



Influence of Role Overload and Workaholic on Resilience of Employees in an Automotive Industry Company : Job Stress as The Mediator

Journal of Organizational Innovation & Culture, 16(1), 40-53.

ISSN: 2730-3830(Online) ISSN: 1906-893X (Print)

<https://skjournal.msu.ac.th>

Received (1 September 2024) : Revised (9 October 2024) : Accepted (22 November 2024)

Ananyalak Puawisit^{1*} and Thawan Nieamsup²

¹ Graduate Student, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² Assistant Professor, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

* Corresponding author: Ananyalak Puawisit, email: anan.puawisit@gmail.com (Puawisit, A.)

Citation

Puawisit, A., & Nieamsup, T. (2025). Influence of Role Overload and Workaholic on Resilience of Employees in an Automotive Industry Company: Job Stress as The Mediator. *Journal of Organizational Innovation & Culture*, 16(1), 40-53.

Abstract

The objectives of this research were to study the direct effect and indirect effect of role overload and workaholic on the resilience of employees in an automotive industry company with job stress as the mediator. The sample was 227 employees in an automotive industry company from simple random sampling. Data were collected by questionnaires. Statistical methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and analysis of direct and indirect influences with Bootstrapping.

The research found that: the role overload and workaholic had the variance on resilience 33.27% and 55.40%, respectively; role overload and workaholic had direct effect on job stress of employees in an automotive industry company with statistically significant at .05 (.647 and .787); job stress had direct effect on resilience of employees in an automotive industry company with statistically significant at .05 (-.081 and -.092); and role overload and workaholic had indirect effect on resilience of employees in an automotive industry company with job stress as a the mediator with statistically significant at .05 (-.052 and -.072).

Keywords: Role Overload, Workaholic, Resilience, Job Stress

อิทธิพลของบทบาทที่มากเกินไปและการทำงานที่มีผลต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

อนันต์ลักษณ์ พั้ววิสิทธิ์¹ และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์²

¹ นิสิตปริญญาโท, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อ้างอิง

อนันต์ลักษณ์ พั้ววิสิทธิ์ และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2568). อิทธิพลของบทบาทที่มากเกินไปและการทำงานที่มีผลต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ*, 16(1), 40-53.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของบทบาทที่มากเกินไปและการทำงานต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 227 คน จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมด้วยวิธี Bootstrapping

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่มากเกินไปและการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการฟื้นคืนได้ร้อยละ 33.27 และ 55.40 บทบาทที่มากเกินไปและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.647 และ .787) ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (-.081 และ -.092) และบทบาทที่มากเกินไปและการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งโดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (-.052 และ -.072)

คำสำคัญ: บทบาทที่มากเกินไป, การทำงาน, การฟื้นคืน, ความเครียดในงาน

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของไทย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอด 50 ปีที่ผ่านมา แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้กิจกรรมการผลิตในห่วงโซ่อุตสาหกรรมยานยนต์ชะงักในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2563 (Wanna Yongpisanphob, 2020) และยังไม่สามารถฟื้นตัวได้อย่างเต็มที่ทำให้ยอดการผลิตลดลง ประกอบกับการเติบโตในภาคอุตสาหกรรมเดียวกันของประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเดียวกันทำให้ผู้บริโภคมีตัวเลือกในการซื้อที่มากขึ้น (Atthasit Jamfah, 2019) อีกทั้งประเทศไทยมีการวางกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่จากอุตสาหกรรมยานยนต์แบบเดิมไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับผลกระทบและเข้าขั้นวิกฤต หลายบริษัทจึงต้องปรับตัวและวางแผนธุรกิจเพื่อรับมือกับวิกฤตการณ์ครั้งนี้ ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องเร่งยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยีในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การผลิตยานยนต์สมัยใหม่ อีกทั้งรถพลังงานไฟฟ้า (Electric Vehicle) มีจำนวนชิ้นส่วนน้อยกว่าเครื่องยนต์สันดาปเป็นอย่างมาก มีความเป็นไปได้ว่าในอนาคตอาจมีการปรับลดค่าจ้างแรงงานหรือลดจำนวนพนักงานลง ซึ่งปัจจุบันบางบริษัทเริ่มหาแนวทางการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ “แรงงาน” หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร การปรับตัวในครั้งนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อพนักงานที่จะต้องลาออกตามนโยบายของบริษัท แต่ยังส่งผลรวมไปถึงพนักงานที่ยังทำงานอยู่ด้วย (Thunyalak Weerasombat, 2017)

การที่จะก้าวข้ามผ่านความท้าทายเหล่านี้ต้องอาศัยทักษะและกลยุทธ์ที่สามารถพัฒนาได้ การฟื้นคืนได้ (Resilience) เป็นทักษะหนึ่งที่พนักงานในองค์กรควรมีเพราะทักษะนี้จะช่วยให้องค์กรพัฒนาและเติบโตไปได้แม้ในยามที่เกิด

วิกฤตหรือเกิดความไม่แน่นอน เมื่อพนักงานมีการฟื้นคืนได้จะทำให้พนักงานสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทาย (Ruchaneeya Leepila, 2022)

ในโลกของการทำงานที่ทุกอย่างดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ทุกคนจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบรรยากาศในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในงาน (Job stress) หากพนักงานต้องเผชิญกับความเครียดในงานเป็นระยะเวลาอันยาวนานอาจกลายเป็นภัยคุกคามต่อการใช้ชีวิต มีผลกระทบต่อทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เมื่อต้องเผชิญกับความทุกข์ยากสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อการเผชิญกับปัญหาหรือการฟื้นคืนได้ (American Psychological Association, 2020)

จากวิกฤตการณ์ที่ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการชะลอการเติบโตของเศรษฐกิจ ส่งผลให้องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ (Atthasit Jamfah, 2019) การปรับตัวอีกรูปแบบที่หลายองค์กรมักทำคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจำนวนคนภายในองค์กรโดยการลดจำนวนพนักงานลงนั้นทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่ต้องมีการงานที่เพิ่มมากขึ้นจึงทำให้พนักงานมีบทบาทที่มากเกินไป (Role overload) ซึ่งมีผลทำให้ความสำเร็จในการทำงานลดลงและใช้เวลาทำงานมากขึ้นทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความเครียดเนื่องจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (Galinsky, 2005)

การที่องค์กรต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงทำให้องค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อความอยู่รอด ทำให้ต้องเผชิญกับสภาวะกดดันจึงเป็นธรรมดาที่องค์กรอาจคิดว่าชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและการทำงานมากกว่าปกติเป็นสิ่งจำเป็น (Race & Furnham, 2014) อีกทั้งในปัจจุบัน

ความก้าวหน้าทาง ด้านเทคโนโลยีได้เอื้อต่อการให้พนักงานสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างไม่หยุดหย่อนและทำงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น จนรบกวนความสุขส่วนตัว สุขภาพร่างกายและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเรียกว่า การบ้างาน (Workaholism) (Douglas & Morris, 2006) จากการทำงานอย่างไม่หยุดหย่อนเป็นระยะเวลานานส่งผลทำให้เกิดความเหนื่อยล้าเรื้อรังและรู้สึกวิตกกังวลจนทำให้เกิดเป็นความเครียดในงาน (Robinson, 2007)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นว่าการฟื้นคืนได้เป็นสิ่งทีพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ควรมีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม เพราะการฟื้นคืนได้เป็นความสามารถของบุคคลในการกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาเนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ รวมทั้งมีพนักงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทอุตสาหกรรมนี้เป็นจำนวนมากเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีผลกระทบอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจ การผลิตและการส่งออกพนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนสำหรับกลยุทธ์ทั้งในเรื่องของโครงสร้างองค์กร การจัดการจำนวนคน การจัดสรรภาระงานให้แก่พนักงานรวม

ทั้งการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงานเพื่อให้บริษัทสามารถรับมือเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต หากพนักงานมีความสามารถในการฟื้นตัวได้เร็วจะถือว่าเป็นข้อได้เปรียบสำหรับบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากโลกธุรกิจไม่มีสภาพแวดล้อมใดที่ปราศจากความเสี่ยงขึ้นอยู่กับว่าธุรกิจใดต้องเผชิญกับความเสี่ยงมากกว่า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาอิทธิพลของบทบาทที่มากเกินไปและการบ้างานที่มีผลต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้ อาจจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปพิจารณาบริหารจัดการ พัฒนาเสริมสร้างการฟื้นคืนได้ให้กับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของบทบาทที่มากเกินไปและการบ้างานต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

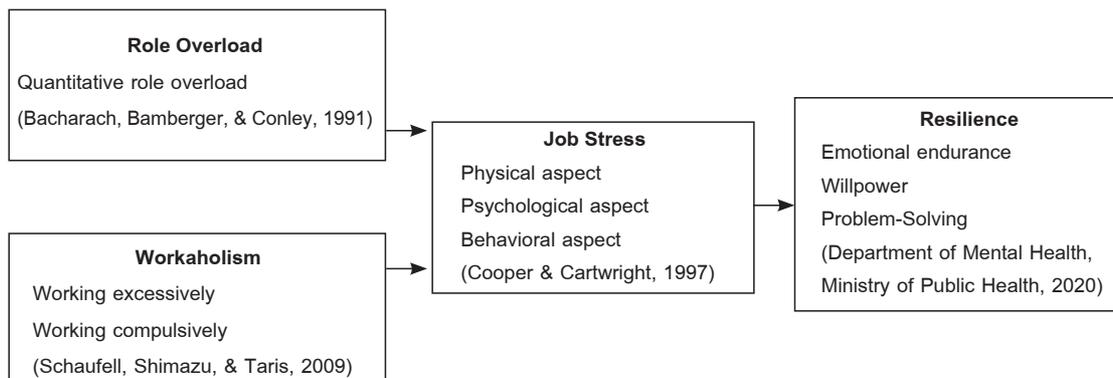


Figure 1 Conceptual Framework of Study

สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทที่มากเกินไปและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง
2. ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง
3. บทบาทที่มากเกินไปและการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research)

ประชากรและตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 490 คน (ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน 2566) ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 227 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการขอความอนุเคราะห์บริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งให้หัวหน้าฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดำเนินการแจกและรวบรวมแบบสอบถามกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งตามความสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคำถาม 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หนึ่งสี่ขอความยินยอมให้ใช้ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นข้อคำถามแบบเติมข้อความและตรวจรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ สถานภาพ สมรส อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานและรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบทบาทที่มากเกินไป เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากแนวคิดของ Bacharach et al. (1991) ประกอบด้วยบทบาทที่มากเกินไปเชิงปริมาณและบทบาทที่มากเกินไปเชิงคุณภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด จำนวน 10 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามบทบาทที่มากเกินไปทั้งฉบับเท่ากับ .913 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .618-746

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากแนวคิดของ Schaufeli et al. (2009) ประกอบด้วยการทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด จำนวน 11 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการทำงานทั้งฉบับเท่ากับ .933 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .529-.810

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความเครียดในงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากแนวคิดของ Cooper and Cartwright (1997) ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด จำนวน 27 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามความเครียดในงานทั้งฉบับเท่ากับ .969 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .507-.940

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามการฟื้นคืนได้ ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเข้มแข็งทางใจ หรือ พลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient: RQ) ตามแนวคิด Department of Mental Health, Ministry of Public Health (2020) มาใช้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความทนทานทางอารมณ์ ด้านกำลังใจ ด้านการจัดการกับปัญหา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) จำนวน

17 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 15 ข้อ และ ข้อคำถามทางลบ จำนวน 2 ข้อ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามที่ Department of Mental Health, Ministry of Public Health (2020) กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นก่อนนำมาเก็บข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการฟื้นคืนได้ทั้งฉบับเท่ากับ .913 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .374-.716

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ: ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล บทบาทที่มากขึ้นไป การทำงาน และความเครียดในงาน มีลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล แนวคิด จาก ตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่มากขึ้นไป การทำงาน และความเครียดในงาน เพื่อนำมาใช้ในการสร้างข้อคำถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และผลนำการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มาวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) เป็นรายข้อ จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมเพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะการศึกษา จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีการหาค่า Item-Total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง : มีดังนี้

1) หลังจากโครงการวิจัยได้รับพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (เอกสารรับรอง เลขที่ COE66/108 วันที่ 9 ตุลาคม 2566) 2) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล: ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมด้วยวิธี Bootstrapping โดยใช้ PROCESS Model 4 ที่ติดตั้งในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

Table 1 Correlation coefficient between role overload, workaholic, job stress and resilience of employees in an automotive industry company.

Correlation Coefficient (r)	1	2	3	4
1. Role overload	1			
2. Workaholic	.602**	1		
3. Job stress	.577**	.744**	1	
4. Resilience	.455**	.541**	.422**	1

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ระหว่างบทบาทที่มากเกินไป การทำงาน และความเครียดในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า บทบาทที่มากเกินไป การทำงานและความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .602, .577,$

.744, .455, .541, .422) จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์คู่ใดสูงเกิน .80 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์อิทธิพลสี่ช่องทางตรงและทางอ้อมด้วยวิธี Bootstrapping เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไปได้

Table 2 The results of the analysis of the coefficients of direct effect and indirect effect of role overload and workaholic on resilience of employees in an automotive industry company with job stress as the mediator.

	Workaholic			Job Stress			Resilience		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
Role Overload	-	-	-	.647*	-	.647*	-.009	-.052*	-.061
Workaholic	-	-	-	.787*	-	.787*	.009	-.072*	-.063
Job Stress	.787*	-	.787*	-	-	-	-.081*, -.092*	-	-.081*, -.092*

DE = Direct Effects, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

* = .05

$R^2 = 33.27$ of role overload on resilience with job stress as the mediator

$R^2 = 55.40$ of workaholic on resilience with job stress as the mediator

2. อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของบทบาทที่มากเกินไปต่อการฟื้นคืนได้ โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าบทบาทที่มากเกินไปสามารถทำนายการฟื้นคืนได้ โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านได้ร้อยละ 33.27 ($R^2 = 33.27$) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ -0.061 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของบทบาทที่มากเกินไปต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งเท่ากับ -0.009 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของบทบาทที่มากเกินไปต่อความเครียดในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งเท่ากับ $.647$ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของความเครียดในงานต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งเท่ากับ -0.081 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมของบทบาทที่มากเกินไปต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งโดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านเท่ากับ -0.052

3. อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการปฏิบัติงานต่อการฟื้นคืนได้ โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการปฏิบัติงานสามารถทำนายการฟื้นคืนได้โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านได้ร้อยละ 55.40 ($R^2 = 55.40$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ -0.063 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของการปฏิบัติงานต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งเท่ากับ $.009$ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของการปฏิบัติงานต่อความเครียดในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งเท่ากับ $.787$ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของความเครียดในงานต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งเท่ากับ -0.092 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมของการปฏิบัติงานต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านเท่ากับ -0.072

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของบทบาทที่มากเกินไปและการปฏิบัติงานต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิจัยอิทธิพลทางตรง พบว่า

บทบาทที่มากเกินไปมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($.647$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากปัจจุบันพนักงานมีบทบาทและภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป บางตำแหน่งงานต้องรับผิดชอบงานมากเกินไป หน้าที่หรือตำแหน่งงานเนื่องจากขาดพนักงานในตำแหน่งนั้น ในขณะที่ปริมาณงานมากแต่เวลาทำงานแต่ละวันมีจำกัด ทำให้เกิดความเครียดทั้งกังวลในเรื่องของการทำงานให้เสร็จทันเวลา ทั้งกังวลในเรื่องของคุณภาพของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Conley and Woosley (2000), Duxbury et al. (2003) และ Firth et al. (2004) ที่อธิบายว่าบทบาทที่มากเกินไป เป็นการงานที่เกินบทบาท ปริมาณงานที่มากเกินไปทำให้ต้องทุ่มเทเวลาและทรัพยากรในการทำงานให้กับงานมากกว่าปกติ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในงานจากบทบาทที่มากเกินไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Kristie (2017), Vanishree (2014) และ Nawal (2017) พบว่าบทบาทที่มากเกินไปมีอิทธิพลต่อความเครียดในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .493, p < .01$)

การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

(.787) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากการทำงานที่พนักงานมีส่วนร่วมหรือทำงานมากเกินไปจนไม่สามารควบคุมพฤติกรรมในการทำงานให้พอดีได้ ใช้เวลาส่วนใหญ่กับกิจกรรมการทำงานจนละเลยกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิต มักจะคิดเรื่องงานแม้ไม่ได้อยู่ในงาน ทำให้มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสุขส่วนตัว และสุขภาพร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter (1996) และ Robinson (2000) คือ คนบางคนจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานได้ มีส่วนร่วมกับงานมากเกินไปจนละเลยกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิต และด้วยลักษณะของคนบางคนตามแนวคิดของ Robinson (2007) ที่กล่าวว่าบางคนมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมต่ำ รับมือกับความผิดพลาดได้ไม่ดี ทำให้เกิดความกลัว ความวิตกกังวล และรู้สึกกดดันควบคู่ไปกับภาระงานที่ทำหรือมาตรฐานการทำงานตามที่บริษัทคาดหวัง ทำให้พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์มีแนวโน้มที่จะประสบกับความเครียดในงาน (Porter, 1996) สอดคล้องกับการศึกษาของ Hossein et al. (2016) พบว่า การทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.715$) เช่นเดียวกับ Andreassen et al. (2018) และ Meier et al. (2020) ที่พบว่า การทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในงานที่ระดับ .05 ($r = .184$ และ $r = .156$)

ความเครียดในงานมีอิทธิพลต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (-.081 และ -.092) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องเผชิญกับความกดดันและความวิตกกังวล ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในงาน การที่บริษัทมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการผลิตพนักงานจึงต้องพัฒนาความรู้และทักษะ รวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และอุปกรณ์ที่มีการปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกกังวลหรือตึงเครียดกับการเรียนรู้และทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เมื่อพนักงานต้องใช้ความคิดภายใต้สถานการณ์ที่กดดันหรือต้องตัดสินใจในขณะบุคคลมีความเครียด อาจทำให้ความคิด การตัดสินใจที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้พฤติกรรมหรือการแสดงออกของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Muchinsky (2003) และ Robbins and Judge (2009) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์ สร้างความกดดันและวิตกกังวล ทำให้มีกระทบต่อร่างกายและจิตใจในด้านลบ หากปล่อยทิ้งไว้จะเกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือความสามารถในการทำงานลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของ Ren et al. (2017), Elqerenawi et al. (2017) และ Taghva et al. (2020) พบว่าความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการฟื้นคืนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า เมื่อพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์มีความเครียดในงานสูง จะทำให้ความอดทน การจัดการกับปัญหาหรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากได้ลดลง ซึ่งเป็นการทำให้ฟื้นคืนได้ลดลง

ผลการวิจัยอิทธิพลทางอ้อม พบว่า

บทบาทที่มากเกินไปมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (-.052) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการที่พนักงานมีบทบาทที่มากเกินไปทั้งในเชิงปริมาณ เป็นการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือต้องเสร็จภายในระยะเวลาจำกัด และบทบาทที่มากเกินไปเชิงคุณภาพ ที่พนักงานต้องพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีของเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่บริษัทนำมาใช้ในสายการผลิต ทำให้พนักงานรู้สึกกังวล เกิด

ความตึงเครียด กดดัน กังวล ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในงาน เมื่อเกิดความเครียดในงานจะทำให้ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานหรือความอดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยของการฟื้นคืนได้ของพนักงาน นั่นคือพนักงานมีการฟื้นคืนได้ลดลง ดังนั้นบทบาทที่มากเกินไปจึงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงาน โดยผ่านความเครียดในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Duxbury et al. (2003) และ Galinsky (2005) ที่กล่าวถึงผลกระทบของบทบาทที่มากเกินไปมีผลต่อการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์กร ระดับของความเครียด สุขภาพกายและจิตใจ ความพึงพอใจกับชีวิต สังคม และประสิทธิภาพในการดูแลตัวเองที่ลดลง และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Ryu and Yoo (2015) และ Doyle et al. (2021) ที่พบว่าบทบาทที่มากเกินไปมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการฟื้นคืนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาของ Dhriti et al. (2016) พบว่าบทบาทที่มากเกินไปมีอิทธิพลต่อการฟื้นคืนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.077$, $t = -0.754$, $p = 0.01$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบทบาทที่มากเกินไปส่งผลต่อการฟื้นคืนได้ของบุคคล ทำให้การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์และประสิทธิภาพในการรับมือกับปัญหาลดลง เช่นเดียวกับการศึกษาของ Chen et al. (2016) พบว่าบทบาทที่มากเกินไปมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการฟื้นคืนได้ ($r = -.32$, $p = .01$) และความเครียดทางจิตใจมีอิทธิพลต่อการฟื้นคืนได้ส่วนบุคคลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ($r = -.03$, $p = .05$) นอกจากนี้ผลของการศึกษายังพบว่า 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีอาการเครียดอย่างน้อย 4 ใน 6 ของอาการความเครียดที่เกี่ยวกับงาน แสดงให้เห็นว่าความเครียดในงานเป็นสิ่งที่สามารถพบได้ทั่วไปในคนทำงานและมีอิทธิพลต่อการฟื้นคืนได้

การบ้านงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (-.072) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์มีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น เพื่อให้งานและองค์การบรรลุเป้าหมาย ทำให้พนักงานอุทิศเวลาส่วนใหญ่ให้กับการทำงานและหมกมุ่นอยู่กับงานจนมีผลต่อการใช้ชีวิตด้านอื่น (Spence & Robbins, 1992) มีผลให้พนักงานเกิดความเครียดจากการทำงานหรือความเครียดในงาน ทั้งนี้การบ้านงานมีความสัมพันธ์กับผลงาน เนื่องจากธรรมชาติของคนบ้านงานมักจะคิดหมกมุ่นในเรื่องงานตลอดเวลา รวมถึงนอกเวลางานด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ด้านอื่น ๆ ในชีวิต ทำให้บุคคลบ้านงานมีโอกาสในฟื้นคืนได้ต่ำกว่าบุคคลที่ทำงานอย่างเหมาะสม เพราะลักษณะคนบ้านงานจะมีความสามารถในการรับมือกับความผิดพลาดได้ต่ำ ไม่กล้าเสี่ยง หรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ (Robinson, 2007) สอดคล้องกับ Kasemy et al. (2020) ที่พบว่า การบ้านงานด้านการทำงานมากเกินไป (Working Excessive) มีอิทธิพลต่อการฟื้นคืนได้ ($p < 0.05$) ของบุคลากรทางการแพทย์ เช่นเดียวกับ Ren et al. (2017), Elqerenawi et al. (2017) และ Taghva et al. (2020) พบว่าการบ้านงานมีอิทธิพลต่อการฟื้นคืนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ความเครียดในงาน: จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการฟื้นคืนได้ บริษัทควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนและการออกแบบสวัสดิการแก่พนักงาน เพราะการที่พนักงานได้รับเงินค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลกับตำแหน่งงานจะช่วย

ให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงทางการเงินจนทำให้มีผลต่อความสุขของพนักงาน การที่พนักงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจไปกับการทำงานจนทำให้เกิดเป็นความเครียดในงาน บริษัทควรสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพอื่นเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน นอกเหนือประกันสังคม อาทิเช่น ประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน สวัสดิการในการดูแลสุขภาพจิตหรือบริษัทอาจหานักจิตวิทยาหรือนักบำบัดเพื่อให้ความช่วยเหลือกับพนักงานที่มีปัญหาหรือระดับความเครียดสูง และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน เช่น การสะสมวันลา ทุนการศึกษาในการพัฒนาทักษะพนักงาน

บทบาทที่มากเกินไป: จากผลการวิจัยที่พบว่าบทบาทที่มากเกินไปมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ ดังนั้นในการทำงานควรวางแผนการทำงานว่ามีขั้นตอนไหนที่ไม่จำเป็นควรตัดออก เพื่อลดภาระงานที่ทับซ้อนและมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ทบทวนลำดับการทำงานว่างงานขึ้นไหนควรทำก่อน-หลัง เพื่อการมอบหมายออกเป็นระยะ ๆ ทำให้มีระยะเวลาในการทำงานที่เพียงพอกับปริมาณงาน และในการมอบหมายงานแต่ละครั้งควรพิจารณางานให้ตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน รวมถึงบริษัทอาจมีการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีเข้ามา เพื่ออำนวยความสะดวกและลดความยุ่งยากของงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้คล่องตัวมากขึ้น

การจ้างงาน: จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในงาน และการจ้างงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการฟื้นคืนได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ ดังนั้นบริษัทควรสร้างค่านิยมการให้รางวัลหรือชื่นชมพนักงานที่ทำงานแบบเหมาะสมคือ งานมีคุณภาพกับการใช้เวลาที่ไม่มากเกินไปมากกว่าให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานหนัก

เกินความจำเป็น และบริษัทอาจมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ประเมินตนเองและตระหนักรู้ถึงผลของการจ้างงาน เพื่อช่วยลดความตึงเครียดและช่วยทำให้พนักงานไม่ทำงานจนส่งผลเสียมากกว่าผลดีจากพฤติกรรมการจ้างงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้สนใจในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษากับกลุ่มประชากรในองค์กรประเภทอื่น เช่น พนักงานราชการ บุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากบริบทของแต่ละแห่งมีนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันออกไป

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบทบาทที่มากเกินไปกับการฟื้นคืนได้ และการจ้างงานกับการฟื้นคืนได้ ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมไปยังการฟื้นคืนได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อการฟื้นคืนได้ เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นต้น

3. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเข้มแข็งทางใจ หรือพลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient: RQ) ตามแนวคิด Department of Mental Health, Ministry of Public Health (2020) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความทนทานทางอารมณ์ ด้านกำลังใจ และด้านการจัดการกับปัญหาที่ใช้แบบสอบถามในการศึกษาครั้งต่อไปผู้สนใจอาจสร้างแบบสอบถามขึ้นมาเองตามแนวคิดหรือทฤษฎีที่เหมาะสมกับบริบทที่จะทำการศึกษากับบริษัทหรือหน่วยงานนั้น ๆ

References

- American Psychological Association. (2020). *Building your resilience*. <https://www.apa.org/topics/resilience>
- Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Torsheim, T. (2018). Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1), 73. <https://doi.org/10.3390/ijerph15010073>
- Atthasit Jamfah. (2019). *The automotive industry*. https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/IN_car_10_62_detail-1.pdf (in Thai)
- Bacharach, S., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39–53. <https://doi.org/10.1002/job.4030120104>
- Chen, Y., McCabe, B., & Hyatt, D. (2017). Impact of individual resilience and safety climate on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of Safety Research*, 61, 167–176. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.02.014>
- Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher needs, and work outcomes. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 179–201. <https://doi.org/10.1108/09578230010320163>
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). *Managing workplace stress*. SAGE Publications, Inc.
- Department of Mental Health, Ministry of Public Health. (2020). *RQ: Resilience quotient*. Deenadoo. (in Thai)
- Dhriti, G., Neethu, S., & Santhosh, K. R. (2016). Occupational stress in relationship with resilience and its difference with respect to yoga practice among professionals. *International Journal of Advanced Research in Social Sciences*, 1(1), 26–32. https://www.researchgate.net/publication/303523985_Occupational_Stress_in_Relationship_with_Resilience_and_its_Difference_with_respect_to_Yoga_Practice_among_Professionals
- Douglas, E., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International*, 11(5), 394–417. <https://doi.org/10.1108/13620430610683043>
- Doyle, J. N., Campbell, M. A., & Gryshchuk, L. (2021). Occupational stress and anger: Mediating effects of resiliency in first responders. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(3), 463–472. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09429-y>
- Duxbury, L., Higgins, C., & Coghill, D. (2003). *Voices of Canadians: Seeking work-life balance*. Human Resources Development Canada.
- Elqerenawi, A. Y., Thabet, A. A., & Vostanis, P. (2017). Job stressors, coping and resilience among nurses in gaza strip. *Clinical and Experimental Psychology*, 3(3), 1–8. <https://doi.org/10.4172/2471-2701.1000159>

- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology, 19*(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- Galinsky, E. (2005). *Overwork in America: When the way we work becomes too much*. Families and Work Institute. <https://philanthropynewsdigest.org/features/research-briefs/overwork-in-america-when-the-way-we-work-becomes-too-much>
- Hossein, J., Bahareh, A. N., Fatemeh, S. M. A., Rezvan, H., & Maryam, H. (2016). Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health, 8*(1), 1–8. <https://doi.org/10.4236/health.2016.81001>
- Kasemy, Z. A., Abd-Ellatif, E. E., Bahgat, N. M., Shattla, S. I., Aboalizm, S. E., Allam, A. R., & El Dalatony, M. M. (2020). Prevalence of workaholism among egyptian healthcare workers with assessment of its relation to quality of life, mental health and burnout. *Frontiers in Public Health, 8*, 581373. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.581373>
- Kristie, B. (2017). *Role overload and job stress: The role of perceived organizational support* [Bachelor thesis, Tilburg University]. <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=143255>
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2020). Work hard, play hard...or maybe not: A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research, 52*(2), 1–18. <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work* (7th ed.). Thomson Wadsworth.
- Nawal, A. (2017). Role overload and job stress among the female university teachers saudi context. *European Online Journal of Natural and Social Sciences, 6*(2), 288–295. <https://european-science.com/eojnss/article/view/51117/pdf>
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 70–84. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Race, M., & Furnham, A. (2014). *Mental illness at work*. Macmillan Publishers Limited.
- Ren, Y., Zhou, Y., Wang, S., Luo, T., Huang, M., & Zeng, Y. (2018). Exploratory study on resilience and its influencing factors among hospital nurses in Guangzhou, China. *International Journal of Nursing Sciences, 5*(1), 57–62. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.11.001>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Prentice Hall.
- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addiction and Offender Counseling, 21*(1), 34–48. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1874.2000.tb00150.x>

- Robinson, B. E. (2007). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York University Press.
- Ruchaneeya Leepila. (2022). *Measure the resilience level of employees in the organization*. <https://blog.happily.ai/th/measuring-employee-resilience-th/> (in Thai)
- Ryu, S., & Yoo, T. (2015). The mediating effect of psychological contract breach and moderating effect of resilience. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 28(4), 723–747. <https://doi.org/10.24230/kjiop.2015.28.4.723>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_13
- Taghva, A., Asl, S. T. S., Rahnejat, A. M., & Elikae, M. M. (2020). Resilience, emotions, and character strengths as predictors of job stress in military personnel. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 14(2), e86477. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.86477>
- Thunyalak Weerasombat. (2017). Problems and solutions for labor management in Thai automobile suppliers. *HR Intelligence*, 12(1), 14–36.
- Vanishree, P. (2014). Impact of role ambiguity, role conflict, and role overload on job stress in small and medium scale industries. *Research Journal of Management Sciences*, 3(1), 10–13. <https://www.isca.in/IJMS/Archive/v3/i1/3.ISCA-RJMS-2013-106.pdf>
- Wanna Yongpisanphob. (2020). *Business/Industry trends 2020-2022: Automotive parts industry*. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Hi-tech-Industries/Auto-Parts/IO/Industry-Outlook-Auto-Parts> (in Thai)