล หรือแม้กระทั่งวิตกกังวลแต่ยังไม่ต้องการลาออก

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต เช่น Husain et al. (2016) ที่พบว่าภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกและยังพบว่าภาวะดังกล่าวส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความต้องการลาออก โดยศึกษาในอาจารย์มัธยมและอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศปากีสถาน ซึ่งคณะวิจัยกล่าวว่าอาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องเผชิญความต้องการในงาน (job demands) ในระดับสูงจึงทำให้เกิดความเครียด โดยการมีความเครียดระดับสูงเป็นเวลานานจะนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลจนทำให้เกิดความคิดลาออกได้ การศึกษาของ Kim et al. (2023) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานอันเป็นผลมาจาก Covid – 19 ภาวะวิตกกังวล และความต้องการลาออก พบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก โดยในกลุ่มพนักงานที่มีความวิตกกังวลสูง จะมีแนวโน้มมีความต้องการลาออกมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีความวิตกกังวลต่ำ

งานวิจัยครั้งนี้พบว่าพนักงานไม่ได้ใช้ประเด็นในเชิงสุขภาพจิต ดังเช่นภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในการตัดสินใจลาออกจากงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้จากขั้นตอนการลาออกจากงาน (Mobley, 1979) กล่าวคือกระบวนการลาออกเป็นขั้นตอนที่ซับซ้อน ก่อนที่พนักงานจะลาออกจากงานจริง (actual turnover) พนักงานจะมีความต้องการลาออกเกิดขึ้นก่อน ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่อยู่ใกล้กับการลาออกจริงมากที่สุด อย่างไรก็ตามพนักงานจะใช้ข้อมูลแวดล้อมอื่น ๆ ในการประกอบการตัดสินใจร่วม เช่น การเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียระหว่างลักษณะของงานที่ตนกำลังทำอยู่และลักษณะงานใหม่ เปรียบเทียบนโยบายระหว่างองค์กรเดิมและองค์กรใหม่ รวมถึงพิจารณาตลาดแรงงาน ว่าสภาพการจ้างจริงในตลาดงานเป็นอย่างไร อัตราการจ้างงานหรืออัตราการเลิกจ้าง

เป็นต้น ซึ่งการพิจารณาข้างต้นเป็นการชี้แจงในเชิงของการรักษาสมดุลของทรัพยากร (resources) ของพนักงานเพื่อหาทางออกในการจัดการทรัพยากรตามหลัก COR นั้นเอง อย่างไรก็ตามในสถานการณ์พิเศษดังที่พบในการระบาด Covid – 19 นั้น สภาพการจ้างงานและสถานะเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญมากขึ้นสำหรับพนักงานที่จะต้องนำมาพิจารณาถึงเหตุและผลประกอบการตัดสินใจลาออก เพราะงานใหม่อาจหาได้ไม่ถ่วงน้ำหนักการระบาด Covid – 19 ซึ่งกระบวนการต่างๆข้างต้นเป็นกระบวนการที่ใช้ความคิด (cognition) และใช้ตรรกะใคร่ครวญก่อนตัดสินใจลาออก แม้ว่าประเด็นในเชิงความรู้สึก (emotion) เช่น ความไม่พอใจในงาน จะมีส่วนสำคัญต่อความต้องการลาออกตามแนวคิดของ Mobley แต่ขั้นตอนการใช้ความรู้สึกนั้นส่งผลในช่วงต้นๆของกระบวนการลาออกเท่านั้น กระบวนการถัด ๆ มามากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความคิด (cognition) ทำให้ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลซึ่งเป็นปัจจัยในเชิงความรู้สึก จึงไม่ได้มีส่วนร่วมในการถูกนำมาพิจารณาก่อนที่พนักงานจะมีความคิดอยากลาออกนั่นเอง

สมมติฐานที่ 5 : การพัวพันกำลังกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐาน เนื่องจากในการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับการพัวพันต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ($b = -.03, p < .001$) โดยพบว่าเมื่อระดับของการพัวพันสูงขึ้นจะทำให้อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีค่าลดลง กล่าวคือการพัวพันสามารถลดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในกลุ่มพนักงานที่มีความไม่มั่นคงในงานสูงได้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Havnen et al. (2020) ซึ่งพบว่าการพัวพันเป็นปัจจัยกำกับระหว่างความเครียดที่เกิดขึ้นระหว่างการระบาดของ Covid – 19 กับทั้งภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล กล่าวคือผู้ที่มีการพัวพันสูงจะมีโอกาสเกิดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลต่ำกว่าผู้ที่มีการพัวพันต่ำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ ในอดีตที่ศึกษาบทบาทการพัวพันในการลดผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อปัญหาสุขภาพจิต (Anya & Hjemdal, 2016; Anya et al., 2017) จะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานมีการพัวพันที่สูง พนักงานจะสามารถปรับตัวและบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีเมื่อต้องเผชิญกับวิกฤต ทำให้เกิดผลกระทบทางจิตใจลดลงได้

สมมติฐานที่ 6 : การฟื้นพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการ ลาออก

ผลการศึกษาไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 6 เนื่องจากจากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับการฟื้นพลังต่อความต้องการลาออก ($b = .004, p = .22$) กล่าวคือการฟื้นพลังไม่สามารถลดอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อความต้องการลาออกได้ เมื่อพนักงานมีความไม่มั่นคงในงานสูงขึ้น ความต้องการลาออกจะสูงขึ้นตาม โดยไม่ขึ้นกับว่าพนักงานจะมีการฟื้นพลังที่สูงหรือต่ำ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและพบว่า Shoss & Metzger (2016) ได้กล่าวว่าแม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานจะมีอยู่จำนวนมาก แต่การศึกษาปัจจัยกำกับอันส่งผลกระทบในเชิงบวกหรือลบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ยังมีอยู่ไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาความเป็นตัวแปรกำกับในบริบทของการฟื้นพลัง อย่างไรก็ตาม การปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 สามารถอธิบายได้จากทั้งทฤษฎี COR และแบบจำลอง JD – R กล่าวคือจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการฟื้นพลังไม่ใช่แหล่งทรัพยากรที่พนักงานจะนำไปใช้เพื่อลดทอนผลกระทบจากความไม่มั่นคงในงานที่เกิดขึ้นในเชิงของความต้องการลาออก ทั้งนี้อาจเพราะกระบวนการตัดสินใจลาออกนั้นเป็นกระบวนการทางความคิดและตรรกะดังที่กล่าวไปแล้วในสมมติฐาน 3 และ 4 ตามแนวคิดของกระบวนการลาออกของ Mobley et al. (1979) ทั้งนี้เมื่อพนักงานเผชิญกับความต้องการลาออก สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลในเชิงอารมณ์และส่งผลในเชิงความคิด โดยในเชิงความคิดนั้นพนักงานจะพิจารณาด้วยเหตุและผลว่าหากตนเองถูกเลิกจ้าง จะมีผลกระทบในเชิงวัตถุ (objective elements) อะไรบ้าง เช่น ผลกระทบทางความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มนุษย์ให้คุณค่าอย่างมาก การลาออกเพื่อหางานใหม่ที่ดีกว่า จึงช่วยแก้ปัญหานี้ได้ ซึ่งองค์ประกอบเชิงวัตถุก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์และอาจมีอิทธิพลมากกว่าองค์ประกอบในเชิงการรับรู้หรืออารมณ์ตามกรอบแนวคิดของ COR (Hobfoll, 2018) ซึ่งอธิบายในสมมติฐานที่ 3 และ 4 กล่าวคือการฟื้นพลังซึ่งเป็นทรัพยากรทางจิตใจจึงไม่ใช่ทรัพยากรที่ตรงจุดที่พนักงานจะสามารถนำไปแก้ไขหรือช่วยลดผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานในเชิงของความต้องการลาออกได้ ตัวอย่างเช่น แม้จะพยายามมองโลกในแง่ดี จะปรับความคิดอย่างไร เมื่อมีความเสี่ยงจะตกงาน การฟื้นพลังอาจไม่สามารถช่วยปกป้องทรัพยากรทางวัตถุหรือไม่ช่วยให้พนักงานลงทุนหรือค้นหาทรัพยากรเชิงวัตถุได้โดยตรง การฟื้นพลังจึงไม่สามารถลดความต้องการลาออกได้เมื่อพนักงานมีความไม่มั่นคงที่สูง โดยการอธิบายนี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการฟื้นพลังในเชิงการทำงานของ Ellen & Matthew (2016) ซึ่งได้แบ่งประเภทของการฟื้นพลังเป็น (1) การฟื้นพลังเชิงร่างกาย (physical resilience) (2) การฟื้นพลังเชิงอารมณ์ (emotional resilience) (3)

การฟื้นฟูพลังในเชิงความคิด (cognitive resilience) โดยหากพนักงานมีแหล่งทรัพยากรซึ่งหมายถึง การฟื้นฟูพลังประเภทต่าง ๆ ในระดับที่สูง จะทำให้พนักงานสามารถจัดการผลกระทบแห่งความเครียด ในงานนั้น ๆ ได้ถ้าชนิดการฟื้นฟูพลังมีความสอดคล้องกับผลกระทบแห่งความเครียดนั้น เช่น หาก ผลกระทบแห่งความเครียดในงานเป็นปัญหาสุขภาพจิต การฟื้นฟูพลังเชิงอารมณ์จะเป็นทรัพยากรที่ตรง จุดที่จะนำไปใช้ลดผลกระทบแห่งความเครียดนั้นได้ เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว Daniels & de Jonge (2010) ยังกล่าวว่าการศึกษาอิทธิพลกำกับ (moderating effect) ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในงาน ปัจจัยเบื้องต้นและความเครียดต่าง ๆ ในการทำงานนั้น (ซึ่งเป็นองค์ประกอบของ JD – R) ควรต้อง คำนึงถึงองค์ประกอบย่อย (element) ของแต่ละปัจจัยว่าองค์ประกอบย่อยของปัจจัยมีความ สอดคล้องกับปัจจัยที่จะศึกษาในฐานะตัวแปรกำกับ (moderator) ด้วย เพราะแต่ละปัจจัยอาจมี องค์ประกอบย่อยในเชิงอารมณ์ (emotional) เชิงความคิด (cognitive) และเชิงร่างกาย (physical) ประกอบอยู่ เนื่องจากการฟื้นฟูพลังที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มาตราวัดจะวัดองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการ อารมณ์ทางลบมากกว่าวัดการใช้เหตุผล ทำให้การฟื้นฟูพลังในการศึกษาครั้งนี้มีแนวโน้มเป็นปัจจัยใน เชิงอารมณ์มากกว่าเชิงความคิด จึงทำให้การฟื้นฟูพลังไม่สามารถลดความต้องการลาออกได้ เพราะ ความต้องการลาออกมีแนวโน้มเป็นปัจจัยในเชิงความคิดซึ่งเป็นผลจากการใช้ตรรกะเหตุผลของ พนักงานนั่นเอง โดยงานวิจัยของ Konkel (2018) ได้ใช้หลักการเดียวกันนี้เพื่ออธิบายว่าเหตุใดต้นทุน ทางจิตวิทยา (ซึ่งมีการฟื้นฟูพลังเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง) กลับไม่สามารถกำกับหรือลดอิทธิพลของ ความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ได้

การนำไปใช้ในองค์กร

จากการศึกษาพบว่า 1) เมื่อพนักงานมีความไม่มั่นคงในงานสูงขึ้น จะทำให้ความต้องการ ลาออกของพนักงานสูงขึ้น 2) พนักงานที่มีความไม่มั่นคงในงานที่สูง จะมีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล สูงขึ้นด้วย แต่ 3) ปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นไม่เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการลาออก ใน แ่งการนำไปใช้นั้นแม้ว่าปัญหาในประเด็นภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลจะไม่ใช่ผลกระทบโดยตรงต่อ การลาออก แต่ปัญหาสุขภาพจิตก็มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรงของพนักงานซึ่งจะส่งผล กระทบต่อองค์การอีกต่อหนึ่งได้เช่นกัน (Lu et al., 2022) นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า 4) การฟื้นฟู พลังของพนักงานไม่สามารถกำกับหรือลดความต้องการลาออกได้แต่การฟื้นฟูพลังสามารถลดการเกิด ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในกลุ่มพนักงานที่มีความต้องการในงานสูงได้

จากผลการวิจัยจึงอาจเป็นไปได้ว่า เมื่อความเครียดและความวิตกกังวลไม่ได้สัมพันธ์กับการ ลาออก จึงมีโอกาสดังกล่าวที่พนักงานที่มีความเครียดและสุขภาพจิตสูงที่ยังอยู่ในองค์กร จะมีจำนวนที่เพิ่ม

มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยที่การฟื้นฟูพลังจะช่วยให้พนักงานพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์กรมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่พนักงาน ผ่านการสร้างนโยบายเพื่อลดความไม่มั่นคงในงานและส่งเสริมการฟื้นฟูพลังของพนักงาน

การนำไปใช้เชิงวิชาการ

งานวิจัยนี้ใช้ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลเป็นตัวแปรส่งผ่านและมีการใช้การฟื้นฟูพลังในฐานะตัวแปรกำกับในเชิง moderated mediation model ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก ซึ่งยังมีอยู่ไม่มากนักทั้งในไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในเชิงตัวแปรกำกับของการฟื้นฟูพลังที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับผลกระทบแห่งความไม่มั่นคงในงานต่าง ๆ เพราะจากการทบทวนวรรณกรรมนั้นแม้จะมีการศึกษาผลกระทบจากความไม่มั่นคงในงานในหลากหลายมิติ แต่การศึกษาปัจจัยที่ช่วยลดผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานยังมีอยู่น้อยมาก หากพิจารณาบริบทในเชิงกลุ่มตัวอย่าง ก็ยังมีผู้ศึกษาในบริบทพนักงานของบริษัทโทรคมนาคมอยู่จำนวนน้อยเช่นเดียวกัน ในภาพรวมของการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎี COR และแบบจำลอง JD - R ในการพัฒนาสมมติฐาน ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้อาจจัดได้ว่าเป็นหนึ่งในข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical data) ที่สนับสนุนและมีความสอดคล้องกับทั้งสองหลักการข้างต้น โดยแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองกำลังสูญเสียความมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความเสี่ยงในการสูญเสียทั้งทรัพยากรทางกายและทางใจตามมา จนทำให้พนักงานเกิดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ตลอดจนเริ่มมีความคิดที่จะลาออกซึ่งเป็นการตอบสนองต่อการสูญเสียทรัพยากรอย่างหนึ่งที่พนักงานแสดงออกมาในการปกป้องทรัพยากรของตนเอง นอกจากนี้แล้ว การศึกษาคั้งนี้ได้มีการรวมภาวะซึมเศร้าและภาวะวิตกกังวลเป็นตัวแปรเดียวกันในเชิงปัญหาสุขภาพจิตที่อาจเกิดขึ้นมากทั้งคู่ (โดยเฉพาะหลังการระบาดของ Covid - 19) ซึ่งผลการศึกษาที่ออกมานั้นสามารถอธิบายและอภิปรายได้ด้วยหลักการทางวิชาการที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าในบางกรณีนั้น การวิจัยอาจสามารถกำหนดตัวแปรในลักษณะนี้ได้บริบทที่เหมาะสม

ข้อจำกัดของงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะด้านตัวแปรและกรอบแนวคิด

1. ความไม่มั่นคงในงานอาจสามารถแบ่งได้เป็นความไม่มั่นคงในงานในเชิงความคิด (cognitive job insecurity) และความไม่มั่นคงในงานในเชิงอารมณ์ (affective job insecurity) ซึ่งส่งผลต่อชนิดของผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้แม้ว่าความไม่มั่นคงในงานทั้งสองแบบจะส่งผลต่อ

ผลลัพธ์ชนิดเดียวกันได้ แต่ขนาดอิทธิพลมีความแตกต่างกันโดยขนาดอิทธิพลจะขึ้นกับว่ามีการวัดผลลัพธ์ชนิดใดอยู่ ซึ่งการแยกชนิดของความไม่มั่นคงนี้ ยังอาจส่งผลทำให้ตัวแปรกำกับระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับผลลัพธ์ใด ๆ แตกต่างกันไปด้วยขึ้นกับว่าการวิจัยใช้ตัวแปรอิสระเป็นความไม่มั่นคงในงานแบบใด แต่การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวัดความไม่มั่นคงในงานแบบภาพรวม จึงอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อขนาดอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรตาม ดังนั้นการศึกษาในอนาคตจึงควรประเมินความไม่มั่นคงในงานจนถึงระดับองค์ประกอบย่อย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับองค์ประกอบย่อยร่วมด้วย

2. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการรวมภาวะซึมเศร้าและภาวะวิตกกังวลเป็นตัวแปรเดียวกันในการศึกษา เพราะเป็นภาวะร่วมที่พบได้บ่อย กล่าวคือหากพบว่ามีภาวะใดภาวะหนึ่ง มักพบอีกภาวะเกิดร่วมด้วยในช่วงเวลาเดียวกันอยู่เสมอ ๆ แต่อย่างไรก็ดีทั้งสองภาวะก็เป็นความผิดปกติคนละชนิดกัน มีสาเหตุและผลกระทบบางอย่างที่อาจแตกต่างกันอยู่ ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจสามารถแยกตัวแปรข้างต้นออกจากกัน หรือใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง เพื่อศึกษาในเชิงตัวแปรส่งผ่าน อาจจะพบอิทธิพลส่งผ่านระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออกได้

3. การศึกษาการฟื้นฟูพลังในฐานะตัวแปรกำกับนั้น งานวิจัยขึ้นนี้มีองค์ประกอบย่อยในเชิงอารมณ์หรือเชิงจิตใจค่อนข้างมาก ซึ่งอาจทำให้มีความสอดคล้องกับความต้องการลาออกไม่มากนัก นักวิจัยในอนาคตอาจเลือกใช้เครื่องมือวัดการฟื้นฟูพลังที่มีองค์ประกอบเชิงความคิดมากขึ้น เพื่อทดสอบอีกครั้งว่าจะสามารถลดความต้องการลาออกได้หรือไม่

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะด้านวิธีการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบภาคตัดขวาง ซึ่งข้อสรุปในเชิงความสัมพันธ์หรือเชิงอิทธิพลอาจมีความถูกต้องน้อยกว่าวิจัยเชิงทดลองหรือวิจัยแบบระยะยาว ดังนั้นหากงานวิจัยในอนาคตสามารถศึกษาในลักษณะข้างต้นได้ จะทำให้เห็นธรรมชาติหรือพลวัตของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และสามารถบอกความสัมพันธ์ในเชิงต้นเหตุและผลลัพธ์ได้ชัดเจนขึ้น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นกลุ่มพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมเท่านั้น บริบทของความสัมพันธระหว่างตัวแปรอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามแต่บริบท งานวิจัยในอนาคตสามารถศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้การประยุกต์ใช้ผลวิจัยกับองค์การมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบสะดวก ซึ่งงานวิจัยในอนาคตควรสุ่มอย่างเป็นระบบเพื่อหลีกเลี่ยงความลำเอียง

4. ธรรมชาติของการฟื้นฟูพลังเป็นเรื่องที่ซับซ้อนมาก การฟื้นฟูพลังเป็นกระบวนการที่มีพลวัตและเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท พนักงานที่มีการฟื้นฟูพลังที่มากในประเด็นหนึ่งอาจมีการฟื้นฟูพลังที่น้อย

กว่าในประเด็นอื่น ๆ ก็ได้ ดังนั้นการใช้มาตรฐานวัดการฟื้นฟูพลังงานนั้นอาจต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ โดยตรง เช่น การฟื้นฟูพลังงาน การฟื้นฟูเรื่องความสัมพันธ์ การฟื้นฟูด้านวิชาการหรือเรื่องการศึกษา เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ใช้มาตรฐานวัดการฟื้นฟูพลังงานทั่ว ๆ ไป โดยวัดในหลายมิติร่วมกัน ดังนั้นการใช้มาตรฐานวัดที่มีความจำเพาะกับบริบท จะทำให้การวัดมีความแม่นยำและเหมาะสมมากขึ้น



บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก (2) ศึกษาบทบาทของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (mediator) ระหว่างความสัมพันธ์ข้างต้น (3) ศึกษาบทบาทของการฟื้นฟูพลังในฐานะตัวแปรกำกับ (moderator) ระหว่างความสัมพันธ์ของความไม่มั่นคงในงานและภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล และความสัมพันธ์ของความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจลาออก โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 2 : ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

สมมติฐานที่ 3 : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 4 : ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 5 : การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

สมมติฐานที่ 6 : การฟื้นฟูพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้คือพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีประชากรพนักงานทั้งสิ้น 1,400 คน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น 456 คน (คิดเป็น 32.57% ของประชากร) โดยมีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามห้าส่วน ครอบคลุมข้อมูลส่วนบุคคลและมาตรวัดของตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มตัวอย่างนำร่อง หลังได้รับการอนุมัติจริยธรรมในการวิจัยแล้ว จึงเก็บข้อมูลโดยมีการสุ่มแบบสะดวกผ่านการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ จากนั้นมีการวิเคราะห์สถิติโดยใช้ (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (2) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (linear regression analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (3) สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple

regression analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Process Model ที่ 8 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของ moderated mediation model

ผลการวิจัย

1. ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการลาออก ($b = .18, p < .001$) จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1
2. ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ($b = .16, p < .001$) จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2
3. ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก ($b = -.02, p = .54$) จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3
4. ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออกเนื่องจากไม่พบนัยสำคัญระหว่างภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลกับความต้องการลาออก จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4
5. การฟื้นฟูพลังกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล ($b = -0.03, p < .001$) จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 5
6. การฟื้นฟูพลังไม่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานกับความต้องการลาออก ($b = .004, p = .22$) จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 6

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าเมื่อพนักงานมีความไม่มั่นคงในงานสูงขึ้น พนักงานจะมีความต้องการลาออกสูงขึ้นและมีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลสูงขึ้นเช่นกัน แต่พนักงานสามารถมีความคิดลาออกได้โดยไม่ต้องเกิดภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลก่อน นอกจากนี้การฟื้นฟูพลังสามารถลดอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลได้ ดังนั้นการฟื้นฟูพลังจะช่วยให้พนักงานที่มีความไม่มั่นคงในงานสูงมีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลลดลงได้ แต่การฟื้นฟูพลังไม่สามารถลดอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อความต้องการลาออกได้ กล่าวคือไม่ว่าพนักงานจะมีการฟื้นฟูพลังที่สูงหรือต่ำก็ไม่สามารถทำให้พนักงานลดความต้องการลาออกลงได้ ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบาย

ในการลดความไม่มั่นคงในงานและส่งเสริมการฟื้นฟูพลังของพนักงานเพื่อลดปัญหาสุขภาพจิตและลดความต้องการลาออก



บรรณานุกรม

- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, T. H. H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance The moderating role of employee resilience. *International journal of hospitality management*, 94(102868). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>
- Alkahtanl, A., Changjun, Z., Obrenovic, B., Godinic, D., H Alsharif, H. Z., & Jakhongirov, I. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10(150). <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>
- Anonymous. (2022). *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2022*. <https://www.pwc.com>
- Anyan, F., & Hjemdal, O. (2016). Adolescent stress and symptoms of anxiety and depression: Resilience explains and differentiates the relationships. *Journal of affective disorders*, 203, 213-220. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.05.031>
- Anyan, F., Worsley, L., & Hjemdal, O. (2017). Anxiety symptoms mediate the relationship between exposure to stressful negative life events and depressive symptoms: A conditional process modelling of the protective effects of resilience. *Asian journal of psychiatry*, 29, 41-48. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ajp.2017.04.019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the

art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Beck, A. T. (1967). *Depression*. New York.

Boya P, & G, K. (2008). Lysosomal membrane permeabilization in cell death. *Oncogene*, 27(50), 6434-6451. <https://doi.org/10.1038/onc.2008.310>

Britt, T., Shen, W., Sinclair, R., Grossman, M., & Klieger, D. (2016). How Much Do We Really Know About Employee Resilience. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404. <https://doi.org/https://doi:10.1017/iop.2015.107>

Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*.

Bryce, C., Ring, P., Ashby, S., & Wardman., J. K. (2020). Resilience in the face of uncertainty: early lessons from the COVID-19 pandemic. *Journal of Risk Research*, 23(7-8), 880-887.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1756379>

Cao, J., Liu, J., & Wong, J. W. C. (2023). JD-R model on job insecurity and the moderating effect of COVID-19 perceived susceptibility. *Current Psychology*, 1-15.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-023-04646-6>.

Casselmann, B. (2022). *More quit jobs than ever, but most turnover is in low-wage work*.

Chen, Q., Li, Y., Wang, R., & Shen, R. (2023). How COVID-19 Perceived Risk Causes Turnover Intention Among Chinese Flight Attendants: A Moderated Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 95-108.

<https://doi.org/https://doi.org/10.2147/PRBM.S398469>

- Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity A Meta-Analytic. *Applied Psychology*, 57, 272-303. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>.
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. *Journal of Research in Psychology* 1(2), 10-15. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Daniels, K., & De Jonge, J. (2010). Match making and match breaking: The nature of match within and around job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 1-16.
- De Meuse, K. P., Bergmann, T. J., Vanderheiden, P. A., & Roraff, C. E. (2004). New Evidence Regarding Organizational Downsizing and a Firm's Financial Performance: A Long-term Analysis. *Journal of Managerial Issues*, 16(2), 155-177.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job Insecurity, Health and Well-Being. *Sustainable Working Lives*, 109-128. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology*.

<https://doi.org/10.1177/20413866221135022>

DiGiuseppe, R., David, D., & Venezia, R. (2016). APA handbook of clinical psychology: Theory and research. *American Psychological Association*, 145-182.

<https://doi.org/10.1037/14773-006>

Ellen, E. K., & Matthew, B. P. (2016). Resilience: A Review Using a Grounded Integrated Occupational *Academy of Management Annals*, 10(1), 729-797.

<https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1159878>

Fleming, J., & Ledogar, R. J. (2008). Resilience, an Evolving Concept: A Review of Literature Relevant to Aboriginal Research. *Pimatisiwin*, 6(2), 7-23.

Fletcher, A. (2005). *Meaningful Student Involvement Guide to Students as Partners in School Change*. SoundOut.

Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(2), 12-33.

<https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>

Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity *Employment and Society*, 31(1), 36-53.

<https://doi.org/10.1177/0950017015624399>

Ganson, K. T., Tsai, A. C., Weiser, S. D., Benabou, S. E., & Nagata, J. M. (2021). Job Insecurity and Symptoms of Anxiety and Depression Among U.S. Young Adults During COVID-19. *The Journal of adolescent health : official publication of the*

Society for Adolescent Medicine, 68(1), 53-56.

<https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.10.008>

Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A study on the relationship between resilience and turnover intention: With an emphasis on the mediating roles of job satisfaction and job stress. *Bulletin de la Soci te  Royale Des Sciences de Lie ge*, 86, 189-200.

Havnen, A., Anyan, F., Hjemdal, O., Solem, S., Gurigard Riksfjord, M., & Hagen, K. (2020). Resilience Moderates Negative Outcome from Stress during the COVID-19 Pandemic: A Moderated-Mediation Approach. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 2-13.

Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X)

Hewlin, P. F., Kim, S. S., & Song, Y. H. (2016). Creating facades of conformity in the face of job insecurity: A study of consequences and conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 539-567. <https://doi.org/10.1111/joop.12140>

Hewlin, P. F., Kim, S. S., & Song, Y. H. (2016). Creating facades of conformity in the face of job insecurity: A study of consequences and conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 539-567. <https://doi.org/10.1111/joop.12140>

Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources. A New attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/0.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*.

Hosseini, P. R., Mills, J. N., Prieur-Richard, A.-H., Ezenwa, V. O., Bailly, X., Rizzoli, A., Suzan, G., Vittecoq, M., Garcia-Pena, G. E., Daszak, P., Guegan, J.-F., & Roche, B. (2017). Does the impact of biodiversity differ between emerging and endemic pathogens? The need to separate the concepts of hazard and risk. *The Royal Society Publishing*, 1-7. <https://shorturl.asia/xUAOZ>

Husain, W., Gulzar, A., Aqeel, M., & Rana, A.-U.-R. (2016). The mediating role of depression, anxiety and stress between job strain and turnover intentions among male and female teachers. *FWU Journal of Social Sciences*, 10, 48-57.

Igartua, J.-J., & Hayes, A. F. (2021). Mediation, moderation, and conditional process analysis: Concepts, computations, and some common confusions. *The Spanish Journal of Psychology Research and Behavior Management*, 24(E49).

<https://doi.org/10.1017/SJP.2021.46>

- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
<https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International journal of hospitality management*, 92, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Kalin N. H. (2020). The Critical Relationship Between Anxiety and Depression. *The American journal of psychiatry*, 117(5), 365-367.
<https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2020.20030305>
- Karatuna, I., Jonsson, S., & Muhonen, T. (2020). Job Demands, Resources, and Future Considerations: Academics' Experiences of Working From Home During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic. *Frontiers in psychology*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908640>
- Khawli, E. E., Keller, A. C., Agostini, M., Gützkow, B., Kreienkamp, J., Leander, N. P., & Scheibe, S. (2022). The rise and fall of job insecurity during a pandemic: The role of habitual coping. *Journal of vocational behavior*, 139.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103792>
- Khudaykulov, A., Changjun, Z., Obrenovic, B., Godinic, D., H. Alsharif, H. Z., & Jakhongirov, I. (2022). The fear of COVID-19 and job insecurity impact on depression and anxiety: An empirical study in China in the COVID-19 pandemic aftermath. *Springer Nature - PMC COVID-19 Collection* 1-14.

<https://doi.org/10.1007/s12144-022-02883-9>

King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 782-786.

<https://doi.org/10.1002/job.2063>

Kinnunen, S. M., Jouko Natti, & Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.

<https://doi.org/10.1080/135943299398348>

Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 617-632. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00223-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00223-4)

Konkel, L. (2018). The Brain before Birth: Using fMRI to Explore the Secrets of Fetal Neurodevelopment. *Environ Health Perspect*, 126(11), 1-5.

<https://doi.org/10.1289/EHP2268>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3).

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Liu, F., Chen, H., Xu, J., Wen, Y., & Fang, T. (2021). Exploring the Relationships between Resilience and Turnover Intention in Chinese High School Teachers: Considering the Moderating Role of Job Burnou. *International journal of environmental research and public health*, 18, 2-15.

- Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International journal of environmental research and public health*, 2-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10, 7-15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Mishra, P., & Mcdonald, K. (2017). Career Resilience: An Integrated Review of the Empirical Literature. *Human Resource Development* 16(4), 203-234. <https://doi.org/10.1177/1534484317719622>
- Mobley, W. H., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). A review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Nisbet, R., Miner, G., & Yale, K. e. (2017). *Handbook of Statistical Analysis and Data Mining Applications* (2 ed.). London.
- Obrenovic, B., Du, J., Godinic, D., Baslom, M. M. M., & Tsoy, D. (2021). The Threat of COVID-19 and Job Insecurity Impact on Depression and Anxiety: An Empirical Study in the USA. *Frontiers in psychology Research and Behavior Management*, 13(12), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648572>
- Ongori, H. (2007). A Review of the Literature on Employee Turnover. *African Journal of Business Management*, 1(3), 49-54.
- Ran, L., Wang, W., Ai, M., Kong, Y., Chen, J., & Kuang, L. (2020). Psychological resilience, depression, anxiety, and somatization symptoms in response to COVID-19: A

study of the general population in China at the peak of its epidemic. *Social Science & Medicine*, 262. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113261>

Richard, S. L., & Susan, F. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 10.1002/per.2410010304.

Robinson, E., Sutin, A. R., Daly, M., & Jones, A. (2022). A systematic review and meta-analysis of longitudinal cohort studies comparing mental health before versus during the COVID-19 pandemic in 2020. *Journal of affective disorders*, 296, 567-576. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.09.098>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43-68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Shoss, M. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6). <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>

Shoss, M., & Metzger, A. J. (2016). Getting what you want : How fit between desired and received leader sensitivity influences emotion and Counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 443-454.

Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of occupational health psychology* 23(1), 112-116. <https://doi.org/10.1037/ocp0000060>

Smith, K., Emerson, D., Boster, C., & Everly, G. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal*, 33(3), 483-498. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2019-0177>

Spielberger, C. D. (1966). *Anxiety and Behavior*. Academic Press.

Sultana, N., Asaduzzaman, M., Siddique, M. A., Khatun, H., Bari, F., Islam, M. N., Tabassum, A., Mondol, A., Sayem, M., Abdullah, A. Y. M., Hossain, M. P., & Biracyaza, E. (2022). Job insecurity and mental health related outcomes among the humanitarian workers during COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Psychology*, 10(265), 2-12. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00974-7>

Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). *Job Insecurity: A Literature Review*. <https://www.researchgate.net/publication/255649626>

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Wermelinger Ávila, M. P., Lucchetti, A. L., & Lucchetti, G. (2017). Association between depression and resilience in older adults: a systematic review and meta-analysis. *International journal of geriatric psychiatry*, 32(3), 237-246. <https://doi.org/10.1002/gps.4619>

Westman, M., Hobfoll, S., Chen, S., Davidson, O., & Laski, S. (2004). Organizational Stress

Through The Lens of Conservation of Resources (COR) Theory. *Exploring Interpersonal Dynamics (Research in Occupational Stress and Well Being, 4*, 167-220.

Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated With Worse Mental Health. *Journal of occupational and environmental medicine, 62*(9), 686-691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 83*(3), 486-493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2552). คู่มือ เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี RQ พลังสุขภาพจิต พาคุณก้าวผ่านวิกฤต และความไม่แน่นอนของชีวิตได้อย่างสง่างาม.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2538). คู่มือการดูแลผู้ป่วยโรคจิต. การศาสนา.

ดอน นาครทรรพ. (2564). การฟื้นตัวแบบรูปตัว K ของเศรษฐกิจไทย: ในวิกฤตยังมีโอกาส.

<https://citly.me/j08Ot>

ตฤไลา จำปาวัลย์. (2560). แนวคิดและทฤษฎีภาวะซึมเศร้าทางจิตวิทยา วารสารพุทธจิตวิทยา, 2(2), 2-11.

ธนา นิลชัยโกวิทย์, มาโนช หล่อตระกูล, & อุมารณณ์ ไพศาลสุทธิเดช. (2539). การพัฒนาแบบสอบถาม Hospital Anxiety and Depression Scale ฉบับภาษาไทยในผู้ป่วยโรคมะเร็ง. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 41(1), 18-30.

วาโย อัสวรุ่งเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาล ในเขต กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย].

สหัสรัฐ วงศ์ชมภู, & จุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์. (2565). อิทธิพลของความพึงพอใจในการจัดการขององค์การในช่วงโควิด-19ต่อการรับรู้ความมั่นคงในงานและความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์การ:กรณีศึกษาบทบาทของความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรกำกับ. วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ 14(2), 50-70.

อุมาพร ตรังคสมบัติ, & ลิขนะพิชิตกุล, ด. (2535). การวินิจฉัยอาการซึมเศร้าในเด็กอายุ 10-15 ปี ด้วย *Children's Depression Inventory (CDI)* การประชุมวิชาการประจำปีของสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

"ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก: บทบาทของภาวะซึมเศร้าภาวะวิตกกังวล และการฟื้นฟูพลัง"

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก: บทบาทของภาวะซึมเศร้าภาวะวิตกกังวล และการฟื้นฟูพลัง"

วัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อทราบข้อเท็จจริง ความรู้สึกและประสบการณ์ตรงของท่านเกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ ที่ใช้ศึกษาในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน รวมทั้งสิ้น 52 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 ความไม่มั่นคงในงาน	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 3 ภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล	จำนวน 14 ข้อ
ส่วนที่ 4 ความตั้งใจลาออกจากการงาน	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 5 การฟื้นฟูพลัง	จำนวน 20 ข้อ

3. คำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษานี้เท่านั้น

คำตอบของท่านจะ

ไม่ส่งผลใด ๆ ต่อการทำงานในปัจจุบันของท่าน นอกจากนี้แบบสอบถามในส่วนของภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลไม่ใช่แบบวัดเพื่อวินิจฉัยโรคว่าท่านเป็นโรคใด ๆ ในทางจิตเวช ทั้งนี้ ข้อมูลใด ๆ ของท่านจะไม่สามารถถูกสืบค้นย้อนหลังเพื่อระบุตัวบุคคลของผู้ตอบคำถามได้ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความต้องการลาออก: บทบาทของภาวะซึมเศร้าภาวะวิตกกังวล และการฟื้นฟูพลัง

ผู้วิจัย: นางสาวณิชารีย์ เสนะวัต

นิสิตหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขา จิตวิทยาทรัพยากรมนุษย์และการทำงาน

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail: kaid_mukky@hotmail.com

โทรศัพท์: 081-452-3529

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน หรือ เติมข้อมูลของท่าน

ลงในช่องว่าง

1. โพรตระบุเพศของท่าน

ชาย

หญิง

2. โพรตระบุนอายุของท่าน (ปี)

3. โพรตระบุนสถานภาพสมรสของท่าน

โสด

สมรส

4. โพรตระบุนระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในบริษัทที่ท่านกำลังทำงานอยู่ในปัจจุบัน

น้อยกว่า 1 ปี

ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี

ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. โพรตระบุนระดับรายได้ต่อเดือนของท่านจากบริษัทที่ท่านกำลังทำงานอยู่ในปัจจุบัน (บาท)

น้อยกว่า 15,000

ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่ถึง 30,000

ตั้งแต่ 30,000 แต่ไม่ถึง 45,000

ตั้งแต่ 45,000 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไม่มั่นคงในงาน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงช่องเดียว
ความหมายเลขระดับ

ระดับ 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 6 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย

ระดับ 4 หมายถึง เฉยๆ

ระดับ 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ความไม่มั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
1	ท่านรู้สึกกลัวว่าท่านอาจจะถูกให้ออกจากงาน							
2	ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปได้ในอนาคต							
3	ท่านรู้สึกกลัวว่าจะสูญเสียงาน							
4	ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการรักษาตำแหน่งงานของท่าน							
5	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถรักษาตำแหน่งงานของท่านได้							
6	ท่านรู้สึกว่าคุณอาจจะสูญเสียงานของท่านจากการลาแบบที่ไม่ได้เงินเดือน							
7	ท่านรู้สึกว่าคุณอาจจะถูกโอนย้ายจากงานของท่านไปทำอีกตำแหน่งงานหนึ่ง							

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวล

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่คำตอบที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกของท่านในช่วง 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา มากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

1. ฉันรู้สึกตึงเครียด
 - () เป็นส่วนใหญ่
 - () บ่อยครั้ง
 - () เป็นบางครั้ง
 - () ไม่เป็นเลย
2. ฉันรู้สึกเพลิดเพลินในกับสิ่งต่าง ๆ ที่ฉันเคยชอบได้
 - () เหมือนเดิม
 - () ไม่มากเท่าแต่ก่อน
 - () มีเพียงเล็กน้อย
 - () เกือบไม่มีเลย
3. ฉันมีความรู้สึกกลัว คล้ายกับว่ากำลังจะมีเรื่องไม่ดีเกิดขึ้น
 - () มี และค่อนข้างรุนแรงด้วย
 - () มี แต่ไม่มากนัก
 - () มีเพียงเล็กน้อย และไม่ทำให้กำลังใจ
 - () ไม่มีเลย
4. ฉันสามารถหัวเราะและมีอารมณ์ขันในเรื่องต่าง ๆ ได้
 - () เหมือนเดิม
 - () ไม่มากนัก
 - () มีน้อย
 - () ไม่ได้เลย
5. . ฉันมีความคิดวิตกกังวล
 - () เป็นส่วนใหญ่
 - () บ่อยมาก
 - () เป็นบางครั้ง แต่ไม่บ่อย
 - () ไม่เป็นเลย

6. ฉันรู้สึกแถมใส่เบิกบาน

- () ไม่มีเลย
- () ไม่บ่อยนัก
- () เป็นบางครั้ง
- () เป็นส่วนใหญ่

7. ฉันสามารถทำตามสบาย และรู้สึกผ่อนคลาย

- () เหมือนเดิม
- () ได้โดยทั่วไป
- () ไม่บ่อยครั้ง
- () ไม่มีเลย

8. ฉันรู้สึกว่าตัวเองคิดอะไร ทำอะไร เชื่องช้าลงกว่าเดิม

- () เกือบตลอดเวลา
- () บ่อยครั้ง
- () เป็นบางครั้ง
- () ไม่เป็นเลย

9. ฉันรู้สึกไม่สบายใจ จนทำให้ปั่นป่วนในท้อง

- () ไม่เป็นเลย
- () เป็นบางครั้ง
- () ค่อนข้างบ่อย
- () บ่อยมาก

10. ฉันปล่อยเนื้อปล่อยตัว ไม่สนใจตนเอง

- () ใช่
- () ไม่ค่อยใส่ใจเท่าที่ควร
- () ใส่ใจน้อยกว่าแต่ก่อน
- () ยังใส่ใจตนเองเหมือนเดิม

11. ฉันรู้สึกกระสับกระส่าย เหมือนกับจะอยู่นิ่ง ๆ ไม่ได้

- () เป็นมากทีเดียว
- () ค่อนข้างมาก
- () ไม่มากนัก
- () ไม่เป็นเลย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULAKORN UNIVERSITY

12. ฉันมองสิ่งต่าง ๆ ในอนาคต ด้วยความเบิกบานใจ
- () มากเท่าที่เคยเป็น
 - () ค่อนข้างน้อยกว่าที่เคยเป็น
 - () น้อยกว่าที่เคยเป็น
 - () เกือบจะไม่มีเลย
13. ฉันรู้สึกผวาหรือตกใจขึ้นมาอย่างกะทันหัน
- () บ่อยมาก
 - () ค่อนข้างบ่อย
 - () ไม่บ่อยนัก
 - () ไม่มีเลย
14. ฉันเพลิดเพลินไปกับการอ่านหนังสือ ฟังวิทยุ หรือดูโทรทัศน์ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เคย
- () เป็นส่วนใหญ่
 - () เป็นบางครั้ง
 - () ไม่บ่อยนัก
 - () ไม่มีเลย



ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงช่องเดียว
ความหมายเลขระดับ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย

ระดับ 4 หมายถึง เฉย ๆ

ระดับ 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ความตั้งใจลาออก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การใช้ความรู้สึก						
1	ฉันขาดฝันถึงงานอื่นที่เหมาะสมกับความต้องการส่วนตัว ของฉันมากกว่าอยู่บ่อย ๆ					
2	ฉันมีความว่าุ่นใจบ่อย ๆ เมื่อถูกปิดกั้นโอกาสจากงานที่ทำ อยู่ไม่ให้ไปถึงเป้าหมายส่วนตัวที่วางไว้					
3	ฉันมีความคิดที่จะลาออกบ่อย ๆ					
การใช้เหตุผล						
4	ฉันมีแนวโน้มที่จะรับทำงานอีกงานที่เสนอมາซึ่งให้ ผลตอบแทนเทียบเท่ากัน					
5	ขอบเขตของงานปัจจุบันที่ฉันทำอยู่นั้นไม่ตอบสนองต่อ ความต้องการส่วนตัวของฉัน					
6	ฉันมักจะคิดอยู่เสมอ ๆ ว่าอยากจะให้วันทำงานนั้นผ่านไป					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลัง

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
ด้านความทนต่อแรงกดดัน					
1	เรื่องไม่สบายใจเล็กน้อยทำให้ฉันว่าวุ่นใจนั่งไม่ติด				
2	ฉันไม่ใส่ใจคนที่หัวเราะเยาะฉัน				
3	เมื่อฉันทำผิดพลาดหรือเสียหาย ฉันยอมรับผิดชอบหรือผลที่ตามมา				
4	ฉันเคยยอมทนลำบากเพื่ออนาคตที่ดีขึ้น				
5	เวลาทุกขี้ใจมาก ๆ ฉันเจ็บป่วย ไม่สบาย				
6	ฉันสอนและเตือนตัวเอง				
7	ความยากลำบากทำให้ฉันแกร่งขึ้น				
8	ฉันไม่จดจำเรื่องเลวร้ายในอดีต				
9	ถึงแม้ปัญหาจะหนักหนาเพียงใดชีวิตฉันก็ไม่เลวร้ายไปหมด				
10	เมื่อมีเรื่องหนักใจ ฉันมีคนปรับทุกข์ด้วย				
ด้านการมีกำลังใจ					
11	จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้ฉันมั่นใจว่าจะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้				
12	ฉันมีครอบครัวและคนใกล้ชิดเป็นกำลังใจ				
13	ฉันมีแผนการที่จะทำให้ชีวิตก้าวไปข้างหน้า				
14	เมื่อมีปัญหาวิกฤติเกิดขึ้น ฉันรู้สึกว่าจะตัวเองไร้ความสามารถ				
15	เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้น				
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค					
16	ฉันอยากหนีไปให้พ้น หากมีปัญหานักหนาต้องรับผิดชอบ				
17	การแก้ไขปัญหาทำให้ฉันมีประสบการณ์มากขึ้น				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
18	ในการพูดคุย ฉันหาเหตุผลที่ทุกคนยอมรับหรือเห็น ด้วยกับฉัน				
19	ฉันเตรียมหาทางออกไว้ หากปัญหาร้ายแรงกว่าที่คิด				
20	ฉันชอบฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากฉัน				



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณิชารีย์ แสนะวัต
วัน เดือน ปี เกิด	23 กันยายน 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 280 ตรอกมะขาม 1 ถนนเจริญกรุง 25 แขวงป้อมปราบ เขต ป้อม ปราบศัตรูพ่าย กทม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY