

อิทธิพลของพลังแห่งความพยายามที่มีผลต่อการทำงาน การเงิน และครอบครัว ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

The Impact of Grit on Work, Money, and Family during the Covid-19 Crisis

จรัมพร โฮล์มยง^{1*}, ศกุนตลา แสงสุวรรณ² และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต³

Charamporn Holmyong^{1*}, Sakuntala Saengsuwan² and Sirinan Kittisuksathit³

¹สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

²⁻³ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยมหิดล

¹Institute for Population and Social Research, Mahidol University

²⁻³Thailand Center for Happy Worker Studies, Mahidol University

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: charamporn.hol@mahidol.ac.th

Received: October 22, 2024; Revised: December 25, 2024; Accepted: December 26, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของพลังแห่งความพยายาม (Grit) ที่มีผลต่อการได้รับผลกระทบด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในกลุ่มคนทำงานในประเทศไทย ซึ่งช่วยสะท้อนบทบาทของพลังแห่งความพยายามที่อาจมีส่วนช่วยในการสร้างความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นตัวกลับสู่ภาวะปกติในการดำเนินชีวิต และการทำงาน ในช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลันจากสภาวะแวดล้อมรอบตัว การศึกษานี้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กร ระดับประเทศ พ.ศ. 2565 ซึ่งสำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 25,867 คน และได้ดำเนินการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างตัวแปรพลังแห่งความพยายามจากกลุ่มตัวชี้วัดที่สะท้อนความมีใจรักในงาน และความพยายามทุ่มเทในการทำงาน และวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบทวิเพื่อทดสอบปัจจัยที่มีบทบาทต่อการได้รับผลกระทบด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการศึกษา พบว่า คนทำงานได้รับผลกระทบด้านการเงินจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสัดส่วนที่สูงกว่าด้านการทำงาน และครอบครัว และ พลังแห่งความพยายามสามารถช่วยลดโอกาสในการได้รับผลกระทบเชิงลบในการทำงาน ผลกระทบด้านการเงิน และ ผลกระทบต่อครอบครัว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านประชากรและลักษณะงานก็มีอิทธิพลต่อโอกาสในการได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน กลุ่มคนทำงานรุ่นอายุน้อย อย่างเจนเนอเรชันซี (OR=1.39) และ เจนเนอเรชันวาย (OR=1.84) มีแนวโน้มได้รับผลกระทบทางการเงินมากกว่ารุ่นพีเบบี้บูมเมอร์ และคนที่มิรายได้มีน้อยมีโอกาสได้รับผลกระทบมากกว่าคนทำงานที่มีรายได้สูง ทั้งในด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัว

คำสำคัญ: พลังแห่งความพยายาม; ใจรักในงาน; ความพยายาม; ความทุ่มเท; ผลกระทบด้านการทำงาน

ABSTRACT

The objective of this paper was to study the influence of Grit on work-life impact, financial impact, and impact on family during the Covid-19 pandemic among Thai workers. This study highlights the benefits of applying Grit in human resource management to help workers gain the resilience mindset to cope with shocks and urgent changes in the the culture and surroundings. The study utilized a survey of quality of life, happiness, and organizational engagement of 25,867 employees and employ confirmatory factor analysis to construct Grit from relevant indicators. Binary logistic regression was also analyzed to test the influence of factor related to work-life, financial and family impacts. The finding showed that the proportion of sample who experience the financial impact was higher than that of work-life and family. Grit would significantly lower the impact on work-life, financial, and family. Moreover, demographic factors and job characteristics also play the crucial role on the negative impacts of Covid-19. Younger generations like generation Z (OR=1.39) and generation Y (OR=1.84) were more likely to have the financial impact than that of the older generation, Baby Boomer. Low-income workers were more likely to experience the negative impact on work-life, financial, and family during the Covid-19 pandemic.

Keywords: Grit; Passion; Perseverance; Dedication; Impact of work-life

บทนำ

วิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของผู้คน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานขององค์กรและภาคธุรกิจต่างๆ (Van Der Feltz-Cornelis, et. al., 2020) คนทำงานจำนวนมากต้องต่อสู้กับความท้าทายในหลากหลายรูปแบบ เช่น การถูกให้ออกจากงาน การลดค่าจ้าง การลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือมีสมาชิกในครอบครัวว่างงาน เป็นต้น (Acs, & Karpman, 2020; Almeida, et.al., 2021;

ณัฐชยา ไชยมงคล และ เอื้อมพร ศิริรัตน์, 2566) และยังมีพนักงานจำนวนมากจำเป็นต้องทำงานจากที่บ้าน ในขณะที่ต้องรับผิดชอบดูแลงานบ้าน เช่น การดูแลลูกที่ต้องหยุดเรียน การดูแลสมาชิกในบ้านที่ไม่ได้ไปทำงานที่สำนักงาน (Becot, et. al., 2022; Koerber, et. al., 2023).) ซึ่งส่งผลให้เส้นแบ่งเวลาและความรับผิดชอบสำหรับตนเอง ครอบครัว และการทำงาน เหลือมลั้กัน ในหลายๆครั้งการทำงานที่บ้านส่งผลให้ช่วงเวลาร่วมกับสมาชิกในองค์กรล่องเลยไปถึงเวลาพักผ่อน ในขณะที่เดียวกันก็มีคนทำงานจำนวนมากที่ต้องดูแลให้ลูกเรียนออนไลน์ในช่วงเวลาปฏิบัติงาน

ตอนกลางวัน ความเหลื่อมล้ำทางด้านเวลาและความรับผิดชอบเหล่านี้ ร่วมกับความกังวลของการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สถานภาพการเงิน และความก้าวหน้าในการทำงานได้ (Shimazu, et.al., 2020; Wut, Lee, & Xu, 2022).

ความสามารถในการเอาชนะเหตุการณ์เชิงลบของพนักงานขึ้นอยู่กับศักยภาพในการปรับตัวและความยืดหยุ่นในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย (Senbeto, & Hon, 2020) ความอดทน ความพากเพียร และใจรักที่มีให้กับงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ยากลำบาก (Southwick, et.al., 2019). แนวคิดพลังแห่งความพยายาม (Grit) ซึ่งให้ความสำคัญกับความมีใจรักและความพากเพียรในการทำงาน จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะเป็นตัวแปรที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดศักยภาพการทำงาน และมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของบุคลากรและองค์กร (Clark & Plano Clark, 2019) การศึกษานี้จึงมุ่งที่จะศึกษาบทบาทของ พลังแห่งความพยายาม ในการสร้างความยืดหยุ่นในการจัดการกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก และช่วยลดทอนผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นในกลุ่มพนักงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้งในการทำงาน การเงิน และ ครอบครัว โดยมีคำถามวิจัยคือ “พลังแห่งความพยายาม มีอิทธิพลในการลดทอนโอกาสในการได้รับผลกระทบเชิงลบ

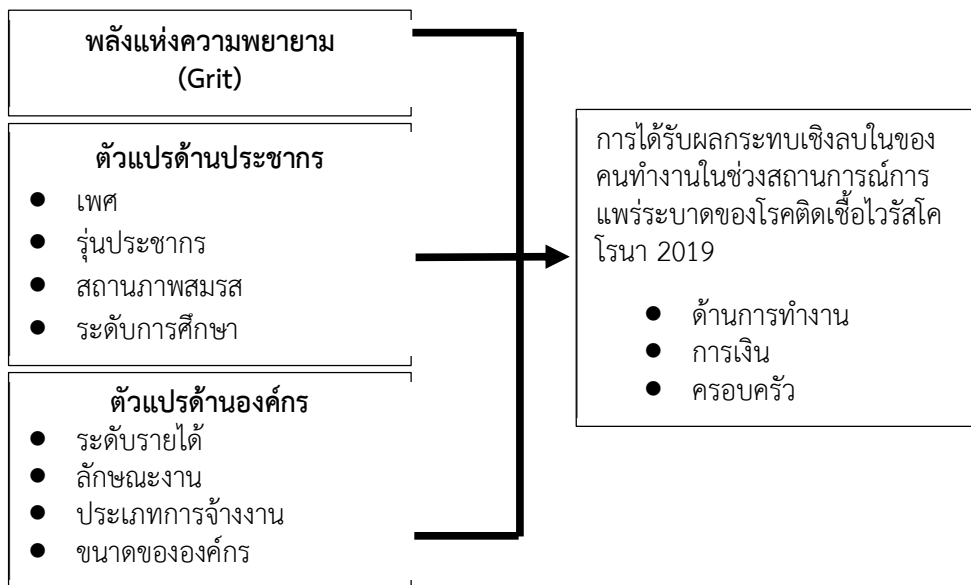
ในด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวของพนักงานในประเทศไทยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือไม่”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของพลังแห่งความพยายาม (Grit) ที่มีผลต่อการลดทอนโอกาสในการได้รับผลกระทบเชิงลบในด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวของพนักงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้กำหนดตัวแปรตามกรอบแนวคิดของแองเจลา ลี ดักเวิร์ธ (Angela Lee Duckworth) ที่ชื่อว่า ความหลงใหลในเป้าหมายและความพากเพียรเป็นตัวทำนายความสำเร็จและประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้นำตัวแปรพลังแห่งความพยายามมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำนายการได้รับผลกระทบเชิงลบในด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวของพนักงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของพลังแห่งความพยายามในการลดทอนโอกาสการได้รับผลกระทบเชิงลบทั้ง 3 ด้านของพนักงานในช่วงเวลาที่ยากลำบาก อย่างในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

Grit พลังแห่งความพยายาม

พลังแห่งความพยายาม เป็นโครงสร้างทางจิตวิทยาที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในด้านการขับเคลื่อนการศึกษาและการขับเคลื่อนศักยภาพในองค์กร (Southwick, et.al., 2019) โดย พลังแห่งความพยายาม ได้ถูกนำเสนอโดย แองเจลา ลี ดักเวิร์ธ (Angela Lee Duckworth) นักจิตวิทยาที่เชื่อว่า ความหลงใหลในเป้าหมายและความพากเพียรเป็นตัวทำนายความสำเร็จและประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเฉพาะของความสำเร็จระดับสูง (Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009; Eskreis-Winkler, et.al., 2014) ดังนั้น พลังแห่งความพยายาม จึงถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในการขับเคลื่อนความสำเร็จในภาคการศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการศึกษา และผลการเรียน (Allen, Kannangara, & Carson, 2021)

และขับเคลื่อนความสำเร็จในภาคการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการประสบความสำเร็จขององค์กร (Credé, 2018)

คุณค่าของ พลังแห่งความพยายาม มีความหลากหลายไปตามสถานการณ์ โดยในบางสถานการณ์มีความต้องการทักษะเฉพาะเจาะจง ซึ่งพลังแห่งความพยายาม อาจเป็นแค่ปัจจัยบางเบาที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ในเวลาปกติ แต่ พลังแห่งความพยายาม อาจมีค่าอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความยากลำบาก ความคลุมเครือ และความซับซ้อนสูงในสภาวะยากลำบาก ผลที่ได้รับจากการทำงานในช่วงแรกอาจไม่เป็นไปตามที่ คาดหวัง บุคคลนั้นจะต้องเอาชนะประสบการณ์ความล้มเหลวในเบื้องต้นและอดทนเป็นระยะเวลานานก่อนที่จะสามารถบรรลุถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงได้ (Heckman & Rubinstein, 2001; Lindqvist & Vestman, 2011)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาอิทธิพลของ พลังแห่งความพยายาม ซึ่งสะท้อนใจรักในงานและความพยายาม ที่ส่งผลต่อการทำงาน การเงิน และครอบครัว ในช่วงสถานการณ์โควิดในกลุ่มคนทำงานในประเทศไทย โดยมีคำถามวิจัยว่า “พลังแห่งความพยายาม สามารถช่วยลดผลกระทบจากวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชีวิตการทำงาน การเงิน และครอบครัว ในกลุ่มคนทำงานได้หรือไม่” โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทั้งนี้การศึกษาได้ใช้ข้อมูล จากการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรระดับประเทศ พ.ศ. 2565 ซึ่งสำรวจในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565–มีนาคม พ.ศ. 2566 เป็นช่วงปลายของวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย ที่ประชากรได้ดำเนินชีวิตผ่านทุกระยะของวิกฤต ตั้งแต่ระยะเริ่มแรกจนถึงระยะของการเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้าสู่วิถีปกติใหม่ในการอยู่ร่วมกับการระบาด

การสำรวจใช้แบบสอบถาม HAPPINOMETER ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตอบเอง ดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีประชากรคือคนทำงานในองค์กรอายุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 25,867 คน ใน 16 ภาคอุตสาหกรรม 295 องค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในประเทศไทย อย่างไรก็ตามข้อมูลคนทำงานในประเทศไทยสำรวจเฉพาะคนทำงานในองค์กร แต่จะไม่ครอบคลุมกลุ่มคนทำงานนอกระบบ ผู้ทำงานอิสระที่ไม่สังกัดภายใต้องค์กร และผู้ทำธุรกิจส่วนตัว

การศึกษาอิทธิพลของ พลังแห่งความพยายาม ต่อการได้รับผลกระทบด้านการทำงาน

การเงิน และครอบครัว จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบทวิ (Binary Logistic Regression Analysis) มาเป็นเครื่องมือช่วยคำนวณอิทธิพลของ พลังแห่งความพยายาม ปัจจัยด้านประชากร และลักษณะการทำงาน โดยจำแนกแบบจำลองออกเป็น 3 แบบจำลอง คือแบบจำลองอิทธิพลของ พลังแห่งความพยายาม ที่มีต่อผลกระทบด้านทำงาน แบบจำลองผลกระทบด้านการเงิน และ แบบจำลองผลกระทบด้านครอบครัว

งานวิจัยนี้ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (IPSR-IRB)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ตัวแปรตาม: ผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ การทำงาน การเงิน และครอบครัว โดยผลกระทบด้านการทำงาน สะท้อนจากตัวชี้วัดที่มาจากข้อคำถาม “สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีผลกระทบต่อภาพรวมด้านการทำงานอย่างไร” ข้อคำถามนี้ มีมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5-point Likert Scale) คือ มีผลกระทบมากที่สุด มีผลกระทบมาก มีผลกระทบปานกลาง มีผลกระทบน้อย และ มีผลกระทบน้อยที่สุด ซึ่งในการวิเคราะห์ได้ควมรวบมาตรวัด และกำหนดรหัสตัวเลือก เหลือเพียง 2 ระดับ คือ 1 = มีผลกระทบมากถึงมากที่สุด และ 0 = มีผลกระทบปานกลางถึงน้อยที่สุด เช่นเดียวกับผลกระทบด้านการเงิน และครอบครัว สะท้อนตัวชี้วัดที่มาจากข้อคำถาม “สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีผลกระทบต่อภาพรวมด้านการเงินอย่างไร” และ

“สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีผลกระทบต่อภาพรวมด้านครอบครัวอย่างไร” ซึ่งมีมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ และได้กำหนดรหัสตัวเลือกให้เหลือ 2 ระดับเช่นเดียวกับตัวแปรการทำงาน คือ คือ 1 = มีผลกระทบมากถึงมากที่สุด และ 0 = มีผลกระทบปานกลางถึงน้อยที่สุด

2. ตัวแปรต้น: พลังแห่งความพยายาม ตัวแปรด้านประชากร และ ลักษณะการทำงาน พลังแห่งความพยายาม เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนใจรักและความพยายามในการทำงานเป็นตัวแปรประเภทมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งปรับค่าคะแนนจากการวิเคราะห์ปัจจัยให้มีค่าคะแนนอยู่ในช่วง 0-100 คะแนน โดยคะแนน พลังแห่งความ

พยายาม สร้างมาจากชุดข้อคำถาม 4 ข้อที่แสดงถึงความรัก พึงพอใจ และความพยายามในงานที่ทำ มาดำเนินการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) โดยการทดสอบได้ค่า KMO เท่ากับ 0.75 แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ และ ค่าการทดสอบ Bartlett’s test of sphericity มีค่า P-value < 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน กลุ่มปัจจัยภายใต้กลุ่มตัวอย่างนี้ สามารถควรรวมปัจจัยได้ 1 ปัจจัย (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สำหรับกลุ่มข้อคำถามที่แสดงถึงใจรักและความพยายามในงานที่ทำ (Grit) (N=22,407)

ลำดับ	ข้อคำถาม	factor loading
1	ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่านหรือไม่	0.70
2	โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	0.72
3	โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุข หรือไม่	0.84
4	ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่	0.83

หมายเหตุ มีมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ คือ ไม่/น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตัวแปรด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ รุ่นประชากร สถานภาพสมรส และการศึกษา โดยตัวแปรเพศ จำแนกเป็น เพศหญิง เพศชาย และเพศLGBTQ+ ตัวแปรรุ่นประชากร จำแนกเป็น เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) หมายถึง คนที่เกิดในช่วงปี 2489-2507 มีอายุระหว่าง 58-76 ปี เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (gen X) หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ปี 2508-2522 มีอายุระหว่าง 43-57 ปี เจนเนอเรชั่นวาย

(gen Y) หมายถึง คนที่เกิดในช่วงปี 2523-2538 มีอายุระหว่าง 27-42 ปี เจนเนอเรชั่นซี (gen Z) หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ปี 2539-2553 มีอายุระหว่าง 12-26 ปี สำหรับในกลุ่มตัวอย่างนี้จะมีกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี เฉพาะคนที่อายุ 15 ปีขึ้นไปเท่านั้น

สถานภาพสมรส จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด แต่งงาน และผู้ที่เป้นหม้าย หย่า แยกทางกัน หรือ เลิกกัน

การศึกษา จำแนกเป็น ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. อนุปริญญาหรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปรด้านลักษณะการทำงาน ประกอบด้วย รายได้ ลักษณะงาน ประเภทการจ้างงาน และขนาดขององค์กร โดยรายได้ หมายถึง ระดับรายได้ต่อเดือน ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนอื่นที่ได้จากการทำงานด้วย จำแนกเป็น ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไป

ลักษณะงาน จำแนกเป็น งานสำนักงาน งานด้านการผลิต งานด้านการบริการ งานด้านบริหาร และงานด้านอื่นๆ

ประเภทการจ้างงาน จำแนกเป็น ประจำตามสัญญาจ้าง รายวัน และอื่นๆ (เช่น บางช่วงเวลาตามผลงาน จ้างเหมา)

ขนาดขององค์กร หมายถึงขนาดขององค์กรที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ โดยจำแนกตามจำนวน

บุคลากรในองค์กร จำแนกเป็น องค์กรขนาดเล็ก (1-50 คน) ขนาดกลาง (51-200 คน) ขนาดใหญ่ (201-1,000 คน) และขนาดใหญ่มาก (มากกว่า 1,000 คน)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.54) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 35.07) และมีกลุ่มตัวอย่างเพศLGBTQ+เพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 2.38) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โดยมีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ร้อยละ 55.23) ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างแต่งงานแล้ว (ร้อยละ 54.0) และอีกร้อยละ 40.95 มีสถานภาพโสด เมื่อพิจารณาการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด

ตาราง 2 ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (N=25,867)

ลักษณะทางประชากร		ร้อยละ
เพศ	เพศชาย	35.07
	เพศหญิง	62.54
	LGBTQ+	2.38
เจนเอเรชั่น	เบบี้บูมเมอร์	2.55
	เจนเอเรชั่นเอ็กซ์	23.65
	เจนเอเรชั่นวาย	55.23
	เจนเอเรชั่นซี	18.57
สถานภาพสมรส	โสด	40.95
	แต่งงาน	54.00
	หม้าย หย่า แยกทาง	5.05

	ลักษณะทางประชากร	ร้อยละ
การศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	5.63
	มัธยมศึกษาตอนต้น	13.00
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	25.80
	อนุปริญญาหรือปวส.	14.33
	ปริญญาตรี	35.49
	สูงกว่าปริญญาตรี	5.74

ตารางที่ 3 แสดงลักษณะการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ ในระดับที่ไม่ห่างไกลจากระดับค่าแรงขั้นต่ำ โดยประมาณสองในสามของกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ไม่เกินเดือนละ 20,000 บาท (ร้อยละ 65.03) เมื่อ พิจารณาลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ทำงานด้านการผลิต (ร้อยละ 47.11) รองลงมาคือ งานด้านการบริการ และงานสำนักงาน (ร้อยละ

28.09 และ 19.11 ตามลำดับ) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำขององค์กร (ร้อยละ 69.70) รองลงมาคือพนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 18.67 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ โดย ร้อยละ 33.4 ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีพนักงานประมาณ 200-1,000 คน และอีกร้อยละ 36.75 ทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่มากที่สุด คือมี พนักงานมากกว่า 1,000 คน ขึ้นไป

ตาราง 3 ลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N=25,867)

	ลักษณะการทำงาน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	11.37
	10,000-20,000 บาท	53.66
	20,001-30,000 บาท	17.38
	30,001-50,000 บาท	11.31
	50,001 บาทขึ้นไป	6.28
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	19.11
	งานด้านการผลิต	47.11
	งานด้านการบริการ	28.09
	งานด้านบริหาร	4.80
	งานด้านอื่นๆ	0.89
ประเภทการจ้างงาน	ประจำ	69.70
	ตามสัญญาจ้าง	9.42
	รายวัน	18.67
	จ้างเหมา และงานอื่นๆ	2.22

	ลักษณะการทำงาน	ร้อยละ
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (1-50 คน)	11.93
	ขนาดกลาง (51-200 คน)	17.92
	ขนาดใหญ่ (201-1,000 คน)	33.40
	ขนาดใหญ่มากที่สุด (1,001 คน ขึ้นไป)	36.75

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย พลังแห่งความพยายาม ของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 4) พบว่าอยู่ที่ระดับ 65.78 คะแนน กลุ่มตัวอย่าง

คนทำงานเพศชายมีค่าคะแนน พลังแห่งความพยายาม ที่สูงกว่าเพศหญิง และเพศLGBTQ+ (65.21 และ 63.10 คะแนน)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย พลังแห่งความพยายาม ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (N=25,628)

เพศ	ค่าคะแนน พลังแห่งความพยายาม	ANOVA Test (P)
เพศชาย	66.97	F = 39.20 (P<0.01)
เพศหญิง	65.21	
เพศLGBTQ+	63.10	
ภาพรวม	65.78	

หมายเหตุ คะแนน พลังแห่งความพยายาม มีค่าในช่วง 0-100 ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับใจรักและความพยายามในงาน

เมื่อพิจารณาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวในระดับมากที่สุด พบว่า สัดส่วนของผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านการเงินมีสูงที่สุด คือ ร้อยละ 39.99 ในขณะที่ประมาณหนึ่งในสี่ของกลุ่มตัวอย่าง ได้รับผลกระทบด้านครอบครัวและการทำงาน (ร้อยละ 25.02 และ 25.00) เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศทางเลือก ได้รับผลกระทบในทั้ง 3 ด้านสูงที่สุด โดยเกือบครึ่งของกลุ่มตัวอย่างคนทำงานเพศLGBTQ+ ได้รับผลกระทบทางด้านการเงินในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 47.04) และประมาณหนึ่งในสาม

ของกลุ่มคนทำงานเพศ LGBTQ+ ได้รับผลกระทบทางด้านครอบครัว และ การทำงานในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 35.63 และร้อยละ 31.84) กลุ่มตัวอย่างคนทำงานเพศหญิงจะมีสัดส่วนผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในทั้ง 3 ด้านสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างคนทำงานเพศชาย

ตารางที่ 5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวในระดับมากถึงมากที่สุดจำแนกตามเพศ (N=25,867)

		ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019		
		การทำงาน	การเงิน	ครอบครัว
		(N= 16,489)	(N= 16,350)	(N= 16,476)
เพศ	เพศชาย	24.48	36.08	23.64
	เพศหญิง	24.92	41.46	25.16
	เพศLGBTQ+	31.84	47.04	35.63
ภาพรวม		25.00	39.99	25.02
Test (P)		$\chi^2 = 13.53$ (P<0.01)	$\chi^2 = 51.94$ (P<0.01)	$\chi^2 = 35.67$ (P<0.01)

จากการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบทวิ ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 5 ที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ต่อโอกาสการได้รับผลกระทบต่อการทำงาน การเงิน และครอบครัว ในระดับมากถึงมากที่สุดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งได้จำแนกแบบจำลองออกเป็น 3 แบบจำลอง ได้แก่ (1) แบบจำลองการได้รับผลกระทบต่อการทำงาน (2) แบบจำลองการได้รับผลกระทบต่อการเงิน และ (3) แบบจำลองการได้รับผลกระทบต่อครอบครัว ผลการทดสอบชี้ว่า ตัวแปร พลังแห่งความพยายาม ตัวแปรด้านประชากร และตัวแปรด้านการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พลังแห่งความพยายาม สามารถช่วยลดโอกาสในการได้รับผลกระทบเชิงลบในการทำงาน สภาวะการเงิน และ ผลกระทบต่อครอบครัว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ค่า Odds Ratio ของพลังแห่งความพยายาม มีค่าเท่ากับ 0.63 0.73 และ 0.71 ในแบบจำลองการทำงาน การเงิน และ ครอบครัว เมื่อกลับทิศทางค่า Odds Ratio

(inverting OR) จะพบว่า คะแนน พลังแห่งความพยายาม เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะช่วยลดโอกาสในการได้รับผลกระทบในระดับมากถึงมากที่สุด ในด้านการทำงาน มากถึง 1.59 เท่า และ ช่วยลดโอกาสในการได้รับผลกระทบในด้านการเงิน 1.37 เท่า ในขณะที่ คะแนน พลังแห่งความพยายาม ที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ช่วยลดโอกาสการเกิดผลกระทบด้านครอบครัว 1.41 เท่า

ปัจจัยด้านประชากรมีอิทธิพลต่อโอกาสในการได้รับผลกระทบในระดับมากถึงมากที่สุดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยพบว่า คนทำงานเพศLGBTQ+ มีโอกาสได้รับผลกระทบด้านการทำงานมากกว่าเพศหญิง 1.44 เท่า ด้านการเงิน 1.23 เท่า และด้านครอบครัว 1.65 เท่า ในขณะที่ผู้ช่วยและผู้หญิงมีความเสี่ยงในการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารุ่นประชากร พบว่า คนต่างรุ่นมีโอกาสได้รับผลกระทบด้านการเงินในระดับมากถึง

มากที่สุดแตกต่างกัน โดยกลุ่มคนทำงานรุ่นอายุน้อยมีแนวโน้มได้รับผลกระทบทางการเงินมากกว่ารุ่นพี่ กล่าวคือ เมื่อเปรียบเทียบกับคนทำงานรุ่นเบบี้บูมเมอร์ คนทำงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีโอกาสดำเนินการทางการเงินมากกว่า 1.39 เท่า คนทำงานเจนเนอเรชั่นวายซีมีโอกาสดำเนินการทางการเงินมากกว่า 1.84 เท่า และคนทำงานเจนเนอเรชั่นซีมีโอกาสดำเนินการทางการเงินมากกว่ารุ่นเบบี้บูมเมอร์ 1.80 เท่า อย่างไรก็ตามพบว่ารุ่นประชากรไม่มีอิทธิพลในการได้รับผลกระทบในการทำงาน และครอบครัว

เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรส พบว่าคนโสดมีโอกาสดำเนินการทางการเงินในด้านครอบครัวมากกว่า

คนทำงานที่แต่งงานแล้ว 1.17 เท่า อย่างไรก็ตามสถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลในการได้รับผลกระทบในการทำงาน และการเงิน

เมื่อพิจารณาการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อแบบจำลองการทำงานทางการเงิน และครอบครัว โดยพบว่าคนทำงานในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีโอกาสดำเนินการทางการเงินมากกว่าคนทำงานที่จบสูงกว่าระดับปริญญาตรี 1.42 เท่า ด้านการเงิน 1.36 เท่า และด้านครอบครัว 1.51 เท่า คนทำงานในระดับมัธยมศึกษาไม่มีโอกาสดำเนินการทางการเงินมากกว่าคนทำงานที่จบสูงกว่าระดับปริญญาตรี 1.32 เท่า และด้านครอบครัว 1.37 เท่า

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบทวิแสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับผลกระทบต่อการทำงาน การเงิน และครอบครัว ในระดับมากที่สุดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา					
	2019					
	การทำงาน		การเงิน		ครอบครัว	
	B	OR	B	OR	B	OR
Grit พลังแห่งความพยายาม						
Grit	-0.45**	0.63**	-0.31**	0.73**	-0.34**	0.71**
ตัวแปรด้านประชากร						
เพศ (อ้างอิง: เพศหญิง)						
เพศชาย	0.08	1.09	-0.07	0.93	0.05	1.05
LGBTQ+	0.37**	1.44**	0.20*	1.23*	0.50**	1.65**
รุ่นประชากร (อ้างอิง: เบบี้บูมเมอร์)						
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (gen X)	0.12	1.13	0.33*	1.39*	0.04	1.04
เจนเนอเรชั่นวาย (gen Y)	0.19	1.20	0.61**	1.84**	0.23	1.25
เจนเนอเรชั่นซี (gen Z)	0.14	1.15	0.59**	1.80**	0.19	1.21
สถานภาพสมรส (อ้างอิง: แต่งงาน)						
โสด	0.08	1.09	-0.05	0.96	0.16**	1.17**

ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา						
	2019					
	การทำงาน		การเงิน		ครอบครัว	
	B	OR	B	OR	B	OR
หม้าย หย่า แยกทาง เลิกกัน	0.06	1.06	0.01	1.00	0.07	1.07
การศึกษา(อ้างอิง: สูงกว่าปริญญาตรี)						
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.35**	1.42**	0.31*	1.36*	0.41**	1.51**
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.11	1.11	0.28**	1.32**	0.32**	1.37**
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	-0.01	0.99	0.30**	1.34**	0.51	1.16
อนุปริญญาหรือปวส.	-0.03	0.97	0.37**	1.45**	0.09	1.09
ปริญญาตรี	-0.04	0.96	0.27**	1.31**	0.01	1.01
ตัวแปรด้านการทำงาน						
ระดับรายได้ต่อเดือน (อ้างอิง: สูงกว่า 50,000 บาท)						
ไม่เกิน 10,000 บาท	0.50**	1.65**	1.28**	3.60**	0.84**	2.31**
10,001-20,000 บาท	0.40**	1.50**	1.21**	3.35**	0.74**	2.10**
20,001-30,000 บาท	0.33**	1.39**	0.90**	2.46**	0.71**	2.03**
30,001-50,000 บาท	0.23	1.26	0.67**	1.63**	0.55**	1.72**
ลักษณะงาน(อ้างอิง: งานสำนักงาน)						
งานด้านการผลิต	0.25**	1.29**	0.29**	1.33**	0.24**	1.27**
งานด้านการบริการ	0.23**	1.25**	0.02	1.02	0.09	1.10
งานด้านบริหาร	0.19	1.21	-0.05	0.96	0.03	1.04
งานด้านอื่นๆ	0.11	1.11	-0.27	0.76	-0.13	0.88
ประเภทการจ้างงาน(อ้างอิง: ประจํา)						
ตามสัญญาจ้าง	0.02	1.02	-0.03	0.97	-0.02	0.98
รายวัน	0.14*	1.15*	0.13*	1.14*	0.24**	1.27**
อื่นๆ	0.15	1.16	0.16	1.17	0.03	1.03
ขนาดองค์กร(อ้างอิง: ขนาดเล็ก 1-50 คน)						
ขนาดกลาง (51-200 คน)	0.22*	1.24*	0.10	1.10	0.12	1.13
ขนาดใหญ่ (201-1,000 คน)	0.26**	1.29**	0.06	1.07	0.04	1.04
ขนาดใหญ่่มาก (มากกว่า 1,000 คน)	0.40**	1.49**	0.34**	1.40**	0.38**	1.46**
ค่าคงที่	-2.32**	0.10**	-2.53**	0.08**	-2.64**	0.07**
χ^2	863.53		1521.45		932.52	
Nagelkerke R Square	0.08		0.13		0.09	
N	15,274		15,157		15,262	

หมายเหตุ * = P<0.05, ** = P<0.01

ปัจจัยด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อโอกาสในการได้รับผลกระทบในระดับมากถึงมากที่สุดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยพบว่าระดับรายได้มีอิทธิพลต่อแบบจำลองการทำงาน การเงิน และครอบครัว คนที่มีรายได้น้อยมีโอกาสได้รับผลกระทบทั้งสามด้านมากกว่าคนที่มียารายได้สูง เช่น คนทำงานที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนหรือต่ำกว่า มีโอกาสได้รับผลกระทบด้านการทำงานสูงกว่าคนที่มียารายได้มากกว่าเดือนละ 50,000 บาทขึ้นไป 1.15 เท่า และมีโอกาสได้รับผลกระทบด้านการเงินสูงกว่าถึง 3.60 เท่า และด้านครอบครัวมากกว่า 2.31 เท่า ในขณะที่เดียวกัน ลักษณะการทำงาน ประเภทการจ้างงาน และขนาดขององค์กร ต่างมีอิทธิพลต่อแบบจำลองการทำงาน การเงิน และครอบครัวด้วยเช่นกัน

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้คนทำงานได้รับผลกระทบในเชิงลบทั้งในด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัว ผลการศึกษาข้อมูลคนทำงานระดับประเทศ พบว่า ประมาณสองในห้าของคนทำงานได้รับผลกระทบในด้านการเงินในระดับมากถึงมากที่สุด และประมาณหนึ่งในสี่ของคนทำงานได้รับผลกระทบในด้านการเงิน และครอบครัวในระดับมากถึงมากที่สุดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ว่า พลังแห่งความพยายาม ซึ่งสะท้อนพลังแห่งความพยายามเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลก้าวข้ามผ่านปัญหาและเดินทางไปสู่ความสำเร็จปลายทางได้ โดยเฉพาะ

ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาบทบาทของ พลังแห่งความพยายาม ในการลดทอนผลกระทบในด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวของกลุ่มคนทำงานในประเทศไทยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบทวิ ผลการวิเคราะห์ชี้ว่า พลังแห่งความพยายามสามารถช่วยลดโอกาสในการได้รับผลกระทบเชิงลบในการทำงาน ผลกระทบด้านการเงิน และผลกระทบต่อครอบครัว โดยคะแนน พลังแห่งความพยายาม เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะช่วยลดโอกาสในการได้รับผลกระทบในระดับมากถึงมากที่สุด ในด้านการเงิน มากถึง 1.59 เท่า ช่วยลดโอกาสในการได้รับผลกระทบในด้านการเงิน 1.37 เท่า และช่วยลดโอกาสการเกิดผลกระทบด้านครอบครัว 1.41 เท่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พลังแห่งความพยายาม จะทวีคุณค่าในช่วงเวลาที่ยากลำบาก หรือภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งต้องการความอดทนอดกลั้น และความเพียรพยายามในการลองผิดถูก เพื่อให้สามารถก้าวผ่านพ้นวิกฤตไปได้ (Credé, 2018)

พลังแห่งความพยายาม จะกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าในช่วงเวลาที่ยากลำบากได้เป็นอย่างดี โดย (1) พลังแห่งความพยายามช่วยสร้างศักยภาพในการฟื้นตัวให้สามารถกลับมาเป็นได้หลังจากประสบปัญหา (resilience) ผู้ที่มีความอดทนพยายามจะพร้อมรับมือกับอุปสรรค และฟื้นตัวจากความยากลำบากทางการเงิน การงาน และครอบครัวได้ดีกว่า เพราะคนที่พยายามจะมีแนวโน้มที่ยอมแพ้น้อยกว่าเมื่อเผชิญกับความท้าทาย (2) ความเป็นผู้ตระหนักคิดรอบด้าน (resourcefulness) โดยผู้ที่มีพลังแห่งความพยายาม เมื่อพบเจอกับปัญหา ก็จะคิดริเริ่มมองหา

หนทางแก้ไขปัญหามองหาทรัพยากรรอบตัวเพื่อช่วยแก้ไข มองหาโอกาสในงาน ช่องทางการเพิ่มรายได้ ลดค่าใช้จ่าย และค้นหาทางแก้ปัญหาเพื่อลดความท้าทายทางการเงิน การงาน และครอบครัว (3) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ซึ่งผู้ที่มีพลังแห่งความพยายามมักจะปรับตัวได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ สิ่งนี้อาจมีความสำคัญในช่วงวิกฤต เพราะช่วยให้บุคคลนั้นค้นหาวิธีใหม่ในการสร้างงาน รายได้ และลดความจำกัดในครอบครัว โดยปรับใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Lee, 2022; Perkins-Gough, 2013)

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านประชากรและลักษณะงานก็มีอิทธิพลต่อโอกาสในการได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน คนทำงานกลุ่ม LGBTQ+ ได้รับผลกระทบในทั้งด้านการทำงาน การเงิน และครอบครัวมากกว่าเพศอื่น และกลุ่มคนทำงานรุ่นอายุน้อยอย่างเจนเนอเรชันซี (OR=1.39) และ เจนเนอเรชันวาย (OR=1.84) มีแนวโน้มได้รับผลกระทบทางการเงินมากกว่ารุ่นพี่เบบี้บูมเมอร์ คนโสดมีโอกาสได้รับผลกระทบในด้านครอบครัวมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว และคนทำงานที่จบระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีโอกาสได้รับผลกระทบในด้านการงานมากกว่าคนที่จบสูงกว่าระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะงาน พบว่า คนที่มีรายได้น้อยมีโอกาสได้รับผลกระทบมากกว่าคนทำงานที่มีรายได้สูง ทั้งในด้านการงาน การเงิน และครอบครัว และกลุ่มคนทำงานประเภทรายวัน และกลุ่มคนทำงานในภาคการผลิตเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาชิ้นนี้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในช่วง

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาส่งผลให้องค์กรต้องปรับลดต้นทุน และโครงสร้างการผลิตองค์กรจำนวนมากได้เลิกจ้างพนักงาน และลดระดับค่าจ้าง โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานรายวัน และพนักงานสายการผลิต สำหรับผู้ที่มีรายได้ต่ำจะมีความยืดหยุ่นในด้านอิสระทางการเงินต่ำด้วยเช่นกัน ส่งผลให้ในช่วงเวลาของการปรับโครงสร้างการทำงาน ผู้มีรายได้ต่ำจะได้รับผลกระทบที่ร้ายแรงกว่าผู้มีรายได้สูง (ปรการ เกิดมีสุข, 2566; Kantamneni, 2020)

ข้อเสนอแนะ

1. เสริมสร้างทักษะพลังแห่งความพยายามให้แก่คนทำงานในองค์กร โดยออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่ง โดยกิจกรรมในการขับเคลื่อนอาจรวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา หรือ การจัดกิจกรรมรณรงค์ที่เน้นการพัฒนาความผูกพัน การกำหนดเป้าหมาย และทักษะการฟื้นตัวจากปัญหา ทั้งนี้ นอกเหนือจากประโยชน์ส่วนบุคคลในด้านการปรับตัว การฟื้นตัวจากปัญหา และความเป็นผู้ตระหนักคิดรอบด้านแล้ว พลังแห่งความพยายามยังถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าสำหรับองค์กรในช่วงวิกฤตด้วย คนทำงานที่มีความอดทนมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้จะเผชิญกับความยากลำบาก พวกเขายังมีแนวโน้มที่จะภักดีต่อนายจ้างมากกว่า ซึ่งอาจมีความสำคัญในช่วงเวลาแห่งความไม่แน่นอน

2. สร้างผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความพยายาม โดยบทบาทและพฤติกรรมของผู้นำองค์กรมีความสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนพลังแห่งความพยายาม เช่น ผู้นำที่ให้

การสนับสนุน ความเป็นผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

3. ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี โดยการเข้าถึงเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัล เป็นทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนให้คนทำงานมีพลังแห่งความพยายาม โดยเทคโนโลยีช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานระยะไกล และรับมือกับความท้าทายทางการทำงาน และการเงินในช่วงวิกฤต

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

1. พัฒนามาตรวัดพลังแห่งความพยายาม เฉพาะวัฒนธรรม เนื่องจากบริบทการทำงานของคน

ทำงานไทยมีความแตกต่างหลากหลายไปตามลักษณะงาน สังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมแวดล้อม การพัฒนามาตรวัดที่ปรับให้เข้ากับวัฒนธรรม จะดึงประเด็นความแตกต่างของพลังแห่งความพยายามในบริบทของไทยได้มากขึ้น

2. ศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรต่างๆ เพื่อประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมในการเสริมสร้างความอดทนและบรรเทาผลกระทบเชิงลบในช่วงเวลาของวิกฤต เช่น วิกฤตทางเศรษฐกิจ วิกฤตจากภัยธรรมชาติ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชา ไชยมงคล และเอี่ยมพร ศิริรัตน์. (2566). การส่งเสริมอาชีพช่องทางเพิ่มรายได้ในสถานการณ์ระบาดโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 9(1), 199-207.
- ปราการ เกิดมีสุข. (2566). การดำเนินวิถีชีวิตตามหลักแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน เขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร ช่วงภาวะโรคระบาดโควิด 19. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 12(2) 62-74.
- Acs, G., & Karpman, M. (2020). Employment, income, and unemployment insurance during the Covid-19 Pandemic. *Urban Institute*, 1-11.
- Allen, R. E., Kannangara, C., & Carson, J. (2021). True grit: How important is the concept of grit for education? a narrative literature review. *International Journal of Educational Psychology: IJEP*, 10(1), 73-87.
- Almeida, V., Barrios, S., Christl, M., De Poli, S., Tumino, A., & Van der Wielen, W. (2021). The impact of COVID-19 on households income in the EU. *The Journal of Economic Inequality*, 19(3), 413-431.
- Becot, F. A. (2022). Children, work, and safety on the farm during Covid-19: a harder juggling act. *Journal of Agromedicine*, 27(3), 315-328.
- Clark, R. S., & Plano Clark, V. L. (2019). Grit within the context of career success: A mixed methods study. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4(3), 91-111.
- Credé, M. (2018). What shall we do about grit? A critical review of what we know and what we don't know. *Educational Researcher*, 47(9), 606-611.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.

- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short grit scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174.
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5(36), 1-12.
- Heckman, J. J., & Rubinstein, Y. (2001). The importance of non- cognitive skills: Lessons from the GED testing program. *The American Economic Review*, 91(2), 145–149.
- Kantamneni, N. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda. *Journal of vocational behavior*, 119(103439), 1-4.
- Koerber, M. I., Mack, J. T., Seefeld, L., Kopp, M., Weise, V., Starke, K. R., & Garthus-Niegel, S. (2023). Psychosocial work stress and parent-child bonding during the COVID-19 pandemic: clarifying the role of parental symptoms of depression and aggressiveness. *BMC Public Health*, 23(113), 1-14.
- Lee, J. (2022). The role of grit in organizational performance during a pandemic. *Frontiers in psychology*, 13(929517), 1-11.
- Lindqvist, E., & Vestman, R. (2011). The labor market returns to cognitive and non-cognitive ability: Evidence from the Swedish enlistment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), 101–128.
- Perkins-Gough, D. (2013). The significance of Grit: A conversation with Angela Lee Duckworth. *Educational Leadership*, 71(1), 14-20.
- Senbeto, D. L., & Hon, A. H. (2020). Market turbulence and service innovation in hospitality: examining the underlying mechanisms of employee and organizational resilience. *The Service Industries Journal*, 40(15-16), 1119-1139.
- Shimazu, A., Nakata, A., Nagata, T., Arakawa, Y., Kuroda, S., Inamizu, N., & Yamamoto, I. (2020). Psychosocial impact of COVID-19 for general workers. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12132.
- Southwick, D. A., Tsay, C. J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100126.
- Van Der Feltz-Cornelis, C. M., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020). Workplace stress, presenteeism, absenteeism, and resilience amongst university staff and students in the COVID-19 lockdown. *Frontiers in Psychiatry*, 11(588803), 1-15.
- Wut, T. M., Lee, S. W., & Xu, J. (2022). Role of organizational resilience and psychological resilience in the workplace—Internal stakeholder perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 1-14.