



มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ณิชารีย์ จันทัน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน



ณิชารีย์ จันทน์

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

โดย ณิชารีย์ จันทัน

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ จันทร์วิวัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์)

..... กรรมการภายนอก

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

ชื่อ : ณิชารีย์ จันทัน  
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : มิตรภาพในที่ทำงานและความหยุนตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน  
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์  
 ปีการศึกษา : 2567

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของมิตรภาพในที่ทำงาน ความหยุนตัว และความสุขในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน 4) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้วยมิตรภาพในที่ทำงานและความหยุนตัวของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวน 329 คน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของความสุขในการทำงาน ความหยุนตัวและมิตรภาพในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .601$ ) 3) ความหยุนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .747$ ) และ 4) ความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) และมิตรภาพในที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 65.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 162 หน้า)

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, มิตรภาพในที่ทำงาน, ความหยุนตัว

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



Name : NICHARE CHANTHAN  
 Thesis Title : Workplace Friendship and Resilience Predicting Happiness at Work of Employees  
 Major Field : Industrial and Organizational Psychology  
 King Mongkut's University of Technology North Bangkok  
 Thesis Advisor :Assistant Professor BENCHAWAN BOONYAPRAPAN, Ph.D.  
 Academic Year : 2024

**ABSTRACT**

This research aims to 1) to study the level of workplace friendship, resilience and happiness at work of employees, 2) to study the relationship between workplace friendship and happiness at work of employees, 3) to study the relationship between resilience and happiness at work of employees, 4) to predict happiness at work with workplace friendship and resilience. The samples used in the research were 329 employees who worked at home in electrical appliances companies in Bangkok. This research employed a quantitative approach, using a questionnaire as the instrument to gather opinions on a 5-point Likert scale. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson products moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results showed that 1) happiness at work, resilience and workplace friendship were at high level, 2) workplace friendship positively correlated to happiness at work of employees with a statistical significance level of .01 at high level ( $r = .601$ ), 3) resilience positively correlated to happiness at work of employees with a statistical significance level of .01 at quite high level ( $r = .747$ ), and 4) Components of resilience : strong and strength and workplace friendship could predict 65.70 percent of happiness at work of employees with a statistical significance level of .01.

(Total 162 pages)

Keywords: Happiness at Work, Workplace Friendship, Resilience

---

Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบข้อบกพร่องในส่วนต่างๆ และติดตามขั้นตอนการทำวิจัยตลอดการดำเนินการวิจัยในทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยตระหนักถึงความทุ่มเทและตั้งใจจริงของอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้คำแนะนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอน เสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ และประสบการณ์ต่างๆ ที่มีอาจจะหาจากที่อื่นได้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษานี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าทั้ง 2 แห่งและพนักงานจากองค์การที่ได้สละเวลาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีสำหรับการให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัย วารสาร หนังสือ และบทความของทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา อาม่า ครอบครัว พี่ น้องและเพื่อน ๆ ของผู้วิจัยทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ที่คอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย คอยรับฟังและช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จนทำให้ทุกอย่างสำเร็จถูกล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ณิชารีย์ จันทัน

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหมุนตัว	21
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
2.5 ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย	52
2.6 สมมติฐานงานวิจัย	55
2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	67



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิตรภาพในที่ทำงาน	74
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหย่นตัว	76
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	79
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	84
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
5.1 สรุปผลการวิจัย	97
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	103
5.3 ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก ก	126
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	
ภาคผนวก ข	131
หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	
ภาคผนวก ค	133
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)	
การหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	
ภาคผนวก ง	151
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล	
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย	
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และแบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google Forms) ผ่านระบบคิวอาร์โค้ด	
ประวัติผู้วิจัย	162



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน) ที่ใช้ในการวิจัย	58
3-2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC	60
3-3 ค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามในแต่ละตัวแปร	61
3-4 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน	63
3-5 เกณฑ์การให้คะแนนความสุขในการทำงาน	64
3-6 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความสุขในการทำงาน	64
3-7 ข้อคำถามของแบบสอบถามความหย่อนตัว	65
3-8 เกณฑ์การให้คะแนนความหย่อนตัว	65
3-9 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความหย่อนตัว	66
3-10 ข้อคำถามของแบบสอบถามมิตรภาพในที่ทำงาน	66
3-11 เกณฑ์การให้คะแนนมิตรภาพในที่ทำงาน	66
3-12 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของมิตรภาพในที่ทำงาน	67
3-13 คาสัมประสิทธิ์สัมพันธเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน	69
3-14 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	69
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ	72
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ	72
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	73
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	73
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามที่ทำงาน	74
4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม	74
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมิตรภาพในที่ทำงาน	74
4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความหย่อนตัวโดยรวม	76

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความหุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)	76
4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)	77
4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความหุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)	78
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานโดยรวม	80
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์	80
4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน	81
4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน	82
4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ	83
4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	85
4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหุนตัวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	87
4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	88
4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	90
4-21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	92

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4-22	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรมิติสภาพในที่ทำงานและความหย่อนตัวที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	94
4-23	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	95
5-1	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	102
ค-1	ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมิติสภาพในที่ทำงาน	134
ค-2	ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความหย่อนตัว	136
ค-3	ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน	139
ค-4	อำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามมิติสภาพในที่ทำงาน	144
ค-5	อำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความหย่อนตัว	145
ค-6	อำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน	147

## สารบัญรูปร่าง

ภาพที่

หน้า

2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

56





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคในด้านความสะดวกสบาย และสุขภาพที่ดี (วิจัยกรุงศรี, 2565) และยังประสบปัญหา ธุรกิจจากสินค้าจีน ที่เข้ามาแข่งขันตีตลาดกับผู้ประกอบการไทยมากขึ้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) ซึ่งส่งผลให้การดำเนินธุรกิจต้องประสบปัญหาทางด้านการแข่งขัน และด้านต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจะต้องนำทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในองค์การมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ โดยทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินธุรกิจได้แก่ เครื่องจักร วัสดุ และพนักงาน ดังนั้นแต่ละองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรเหล่านี้เพื่อที่จะสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงาน การดำเนินธุรกิจนั้น “พนักงาน” ล้วนเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้ในยุคสมัยที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง สามารถผลักดันการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ จึงนับได้ว่าพนักงานล้วนเป็นปัจจัยที่องค์การควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการปฏิบัติงานย่อมต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค และความตึงเครียดจากการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงาน ต้องสร้างความสมดุลของความสุขบนพื้นฐานของสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพสังคม และสุขภาพทางปัญญา โดยจะต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดความสุขในการทำงาน โดยผ่านระบบการจัดการภายในองค์การ กระบวนการกิจกรรมสร้างสุข สุขภาพของพนักงาน และผลลัพธ์ขององค์การ เป็นต้น (วีรภัทร, 2565)

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจต่องานที่ทำ โดยเกิดความรัก ความสุข และเพลิดเพลินในการทำงาน (กุลธิดา, 2562) ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การนั้นปรารถนา เพราะคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน หากบุคคลทำงานโดยไม่มีความสุขจะก่อให้เกิดความเครียดที่อาจทำให้เกิดโรคร้ายที่มาจากความเครียด เช่น ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง นอนไม่หลับ เป็นต้น และอาจส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานแย่งลง หรือการลาออกจากงาน ซึ่งระหว่างการทำงานอาจจะพบกับอุปสรรค และปัญหา ซึ่งการมีมิตรภาพที่ดีนั้นจะสามารถช่วยไกล่เกลี่ยความทุกข์ได้จากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือทางด้านความรู้สึก ให้ความเห็นอกเห็นใจกัน และช่วยเหลือกันทางด้านร่างกาย หากบุคคลากรมีความสุขจากการทำงานย่อมจะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดย นันทพร (2563) ได้ให้ความหมายมิตรภาพในที่ทำงานไว้

ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานที่มีมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ ชลลดา (2565) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การมีมิตรภาพในที่ทำงานเป็นการสร้างความแข็งแกร่งและความสัมพันธ์ในการทำงาน มิตรภาพในที่ทำงานเป็นความร่วมมือในระหว่างการทำงานโดยเป็นความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ จะต้องมีการสร้างมิตรภาพที่ต็มุงให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อให้บังเกิดผลตามเป้าหมายรวม เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมิตรภาพที่ดีจะสามารถส่งผลที่ดีต่อความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อลดความขัดแย้ง และสร้างความผูกพันภักดีภายในองค์กร (มุจลินท์ และ ปิ่นกนก, 2557) และ ธนียา (2564) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้านจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์ โดยผลการวิจัยพนักงานในกลุ่มงานการตลาดและพนักงานในกลุ่มงานInternational sales และ Supply Chain Management ต้องทำงานที่พบปะผู้คนเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการทำงานวางแผนงานมีอุปสรรคอย่างมาก ซึ่งการทำงานด้วยระบบออนไลน์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านการสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม

นอกจากมิตรภาพในที่ทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ร่วมกัน จะช่วยให้พนักงานสามารถสร้างความสุข และสามารถช่วยฝ่าฟันอุปสรรคที่พบเจอได้แล้วนั้น การที่พนักงานมีทักษะความหยุ่นตัวก็จะสามารถส่งเสริมให้ตนเองนั้นสามารถหาทางค้นพบกับความสุขได้ เร็วยิ่งขึ้น อนัญญา (2565) กล่าวว่าความหยุ่นตัว หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อเจอกับสถานการณ์อันเลวร้ายในชีวิตและกลับมาสู่สภาวะปกติและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเพราะจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของคนเราในปัจจุบันนั้น จึงมีการส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนเราเปลี่ยนไป เนื่องจากต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันยุคสมัย ประกอบกับการดำเนินชีวิตที่เร่งรีบ จึงส่งผลให้คนที่สามารถอยู่ได้ดีในยุคปัจจุบันคือคนที่สามารถพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ คนที่มีการปรับตัวได้ดี จึงได้เปรียบกว่าคนที่ยังดำเนินชีวิตในแบบเดิม ๆ (วรรณกร และ จันทรา, 2561) ความหยุ่นตัวในงานจึงเป็นทักษะสำคัญในการดำรงชีวิตท่ามกลางสถานการณ์อันเลวร้าย หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในชีวิต และสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อให้ตัวเองสามารถข้ามผ่านอุปสรรคนั้นได้ในเวลาอันรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เกิดความสุขในการดำรงชีวิต ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณจิตตา และ ชนิดดา (2564) ที่พบว่า ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานจะสามารถแก้ไขปัญหามากมายได้อย่างสำเร็จลุล่วง และสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหาในองค์กรได้อย่างมีความสุข



สำหรับบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ในปัจจุบันเกิดความเปลี่ยนแปลงความต้องการทางด้านผลิตภัณฑ์จากผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับลักษณะการใช้งานในยุคปัจจุบัน และรูปแบบของผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัย ซึ่งพนักงานถือได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค การให้ความสำคัญกับพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีแล้วนั้นจะส่งผลให้เป็นการเพิ่มมูลค่าขององค์กรได้อย่างดีที่สุดในด้านอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศและพัดลมในปี พ.ศ. 2566 มีปริมาณการจำหน่ายในประเทศปรับตัวเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีความต้องการผลิตภัณฑ์และการบริการของสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าที่คาดว่าจะเติบโตอย่างต่อเนื่องในประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากผู้บริโภคและธุรกิจในภูมิภาคต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทาง เทคโนโลยีในประเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนหรือผู้บริโภคมากขึ้น และสภาพอากาศที่มีแนวโน้มอุณหภูมิปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความต้องการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น (กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2567)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กร จึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง มิตรภาพในที่ทำงาน ความหยุนตัวและความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมการทำกิจกรรม ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพในที่ทำงานให้มีความสนิทสนมแน่นแฟ้นกันมากยิ่งขึ้น และ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถประยุกต์ใช้วิธีที่จะเสริมสร้างกำลังใจให้ตนเอง ลูกขึ้นสู้และลงมือ แก้ไขปัญหาของตนและมีความสมดุลในการดำรงชีวิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากพนักงานเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ ในสิ่งต่างๆ รอบตัวก็จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเอง และจะช่วยส่งผลให้องค์กรได้รับผลตอบแทนที่ดีมากขึ้นยิ่งไปอีกด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของมิตรภาพในที่ทำงาน ความหยุนตัว และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัว และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

1.2.4 เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้วยมิตรภาพในที่ทำงาน และความหยุนตัวของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า บริษัท A จำนวน 550 คน และบริษัท B จำนวน 625 คน รวมจำนวน 1,175 คน (อ้างอิงวันที่ 12 ธันวาคม 2566) โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973, อ้างถึงใน ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จึงได้ตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 329 คน

#### 1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

#### 1.3.3 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ที่ 1 (Predictive Variable) ได้แก่ มิตรภาพในที่ทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 (Predictive Variable) ได้แก่ ความหย่นตัว ประกอบด้วย

- 1) ความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)
- 2) กำลังใจ (พลังฮึด)
- 3) การจัดการกับปัญหา (พลังสู้)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสัมพันธ์
- 2) ความรักในงาน
- 3) ความสำเร็จในงาน
- 4) การเป็นที่ยอมรับ

### 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงาน เป็นมาตรประเมินค่าตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคิร์ต (Likert, 1932, อ้างถึงใน รณกฤต และ มาลีรัตน์, 2567) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้



1.4.1.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเกิดเป็นสังคมการทำงาน ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.4.1.2 ความรักในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงความรักและมีความยินดีในการทำงานที่ได้ทำและตั้งใจทำงานนั้นอย่างเต็มที่ ได้แก่ รู้สึกรักและชอบในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.4.1.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้สำเร็จ ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ ได้แก่ สามารถทำงานที่ท้าทายที่ได้รับมอบหมายมาได้สำเร็จ ได้ผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปจนสู่ความสำเร็จขององค์กร มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดี และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4.1.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้ริยความไว้วางใจและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ รับรู้ว่าจะตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน เพื่อนร่วมงานแสดงการยอมรับทางวาจาท่าทาง และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานสม่ำเสมอ

1.4.2 ความหย่อนตัว หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลในการฝ่าฟันกับปัญหาและสามารถฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็วและถูกวิธี ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความหย่อนตัว เป็นมาตรประเมินค่าตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคิร์ต (Likert, 1932, อ้างถึงใน รณกฤต และ มาลีรัตน์, 2567) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1.4.2.1 ความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) หมายถึง พนักงานมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง ทนต่อแรงกดดันจนสามารถผ่านพ้นวิกฤตไปได้ ได้แก่ มีความสามารถในการอดทนต่ออารมณ์ เหตุการณ์วิกฤต ที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ มีอารมณ์ที่มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย สามารถอยู่ภายใต้ความกดดันหรือถูกระเบียบข้อบังคับต่างๆได้ และมีวิธีจัดการกับอารมณ์ให้สงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิมได้

1.4.2.2 กำลังใจ (พลังฮึด) หมายถึง การที่พนักงานเจอสถานการณ์ที่ยากลำบากแล้วยังสามารถมีแรงใจลุกขึ้นมาใหม่ไม่ท้อถอย ได้แก่ มีแรงใจในการดำเนินชีวิตต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน มีที่พึ่งที่ปรึกษาเมื่อพบกับความยากลำบากหรือวิกฤต สามารถสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองไม่ย่อท้อและสร้างกำลังใจด้วยตนเองและมีกำลังใจจากคนรอบข้าง

1.4.2.3 การจัดการกับปัญหา (พลังสู้) หมายถึง พนักงานพร้อมสู้กับอุปสรรคโดยใช้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การที่บุคคลสามารถต่อสู้เอาชนะอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์วิกฤตได้ สามารถประเมินปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาแต่จะใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และใช้ความสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรค

1.4.3 มิตรภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ร่วมกัน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ในช่วงระยะเวลายาวนานที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน มีการช่วยเหลือกัน มีความไว้วางใจ แบ่งปันความสนใจหรือผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามมิตรภาพในที่ทำงาน เป็นมาตรประเมินค่าตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคิร์ต (Likert, 1932, อ้างถึงใน รณกฤต และ มาลีรัตน์, 2567) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

1.4.4 พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน ได้แก่ เครื่องปรับอากาศ พัดลม พัดลมระบายอากาศ ตู้เย็น และปั้มน้ำ เป็นต้น ซึ่งประกอบด้วย ส่วนงานหรือสังกัดต่างๆ รวมถึงตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา จนกระทั่งระดับบริหาร

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงระดับของมิตรภาพในที่ทำงาน ความหย่อนตัว และความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางวางแผนการทำการกิจกรรมต่างๆ รวมถึงวิธีการปฏิบัติที่ดีต่อพนักงานในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และเพิ่มระดับความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง มิตรภาพในที่ทำงาน ความหย่อนตัว และความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้อนาคตเพื่อเพิ่ม ความสุขในการทำงานให้พนักงานในองค์กร โดยเพิ่มวิธีเสริมสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน และ ปรับเปลี่ยนวิธีการ ให้อิสระในความคิดและรูปแบบการทำงานระหว่างพนักงานกับองค์กรได้อย่างชัดเจนมีแบบแผน

1.5.3 ทราบถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน และนำตัวแปรที่ได้มีการศึกษานั้นไปส่งเสริมและพัฒนารูปแบบของการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีความสุขสบายใจในการปฏิบัติงานในที่ทำงานมากยิ่งขึ้น

1.5.4 สถานประกอบกิจการสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาให้พัฒนาให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและเพิ่มระดับความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มระดับความสัมพันธ์ของมิตรภาพในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสนิมสนมในที่ทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงจัดทำแนวทางเพื่อเสริมสร้างความหยุ่นตัวให้บุคลากรในองค์กร และยังเป็นฐานข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรในอนาคตตามความเหมาะสม

1.5.5 ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมงานวิจัยทราบถึงมิตรภาพในที่ทำงาน ความหยุ่นตัว ว่าเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญที่มีผลต่อผลความสุขในการทำงานหรือไม่สามารถนำไปพัฒนาเพื่อให้เกิดมิตรภาพในที่ทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และความหยุ่นตัวของพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นได้



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “มิตรภาพในที่ทำงานและความหยุนตัวของที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า” ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงาน

- 2.1.1 ความหมายของมิตรภาพในที่ทำงาน
- 2.1.2 ความสำคัญของมิตรภาพในที่ทำงาน
- 2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อมิตรภาพในที่ทำงาน
- 2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงาน
- 2.1.5 องค์ประกอบของมิตรภาพในที่ทำงาน

#### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหยุนตัว

- 2.2.1 ความหมายของความหยุนตัว
- 2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความหยุนตัว
- 2.2.3 ความสำคัญของความหยุนตัว
- 2.2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหยุนตัว
- 2.2.5 องค์ประกอบของความหยุนตัว

#### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

- 2.3.1 ความหมายของความสุข
- 2.3.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน
- 2.3.3 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน
- 2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
- 2.3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.3.6 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงาน
- 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหยุนตัว



### 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.5 ที่มาสมมติฐานงานวิจัย

2.6 สมมติฐานงานวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงาน

### 2.1.1 ความหมายของมิตรภาพในที่ทำงาน

มูจลินท์ และ ปิ่นกนก (2557) ได้ให้ความหมายของมิตรภาพในที่ทำงานไว้ว่า หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานที่ยอมรับการกระจายงานอย่างยุติธรรม มีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือกันแม้จะไม่มีคำร้องขอ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี และปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

สลิดา (2558) ได้ให้ความหมายของมิตรภาพในที่ทำงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ที่ตอบระหว่างบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจเพื่อให้ตนเองได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือสังคม

อัครเดช (2560) กล่าวว่า มิตรภาพในที่ทำงานเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบขององค์กรให้เท่าเทียมเสมอภาคต่อพนักงานทุกคน

นันทพร (2563) ได้ให้ความหมายของมิตรภาพในที่ทำงานไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานในระดับเดียวกันแม้จะมาจากที่แตกต่างกันก็ตาม โดยเป็นความสัมพันธ์ที่มีมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะอีกฝ่ายจะร้องขอหรือไม่ก็ตาม และแสดงพฤติกรรมต่อกันด้วยความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่พุดจาตูกถูกเหยียดหยามเพื่อให้อีกฝ่ายนั้นดูดียกกว่า

Berman et al., (2002) อธิบายมิตรภาพในที่ทำงานว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่เบียดเบียนใคร ยึดพื้นฐานบนความไว้วางใจ เกิดขึ้นภายในองค์กร ผ่านความสนใจร่วมกันและความชื่นชอบซึ่งกันและกัน งานวิจัยนี้เสนอสองมิติสำคัญ ได้แก่ โอกาสในการพัฒนามิตรภาพ และคุณภาพของมิตรภาพเหล่านั้น เพื่อให้แตกต่างจากความสัมพันธ์เชิงบวกอื่น ๆ ในที่ทำงาน

Nielsen, Jex, and Adams (2000) ได้ให้ความหมายของมิตรภาพในที่ทำงานไว้ว่า เป็นความตระหนักและความสนใจที่เพื่อนร่วมงานแสดงถึงความสัมพันธ์เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันต่อผู้อื่น และนำไปสู่การเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการสะท้อนความรู้สึกผูกพันกับผู้อื่นโดยมิได้ถูกบังคับ

Deery, Iverson, and Walsh (2010) กล่าวว่า มิตรภาพในที่ทำงานคือบุคคลผู้ซึ่งทำงานร่วมกันในบทบาทของคณา โดยสามารถแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ของตนเองเมื่ออีกคนต้องเผชิญ

กับปัญหา มิตรภาพในที่ทำงานถือได้ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก เป็นสิ่งที่สนับสนุนและช่วยจัดการกับปัญหาและความเครียดในแต่ละวัน

Lin and Lu (2013) อธิบายความหมายของมิตรภาพในที่ทำงานไว้ว่า มิตรภาพในที่ทำงานหมายถึง พนักงานในองค์กรมีโอกาสสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำ ความรู้จักกันไม่ว่าพวกเขาจะอยู่ในแผนกเดียวกันหรือไม่ก็ตาม และมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น

Feng-Hua Yang and Fang-Jie Shiu (2023) อธิบายความหมายของมิตรภาพในที่ทำงานไว้ว่า มิตรภาพในที่ทำงานหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในช่วงระยะเวลายาวนานที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ และมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

Sias (2025) กล่าวว่า มิตรภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในที่ทำงาน โดยที่แต่ละคนไม่มีใครมีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง

จากนิยามความหมายของมิตรภาพในที่ทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดตัวแปรมิตรภาพในที่ทำงานโดยการสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการมาจาก Berman (2022) และ Feng-Hua Yang and Fang-Jie Shiu (2023) ในการศึกษา โดยให้คำนิยามศัพท์ของมิตรภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ร่วมกัน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ในช่วงระยะเวลายาวนานที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน มีการช่วยเหลือกัน มีความไว้วางใจ แบ่งปันความสนใจหรือผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

### 2.1.2 ความสำคัญของมิตรภาพในที่ทำงาน

จางง์ และ จักรี (2564) กล่าวถึงความสำคัญของมิตรภาพในที่ทำงานไว้ว่า การทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามจะดำเนินไปอย่างไรราบรื่นได้นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลเกิดความสามัคคีในการทำงานและเกิดความสำเร็จในการทำงานในที่สุด หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรให้เกิดขึ้นได้นั้นอาจเริ่มต้น ดังนี้

1. พุดจาไพเราะ ทักทายด้วยไมตรี การสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างกันควรพุดจาไพเราะ พุดจาดี และสื่อสารกันอย่างเป็นมิตร มอบรอยยิ้มให้แก่กัน เมื่อเรามอบสิ่งดี ๆ ต่อกันด้วยคำพูดที่ดีก็ย่อมเป็นการเริ่มต้นสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ ซึ่งการสื่อสารกันด้วยคำพูดนั้นก็ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

2. จริงใจต่อกัน การมอบความจริงใจต่อกันเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง ไม่ใช่ต่อหน้าทำอีกอย่างลับหลังทำอีกอย่าง การซื่อสัตย์ต่อการกระทำนั้นจะทำให้เกิดความไว้วางใจ การมอบความจริงใจให้แก่กันจะทำให้เกิดความไว้วางใจกันและเป็นบ่อเกิดมนุษยสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นได้

3. ไม่นินทาว່าร้าย การนินทาว່าร้ายอาจเป็นการกระทำที่ตรงกันข้ามกับความจริงใจต่อกัน เราไม่ควรนินทาเพื่อนร่วมงาน หากมีอะไรเปิดอกพูดคุย การพูดจានินทาว່าร้ายกันหากอีกฝ่ายรู้ก็อาจทำให้เกิดความไม่พอใจ นำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้ง

4. ให้ความร่วมมือ หลักการทำงานร่วมกันที่ดีก็คือการให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ไม่เกี่ยงงานกัน รับผิดชอบในสิ่งที่ตัวเองทำให้ดีที่สุด ในขณะที่เดียวกันการให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงานก็ส่งผลให้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

5. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมส่งผลให้อยากช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยเฉพาะยามที่อีกฝ่ายเกิดปัญหาอีกฝ่ายก็สามารถให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจได้

6. กล่าวคำชมเชยเมื่อสำเร็จปลอบประโลมเมื่อล้มเหลว มนุษย์มักชอบถูกชมเชย ในองค์กรนั้นหากเกิดการทำดี สร้างผลสำเร็จก็ควรชมเชยซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การชมเชยนั้นไม่ใช่การยกยอปอปั้นจนเกิดเหตุไม่ชมเชยโดยไม่มีเหตุผล ไม่ชมเชยโดยขัดจากความเป็นจริง

7. ให้คำปรึกษาช่วยเหลือเมื่อยามแย่ เมื่อยามเกิดปัญหา นอกจากการพูดคุยเพื่อให้กำลังใจแล้วการที่ผู้ร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาได้ย่อมทำให้เกิดความประทับใจระหว่างกันและนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ การให้คำปรึกษาที่ดีจะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจและก้าวข้ามผ่านปัญหาได้โดยไม่เกิดความทุกข์

8. รับฟังความคิดเห็น ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นให้เป็น เป็นผู้ฟังที่ดี บางสถานการณ์การเป็นผู้ฟังที่ดีอาจดีกว่าการเป็นผู้พูดที่ดีก็ได้ การรับฟังปัญหาให้ถ้วนถี่อาจนำมาซึ่งการหาวิธีแก้ปัญหาได้รอบคอบและถูกต้องมากขึ้น

9. มีความรับผิดชอบ ความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการทำงาน หากเป็นคนดี พุดดี คิดดี ทำดี มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนฝูง แต่ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ท้ายที่สุดแล้วก็ทำให้ภารกิจไม่สำเร็จ และก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กรได้ในที่สุด

ชญาณ์ทัต (2565) ได้กล่าวไว้ว่า มุมมองของพนักงาน คุณสมบัติอันดับ 1 ขององค์การที่ดีคือการมีมิตรภาพในที่ทำงานที่ดี ซึ่งผลของการมีมิตรภาพที่ดีมีดังนี้

1. การเป็นส่วนเสริมซึ่งกันและกัน มนุษย์มีจุดแข็งและจุดอ่อนแตกต่างกันออกไป แต่เมื่อได้ทำงานร่วมกันกับคนอื่น ซึ่งจุดแข็งของแต่ละคนจะมารวมช่วยแก้ไข้ปัญหาของจุดอ่อนซึ่งกันและกันได้ จะส่งผลให้การทำงานลงตัวมากยิ่งขึ้น



2. การได้เรียนรู้เร็วขึ้นจากการมีเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นจากการสังเกตพฤติกรรม วิธีการแก้ไขปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแต่ละบุคคลมีแนวทางในการรับมือกับสถานการณ์แตกต่างกันออกไป

3. การฝึกทักษะการอยู่ร่วมกัน การอยู่กับเพื่อนร่วมงานที่ดีจะส่งผลให้เราได้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยมีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

4. มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดยการทำงานย่อมเกิดอุปสรรคในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งการมีมิตรภาพที่ดีนั้น จะช่วยให้สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหา มองปัญหาเป็นโอกาส ไม่มีใครทอดทิ้งกัน ก็จะส่งผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ได้เพิ่มมากขึ้น

5. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มิตรภาพที่ดีนั้นจะช่วยกันทำงานได้อย่างเป็นทีม ซึ่งสามารถดึงศักยภาพของคนในทีมออกมาได้อย่างดีที่สุดเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

6. การทำงานมีความหมายมากยิ่งขึ้น เมื่อเกิดความอยากทำงานร่วมกับคนที่เรารัก จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักในงาน และยังส่งผลให้พนักงานเกิดความสนุกในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย

7. การมีมิตรภาพในที่ทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตไปในแนวทางที่ดีร่วมกัน และยังสามารถพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ให้เป็นมิตรภาพที่ดีในชีวิตนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

Ghosh (2021) กล่าวว่า การมีมิตรภาพในที่ทำงานสามารถส่งผลเชิงบวกได้ เช่น ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในงานที่ดีขึ้น อีกทั้งองค์การยังได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย สามารถแบ่งได้ 4 ข้อดังนี้

1. สามารถช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานมากขึ้น เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้นจะส่งผลให้อัตราการลาออกลดลง ซึ่งการมีมิตรภาพในที่ทำงานที่ดีนั้นจะช่วยให้พนักงานลดระดับความเครียดจากสถานการณ์ที่กดดันได้ และยังเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. สามารถช่วยพัฒนาองค์การได้มากขึ้น เนื่องจากการมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีจะช่วยลดความเสี่ยงของการหมดไฟในการทำงาน พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น ผลกำไรขององค์การก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. สามารถช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานได้ กล่าวคือ หากมีมิตรภาพในที่ทำงานที่ดี พนักงานจะเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานได้มากขึ้นเนื่องจากพนักงานต้องพบเจอความเหนื่อยล้าระหว่างการทำงานมาตลอดทั้งวัน และหากพนักงานไม่รู้สึกเหนื่อยล้าก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน



4. สามารถช่วยพัฒนาซึ่งกันและกัน โดยการมีมิตรภาพในที่ทำงานที่ตื้นเขินถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยมีการให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ซื่อสัตย์ ยอมรับคำแนะนำ และรู้สึกขอบคุณซึ่งกันและกัน

Harley (2023) อธิบายถึงความสำคัญของมิตรภาพในที่ทำงานไว้ว่า การมีมิตรภาพในที่ทำงานที่ดีจะส่งผลโดยตรงกับการมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงานของพนักงาน การที่มีมิตรภาพที่ตื้นเขินไม่เป็นแค่แรงผลักดัน แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยว ลดความรู้สึกเครียดในงาน และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

### 2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อมิตรภาพในที่ทำงาน

มิตรภาพในที่ทำงานจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งจากตัวบุคคล เช่น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก การติชม ทักษะคิด และปัจจัยในเรื่องขององค์กร โดยเป็นปัจจัยรองลงมา (วัชรา, 2543, อ้างถึงใน นันทพร, 2563) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยจากตัวบุคคล

1.1 ความสมบูรณ์ของสภาพร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีภาวะความแตกต่างกันตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเด็ก ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสังคมที่หล่อหลอมจนเกิดเป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล และส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นซึ่งมีผลต่อการสร้างมิตรภาพอีกด้วย

1.2 การศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเองจะช่วยส่งเสริมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างมิตรภาพที่ดี

1.3 การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ทั้งในด้านความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขและพึงพอใจ เกิดทัศนคติและความรู้สึกที่ดีอันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างมิตรภาพที่ดีกับผู้อื่น

1.4 พลังอำนาจในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพของบุคคลอยากเห็นได้ชัด เช่น บุคคลที่มีความต้องการพลังอำนาจในการปฏิบัติงานเหนือผู้อื่น จะมีการต่อสู้แข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจที่ตนต้องการโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง จึงก่อให้เกิดมิตรภาพที่ไม่ยั่งยืนและไม่เป็นมิตร

1.5 ทัศนคติของแต่ละบุคคลมีส่วนอย่างมากต่อการสร้างมิตรภาพ เนื่องจากทัศนคติและความรู้สึกสามารถทำให้บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่นได้ทั้งด้านลบและด้านบวก บุคคลที่มีทัศนคติด้านบวกต่อผู้อื่นจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเป็นมิตร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดมิตรภาพที่ดี

1.6 ทักษะภาษาในการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น การให้การยอมรับและเห็นคุณค่าต่อตนเองและต่อผู้อื่น การเคารพการให้เกียรติการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นต่อผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์จะนำไปสู่มิตรภาพที่ดี โดยการมีมิตรภาพที่ดีจะสามารถยุติความขัดแย้งลงได้

## 2. ปัจจัยจากองค์การ

2.1 หากองค์การที่มีขนาดใหญ่ จะส่งผลให้ความใกล้ชิดกันของคนในองค์การก็จะน้อยลง ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างมิตรภาพในองค์การตามมา

2.2 ระบบงานที่มีการติดต่อสื่อสารกันมากเกินไปหรือน้อยเกินไป เกิดจากการมีระบบงานที่แตกต่างกันออกไป โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามหน้าที่ หรือบทบาทของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความห่างเหิน และมีความจำกัดของข้อมูลมากขึ้น ส่งผลให้เกิดมิตรภาพที่ไม่ดีตามไปอีกด้วย

2.3 การสร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์การอาจเป็นในรูปแบบของการพบปะกัน เปิดโอกาสให้เข้าสังคมทำความรู้จักกันกับฝูงชนจำนวนมาก การได้เห็นใบหน้าการแสดงบุคลิกการวางตัว การพูดจา และการแต่งกาย สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในทางอ้อมก่อให้เกิด การปรับตัวให้เหมาะสมกับบุคคลอื่น

2.4 ลักษณะงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานที่ต้องมีการร่วมมือและ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันจะก่อให้เกิดการมีมิตรภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น

Chaiprasit and Santidhiraku (2011) เสนอปัจจัยสำคัญของมิตรภาพในที่ทำงานสามประการที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และภาวะผู้นำ องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ โดยเฉพาะในด้านที่พนักงานให้คะแนนต่ำ

1. ความสัมพันธ์ที่ดีนำไปสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความสามัคคี ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน องค์การควรส่งเสริมความยุติธรรมในทุกระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้างานควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กระตุ้นให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ที่ดีเริ่มต้นด้วยความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ มิตรภาพ และการเสียสละ โดยยึดหลักความเข้าใจและความเป็นธรรม

2. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย สวัสดิการ ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ลดปัญหาต่าง ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำ มีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะในองค์กรขนาดเล็ก (SMEs) สิ่งสำคัญคือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำควรแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับผลงานของตนเอง ให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็น เป้าหมายคือการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ให้การสนับสนุน และสร้างความปรารถนาที่จะมาทำงานเป็นประจำ การสื่อสารที่โปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญ ในท้ายที่สุด ผู้นำที่ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

4. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข ไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณมากนัก ทั้งผู้นำและพนักงานต้องมุ่งมั่นสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร กระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ดังคำกล่าวที่ว่า "องค์กรที่มีคุณภาพเริ่มต้นด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ ไม่ใช่เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ" เมื่อพนักงานมีความสุขและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะได้เปรียบในการแข่งขัน

Schneider (1976, อ้างถึงใน ปกรณ์, 2565) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

1. ความพอใจร่วมมือ (Mutuality) หมายถึง การที่บุคคลคบหาสมาคมกันนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้สึกและความพอใจของทั้งสองฝ่ายในเบื้องต้น ต่างฝ่ายต่างต้องพอใจคบหาสมาคม ถ้าต่างฝ่ายต่างไม่พอใจที่จะคบหาสมาคมต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็จะไม่ยืดยาวต่อไป อาจจะเป็นการรู้จักกันอย่างผิวเผินเท่านั้น

2. การรู้จักและไว้วางใจกัน (Knowledge and Trust) เมื่อบุคคลพอใจที่จะคบหาสมาคมกันแล้วก็ต้องทำความรู้จักกัน ต้องศึกษารายละเอียดและประวัติส่วนตัวของฝ่ายตรงข้าม หาโอกาสสนทนากันแล้ววิเคราะห์ดูว่าบุคคลนั้น ๆ มีทัศนคติหรือรสนิยมแบบเดียวกับตนหรือไม่ การที่จะให้ผู้อื่นไว้วางใจตนเองนั้น บางคนจะใช้วิธีเปิดเผยตนเองแสดงความบริสุทธิ์ใจเพื่อให้ฝ่ายตรงข้ามรู้จักคุ้นเคยหรือไว้วางใจรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่จะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจ สนิทสนมกันเป็นอย่างดี

3. ปทัสถานส่วนบุคคล (Personal Norms) สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ได้แก่ ปทัสถานส่วนบุคคลที่แต่ละบุคคลยึดมั่นและแสดงออก อันมีผลกระทบต่อผู้อื่น เช่น การแสดงกิริยามารยาท ความประพฤติส่วนตัว อุปนิสัยใจคอ และบุคลิกภาพของบุคคลนั้น เป็นต้น ถ้าบุคคลมีปทัสถานส่วนบุคคลดี ก็เป็นเสน่ห์ของบุคคลนั้น ทำให้บุคคลนั้นเป็นที่รักใคร่ และชื่นชอบของบุคคลอื่น อันจะเป็นปัจจัยในการสร้างสัมพันธภาพหรือมิตรภาพที่ดีต่อกันได้

4. การลงทุนส่วนตัว (Self Investment) เมื่อบุคคลเขาไปมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นใดก็ตาม บุคคลอาจจะได้กำไรหรือขาดทุน กำไรในที่นี้หมายถึงความพอใจ ความสำเร็จ ความร่ำรวยและความสุขใจ ส่วนขาดทุน หมายถึง ความไม่สบายใจ ความทุกข์ใจ ความอับอายและความกระวน



กระวายเป็น ดังนั้น การที่บุคคลจะคบกับใครนั้น แต่ละบุคคลจะต้องพิจารณา ถึงกำไรและขาดทุนไว้ และยอมลงทุนโดยเสียบางส่วนเพื่อแลกกับบางอย่างที่พอใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าทั้งปัจจัยด้านตัวบุคคล และปัจจัยจากองค์การนั้น ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานเกิดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ดี และมิตรภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น

#### 2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงาน พบว่า มีนักวิชาการได้อธิบายเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่สามารถอธิบายมิตรภาพในที่ทำงานไว้ดังนี้

##### 2.1.4.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Dobel (2001, อ้างถึงใน ศศิธร, 2565) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมาสโลว์ได้กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์จะถูกจัดลำดับความสำคัญเป็นลำดับชั้นตามความจำเป็นต่อการได้รับการตอบสนอง และความต้องการในลำดับชั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะสามารถไปสู่ความต้องการในลำดับชั้นถัดไปได้ เช่น ต้องการมิตรภาพ ความรัก และต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ดังนั้นมิตรภาพในที่ทำงานจึงอยู่ในลำดับชั้นที่ 3 ของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งมิตรภาพในที่ทำงานถือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบไม่เป็นทางการ โดยเป็นขั้นที่ความต้องการความสัมพันธ์ที่สามารถทำให้บุคคลนั้นรู้สึกมีความมั่นคง ปลอดภัยทั้งด้านชีวิต และการดำเนินงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม แสดงความสนิทสนมด้วยความสมัครใจ

##### 2.1.4.2 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชุลทซ์ (Schultz's Interpersonal Relationship Theory)

Schultz (1960, อ้างถึงใน นันทพร, 2563) ได้ศึกษาทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชุลทซ์ (Schultz's Interpersonal Relationship Theory) ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและได้สร้างเป็นทฤษฎีทิศทางสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเบื้องต้น (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation: FIRO) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมระหว่างบุคคลในความหมายของการเข้ากันได้ของบุคคล โดยธรรมชาติสังคมของมนุษย์ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งความต้องการนี้เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับความต้องการทางร่างกาย การมี



สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่เป็นความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดความพึงพอใจ ชุทซ์ได้รวบรวมรูปแบบของลักษณะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น โดยมีข้อตกลงของทฤษฎีที่ว่า มนุษย์ต้องการมนุษย์ (People Need People) เนื่องจากมนุษย์ทุกคนอยู่ในสังคม จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากันได้กับเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม โดยชุทซ์กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐาน ของบุคคล 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีส่วนร่วมหรือการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Inclusion) ได้แก่ ความต้องการจะมีสัมพันธกับผู้อื่น โดยการแสดงพฤติกรรมสนใจต่อผู้อื่นแสดงความเป็นมิตรหรือ ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับ และความมีเกียรติ เป็นต้น

2. ความต้องการในการควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตัดสินใจเพื่อจะให้ มีอิทธิพล มีอำนาจหรือความต้องการจะควบคุมผู้อื่น ซึ่งอาจจะแสดงออกมาในลักษณะการควบคุมผู้อื่น

3. ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น (Affection) หมายถึง ความรู้สึก และอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน เช่น ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน

#### 2.1.4.3 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน (Interpersonal Relationship Theory of Harry Stack Sullivan)

กนกวรรณ (2559) ได้นำเสนอ ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน (Interpersonal Relationship Theory of Harry Stack Sullivan) ว่าเป็นพฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมนุษย์นั้นอยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธกับผู้อื่นตั้งแต่แรกเกิดจนวินาทีสุดท้ายของชีวิต มนุษย์นั้นต้องการความมั่นคงด้านจิตสังกรมรวมถึงความสบายใจ การมีความคิดและค่านิยมอยู่บนกรอบการยอมรับของสังคม โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยที่บุคคลจะได้รับความปลอดภัยเพราะมีมิตรภาพ

#### 2.1.4.4 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของเพปเปลาว (Peplau's Interpersonal Relations Theory)

ญาธิตา (2565) ได้สรุปทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของเพปเปลาวไว้ว่า ทฤษฎีนี้มีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลประกอบด้วยโครงสร้างทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนที่ทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน เมื่อความต้องการทางร่างกายและจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมีปฏิกิริยาแสดงออกถึงความรู้สึกกังวลในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อสัมพันธภาพที่บุคคลมีกับบุคคลอื่นในสังคม

### 2.1.5 องค์ประกอบของมิตรภาพในที่ทำงาน

Beyer and Marshall (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับมิตรภาพในที่ทำงานว่า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความตรงไปตรงมา ซื่อตรงต่อกัน เชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกัน การเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น และความรู้สึกของตนเองต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนงาน

2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่อีกกัน สมัคใจในการช่วยทำงาน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน

3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) หมายถึง การให้การยอมรับนับถือ และเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก การให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องงาน การเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีและมีการแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การให้ความสนใจและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการสังสรรค์กันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้ม มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team Efforts Toward Goal Achievement) หมายถึง ความร่วมมือกันในการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันในกลุ่ม ยอมรับในความแตกต่างและยอมรับในความสามารถของบุคคล การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการรวมกลุ่มและกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน มีการทบทวนและประเมินรวมถึงแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม สนับสนุน และตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของบุคคลอื่นที่แสดงออกโดยการร่วมมือต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์ผลงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากพบวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยตรงไปตรงมา มีอิสระและมีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกัน มีการ

แบ่งปันข้อมูลและมีความเต็มใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถสื่อสารแบบตัวต่อตัวเป็นกันเองได้ สมาชิกในกลุ่มสามารถรับข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง รวมถึงมีการประสานงานที่ดีสม่ำเสมอทั้งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from Threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตหน้าที่ของสมาชิกด้วยความจริงใจปราศจากอคติ การสร้างความรู้สึกยอมรับสมาชิกในที่อย่างจริงใจ มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกในที่ได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในที่มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

ในขณะที่ Edelman (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การยอมรับในการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม
2. การสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การให้ความร่วมมือในการรักษากฎของส่วนรวม
4. การร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยก็ตาม
5. เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน
6. ไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย
7. ไม่ว่าร้ายเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน

Omuris (2019) กล่าวว่า การศึกษาถึงมิติหลักที่ส่งเสริมให้เกิดมิตรภาพในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงวิธีที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นและพัฒนาในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความซื่อสัตย์น่าเชื่อถือถือเป็นรากฐานสำคัญ ความซื่อสัตย์น่าเชื่อถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน พนักงานจะให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงลักษณะความซื่อสัตย์ ซื่อตรง น่าเชื่อถือ และประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ และถือว่าการทรยศการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวหรือทำลายความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานนั้น ถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างมิตรภาพ



2. ความสำคัญของความสามารถ ซึ่งประกอบด้วยทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติตามเจตนาารมณ์ของบุคคล พนักงานจะดึงดูดไปหาเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ มีทักษะและความรู้ในวิชาชีพสูง สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญของความไว้วางใจ ซึ่งมีความไว้วางใจออกเป็นความไว้วางใจที่อยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ที่เน้นความน่าเชื่อถือ ความซื่อตรง ความสามารถ และความรับผิดชอบ อีกประการหนึ่งคือความไว้วางใจที่อยู่บนพื้นฐานของอารมณ์ความรู้สึกซึ่งเน้นที่คุณสมบัติด้านอารมณ์และทักษะทางสังคม

3. เครือข่ายสนับสนุน คือ การที่มีคนคอยหนุนหลัง โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ได้รับแรงกดดันภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อมิตรภาพในที่ทำงาน มิตินี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมในบริบททางองค์การ การที่มีคนคอยหนุนหลังจึงกลายเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์มิตรภาพตามธรรมชาติ

4. พลังแห่งความคล้ายคลึง ความคล้ายคลึงในด้านค่านิยม ความสนใจในชีวิต และพื้นหลังทางสังคมและประชากรศาสตร์ ต่างมีบทบาทในการก่อตัวของมิตรภาพในที่ทำงานเช่นกัน ความคล้ายคลึงกันเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการดึงดูดระหว่างบุคคลในระดับเบื้องต้น การศึกษานี้แบ่งความคล้ายคลึงกันออกเป็นสองประเภท คือ ค่านิยมและความสนใจในชีวิต และปัจจัยทางสังคมและประชากรศาสตร์ บุคลากรในองค์การมักดึงดูดไปหาเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ จากกลุ่มทางสังคม โครงสร้างครอบครัว และพื้นหลังการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกคุ้นเคยและประสบการณ์ร่วมกัน

5. การมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่เอื้ออาทร ความสัมพันธ์มีลักษณะเด่นด้านความเห็นอกเห็นใจและความเต็มใจที่จะแบ่งปันประสบการณ์ แตกต่างจากมิตรภาพทั่วไปโดยเน้นระดับความสนิทสนมและความเปิดเผยทางอารมณ์ความรู้สึกระหว่างบุคคลในระดับที่ลึกซึ้งกว่า ภายในมิตรภาพที่ใกล้ชิดในที่ทำงาน มิตินี้ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนตัวรวมถึงการสนับสนุนทางอารมณ์

Neilsen et al., (2000, อ้างถึงใน ศศิธร, 2565) กล่าวว่าไว้ว่ามิตรภาพในที่ทำงานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ โอกาสมิตรภาพ คือการรับรู้โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ และมีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน โดยมีผลประโยชน์ร่วมกันและองค์ประกอบของความรู้สึกที่บุคลากรมีมิตรภาพที่แน่นแฟ้นระหว่างกัน มีความไว้วางใจ ความมั่นใจ และมีความจริงใจในการกระทำ รายละเอียดขององค์ประกอบมีดังนี้

1. การรับรู้โอกาสของการมีมิตรภาพ เป็นโอกาสการมีมิตรภาพในที่ทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานแบบไม่เป็นทางการกับพนักงานคนอื่น และมีการรับรู้ถึงพฤติกรรมด้วย เช่น การมีโอกาสรู้จักเพื่อนที่ทำงาน มีโอกาสทำงานร่วมกันกับเพื่อน และมีโอกาสสื่อสารกันได้ง่าย



2. การรับรู้ความรู้สึกของการมีมิตรภาพในที่ทำงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดการรับรู้ และ พฤติกรรมของการมีมิตรภาพในที่ทำงาน เช่น คุณเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนในที่ทำงาน คุณเรื่องงาน และ รับรู้ความรู้สึกของการมีมิตรภาพที่คงอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหยุนตัว

### 2.2.1 ความหมายของความหยุนตัว

จิตรภานู (2560) ได้สรุปความหมายของความหยุนตัวไว้ว่า เป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่ ประกอบด้วยความสามารถในการเห็นคุณค่าในตัวเอง มีการปรับตัวในครอบครัว มีโยนิสมนสิการ มีกัลยาณมิตร และการมองโลกในแง่ดี ประการหนึ่งในการที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง มีคุณค่าคือ การมีความหยุนตัวที่ดีในตนเอง โดยที่ความหยุนตัวทางจิตน่าจะเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่จะ ช่วยป้องกันตัวเองไม่ให้ตกอยู่ในภาวะ เสี่ยงไม่มั่นคงหรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้พร้อมที่จะ เผชิญผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความหยุนตัวจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

กชพร (2561) ให้ความหมายของความหยุนตัวไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีการ ปรับตัวได้ดีต่อสถานการณ์ความยากลำบาก ความเครียด หรือภาวะวิกฤต ที่เข้ามาคุกคามในชีวิตจน กลับมาดำเนินชีวิตได้ดังเดิม ซึ่งความหยุนตัวเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้และบุคคลสามารถเติบโตได้จากการ เผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากต่าง ๆ ในชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้ให้ความหมายของความหยุนตัวไว้ว่าเป็นความสามารถที่จะปรับตัว ปรับใจกับเหตุการณ์วิกฤติของชีวิตและฟื้นคืนกลับสู่ภาวะปกติภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤติหรือ สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความยากลำบากในชีวิตได้ ซึ่งเป็นความสามารถของคนที่มีอยู่แล้วในตัวเอง และนำมาใช้เมื่อต้องเอาชนะปัญหา อุปสรรค หรือความยากลำบากที่เกิดขึ้น ดังนั้นการส่งเสริมให้ บุคคลมีความเข้มแข็งทางใจจะช่วยให้สามารถใช้วิกฤติเป็นโอกาสยกระดับความคิด จิตใจ มีพลังใจใน การดำเนินชีวิตต่อไปได้หลังจากผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ไม่ดีในชีวิต

พัชรี, วินิรณี, เสาวรัตน์ และ พนาสินธุ์ (2563) สรุปความหมายของความหยุนตัวไว้ว่า เป็น ความสามารถในการปรับตัวของบุคคลเมื่อต้องประสบกับสถานการณ์วิกฤต เป็นพลังที่ช่วยให้สามารถ จัดการกับปัญหาผ่านพ้นภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ร้าย ๆ ไปได้ รวมถึงสามารถฟื้นฟูสภาพอารมณ์ และจิตใจให้กลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วไม่จมอยู่กับความทุกข์ เรียกได้ว่ามี การปรับตัวได้ดี จน สามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขอีกครั้ง

อนัญญา (2565) สรุปความหมายของความหยุ่นตัวได้ดังนี้ ความหยุ่นตัว หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อเจอกับสถานการณ์อันเลวร้ายในชีวิตและกลับมาสู่สภาวะปกติและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และเข้าใจชีวิตมากขึ้น

นักวิชาการได้ให้คำนิยามถึงลักษณะของแนวคิดความหยุ่นตัว อย่างหลากหลาย โดยจุดเริ่มต้นของแนวคิดนี้เกิดจากการศึกษาวิจัยในสาขาทางจิตวิทยาของ Norman Garmezy (1987, อ้างถึงใน ศศิวัฒน์, 2564) ที่ได้มีการศึกษาความยืดหยุ่นในการปรับตัวของเด็กให้เข้ากับเหตุการณ์ในชีวิตเชิงลบ และสภาพแวดล้อมที่ตึงเครียด Norman ได้ให้ความหมายของคำว่า Resilience ไว้ว่า “เป็นความยืดหยุ่นที่ได้รับการออกแบบ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการฟื้นตัวและคงไว้ซึ่งพฤติกรรม การปรับตัวได้จากความถดถอยหรือต่อความสามารถเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ตึงเครียดที่ต้องเผชิญ เป็นความสามารถในการรับมือและการฟื้นคืนสภาพสู่ปกติ”

Grotberg (1995) ให้ความหมายของความหยุ่นตัวไว้ว่า เป็นศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มชุมชน ที่มีความสามารถที่จะป้องกันการสูญเสีย ลดความรุนแรง และสามารถผ่านพ้นจากการได้รับผลกระทบที่เกิดจากภาวะบีบคั้นต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญได้ด้วยดี ซึ่งพื้นฐานของความเข้มแข็งดังกล่าวนี้ ควรจะต้องได้รับการส่งเสริมปลูกฝังให้เกิดขึ้นตั้งแต่อยู่ในวัยเด็กและจะสามารถพัฒนาไปได้ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม

Caza and Milton (2012) ได้ให้นิยามของความหยุ่นตัวในการทำงานไว้ว่า เป็นแนวทางในการพัฒนาที่จะทำให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญกับความทุกข์ยากและความเจริญก้าวหน้า อย่างมีอาชีพหลังจากที่ผ่านพ้นประสบการณ์ที่ได้รับจากความทุกข์ยากลำบากเหล่านั้นในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความสามารถในการรับมือและจัดการกับปัญหา หรือความท้าทายในอนาคต ซึ่งครอบคลุมทั้งในด้านพฤติกรรม อารมณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาของการปรับตัวในเชิงบวกและความเติบโตก้าวหน้า หลังผ่านบริบทความยากลำบากในการทำงาน

Warner and April (2012) ได้ให้ความหมายของความหยุ่นตัวในการทำงานว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ที่เกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล

Wagnild (2014) ให้ความหมายว่า ความหยุ่นตัวหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคคลมีการปรับตัวที่ดี และสามารถเติบโตได้จากสถานการณ์ในชีวิตประจำวันที่มีความยากลำบาก

Aburn et al. (2016) กล่าวว่า ความหยุ่นตัวในสถานที่ทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการรับมือกับความท้าทายและความเครียดที่พวกเขาเผชิญในระหว่างการทำงาน ไม่ใช่แค่การอดทนต่อความยากลำบาก แต่เป็นการลุกขึ้นสู้ ปรับตัว และรักษาสุขภาพจิตที่ดี แม้จะเผชิญกับ

แรงกดดันความหุนตัวนี้เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับงานที่มีความต้องการสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Scoloveno, 2016) ความหุนตัวในสถานที่ทำงานมีสองแง่มุมหลัก แง่มุมแรกเกี่ยวข้องกับลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล พนักงานที่มีบุคลิกภาพ เช่น มองโลกในแง่ดี มั่นใจในตนเอง และมีอารมณ์ขัน มีแนวโน้มที่จะจัดการกับความท้าทายได้ดีกว่า แง่มุมที่สอง มุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมการทำงาน สถานที่ทำงานที่สนับสนุนซึ่งมอบโอกาสในการเชื่อมต่อทางสังคม การพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ และโปรแกรมการทำงานเชิงบวก ล้วนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความหุนตัวให้กับพนักงาน (Yilmaz, 2017) โดยการมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยทั้งแบบบุคคลและองค์การ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความหุนตัว ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์การ

ในขณะที่สมาคมนักจิตวิทยาอเมริกา (2016) ให้ความหมายของความหุนตัวว่า ความหุนตัวเป็นกระบวนการและผลสำเร็จของการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากหรือท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมความต้องการทั้งภายนอกและภายใน โดยมีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ได้แก่ รูปแบบวิธีที่แต่ละบุคคลมองและมีส่วนร่วมกับผู้อื่นบนโลกใบนี้ สภาพของสังคมที่แต่ละบุคคลพบเจอ และกลยุทธ์เฉพาะบุคคล

Hartmann et al., (2020) ให้คำจำกัดความของความหุนตัว (Resilience) ว่าเป็นกระบวนการปรับตัวเชิงบวกเพื่อรับมือกับความยากลำบากอย่างหนักหน่วง

สรุปได้ว่า ความหุนตัวเป็นความสามารถของบุคคลในการรับมือเมื่อต้องพบกับเหตุการณ์วิกฤติหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก และสามารถปรับตัวได้ดี มีการฟื้นฟูสภาพของจิตใจให้กลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว สามารถดำรงชีวิตได้ตามปกติสุข

### 2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความหุนตัว

Friberg, Hjemdal, Rosenvinge and Martinussen (2003) ได้ระบุถึงปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความหุนตัวได้สูง ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะของสังคม ความผูกพันภายในครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมรูปแบบส่วนบุคคล

การสร้างความหุนตัวในที่ทำงานถือเป็นการลงทุนในสุขภาพกายและใจของบุคลากรในองค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จโดยรวมของทั้งพนักงานและองค์การ โดยการให้ความสำคัญและส่งเสริมความหุนตัวในที่ทำงาน องค์การสามารถสร้างสถานการณ์ที่ทั้งสองฝ่ายชนะได้ (win-win situation) พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและมีอำนาจในการรับมือกับความท้าทาย โดย



พนักงานจะมีแนวโน้มผูกพันกับงานและองค์การของตน ทั้งยังผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง และพึงพอใจในบทบาทของตน ซึ่งส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น ลดการขาดงาน และอัตราการลาออกของพนักงาน (Will, 2015)

ความหย่อนตัวในที่ทำงานเป็นอีกปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์การ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่รวดเร็วและเครียดสูงในปัจจุบัน พนักงานต้องเผชิญกับความท้าทายอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นกำหนดเวลาที่กดดัน งานที่หนักหน่วง ปริมาณงานที่มาก เพื่อนร่วมงานที่ยากจะทำงานด้วย หรือการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด พนักงานที่มีความหย่อนตัวมีแนวโน้มที่สามารถรับมือกับความเครียดเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาสามารถจัดการปัญหา ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และคงทัศนคติเชิงบวกไว้ได้ภายใต้แรงกดดัน สิ่งนี้ไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเองเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลงาน ทั้งยังเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการแก้ปัญหาอีกด้วย ทั้งนี้องค์การที่มีความหย่อนตัวยังส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและเกิดภาวะการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงให้คงอยู่ในองค์กรไว้ได้ (Pennock, 2017)

จากการหาข้อมูลด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความหย่อนตัวจะเห็นได้ว่า การที่พนักงานมีการมองโลกในแง่ดีมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานสามารถต่อสู้เอาชนะกับปัญหา หรืออุปสรรคที่พบเจอ สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลที่ดีของทั้งพนักงานและองค์การทั้งด้านผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และเกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลให้ลดอัตราการลาออกของพนักงานอีกด้วย

### 2.2.3 ความสำคัญของความหย่อนตัว

กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเราพัฒนาและมีวุฒิภาวะมากขึ้น เนื่องจากความแข็งแกร่งของจิตใจทำให้บุคคลอดทนต่อความทุกข์ เมื่อต้องเผชิญกับวิกฤตในชีวิต (ฮึด) แล้วสามารถสร้างกำลังใจให้สู้ (ฮึด) ลงมือแก้ปัญหาจนผ่านพ้นมาได้ (สู้) การก้าวพ้นช่วงวิกฤตย่อมมีกระบวนการที่ต้องปรับจิตใจที่มีด้วยความทุกข์ กังวล ท้อแท้ ให้คลี่คลายสู่ความสงบและมีสติจนสามารถใช้สติแก้ปัญหา บุคคลที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวจนสามารถเอาชนะปัญหา และฟื้นจิตใจให้กลับคืนสู่ภาวะปกติได้ มักจะเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองทำให้จิตใจเข้มแข็ง

พัชรี และคณะ (2563) ได้สรุปความสำคัญของความหย่อนตัวไว้ว่า การมีความหย่อนตัวเป็นการมีจิตใจที่เข้มแข็ง และมีมุมมองที่ดี สามารถปรับตัวและปรับใจในการฟื้นตัวกลับมาดีดังเดิมได้โดยเร็ว และเป็นศักยภาพทางสุขภาพจิตที่เหนือกว่าและต่างจากความหย่อนตัวระยะเวลาในการฟื้นตัวจากการบาดเจ็บทางจิตใจทั่วไป เพราะคนที่มีความหย่อนตัวดี ระยะเวลาในการฟื้นตัวนี้จะสั้นลง กล่าวได้ว่าเมื่อ



ล้มแล้วลุกได้เร็วและได้ดีกว่าการใช้กลไกการฟื้นตัวทั่วไป และความหยุดนิ่งจะเป็นความเข้มแข็งทางจิตใจที่ไม่ได้มาจากปัจจัยภายในของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรืออื่น ๆ และสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในธรรมชาติ และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของบุคคล

Wegge et al., (2006) กล่าวว่าในปัจจุบันความหยุดนิ่งในที่ทำงานกลายเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ มองหาแนวทางในการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานในการรับมือกับความท้าทายและความเครียดที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในที่ทำงาน ความสามารถในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีเหตุผลหลายประการ ประการแรก ภาวะหยุดนิ่งในที่ทำงานช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่พบบ่อยในสถานที่ทำงานยุคใหม่ ด้วยการส่งเสริมภาวะหยุดนิ่งทางจิตใจ องค์กรสามารถเสริมสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นให้กับพนักงานเพื่อจัดการกับแรงกดดันและฟื้นตัวจากความผิดพลาด สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้สุขภาพจิตของพนักงานดีขึ้น แต่ยังนำไปสู่การมีส่วนร่วมและผลผลิตที่สูงขึ้น ประการที่สอง ภาวะหยุดนิ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด ภูมิทัศน์ทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความท้าทายที่ไม่คาดคิดอาจเกิดขึ้นจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ภาวะเศรษฐกิจผันผวน หรือการเปลี่ยนแปลงของตลาด องค์กรที่มีภาวะหยุดนิ่งที่แข็งแกร่งสามารถปรับกลยุทธ์และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดผลกระทบเชิงลบและอาจคว้าโอกาสใหม่ ๆ ได้ด้วย ประการสุดท้าย สถานที่ทำงานที่มีภาวะหยุดนิ่งส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เป็นบวกและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เมื่อพนักงานรู้สึกมั่นใจในความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคและองค์กรแสดงความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือพวกเขา สิ่งนี้จะสร้างความรู้สึกมั่นคงและไว้วางใจ บรรยากาศเชิงบวกนี้สามารถนำไปสู่การทำงานร่วมกันที่ดีขึ้น นวัตกรรม และความสำเร็จโดยรวมขององค์กร

ดังนั้นการให้ความสำคัญกับความหยุดนิ่งในที่ทำงานจึงเป็นมากกว่าการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ในระยะยาวต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร โดยเสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และความแข็งแกร่งให้กับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

#### 2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหยุดนิ่ง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหยุดนิ่ง พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่สามารถอธิบายความหยุดนิ่งไว้ดังนี้

#### 2.1.4.1 ทฤษฎีการอ้างสาเหตุ (Attribution Theory)

Heider (1958) ได้อธิบายไว้ว่า การอ้างสาเหตุเป็นความพยายามของมนุษย์ ในการอธิบาย การเข้าใจและทำนายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตเพื่อที่จะทำให้การกระทำนั้นมั่นคงและอธิบาย ความสามารถ โดยประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบด้านปัจจัยภายในหรือภายนอก ตัวบุคคล และ องค์ประกอบด้านความคงที่หรือความไม่คงที่ของสาเหตุ องค์ประกอบด้านปัจจัย ภายในหรือปัจจัยภายนอกของ บุคคล (Internal-External) คือการที่บุคคลระบุสาเหตุของ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นนั้น มาจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเองหรือจากปัจจัยภายนอก องค์ประกอบด้านความคงที่หรือไม่คงที่ของสาเหตุ (Stable or Unstable) คือ การที่บุคคลระบุ สาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นว่า เกิดขึ้นเป็นประจำเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หรือ เกิดขึ้น เพียงชั่วคราว ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้

#### 2.1.4.2 ทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า (Expectancy Value Theory)

Vroom (1964, อ้างถึงใน พัลพงศ์ และ เรวดี, 2565) ซึ่งอธิบายว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรม ต่าง ๆ เพื่อคุณค่าหรือเป้าหมายตามที่ตนเองปรารถนา ซึ่งความพยายามนั้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ว่าคุณค่าของสิ่งนั้นมีมากพอที่จะไขว่คว้าหรือไม่ นอกจากคุณค่าแล้ว ยังมีองค์ประกอบสำคัญที่ร่วมกัน คือ ความคาดหวัง (Expectancies) อันหมายถึง บุคคลมีความมั่นใจหรือความลึกลงว่าเป้าหมายนั้นตน สามารถจะไปถึงได้หรือไม่ หากความมั่นใจนั้นมีไม่มากพอ บุคคลนั้นมักจะล้มเลิกความตั้งใจและหยุด การกระทำในการไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหมายเอาไว้ จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะมี แนวโน้มที่จะไม่ค่อยล้มเลิกความตั้งใจในการไปสู่เป้าหมายที่ตนเองวางไว้

#### 2.1.4.3 ทฤษฎีความยืดหยุ่นตัว (Resilience Theory)

Southwick and Charney (2018) เป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลหรือ ระบบในการปรับตัวและฟื้นฟูจากความเครียด หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การบาดเจ็บ การ สูญเสีย หรือการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ โดยมีหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ ได้แก่

1. การปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือวิธีคิดเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ที่ยากลำบาก
2. การฟื้นฟู เป็นกระบวนการในการกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น หลังจากเผชิญความท้าทาย
3. ปัจจัยที่ส่งเสริม เป็นการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อน และชุมชน รวมถึงความแข็งแกร่งภายใน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง

4. การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการพัฒนาแนวทางใหม่ในการรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

### 2.2.5 องค์ประกอบของความยืดหยุ่นตัว

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของความยืดหยุ่นตัว พบว่าได้อ่านนิพนธ์วิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นตัวไว้หลากหลาย โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมไว้ดังนี้

พิชา (2558) ได้แบ่งองค์ประกอบของความยืดหยุ่นตัวไว้จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ความมุ่งมั่นในชีวิต
2. การมองโลกในแง่ดี
3. ความอดทนในการเผชิญกับภาวะกดดันต่าง ๆ
4. การแก้ไขสถานการณ์ปัญหา ความเครียด หรือสิ่งท้าทายและกล้าเสี่ยง
5. การแสดงความรับผิดชอบ

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้แบ่งองค์ประกอบของความยืดหยุ่นตัวไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) หมายถึง การที่คนเรามีความทนทานต่อความกดดัน มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหว สามารถควบคุมจิตใจแม้มีเรื่องเครียดทุกข์ใจมากก็ยังสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ ส่วนใหญ่คนที่พลังฮึด มักมีมุมมองว่าไม่ใช่เราที่ลำบากอยู่คนเดียว เมื่อมีความทุกข์เข้ามาไม่นานก็ต้องผ่านไปปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไขชีวิตไม่ได้แย่ไปหมดถึงอย่างไรยังมีเรื่องดี ๆ อยู่บ้าง จากมุมมองดังกล่าวจึงทำให้สามารถหาหนทางระบายความเครียดได้มีหนทางที่ช่วยให้รอดพ้นกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น รู้จักมองส่วนดีหรือคุณค่าของตน คิดถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้พลังฮึดเป็นพื้นฐานจิตใจที่สำคัญของคนที่มีความยืดหยุ่นตัวที่ดีอาจสังเกตได้จากบางคนที่มีความทุกข์ความเครียดมาก แต่ก็ยังสามารถดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป และทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ เป็นต้น

2. กำลังใจ (พลังฮึด) หมายถึง มีขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองไม่ท้อถอย หรือมีกำลังใจจากคนรอบข้าง เช่น มีครอบครัวเป็นที่พึ่ง คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คิดถึงความสำเร็จที่ผ่านมา คิดถึงสิ่งที่มีคุณค่าต่อใจ การอยู่กับปัจจุบัน ค่อย ๆ คิดแก้ไขทำไปทีละขั้นตอนอย่างกังวลหรือกลัวไปล่วงหน้า การที่คนเราจะฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคไปได้ส่วนหนึ่งต้องมีกำลังใจปัญหายิ่งยากยิ่งต้องอาศัยกำลังใจ เพื่อเพิ่มความกล้าหาญที่จะทำตัวให้เข้มแข็ง เพื่อลุกขึ้นมาสู้หรือเอาชนะอุปสรรคไปยังเป้าหมายที่ต้องการ

3. การจัดการกับปัญหา (พลังสู้) หมายถึง พร้อมสู้กับปัญหา หาที่ปรึกษา หาทางออกหลายทางซึ่งน้ำหนักกว่าวิธีการใดเป็นวิธีการที่ดีที่สุดตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้อารมณ์ต้องคิดให้รอบคอบ ปัญหา



ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ วิฤตเหตุการณ์ไม่คาดฝันมักเป็นเรื่องใหญ่ไม่เคยพบมาก่อน จึงต้องอาศัยทั้งร่างกายแรงใจในการสู้กับปัญหา จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความเข้มแข็งทางใจเป็นทักษะที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา อุปสรรค ไม่หวาดกลัว สามารถจัดการกับความรู้สึกกับอารมณ์ มีความหวัง สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถหาแหล่งสนับสนุนหรือขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะวิฤต สามารถควบคุมชีวิตตนเองให้ไปสู่ยังเป้าหมาย และมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จ

Wagnild and Young (1993) ระบุว่าองค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจ มี 5 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงของจิตใจ (Equanimity) หมายถึง การมีมุมมองที่มีความสมดุลของชีวิตและประสบการณ์ โดยเป็นความสามารถในการพิจารณาสถานการณ์ด้วยการใช้ประสบการณ์ เพื่อลดการตอบสนองที่รุนแรง
2. ความเพียร (Perseverance) หมายถึง การพยายามจนกว่าจะสำเร็จแม้ต้องเผชิญกับ ความยากลำบากหรือความท้อใจ โดยเป็นความเต็มใจที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อสร้างชีวิตใหม่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตนอย่างมีวินัย
3. การพึ่งพาตนเอง (Self-Reliance) หมายถึง การเชื่อในความสามารถของตนเอง และการทราบถึงจุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเอง
4. ความมีคุณค่า (Meaningfulness) หมายถึง การตระหนักว่าชีวิตมีจุดมุ่งหมายและคุณค่า เป็นการที่บุคคลรับรู้ได้ว่าตนเองมีชีวิตอยู่เพื่ออะไร
5. การมีชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง (Existential Aloneness) หมายถึง การตระหนักว่าทุกคนต่างมีเส้นทางชีวิตเป็นของตัวเอง ประสบการณ์บางอย่างอาจเป็นการใช้ร่วมกันกับผู้อื่น แต่บางประสบการณ์ตนเองก็ต้องเผชิญแต่เพียงผู้เดียว เป็นความรู้สึกของการเป็นอิสระ และการรับรู้ถึงความมีเอกลักษณ์ของชีวิต

Davis (1999) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความหยุ่นตัว โดยสรุปว่า ผู้ที่มีความหยุ่นตัวจะต้องประกอบด้วยความสามารถ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถทางด้านร่างกาย (Physical Competence) ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี มีอารมณ์ราบรื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีปฏิภริยาสนองตอบทางอารมณ์เพียงเล็กน้อยถึงปานกลางเมื่อเผชิญ กับสถานการณ์ใหม่ ๆ
2. ความสามารถทางด้านสังคมและสัมพันธภาพ (Social and Relation Competence) ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาและรักษาไว้ มีความไว้วางใจ มีความสามารถและมีโอกาสในการ



เหลือบุคคลที่สามารถ ให้ความช่วยเหลือตนเอง มีความสามารถในการตระหนักรู้ และแสดงบทบาทที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. ความสามารถทางด้านการรู้คิด (Cognitive Competence) ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนการแก้ไขปัญหา มองอนาคตอย่างมีความหวัง มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อในการควบคุมตนเอง มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการประเมินการรู้คิดที่เพียงพอ และตรงตามความเป็นจริง

4. ความสามารถทางด้านอารมณ์ (Emotional Competence) ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความอดทนพร้อมที่จะรอคอยโอกาส มองเห็นคุณค่าในตนเองตามความเป็นจริง และมีความสามารถในการสร้างอารมณ์ขัน

5. ความสามารถทางด้านคุณธรรม (Moral Competence) ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีความผูกพันและมีส่วนร่วมในสังคม

6. ความสามารถทางด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Competence) ได้แก่ การมีศรัทธา มีศีลธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ มองเห็นความหมายในชีวิต มีความยุติธรรม นับถือตนเอง และการมองเห็นคุณค่าในตนเอง

Grotberg (1995) ยังได้ศึกษาองค์ประกอบของความหยุ่นตัวทางจิตใจ พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน และในแต่ละด้าน มี 5 คุณลักษณะ สรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 คือ ด้านที่ฉันมี ( I have ) ประกอบด้วย

- 1.1 ความไว้วางใจ และสัมพันธภาพ
- 1.2 โครงสร้างและกฎกติกาของครอบครัว
- 1.3 บุคคลต้นแบบ
- 1.4 การสนับสนุนให้มีอิสระในการดูแลตนเอง
- 1.5 การเข้าถึงสู่สภาวะ การศึกษา และสวัสดิการ

ด้านที่ 2 คือ ด้านที่ฉันเป็น ( I am ) ประกอบด้วย

- 2.1 เป็นบุคคลที่น่ารัก
- 2.2 รัก เข้าใจ และเห็นประโยชน์ผู้อื่น
- 2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง
- 2.4 ดูแลตนเอง มีความรับผิดชอบ
- 2.5 มีความหวัง ความศรัทธา ความไว้วางใจ

ด้านที่ 3 คือ ด้านที่ฉันสามารถ ( I can ) ประกอบด้วย

- 3.1 ทักษะการสื่อสาร
- 3.2 ทักษะการแก้ปัญหา
- 3.3 จัดการอารมณ์และสิ่งกระตุ้น
- 3.4 รู้อารมณ์ สภาพจิตใจของตนเอง และผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ
- 3.5 มีผู้ให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ

Bernard (2008, อ้างถึงใน เพ็ญญา, 2559) ได้ศึกษา องค์ประกอบของความหยุ่นตัว พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence)
2. การมีความอดทน (Persistence)
3. การมีความสามารถในการจัดการ (Emotional Management)
4. การมองการณ์ไกล (Getting Along)

American Psychological Association (2016) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความหยุ่นตัวประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. สามารถวางแผนและกำหนดรวมทั้งสามารถปฏิบัติได้จริง
2. เชื่อมั่นในตนเอง รับผิดชอบต่อความสามารถของตนเอง และเชื่อว่าตนเองมีคุณค่า
3. มีทักษะในการสื่อสารและแก้ไขปัญหา
4. สามารถจัดการความรู้สึกด้านลบของตนเองได้

Hartmann et al., (2020) กล่าวว่า ความหยุ่นตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ

1. ความยากลำบาก (adversity) คือ ความยากลำบากที่อาจเป็นเหตุการณ์ร้ายแรงครั้งเดียวหรือเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งแต่มีความรุนแรงน้อยกว่า ไม่ว่าจะป็นรูปแบบใด ความยากลำบากย่อมก่อให้เกิดอุปสรรค ความไม่สบายใจและผลการปฏิบัติงานของบุคคล
2. การปรับตัวเชิงบวก (positive adaptation) คือ ความสามารถฟื้นตัวจากความยากลำบาก กลับสู่ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีและผลงานที่มั่นคง หรือแม้กระทั่งไปสู่ระดับการทำงานที่สูงกว่าเดิม

Wut et al., (2022) กล่าวว่าความหยุ่นตัวในสถานที่ทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ นั้นคือ

1. ความหยุ่นตัวทางจิตวิทยา สามารถมองได้ว่าเป็นจุดแข็งส่วนบุคคลที่ช่วยเผชิญและฟื้นฝ่าความท้าทายต่าง ๆ รวมถึงการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ แนวคิดนี้ประกอบด้วยสองส่วนคือ ภาวะกดดันหรือสถานการณ์ยากลำบาก และการปรับตัวเชิงบวก การประสพกับภาวะกดดันใน

รูปแบบต่าง ๆ ความหยุดตัวทางจิตวิทยาช่วยให้สามารถปรับตัวและเอาชนะความท้าทายได้ และนักวิจัยบางคนให้คำนิยามว่าเป็นกระบวนการทางจิตและพฤติกรรมที่ช่วยให้ได้ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งเพื่อปกป้องตัวจากผลกระทบเชิงลบของความเครียด

2. ความหยุดตัวของพนักงาน เป็นประเภเฉพาะของความหยุดตัวทางจิตวิทยาที่มุ่งเน้นไปที่สถานที่ทำงาน ความหยุดตัวของพนักงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการจัดการกับสถานการณ์ที่ยากลำบากในที่ทำงาน ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความหยุดตัวนี้ ทั้งความหยุดตัวทางจิตวิทยาของพนักงานเองและความหยุดตัวขององค์กรที่พนักงานทำงานอยู่

3. ความหยุดตัวขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและความสามารถในการฟื้นตัวจากสถานการณ์เลวร้าย ประกอบด้วยสองมิติหลัก คือ การปรับตัวและการฟื้นฟู รวมถึงการคาดการณ์และวางแผนสำหรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ในแง่หนึ่งองค์กรที่มีความหยุดตัวสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อีกโอกาสเหล่านั้นเป็นโอกาสในการเติบโต อีกทั้งพวกเขายังสามารถคาดการณ์และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่ความรุนแรงขึ้น

องค์กรประกอบทั้ง 3 นี้มีความเกี่ยวข้องกัน องค์กรที่มีพนักงานที่มีความหยุดตัวทางจิตวิทยาสูง มีแนวโน้มที่จะมีความหยุดตัวขององค์กรสูงเช่นกัน องค์กรที่มีความหยุดตัวสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อพนักงานที่มีความหยุดตัวทางจิตวิทยาสูง โดยสรุปแล้ว ความหยุดตัวในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทั้งพนักงานและองค์กร ช่วยให้พนักงานรับมือกับความท้าทาย เติบโต และประสบความสำเร็จ และช่วยให้องค์กรปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ฟื้นตัวจากความยากลำบาก และบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า ภาวะหยุดตัวในองค์กรไม่เพียงแต่เป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์เท่านั้น แต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรที่เจริญรุ่งเรืองและสามารถปรับตัวได้ ด้วยการลงทุนในกลยุทธ์ที่ส่งเสริมทั้งภาวะหยุดตัวของบุคคลและองค์กร บริษัทต่าง ๆ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้พนักงานประสบความสำเร็จและองค์กรเองก็สามารถรับมือกับความท้าทายและประสบความสำเร็จในระยะยาวได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้อำนาจประกอบความหยุดตัวของกรมสุขภาพจิต (2563) 3 องค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวัดความหยุดตัว และทำการสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น โดยให้คำนิยามศัพท์ของความหยุดตัว หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลในการฝ่าฟันกับปัญหาและสามารถฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็วและถูกวิธี ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้



1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) หมายถึง พนักงานมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง ทนต่อแรงกดดันจนสามารถผ่านพ้นวิกฤตไปได้ ได้แก่ มีความสามารถในการอดทนต่ออารมณ์ เหตุการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ มีอารมณ์ที่มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย สามารถอยู่ภายใต้ความกดดันหรือกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้ และมีวิธีจัดการกับอารมณ์ให้สงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิมได้

2. ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) หมายถึง การที่พนักงานเจอสถานการณ์ที่ยากลำบากแล้วยังสามารถมีแรงใจลุกขึ้นมาใหม่ไม่ท้อถอย ได้แก่ มีแรงใจในการดำเนินชีวิตต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน มีที่พึ่งที่ปรึกษาเมื่อพบกับความยากลำบากหรือวิกฤต สามารถสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองไม่ย่อท้อ และสร้างกำลังใจด้วยตนเองและมีกำลังใจจากคนรอบข้าง

3. ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) หมายถึง พนักงานพร้อมสู้กับอุปสรรคโดยใช้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การที่บุคคลสามารถต่อสู้เอาชนะอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์วิกฤตได้ สามารถประเมินปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาแต่จะใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และใช้ความสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรค

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของความสุข

กึ่งทอง (2557) ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า หมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพทั้งจิต ภาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวม และสัมพันธ์กันได้อย่างต้องดึงนำมาไปสู่การอยู่เย็นเป็นสุข คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคน และระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เกสร (2559) สรุปความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุข หมายถึง การประเมินของบุคคลตามการรับรู้ของตนเองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความ ยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า เป็นต้น

เมธาพร (2559) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขว่า ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสุขเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทน ยาวนาน ซึ่งความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข

รัชนี้กรณ (2561) ความสุข หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้หรือการประเมินตนเองเป็นความสบายกายสบายใจ ที่เกิดจากความพึงพอใจในชีวิต จากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิต การมีอิสรภาพ มีความเป็นตัวของตัวเองสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ เกิดกำลังใจ ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจในตนเอง มีความร่าเริงเบิกบาน มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต ที่สามารถนำไปสู่ความมุ่งหมายที่ปรารถนา มีการพัฒนาตน มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง และมีใจที่สงบ

อโณทัย (2561) ได้สรุปความหมายของความสุขไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจและความสนุกสนาน โดยความพึงพอใจ จะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มีผลกระทบ หรือมีผลกระทบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอารมณ์ของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนานจะเป็นลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะที่ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ส่วนความสุขจะเป็นลักษณะของอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่ค่อนข้างคงทน ยาวนานกว่า และเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ

Diener and Oishi (2004) ได้ให้ความหมายความสุขไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นการพึงพอใจ อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพชีวิตแต่งงาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิดและทำแต่ในสิ่งที่ดี ในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย

Gavin and Masson (2004) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนอยากมี และแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึง ความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล ความดีงามของมนุษย์เป็นความสุขที่ บรรลุความเป็นเลิศของคุณลักษณะของจิต คือ ความมีเหตุผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสุขได้ว่า ความสุข หมายถึง สภาวะของบุคคลที่รับรู้ว่าคุณเองได้ทำสิ่งที่ต้องการ มีความเป็นตัวของตัวเอง และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถดำเนินชีวิตไปได้อย่างสมบูรณ์ มีสุขภาพที่ดี มีความคิดเชิงบวก มีความรู้สึกดี เพลิดเพลินพอใจกับการดำรงชีวิตของตนเอง

### 2.3.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

สุมาลี (2560) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึก เพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจที่ได้ทำงาน สามารถรับรู้ว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ

ศรีวิไล (2560) ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนทำงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทุกคน และเมื่อมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน เพราะจะทำให้ทุกคนอยากมาทำงานตั้งใจทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นย่อมมาจากการมีสิ่งต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกันร่วมด้วย ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสามัคคีในหน่วยงาน มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน และคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ดังคำกล่าว อโรคยา ปรมาลาภา ไม่มีหนี้สิน และมีเงินใช้

กุลธิดา (2562) กล่าวว่า ความสุข ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจต่องานที่ทำ หรืองานที่รับผิดชอบ มีความรัก ความสุข และเพลิดเพลินในการทำงาน ตอบสนองออกมาผ่านพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การยิ้ม หัวเราะ มีความเต็มใจที่จะทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยินดีทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้งานมีประสิทธิภาพ

นवल (2564) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นอารมณ์ทางบวก มีการแสดงออกในทางบวก มีความรู้สึกสดชื่น มีการยิ้มหัวเราะ มีประสบการณ์ความสุข มีความปลื้มใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอารมณ์ทางบวกนั้นอาจจะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ความสนุกสนานในการปฏิบัติงานร่วมกัน การมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคลและให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักในงานที่ทำ และมีความผูกพันกับองค์กรและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ในขณะเดียวกัน Opener (2003, อ้างถึงใน ญัฐชยา, 2560) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึงส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จทางธุรกิจ โดยองค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขนั้น จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมาเป็นเลิศได้ กล่าวได้ว่า หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว พนักงานจะเกิดความผูกพันและจะปฏิบัติงาน



ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นที่น่าพอใจว่าหากองค์การประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์การก็ย่อมเกิดขึ้นด้วย

Kjerulf (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้หมายความว่า บุคคลนั้นมีความสุขตลอดเวลา และไม่ใช่ว่าเรื่องการคิดบวกและมองโลกในแง่ดีเพียงอย่างเดียวแม้ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ที่ไม่ดีก็ตาม ความสุขในการทำงานเป็นการกระทำในสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกดีและทำให้บุคคลอื่นรู้สึกดีมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และยังหลีกเลี่ยงการกระทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองและบุคคลอื่นรู้สึกไม่ดีให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกสนุกกับงานที่ได้ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและเกิดความภูมิใจในงานที่ได้ทำ รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับรู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ได้รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกในที่ทำงาน ได้เรียนรู้และเติบโตในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น และได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ที่สามารถประเมินได้ว่าชื่นชอบ หรือพึงพอใจชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงใด โดยผู้ที่มีความสุขในการทำงานนั้นจะเป็นคนที่ไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บรรณาธิการที่จะได้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความเต็มใจ สามารถรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และยังสามารถผลักดันให้องค์การเกิดการพัฒนาไปจนสู่ความสำเร็จ

### 2.3.3 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

จรรยา (2552, อ้างถึงใน นูร์ปาซีเยห์, 2562) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้การบริหารองค์การเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากหากพนักงานในองค์การมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้เป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานลดความเครียดและลดความขัดแย้งในองค์การ

ชนิกานต์ (2560) ได้สรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ว่า หากองค์การสามารถทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้ จะสามารถทำให้ลดอัตราการขาดงานหรือลางานของพนักงานได้ สามารถลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ รวมถึงก่อให้เกิดผลผลิต คุณภาพ นวัตกรรม และความพึงพอใจของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย

สทธร (2564) ได้สรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ว่า หากพนักงานเกิดความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความคงอยู่กับองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข และยังส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทมากขึ้น มีพลังในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นักจรี (2566) สรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ว่า หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

Bakanauskiene and Zagurskyte (2022) กล่าวว่าชีวิตการทำงานที่มีความสุขนำไปสู่การที่ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ ทั้งพนักงานและองค์กร พนักงานที่มีความสุขนั้น มีแนวโน้มที่จะภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้มากกว่า (Rahmi, 2018; Boehm & Lyubomirsky, 2008) ยิ่งไปกว่านั้น ความสุขยังส่งเสริมความสำเร็จในอนาคตของการทำงานอีกด้วย การทำความเข้าใจว่าสิ่งใดที่ทำให้พนักงานรุ่นใหม่มีความสุขนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากมีความคาดหวังต่อการทำงานที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อน (Zehetner & Zehetner, 2019) ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีพนักงานหลากหลายวัย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายเหล่านี้ ด้วยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี แก้ไขความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างราบรื่น เนื่องจากพนักงานที่มีความสุขเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

#### 2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปกภณ (2557) อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้ สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงาน เป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

นันทนา (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาจากความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ กระบวนการในการพัฒนาองค์กร และคนทำงาน (ทวีศักดิ์ และ บุชบงก, 2563) โดยอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร จะต้องอาศัยทีมผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน จึงจะทำให้การดำเนินงานสร้างความสุขได้ยั่งยืน สร้างนโยบายและการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์กร

2. กระบวนการในการพัฒนาองค์กร โดยกระบวนการนี้จะนำไปสู่ความผูกพันกับองค์กรที่จะส่งผลโดยตรงต่อการบริการที่ดีขึ้นอันจะเกิดประโยชน์ รวมถึงกระบวนการในการประเมินผลความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพ

3. ต้องอาศัยพนักงานทุกคนในองค์กรเพื่อที่จะทำให้คนทำงานเกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน

Layard (2005) ได้กล่าวไว้ถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มี 7 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

1. ฐานะทางเศรษฐกิจ การดำเนินชีวิตที่ต้องการเงินเป็นพื้นฐาน และการเปรียบเทียบกับผู้อื่นย่อมมีผลต่อระดับความสุข

2. สุขภาพ การมีสุขภาพที่ไม่ดีจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ทั้งคนโสดและมีคู่ชีวิต ย่อมมีระดับความสุขที่แตกต่างกันไป ขึ้นกับสถานภาพ และปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย

4. ด้านงาน การมีงานทำยังคงให้ความมีหน้าตาในสังคม ทำให้มีความสุขดีกว่าคนตกงาน หรือคนที่ถูกปฏิเสธทางสังคม

5. การมีเพื่อนและสังคม จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

6. ความมีอิสระทางสังคม การมีอิสระส่วนบุคคล อิสระทางการเมือง และอิสระทางการเงินส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

7. การมีค่านิยม หรือแนวคิดในการใช้ชีวิตจะช่วยให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

Zhou and Qiu (2013) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างครอบคลุม โดยพิจารณาทั้งองค์ประกอบโครงสร้างของสวัสดิการพนักงานและอิทธิพลภายนอกต่าง ๆ มีการถกเถียงกันอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับโครงสร้างที่แน่นอนของสวัสดิการ โดยมีนักวิจัยบางส่วนมุ่งเน้นไปที่มุมมองตรงกันข้าม เช่น ภาวะหมดไฟจากการทำงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน (Huhtala and Parzefall, 2007) ปัจจัยทั้ง 7 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การควบคุมสภาพแวดล้อม สวัสดิการ ความเป็นอิสระ ยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโอกาสในการพัฒนา (Liu et al., 2019) ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในอาชีพ และการลดลงของความสุขของพนักงาน ความรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การทำงานในอนาคตนี้อาจนำไปสู่ความวิตกกังวล มีแรงจูงใจที่ลดลง และมีความพึงพอใจในงานที่ลดต่ำลงในที่สุด(Bohle, 2010) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และการมีอัตลักษณ์ร่วมกับองค์กรอาจส่งผลเชิงบวกต่อความสุข และพนักงานที่ปรับตัวได้กับอัตลักษณ์ขององค์กรได้ มีผลให้เกิดระดับแรงจูงใจในการทำงานและสุขภาพ



โดยรวมที่สูงขึ้น อีกทั้งความรู้สึกมีจุดหมายและเป็นส่วนหนึ่งสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และส่งเสริมความไว้วางใจในการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Wegge et al., 2006)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยหลายปัจจัย เช่น การยอมรับในสังคม การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานของตนเองอีกด้วย กล่าวได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือ การได้รับในสิ่งที่ตนมีความพึงพอใจอันเป็นผลจากการปฏิบัติงาน

### 2.3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า มีนักวิชาการได้อธิบายเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่สามารถอธิบายความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

#### 2.3.5.1 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

Murray (1938, อ้างถึงใน นฤ, 2560) ได้อธิบายความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลสามารถมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน โดยความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานสามารถแบ่งได้ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น โดยมีการคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการเป็นอิสระ หมายถึง มีความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และต้องการควบคุมผู้อื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

#### 2.3.5.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959, อ้างถึงใน สุกริน, 2562) ได้นำเสนอการศึกษาของ เฮร์สเบิร์ก และคณะไว้ว่า ปัจจัยหลักสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล เพราะคนเราทุกคนย่อมมีความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวรอบตัว ทำให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้มากมาย ทั้งพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมที่ไม่สร้างสรรค์ เมื่อคนเราเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ก็จะก่อให้เกิด “แรงจูงใจ” ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย โดย ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg's (Herzberg Two Factors Theory) ได้กล่าวถึงปัจจัย หลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้ได้แบ่งได้เป็น 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และ ปรารถนาปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การบังคับบัญชาให้โอกาสแก่ ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือ ตำแหน่งให้สูงมากขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีจะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพกับผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ส่งผลให้ต้องเดินทางไกล

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

### 2.3.5.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

Alderfer (1972, อ้างถึงใน บุซกร, 2559) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence relatedness Growth Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ เพราะการที่บุคคลจะมีความสุขได้นั้นจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการเบื้องต้นได้ก่อน โดยแบ่งความต้องการนั้นได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่ตอบสนองบุคคล เพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ต่อไป เช่น ความต้องการทางกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น โดยถือเป็นความต้องการของบุคคลที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบกาย
3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า โดยถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคลที่ต้องการได้รับการยกย่อง และมีความสำเร็จในชีวิต

### 2.3.6 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ศิรินทิพย์ (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้



1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ คือ สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะกายสภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึงชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานเพศชายมักจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล
5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละประเภทที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก ถ้าทำได้ตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน คือ การติดตามคอยดูแลให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงานหรือลาออกจาก งานอาจมาจากการนิเทศงานที่ไม่ดี
7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสว่างของแสงการ ถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่นสวัสดิการเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบพิเศษในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น
10. บรรยากาศ สภาพสิ่งแวดล้อมเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้การทำงานนั้นก็จะมีความสุขกับการทำงาน
12. การได้รับการยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการได้รับการยอมรับนับถือให้เกียรติจากผู้อื่น มีความจริงใจต่อกัน ปฏิบัติดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง
13. การสื่อสารที่มีทั้งแบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์แบบใช้คำพูดต้องพูดเปิดเผยตรงไปตรงมา

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาทั้งความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับ การอบรมในโครงการต่าง ๆ ให้กับพนักงานภายในองค์กร

ธาริน และ อธิวัฒน์ (2561) ศึกษาถึงความสุขในการทำงาน และเพื่อบรรลุเป้าหมายสู่ความสุข แบบองค์รวม ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. Happy Body : รักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย ไม่เป็นภาระผู้อื่น
2. Happy Heart : มีน้ำใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
3. Happy Relax : ควบคุมอารมณ์ได้ จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. Happy Brain : รักการเรียนรู้ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ
5. Happy Soul : ยึดมั่นในศีลธรรม จริยธรรม มีความกตัญญู รู้คุณ
6. Happy Money: รู้จักใช้เงินอย่างชาญฉลาด วางแผนการเงินอย่างรอบคอบ
7. Happy Family: ดูแลเอาใจใส่ครอบครัว สร้างความสัมพันธ์ที่ดี อบอุ่น เป็นที่พึ่งพาอาศัย
8. Happy Society: มีส่วนร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดีต่อองค์กรและสังคม ทำงานด้วยความมี จริยธรรม มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

กอปรลภ (2563) ได้ศึกษาข้อมูลความสุขของคนทำงานจากแหล่งวิชาการต่าง ๆ แล้ว สามารถประมวลได้ว่า ความสุขของคนทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก องค์ประกอบหลายประการด้วย ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และการมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน
2. การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร
3. เกียรติยศของขององค์กร หรือการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับขององค์กร
4. อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน และมีการจัดการอย่างมืออาชีพ
6. การนิเทศงาน การติดตามงาน การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือจากผู้อาวุโสใน หน่วยงานอย่างเหมาะสม
7. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร
8. สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะ ของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
9. เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานมีความพร้อม ทันสมัย
10. การให้เกียรติและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

11. การสื่อสารในองค์กรชัดเจนและถูกต้อง

12. มีการพัฒนาตนให้เหมาะกับงานอยู่เสมอ

Warr (1990) กล่าวว่าความสุขในการทำงานนี้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของ บุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นระดมในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของ บุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของ บุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของ บุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener (2003) ได้จำแนกองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รู้สึกมีความสุข เมื่อปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการกระทำตามหน้าที่หรืองานที่ทำนั้น ส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

2. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นไปในทิศทางที่ดี เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องมีการปรับตัวมากนัก สามารถลงมือกระทำสิ่งใด ๆ ได้ตามความตั้งใจ

3. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เช่น รู้สึกคับข้องใจ เบื่อหน่าย อึดอัด ไม่มีความสุขสบายใจ ไม่มีความสุข เมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ถูกไม่ควร และต้องการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ตนเอง มีความสุขในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

4. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกหรืออารมณ์เป็นสุขในสิ่งที่ตนกระทำ เช่น ความรู้สึกสบายใจ พึงพอใจ รื่นรมย์ สนุกสนาน สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอขณะทำงาน ตลอดจนรับรู้ถึงคุณประโยชน์ของงานที่ตนเองทำ เป็นต้น

Manion (2003) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ



1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เกิดสังคมนการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีต่อกันในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข

2. ความรักในงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงความรักและค่อย ๆ แปรเปลี่ยนเป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์การ รับรู้ว่าคุณมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานที่ทำ มีความใส่ใจ กระตือรือร้น เต็มใจทำงาน รู้สึกมีความสุข ความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจที่ตนได้รับผิดชอบงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าตนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ทำงานที่ท้าทาย มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดี ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้องค์การเกิดการพัฒนา จนไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณเอง ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือภายในองค์การ ทั้งจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทุกคนสามารถรับรู้ได้ถึงความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของตน ได้รับความคาดหวังในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

Gavin & Mason (2004) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเองของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบพึงพอใจโดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิด เลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่า ควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้สึกความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้อำนาจประกอบความสุขในการทำงานของ Manion (2003) 4 องค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน และทำการสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น โดยให้คำนิยามศัพท์ของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์การเกิดเป็นสังคมการทำงาน ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงความรักและมีความยินดีในการทำงานที่ได้ทำ และตั้งใจทำงานนั้นอย่างเต็มที่ ได้แก่ รู้สึกรักและชอบในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้สำเร็จ ทำให้รู้สึกว่ามีชีวิตมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ ได้แก่ สามารถทำงานที่ท้าทายที่ได้รับมอบหมายมาได้สำเร็จ ได้ผลักดันให้องค์การเกิดการพัฒนาไปจนสู่ความสำเร็จขององค์การ มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดี และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้ริยความไว้วางใจและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ รับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน เพื่อนร่วมงานแสดงการยอมรับทางวาจาท่าทาง และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานสม่ำเสมอ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมิตรภาพในที่ทำงาน

กนกวรรณ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มิตรภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานวิศวกร ในบริษัทผลิตโครงสร้างเหล็กและเครื่องจักรแห่งหนึ่ง จำนวน 74 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่

ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ หรือการรับบุคคลเข้าร่วมทีมที่มีคุณลักษณะคล้ายกัน ก็ถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

นันทพร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของมิตรภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงานผ่านความสุขในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก จำนวน 288 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ด้านมิตรภาพในที่ทำงานมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน และ มิตรภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ไม่สามารถที่จะทำสำเร็จเพียงลำพังได้ ต้องมีสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

ทิชากร และ ภาวิณี (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรม เช่น ทารากาเรนด์ เช่น ทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีมิตรภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.51 รองลงมา คือ ด้านการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้าน ความเป็นอิสระจากการคุกคามมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.41 ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน พบว่า ปัจจัยมิตรภาพในที่ทำงานมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานได้ร้อยละ 44.00 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัยประกอบด้วย ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม รองลงมา คือ ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ และน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นใจ และความไว้วางใจ

ศศิธร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของมิตรภาพในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรบริษัทผู้ให้บริการโทรคมนาคมและการสื่อสารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร: บทบาทความปลอดภัยทางจิตใจและความเจริญก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีมิตรภาพในที่ทำงาน ความปลอดภัยทางจิตใจ ความเจริญก้าวหน้าในงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มิตรภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความปลอดภัยทางจิตใจและความเจริญก้าวหน้าเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Li Min and Su Yong (2014) ได้ศึกษาอิทธิพลของมิตรภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มบุคคลอายุ 25 – 35 ปีโดยผลการศึกษาพบว่า 52.1% ของพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานถูกทำนายได้จากคุณภาพของมิตรภาพในที่ทำงานโดยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยในประเทศจีนที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในประเทศจีน โดยศึกษาจากงานวิจัยต่าง ๆ และการสัมภาษณ์ผ่านแบบสอบถามที่ทดสอบความตรงแล้ว ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานมี อิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

#### 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหยุนตัว

กัญฐก (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร และกระบวนการเกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ ได้แก่ บุคลากรระดับบริหารจำนวน 15 คน และบุคลากรระดับพนักงานจำนวน 750 คน จากบริษัทประกันวินาศภัย 15 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดขององค์กรเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ฉบับแรกสำหรับบุคลากรระดับบริหารและฉบับที่ 2 สำหรับบุคลากรระดับพนักงาน ส่วนการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา เพื่อศึกษากระบวนการความหยุนตัวของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 6 คน พบว่า ความวิริยอุตสาหะ ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับองค์กร การมองโลกในแง่ดี การจัดแจงในงาน และสติ นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหยุนตัวในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .428 .366 .525 .299 และ .325 ตามลำดับ และจากการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา ด้วยการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 6 คน จากบริษัทประกันวินาศภัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความหยุนตัวของพนักงานสูงที่สุด พบว่าความหยุนตัวในการทำงาน ตามความเข้าใจของผู้เข้าร่วมวิจัยนั้น หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการเผชิญหน้าและจัดการกับความเครียด ปัญหาและความยากลำบากในการทำงาน และเหตุการณ์

ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยไม่ทันคาดคิดหรือไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าในการทำงาน โดยลักษณะของคนที่มีความสามารถในการหยุดตัวนั้นมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความหยุดตัว ของประชากรไทยอายุ 25-60 ปีจำนวน 4,000 คนจากทั่วประเทศ และพบว่าเพศชายและเพศหญิง มีคะแนน R.Q. รวม (คะแนนเต็ม) ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าเพศหญิงมีคะแนนด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (ความอึด) มากกว่าเพศชายเล็กน้อย แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นนักเรียนหญิงมากกว่านักเรียนชายถึง 3 เท่า เมื่อทดสอบทางสถิติแล้วจึงอาจไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

นันทาวดี (2563) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการสร้างเสริมความหยุดตัว ป้องกันภาวะหมดไฟดูแลใจคนทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 7 (EPI-BP Model) ผลการวิจัยพบว่าหลังทดลองใช้โปรแกรมมีการเปลี่ยนแปลงของภาวะหมดไฟหลังอบรมทันที ไม่แตกต่างกัน หลังอบรม 1 และ 3 เดือน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ความหยุดตัว ความสุขในการทำงานหลังอบรมทันที หลังอบรม 1 และ 3 เดือนแตกต่างและเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การรับรู้ภาวะหมดไฟสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

Ong, Bergeman, Bisconti, and Wallace (2006) ได้ทำการศึกษาความหยุดตัวกับการปรับตัวให้เข้ากับความคิดในชีวิตที่ผ่านมา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความหยุดตัวมีผลต่อการตอบสนองทางอารมณ์ และความเครียดที่สูงขึ้น โดยความสัมพันธ์ที่เกิดระหว่างอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเครียดที่เพิ่มสูงขึ้น และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หากบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความหยุดตัวสูง และสามารถฟื้นตัวจากสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากความเครียดในชีวิตประจำวัน

Chen (2011) ได้ทำการศึกษาการเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมความหยุดตัวของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบข้อสรุปดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหามีผลทางบวกต่อความหยุดตัวของนักศึกษาพยาบาลในการปฏิบัติงานทางคลินิก ประการที่สอง คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มมีผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับการให้ผลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนและแนะแนวทางในการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้จากปัญหาการมีส่วนร่วมที่ไม่เท่าเทียมกัน ภาระงานที่มากเกินไปหรือทุนทางจิตวิทยาเชิงลบ ดังนั้นในการพิจารณาใช้การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาจึงต้องคำนึงปัจจัยด้านทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน และการสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประการที่สาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความหยุดตัว ได้แก่ ความสามารถทางสังคม ความสามารถในการแก้ปัญหา ความอดทนอดกลั้นต่อ

ความล้มเหลว การตระหนักถึงเป้าหมาย ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ประการที่สี่ คือ การพัฒนาความยืดหยุ่นตัวที่มีประสิทธิภาพ ควรคำนึงถึงการใช้ตัวแบบในการเผชิญปัญหา (Role Model) ความคาดหวังต่อการสนับสนุนของผู้นำกลุ่มในการแนะแนวทางระหว่างการแก้ปัญหาของนักศึกษา โดยส่งเสริมปัจจัยที่ส่งเสริมบุคลิกภาพที่มีความยืดหยุ่นตัว ได้แก่ การนับถือตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองและการพึ่งพาตนเอง ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่หลากหลาย และการได้รับประสบการณ์เสริมในการปฏิบัติงาน ประการที่ห้า คือ การทำงานในกลุ่มย่อย ช่วยกระตุ้นความรับผิดชอบ การรับรู้อำนาจแห่งตน (Locus of control) ความสามารถในการแก้ปัญหา การจัดการตนเอง และภาวะผู้นำ เป็นต้น

Hodliffe (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นตัวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และอัตราการลาออก กับพนักงานในบริษัทต่าง ๆ พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความยืดหยุ่นตัวของพนักงานนำไปสู่การมีความพึงพอใจในงาน

#### 2.4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

กุสุมา และ มานพ (2557) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ( $P < .01$ ) 2) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ( $P < .01$ ) และ 3) พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานด้านการผ่อนคลายความตึงเครียด ด้านสุขภาพ ด้านมิตรภาพและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 50.3 ( $P < .05$ )

จิราวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กร ความสุข ในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง ได้แก่ ด้านความรักในงาน ความสำเร็จ ในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ภาวิน และคณะ (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงาน



ด้านความรักในงานมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านตำแหน่ง การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ บุรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงที่สุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด

ณัฐปภัสร (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การกรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานของเภสัชกรกลุ่มงานอัตราจ้างแผนกผู้ป่วยนอกแบ่งออกได้เป็น ตำแหน่งงานและความรับผิดชอบความสัมพันธ์กับตัวเพื่อนร่วมงาน และ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน เป็นต้น ที่ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกรักในองค์การ และมีการแสดงพฤติกรรมที่จะทุ่มเท และเต็มใจในการทำงาน เพื่อต้องการสร้างประโยชน์ให้องค์การ

สิรินันท์ และ ฮอเตียะ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโดยรวมในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.56$ ; S.D. = 0.58) ปัจจัยทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย หน่วยงานควรส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพในทีมงาน ตลอดจนการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างการงานและครอบครัวเพื่อคงไว้ซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด

ภวมัย (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน ความหยุนตัว และ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความหยุนตัวอยู่ในระดับปกติ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน และความหยุนตัว

สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ได้ร้อยละ 38.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กนกอร (2565) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า นักกีฬาอาชีพ มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สมดุลชีวิตในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ มีความสัมพันธ์กัน กับความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้าน ด้านตนเองและครอบครัว และด้านการทำงานและสังคม มีความสัมพันธ์กัน กับความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Lu and Shith (1997) ได้ศึกษาแหล่งที่มาของความสุขตามการรับรู้ของคนตะวันตกและตะวันออกที่อาศัยอยู่ในชุมชน Kaoshiung ประเทศไต้หวัน จำนวน 180 คน ผลการวิจัย พบว่า แหล่งที่มาของความสุขสามารถจำแนกได้ 9 ด้าน ดังนี้ 1.การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน 2.สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล 3. การมีวัตถุประสงค์ที่พร้อมใช้ 4. ความสำเร็จในการทำงาน 5. การมีชีวิตที่ดีอยู่ในช่วงระยะเวลาสุดท้ายของชีวิต 6. ความสามารถในการใช้จ่าย 7. การรับรู้สมรรถนะแห่งตน 8. ความพอใจและความรู้สึกเชิงบวก และ 9. การมีสุขภาพดี และยังพบว่ามุมมองต่อความสุขของคนตะวันตกและตะวันออกมีความแตกต่างกัน กล่าวได้ว่าแนวคิดของคนตะวันตกนั้นให้ความสำคัญต่อความสุขในเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในตนเอง อาทิเช่น การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในขณะที่แนวคิดของคนตะวันออกจะให้ความสำคัญต่อความสุขในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความพึงพอใจ

Manion (2003) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทปถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

Dierendonk (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน จำนวน 200 คน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีความอิสระที่ทำหาย มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง

## 2.5 ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย

2.5.1 มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

จากแนวคิดของ Feng-Hua Yang and Fang-Jie Shiu (2023) ที่ได้อธิบายว่า มิตรภาพในที่ทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ และมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รวมถึงตามที่ Manion (2003) ได้กล่าวถึงว่า พฤติกรรมที่แสดงออกในทางบวกที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร เกิดส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีต่อกันในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข และนอกจากนี้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์กยังได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยสนับสนุนคือเมื่อ พนักงานเกิดความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานก็มีแนวโน้มจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน สุกริน, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพบว่า เมื่อพนักงานที่ทำงานร่วมกันมีมิตรภาพในที่ทำงานอันดีต่อกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน พนักงานย่อมจะเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากธรรมชาติของบุคคลในการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มในสังคมย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์และหากมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเอาใจใส่ ใฝ่ใจในความสามารถของกันและกัน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีความเครียด เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานจึงนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

2.5.2 ความหยุนตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

จากแนวคิดของ Aburn et al., (2016) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความหยุนตัวเป็นความสามารถของในการรับมือกับความท้าทายและความเครียดที่พวกเขาเผชิญในระหว่างการทำงาน โดยจะช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับงานที่มีความต้องการสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Kjerulf (2007) ที่ได้อธิบายว่า บุคคลนั้นได้มีความเข้าใจในสถานการณ์ที่ได้พบเจอและสามารถหาวิธีที่ทำให้ตนเองนั้นได้รู้สึกดี และทำให้บุคคลอื่นรู้สึกดีอีกด้วย โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกสนุกกับงานที่ได้ทำ เห็นคุณค่าในงานของตนเอง มีความรู้สึกสนุกในที่ทำงาน การศึกษาความหยุนตัวที่ผ่านมา พบว่า



ความหย่นตัวในกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพด้านสาธารณสุข และสังคมสงเคราะห์ พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรม สามารถลดระดับความเครียด และเพิ่มความสามารถด้านความหย่นตัวได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ong et al. (2006) ได้ทำการศึกษารื่อง ความหย่นตัวกับการปรับตัวให้เข้ากับ ความเครียดในชีวิตที่ผ่านมา พบว่า หากบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความหย่นตัวสูง และสามารถฟื้นตัวจากสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากความเครียดในชีวิตประจำวันได้

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ว่า ความหย่นตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

2.5.3 ความหย่นตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

จากแนวคิดของ Scoloveno (2016) กล่าวไว้ว่า ความหย่นตัวเกี่ยวข้องกับนิสัยของแต่ละบุคคล มีการมองโลกในแง่ดี มั่นใจในตนเอง และมีอารมณ์ขัน มีแนวโน้มที่จะจัดการกับความท้าทาย ได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ และ ชีรพัฒน์ (2564) ได้ทำการศึกษา ความมั่นคงทางอารมณ์ ความหย่นตัว การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสาย สามัญ ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เป็นอย่างดี และจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองจากความผิดพลาดต่าง ๆ ให้กลับเข้าสู่สภาพปกติได้ จะทำให้ครู มีทัศนคติและพฤติกรรมในเชิงบวกมากขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.1 ว่า ความหย่นตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

2.5.4 ความหย่นตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

จากแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวไว้ว่า การที่ได้รับรู้ว่าตนเองนั้นมีขวัญกำลังใจจากครอบครัวเมื่อเวลาเกิดปัญหาจากที่ทำงานจะทำให้ตนเองไม่ย่อท้อ สามารถก้าวผ่านปัญหาต่างๆไปได้ แม้จะเป็นเรื่องยากก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชนน (2565) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ครูในสถานศึกษาได้รับความรักและความอบอุ่นจากบุคคลในครอบครัวยังเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ว่า การมีครอบครัวดีคอยให้กำลังใจจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพราะไม่มีปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกับบุคคลใน

ครอบครัวมารบกวนจิตใจ ด้วยเหตุผลต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.2 ความหย่นตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

2.5.5 ความหย่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

จากแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวไว้ว่า การที่พร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจจะเป็นเหตุการณ์วิกฤตที่ไม่คาดฝันมาก่อน บุคคลพร้อมที่จะสู้กับปัญหา สามารถกระทำได้ โดยการหาที่ปรึกษา ไม่ตัดสินใจแก้ปัญหโดยใช้อารมณ์ ใช้เหตุผลในการวางแผนและตัดสินใจ ใช้ความสามารถของตัวเองที่มีในการหาทางออก เช่น การวิเคราะห์สาเหตุ การเจรจาต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ และ อธิพัฒน์ (2564) ได้ทำการศึกษา ความมั่นคงทางอารมณ์ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค การเสริมสร้างพลังอำนาจและมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การที่ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานได้โดยอดทนทำงานที่รับผิดชอบอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมทั้งจะทำงานที่ยากและท้าทาย จะเป็นพลังทำให้ครูทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการทำงานส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.3 ความหย่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

2.5.6 มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

Huhtala and Parzefall (2007) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ว่า ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การควบคุมสภาพแวดล้อม สวัสดิการ ความเป็นอิสระ ยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโอกาสในการพัฒนา ซึ่งจากที่กล่าวมา ผู้วิจัยคิดว่าสามารถแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในได้แก่ ความสามารถของบุคคลที่จะส่งผลต่อความสุข เช่น ความสามารถในการมีความหย่นตัว สามารถหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาและควบคุมสถานการณ์ไว้ได้ด้วยเหตุผล และ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนบุคคลนั้นๆจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศพร (2561) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำ บริษัท แจ่มใสพับลิช

ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ เหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด และการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา และงานวิจัยของ พชรพรรณ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า มี 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับมิตรภาพในที่ทำงาน และความสุขในการทำงานส่งผลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chickering (1969) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลอื่น การมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การให้ และการรับ ซึ่งจะนำมาสู่การมีความสุขในการทำงาน และ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นกำลังใจและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน จนนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (Misra & Srivastava, 2022)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงานและความหยุ่นตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

## 2.6 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2 ความหยุ่นตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2.1 ความหยุ่นตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2.2 ความหยุ่นตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

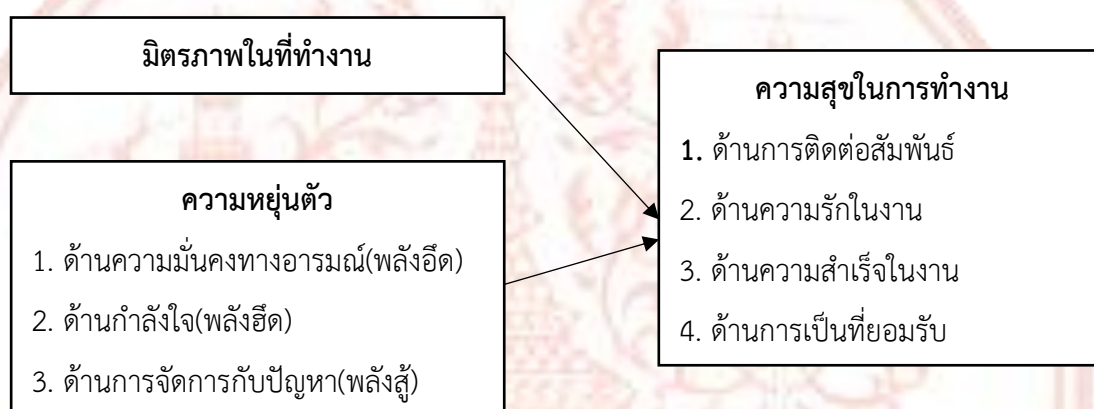
สมมติฐานที่ 2.3 ความหยุ่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงานและความหยุ่นตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า



## 2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ 1 คือ มิตรภาพในที่ทำงาน ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการมาจาก Berman (2022) และ Feng-Hua Yang and Fang-Jie Shiu (2023) ตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 คือ ความหยุนตัว ใช้แนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2563) และตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงาน ใช้แนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 2-1 ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานและความหย่อนตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยการศึกษาที่มีลำดับขั้นตอนในการเก็บข้อมูลและดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการจำกัดขอบเขตของกลุ่มประชากรในการศึกษาและเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าบริษัท A จำนวน 550 คน และพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าบริษัท B จำนวน 625 คน (สถิติ ณ เดือน ธันวาคม, 2566)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าบริษัท จำนวน 2 แห่ง โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรตามวิธีของYamane (1973, อ้างถึงใน ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ได้ร้อยละ5 และสามารถนำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

$e$  = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

หากประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 1,175 คน และยอมรับค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{1,175}{1 + 1,175 \times (0.05)^2}$$

$$n = 299 \text{ คน}$$

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวนขั้นต่ำที่สุดที่ต้องทำการวิจัยคือ 299 คน ดังนั้นเพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วน และป้องกันความผิดพลาดคาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 สรุปรูปขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 329 คน

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน) ที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนคน	กลุ่มตัวอย่าง (n) คน	กลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 10%	แบบสอบถามที่ ได้คืนกลับมา
บริษัทA	550	140	154	154
บริษัทB	625	159	175	175
รวม	1,175	299	329	329

(สถิติ ณ เดือน ธันวาคม, 2566)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

#### 3.2.1 การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1.1 การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ มิตรภาพในที่ทำงาน ความหย่นตัว และความสุขในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ข้อความแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.1.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากนิยามคำศัพท์ โดยกำหนดนิยามโครงสร้างและนิยามปฏิบัติการ และนำมาทำฉบับร่างเป็นรายชื่อ จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการ



พิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ จากอาจารย์ที่ปรึกษาไปปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวน การใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency : IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977) ข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของแบบสอบถาม ส่วนข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมหรือตัดออกตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรืออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สูตรคำนวณหาค่า IOC

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

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ข้อความแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.33 ถึง 1.00 โดยข้อความที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำกว่า 0.5 ทางผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำจาก

ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด และทางผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดอีกครั้ง เพื่อที่ข้อคำถามนั้นจะสามารถมีความชัดเจนและเข้าใจในข้อคำถามได้ง่ายและวัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้ ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 นั้นถือว่าเหมาะสมในการวัดค่าตัวแปรที่ผู้วิจัยจะศึกษา โดยสามารถนำข้อคำถามทั้ง 93 ข้อ นั้นมาใช้ได้ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามมิติภาพในที่ทำงาน จำนวน 15 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ข้อคำถามความหุ่่นตัว จำนวน 40 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 34 ข้อ จึงตัดข้อคำถามทิ้ง 6 ข้อ และข้อคำถามความสุขในการทำงาน จำนวน 52 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 44 ข้อ จึงตัดข้อคำถามทิ้ง 8 ข้อ ดังรายละเอียดตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	จำนวนข้อก่อนการวิเคราะห์ IOC	จำนวนข้อหลังการวิเคราะห์ IOC	ค่า IOC หลังการวิเคราะห์
1. มิตรภาพในที่ทำงาน	15	15	0.67 – 1.00
2. ความหุ่่นตัว	40	34	0.67 – 1.00
3. ความสุขในการทำงาน	52	44	0.67 – 1.00

3.2.2.2 ดำเนินการขอรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผู้วิจัยนำเอกสารโครงการวิจัยและแบบสอบถามงานวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พิจารณารับรองโครงการวิจัยก่อนจะนำแบบสอบถามงานวิจัยไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้พิจารณารับรองโครงการวิจัย COA No. 661207 เลขที่โครงการวิจัย 060/66E34 (ภาคผนวก ข)

3.2.2.3 ทำการทดลองแบบสอบถาม (Try out) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนการขอจริยธรรมการวิจัย (Ethics) เรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าบริษัท บริษัทA จำนวน 15 คน และ บริษัทB จำนวน 15 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่จะศึกษา

3.2.2.4 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม ของตัวแปรแต่ละด้าน หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 จะถูกตัดออก (Brennan, 1972) แต่เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าข้อคำถามนั้นหากตัดทิ้งอาจจะกระทบต่อนิยามศัพท์

เฉพาะผู้วิจัยจะปรับข้อคำถามนั้นใหม่ พร้อมนำข้อคำถามวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ การวัดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีของครอนบาค สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .70 ขึ้นไป (Cronbach, 1951)

$$\text{สูตร } \alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$\alpha$  = ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$k$  = จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$  = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$s_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) โดยนำส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแล้วนำมาวิเคราะห์ผลซึ่งต้องมีค่า  $r$  มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (ชานินทร์, 2563) โดยวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

แบบสอบถามความสุขในการทำงานมีข้อคำถามทั้งสิ้น 44 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) รายข้อแล้ว ทุกข้อคำถามผ่านตามเกณฑ์

แบบสอบถามความหยุนตัวมีข้อคำถามทั้งสิ้น 34 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) รายข้อแล้ว ทุกข้อคำถามผ่านตามเกณฑ์

แบบสอบถามมิตรภาพในที่ทำงานมีข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) รายข้อแล้ว ทุกข้อคำถามผ่านตามเกณฑ์

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทั้งฉบับสามารถยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป (ภาคผนวก ค) ดังรายละเอียดตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามในแต่ละตัวแปร

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (ต่ำสุด-สูงสุด)	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha)
มิตรภาพในที่ทำงาน	15	.229 - .609	0.906



ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (ต่ำสุด-สูงสุด)	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha)
<b>ความหยิ่งตัว</b>			
ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)	11	.392 - .674	0.902
ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)	13	.384 - .689	0.846
ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังฮึด)	10	.504 - .704	0.894
<b>ความหยิ่งตัว รวม</b>	<b>34</b>	<b>.384 - .704</b>	<b>0.952</b>
<b>ความสุขในการทำงาน</b>			
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	12	.382 - .707	0.908
ด้านความรักในงาน	11	.395 - .705	0.893
ด้านความสำเร็จในงาน	10	.390 - .714	0.874
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	11	.560 - .774	0.943
<b>ความสุขในการทำงาน รวม</b>	<b>44</b>	<b>.382 - .774</b>	<b>0.967</b>

3.2.3 นำแบบสอบถามเป็นรายข้อในระบบเอกสาร "Microsoft Word" และนำมาสร้างแบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google Forms) มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.3.1 สร้างบัญชีของ Google ใน Gmail เข้าไปที่ <https://www.google.com/forms/about/> และกดปุ่มได้ที่ Google ฟอร์ม พร้อมกรอก E-mail ของผู้วิจัยและกดปุ่ม "Next"

3.2.3.2 เลือกการสร้างแบบฟอร์มให้กับแบบสอบถามของผู้วิจัย โดยกดปุ่ม "+" เพื่อเริ่มสร้างแบบฟอร์มใหม่หรือสามารถเลือกแกลเลอรีเทมเพลตที่ทาง Google มีไว้ให้เลือกใช้ โดยระบุชื่อแบบสอบถาม ระบุคำอธิบาย และระบุคำถาม โดยกดปุ่ม "เพิ่มตัวเลือกหรือเพิ่มอื่น ๆ" เพื่อเพิ่มคำตอบและกดปุ่มนี้ ในกรณีที่คำถามในข้อนั้น "จำเป็น" ต้องตอบ นอกจากนี้ กดปุ่มนี้ "+" เพื่อเพิ่มคำถามและสุดท้ายกดปุ่ม "ส่ง" เพื่อสร้างแบบฟอร์ม

3.2.3.3 นำลิงค์ (URL) ไปสร้างคิวอาร์โค้ด (QR code โดยกดปุ่มเพื่อสร้างลิงค์ และกดปุ่ม "ตัดลิงค์ให้สั้นลง" เพื่อทำให้ลิงค์สั้นลง จากนั้นกดปุ่ม "คัดลอก" เพื่อคัดลอกลิงค์ (Copy URL)

3.2.3.4 การสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) แบบสอบถาม ลงทะเบียนใช้งานในลิงค์ด้วยการใส่ Username: ด้วย E-mail และกำหนด Password โดยกด "I agree terms and conditions."

และ "Submit" รอยืนยันการลงทะเบียนผ่าน E-mail ของผู้วิจัย นอกจากนี้ กดปุ่ม "Create QR code" เริ่มต้นการสร้างและวางลิงค์ (URL) ที่คัดลอก (Copy) ไว้ โดยใส่ข้อความกดปุ่ม "ส่ง" (Submit) และกดปุ่ม "ดาวโหลด" (Download) เพื่อบันทึก (Save File) ลงในคอมพิวเตอร์และนำไฟล์ที่บันทึกไว้ไปใช้งาน

3.2.3.5 แบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google Forms) และระบบคิวอาร์โค้ด สำหรับกลุ่มตัวอย่าง เรื่อง มิตรภาพในที่ทำงานและความหยุนตัวของที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ผ่านลิงค์

<https://forms.gle/9RwE7qRiJYyGkHkg9> และระบบคิวอาร์โค้ด (ดูภาคผนวก ง)

3.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close-end Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยม จำนวน 329 ชุด โดยคำถามในแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ครอบคลุม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2.1 คำถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน จำนวน 44 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความถี่ของความสุขในการทำงาน โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้ การติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 12 ข้อ ความรักในงาน จำนวน 11 ข้อ ความสำเร็จในงาน จำนวน 10 ข้อ และการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 11 ข้อ ตามตารางที่ 3-4

**ตารางที่ 3-4** ข้อคำถามของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
การติดต่อสัมพันธ์	12
ความรักในงาน	11
ความสำเร็จในงาน	10
การเป็นที่ยอมรับ	11

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ต สเกล Likert's Scale (ชานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงใน ตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การให้คะแนนความสุขในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์วัด
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะ ของ Likert's Scale (ชานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 ตารางแสดงระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความสุขในการทำงาน

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีความสุขในการทำงานในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีความสุขในการทำงานในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความสุขในการทำงานในระดับน้อยมาก



ส่วนที่ 2.2 คำถามเกี่ยวกับระดับความหุนตัว ประกอบด้วย จำนวน 34 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความสำคัญโดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบความหุนตัว ดังนี้ ความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) จำนวน 11 ข้อ กำลังใจ (พลังฮึด) จำนวน 13 ข้อ และการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) จำนวน 10 ข้อ ตามตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3-7 ข้อคำถามของแบบสอบถามความหุนตัว

ความหุนตัว	จำนวนข้อคำถาม
ความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)	11
กำลังใจ (พลังฮึด)	13
การจัดการกับปัญหา (พลังสู้)	10

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ต สเกล Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงใน ตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3-8 เกณฑ์การให้คะแนนความหุนตัว

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์วัด
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความหุนตัว ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาค ชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความหุนตัว ดัง ตารางที่ 3-9

ตารางที่ 3-9 ตารางแสดงระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความหุนตัว

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีความหุนตัวในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีความหุนตัวในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีความหุนตัวในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความหุนตัวในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความหุนตัวในระดับน้อยมาก

ส่วนที่ 2.3 คำถามเกี่ยวกับระดับมิตรภาพในที่ทำงาน ประกอบด้วย จำนวน 15 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความสำคัญโดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 3 ด้านตามตารางที่ 3-10

ตารางที่ 3-10 ข้อคำถามของแบบสอบถามมิตรภาพในที่ทำงาน

มิตรภาพในที่ทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
มิตรภาพในที่ทำงาน	15

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ต สเกล Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-11

ตารางที่ 3-11 เกณฑ์การให้คะแนนมิตรภาพในที่ทำงาน

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์วัด
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อมิตรภาพในที่ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Likert's Scale (ชานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาค ชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของมิตรภาพในที่ทำงาน ดัง ตารางที่ 3-12

**ตารางที่ 3-12** ตารางแสดงระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของมิตรภาพในที่ทำงาน

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีมิตรภาพในที่ทำงานในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีมิตรภาพในที่ทำงานในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีมิตรภาพในที่ทำงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีมิตรภาพในที่ทำงานในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีมิตรภาพในที่ทำงานในระดับน้อยมาก

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยนำเอกสารโครงการวิจัยและแบบสอบถามงานวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อขอรับรองโครงการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างภายหลังที่ได้รับ การรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้พิจารณารับรองโครงการวิจัย COA No. 661207 เลขที่โครงการวิจัย 060/66E34

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตกรรมการผู้จัดการ บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า A และกรรมการผู้จัดการบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า B เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า A และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า B เพื่อดำเนินการส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่านโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ประกอบ



ไปด้วยQR Codeสำหรับแบบสอบถามออนไลน์ และ แบบสอบถามรูปแบบกระดาษ รวมทั้งแนบคำชี้แจง ในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.3.4 หลังจากที่มีผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบข้อมูล โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและ แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.3.5 นำแบบสอบถาม จำนวน 329 ชุดที่ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง มิตรภาพและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของมิตรภาพในที่ทำงาน ความหย่นตัว และความสุขในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.4.3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตาม สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหย่นตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2 ความหย่นตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความหย่นตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2.1 ความหย่นตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหย่นตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2.2 ความหย่นตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหย่นตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2.3 ความหย่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหย่นตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงานและความหยุนตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ธานินทร์, 2563) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดัง ตารางที่ 3-13

ตารางที่ 3-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	คิดเป็นร้อยละ (r <sup>2</sup> x 100)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	ร้อยละ 64.00 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 – 0.79	ร้อยละ 36.00 – 62.41	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 – 0.59	ร้อยละ 16.00 – 34.81	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 – 0.39	ร้อยละ 4.00 – 15.21	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	น้อยกว่า ร้อยละ 4.00	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

3.4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าด้วยมิตรภาพในที่ทำงานและความหยุนตัว ดัง ตารางที่ 3-14

ตารางที่ 3-14 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 ความหยุนตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	Pearson's Correlation Coefficient

## ตารางที่ 3-14 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2.1 ความหุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.2 ความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.3 ความหุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงานและความหุนตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	Stepwise Multiple Regression Analysis



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง มิตรภาพในที่ทำงานและความหยุนตัวของตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2$	หมายถึง	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj $R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$SE_{est}$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่า R
$SE_b$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า b
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิตรภาพในที่ทำงาน

- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหย่นตัว
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	106	32.22
หญิง	217	65.96
ไม่ระบุเพศ	6	1.82
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 65.96 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 และน้อยที่สุด คือ ไม่ระบุเพศ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
20-29 ปี	181	55.02
30-39 ปี	120	36.47
40-49 ปี	20	6.08
50 ปีขึ้นไป	8	2.43
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 55.02 รองลงมา คือ อายุ 30-39 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ

36.47 รองลงมาคือ อายุ 40-49 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.08 และน้อยที่สุด คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4-3** จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย	3	0.91
ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวส.	12	3.65
ปริญญาตรี	278	84.50
สูงกว่าปริญญาตรี	36	10.94
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงสุดปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวส. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4-4** จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 1 ปี	25	7.60
1 – 5 ปี	167	50.76
6 – 10 ปี	94	28.57
มากกว่า 10 ปี	43	13.07
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 50.76 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี



จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.07 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามที่ทำงาน

ที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าA	154	46.81
บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าB	175	53.19
รวม	329	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่ทำงานที่บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าB จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 53.19 และทำงานที่บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าA จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 46.81

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิตรภาพในที่ทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิตรภาพในที่ทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม

มิตรภาพในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
มิตรภาพในที่ทำงาน	4.01	0.51	สูง
รวม	4.01	0.51	สูง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีมิตรภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.01$ , S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมิตรภาพในที่ทำงาน

มิตรภาพในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ฉันมักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเองทั้งเรื่องงานรวมถึงเรื่องส่วนตัว	3.68	0.87	สูง
ฉันรู้สึกสนุกในการทำสิ่งต่างๆร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.73	สูง
ฉันและเพื่อนร่วมงานมักไปทานข้าวหรือสังสรรค์ด้วยกัน	3.63	0.96	สูง

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

มิตรภาพในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ฉันและเพื่อนร่วมงานมักนัดกันทำกิจกรรมในวันหยุด	2.88	1.15	ปานกลาง
ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	4.41	0.76	สูงมาก
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือฉันแม้ฉันไม่ได้ร้องขอ	4.08	0.76	สูง
ฉันและเพื่อนร่วมงานร่วมมือร่วมใจช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี	4.33	0.79	สูงมาก
ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงานซึ่งกันและกัน	4.29	0.71	สูงมาก
ฉันไว้วางใจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการทำงานรวมถึงเรื่องส่วนตัว	3.41	0.95	สูง
ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อใจซึ่งกันและกันต่องานที่ได้ทำร่วมกัน	4.19	0.74	สูง
ฉันร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนใจ	4.17	0.70	สูง
ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.75	สูง
ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน	4.38	0.74	สูงมาก
ฉันแบ่งปันความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.72	สูงมาก
เมื่อฉันกับเพื่อนร่วมงานได้รับมอบหมายงานร่วมกัน ฉันหวังว่าจะได้ผลประโยชน์ร่วมกัน	4.25	0.77	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.51</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีมิตรภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.74) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันและเพื่อนร่วมงานมักนัดกันทำกิจกรรมในวันหยุดนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = 1.15) ตามลำดับ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหยุนตัว

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหยุนตัว ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงความหยุนตัว ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) และด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความหยุนตัวโดยรวม

ความหยุนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)	3.99	0.51	สูง
ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)	4.21	0.46	สูงมาก
ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)	4.29	0.58	สูงมาก
รวม	4.16	0.46	สูง

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหยุนตัวโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.46) และต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)

ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แม้ว่าฉันจะเจอกับเหตุการณ์ที่ทำให้เสียใจ ฉันยังคงมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ	4.36	0.69	สูงมาก
เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์กดดันฉันยังคงทำงานอย่างมีสติ	4.24	0.77	สูงมาก
ฉันสามารถจัดการอารมณ์ทางลบได้ดี	4.10	0.84	สูง
เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ ฉันไม่วิตกกังวล	2.95	1.12	ปานกลาง
ฉันไม่ใส่ใจกับคำสบประมาทของผู้อื่น	3.19	1.01	ปานกลาง
ฉันสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร อยู่เสมอ	4.44	0.72	สูงมาก
ฉันสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันจากหัวหน้างาน	3.95	0.81	สูง



ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังชีวิต)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ฉันสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันของกรอบเวลาได้	4.02	0.77	สูง
เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่มากกระตุ้นอารมณ์ทางลบฉันมีวิธีจัดการให้อารมณ์นั้นสงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิม	4.16	0.75	สูง
ฉันสามารถรับรู้รวมถึงประเมินอารมณ์ที่เป็นอยู่และควบคุมให้มั่นคงเหมือนเดิมได้	4.23	0.70	สูงมาก
ฉันมีสติต่อเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกวุ่นใจจึงสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้	4.27	0.72	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.51</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังชีวิต) อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ แม้ว่าฉันจะเจอกับเหตุการณ์ที่ทำให้เสียใจ ฉันยังคงมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.69) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ ฉันไม่วิตกกังวล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ , S.D. = 1.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังชีวิต)

ด้านกำลังใจ (พลังชีวิต)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แม้จะเจอสถานการณ์ที่กดดัน ฉันก็จะไม่ยอมแพ้	3.73	0.89	สูง
ฉันมีความอดทนต่ออุปสรรคของการทำงานต่างๆได้	4.43	0.68	สูงมาก
จากประสบการณ์ที่ผ่านมาส่งผลให้ฉันสามารถแก้ไขปัญหามาในชีวิตได้	4.40	0.74	สูงมาก
ฉันมักทำความเข้าใจในสถานการณ์นั้นด้วยมุมมองที่เปิดกว้าง	4.43	0.68	สูงมาก
สมาชิกภายในครอบครัวของฉันให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	4.43	0.83	สูงมาก
หัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาให้ฉันเมื่อเกิดความสงสัยในขั้นตอนการทำงาน	4.36	0.80	สูงมาก

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงานเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือฉันอยู่เสมอ	4.33	0.70	สูงมาก
ฉันวางแผนเส้นทางการดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้	3.88	0.81	สูง
ฉันภูมิใจกับงานที่ฉันได้รับมอบหมาย	4.49	0.79	สูงมาก
ฉันมองหาแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของฉันให้เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	4.43	0.73	สูงมาก
ฉันภูมิใจในความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	4.35	0.78	สูงมาก
สมาชิกภายในหน่วยงานมักมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงานของฉันอยู่เสมอ	4.12	0.74	สูง
ฉันมักให้รางวัลตนเองทุกครั้งเมื่อฉันทำงานบรรลุเป้าหมาย	3.37	1.13	ปานกลาง
รวม	4.21	0.46	สูงมาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความahunตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันภูมิใจกับงานที่ฉันได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ฉันมีความอดทนต่ออุปสรรคของการทำงานต่างๆ ได้ , ฉันมักให้ความสนใจในสถานการณ์นั้นด้วยมุมมองที่เปิดกว้าง , สมาชิกภายในครอบครัวของฉันให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ และ ฉันมองหาแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของฉันให้เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงมากเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.43$ ) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันมักให้รางวัลตนเองทุกครั้งเมื่อฉันทำงานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 1.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความahunตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)

ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินภายในองค์กร ฉันมักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.26	0.75	สูงมาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู่)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ฉันมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ฉันต้องเอาชนะให้ได้	4.43	0.77	สูงมาก
ฉันไม่รู้สีกดดันกับปัญหารวมถึงอุปสรรคในการทำงาน	3.58	0.92	สูง
ฉันมักวิเคราะห์ปัญหาภายในองค์กรเพื่อแสวงหาสาเหตุที่เกิดขึ้น	4.29	0.85	สูงมาก
ฉันสามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขรวมถึงวิธีป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ	4.30	0.79	สูงมาก
ฉันมักหาแนวทางในการดูแลควบคุมรวมถึงแก้ไขปัญหาให้เป็นไปตามแผนงานที่ถูกต้อง	4.32	0.76	สูงมาก
เมื่อเกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ฉันมักใช้เหตุผลในการพูดคุยอยู่เสมอ	4.36	0.80	สูงมาก
ฉันมักแสวงหาข้อมูลรวมถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหาลูกที่ต้อง	4.44	0.74	สูงมาก
ฉันใช้ความรู้รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหารวมถึงอุปสรรคต่างๆที่พบเจอ	4.42	0.73	สูงมาก
ฉันมุ่งมั่นแก้ไขปัญหานั้นจนบรรลุ	4.47	0.75	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.29</b>	<b>0.58</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหย่อนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู่) อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันมุ่งมั่นแก้ไขปัญหานั้นจนบรรลุ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ฉันมักแสวงหาข้อมูลรวมถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหาลูกที่ต้อง อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.74) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันไม่รู้สีกดดันกับปัญหารวมถึงอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.92) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการ



ติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4-12** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานโดยรวม

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.10	0.51	สูง
ด้านความรักในงาน	4.16	0.64	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน	4.32	0.55	สูงมาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.25	0.53	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.49</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.55) รองลงมาคือด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.53) และต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.51) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4-13** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองทั้งในเวลาทำงานรวมถึงเวลาพัก	4.16	0.74	สูง
ฉันรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.71	สูง
หากวันไหนที่ฉันไม่ได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ฉันจะรู้สึกว่าวันนั้นเป็นวันที่น่าเบื่อ	2.53	1.20	น้อย
ฉันรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.02	0.80	สูง
ฉันพอใจเมื่อได้เห็นเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ	4.52	0.62	สูงมาก
ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา รวมถึงฝึกฝนอุปสรรคกับเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.64	สูงมาก

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เมื่อนฉันเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ	4.12	0.70	สูง
เพื่อนร่วมงานของฉันทันทีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.71	สูง
ฉันเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีการร้องขอ	4.45	0.73	สูงมาก
ฉันมีความสุขที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความยินดีแก่เพื่อนร่วมงาน	4.29	0.69	สูงมาก
ฉันรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ได้มาทำงานร่วมกับสมาชิกในหน่วยงาน	4.20	0.78	สูง
ฉันรู้สึกสบายใจทุกครั้งที่ได้มาทำงานกับองค์กรแห่งนี้	4.18	0.83	สูง
รวม	4.10	0.51	สูง

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา รวมถึงฝ่าฟันอุปสรรคกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ฉันพอใจเมื่อได้เห็นเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.62) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ หากวันไหนที่ฉันไม่ได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ฉันจะรู้สึกว่ามันเป็นวันที่น่าเบื่อ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.53$ , S.D. = 1.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ฉันรู้สึกรักในหน้าที่การงานที่ฉันกำลังปฏิบัติอยู่	4.35	0.92	สูงมาก
ฉันรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.73	0.86	สูง
ฉันปรารถนาที่จะทำงานอย่างไม่รู้สึเหนื่อย	3.65	0.96	สูง
ฉันกระตือรือร้นที่จะไปทำงานในทุกๆวัน	4.14	1.05	สูง
ฉันเตรียมพร้อมทุกครั้งก่อนเริ่มทำงานในทุกๆวัน	4.27	0.93	สูงมาก

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ด้านความรักในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	4.42	0.80	สูงมาก
ฉันภูมิใจในหน้าที่ปัจจุบันที่ฉันรับผิดชอบอยู่	4.42	0.84	สูงมาก
ฉันรู้สึกปลื้มใจกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	4.37	0.82	สูงมาก
ฉันมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำแม้จะต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม	3.46	1.00	สูง
ฉันไม่เคยปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	4.41	0.86	สูงมาก
ฉันยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของฉันอย่างสุดความสามารถ	4.55	0.74	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.64</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของฉันอย่างสุดความสามารถ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และ ฉันภูมิใจในหน้าที่ปัจจุบันที่ฉันรับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับสูงมากเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.42$ ) และต่ำกว่าข้ออื่นคือ ฉันมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำแม้จะต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ฉันสามารถส่งงานที่ทำภายใต้ตามกำหนดเวลา	4.39	0.78	สูงมาก
ฉันทำงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถของฉันได้สำเร็จ	4.40	0.77	สูงมาก
ลุล่วง			
ฉันมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.49	0.77	สูงมาก
งานที่ฉันได้รับมอบหมายเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการเกิดการพัฒนา	4.37	0.74	สูงมาก
ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆที่ช่วยให้เกิดการเกิดการพัฒนา	4.25	0.74	สูงมาก



ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
บ่อยครั้งที่ผลการปฏิบัติงานของฉันได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ	4.29	0.74	สูงมาก
ฉันมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	4.34	0.73	สูงมาก
ฉันมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้อื่น	4.38	0.71	สูงมาก
หน่วยงานของฉันมีการสนับสนุนให้พนักงานสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ	4.13	0.74	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.55</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ฉันทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของฉันได้สำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.77) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ หน่วยงานของฉันมีการสนับสนุนให้พนักงานสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวฉันให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.19	0.77	สูง
ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้รับผิดชอบ	4.31	0.73	สูงมาก
ผลประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของฉันเป็นที่ยอมรับกับสมาชิกภายในหน่วยงาน	4.21	0.72	สูงมาก
องค์กรของฉันเปิดโอกาสให้ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างอิสระ	4.18	0.70	สูง

ตารางที่ 4-16(ต่อ)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ฉันสามารถเสนอ แนวความคิดที่น่าสนใจในการนำมาประยุกต์ใช้ในงาน	4.19	0.71	สูง
ผู้บังคับบัญชาของฉันเปิดโอกาสในการรับฟังความ คิดเห็น	4.22	0.74	สูงมาก
เพื่อนร่วมงานของฉันมักมีส่วนร่วมในการแสดงความ ยินดีเมื่อผลงานของฉันสำเร็จลุล่วง	4.16	0.70	สูง
ฉันได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการเป็นที่ ปรึกษาหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	4.14	0.70	สูง
ฉันได้ใช้ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ต่อเนื่อง	4.40	0.72	สูงมาก
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ ของฉันอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.71	สูงมาก
ฉันศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาผลงาน อยู่ตลอดเวลา	4.42	0.77	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.53</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาผลงานอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ฉันได้ใช้ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.72) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการเป็นที่ปรึกษาหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท  
จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

**ตารางที่ 4-17** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของ  
พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

มิตรภาพในที่ทำงาน	ความสุขในการทำงานรายด้าน				ความสุขใน การทำงาน โดยรวม	
	ด้านการ ติดต่อ สัมพันธ์	ด้านความ รักในงาน	ด้าน ความสำเร็จ ในงาน	ด้านการเป็น ที่ยอมรับ		
มิตรภาพ	r	.670**	.468**	.444**	.526**	.601**
ในที่	(r) <sup>2</sup> ×100	44.890	21.902	19.714	27.668	36.120
ทำงาน	p	.000	.000	.000	.000	.000
โดยรวม	ระดับ ความสัมพันธ์	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงานกับ  
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่ง  
น้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า มิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม มี  
ความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามิตรภาพในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของ  
พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้านี้ก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง  
(r = .601) คิดเป็นร้อยละ 36.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบาย  
ได้ว่า มิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท  
จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการติดต่อสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามี  
มิตรภาพในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงาน  
บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้านี้ก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง (r =  
.670) คิดเป็นร้อยละ 44.89

2) ด้านความรักในงาน พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้  
ว่า มิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่าย



เครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีมิตรภาพในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .468$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.90

3) ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า มิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีมิตรภาพในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .444$ ) คิดเป็นร้อยละ 19.71

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า มิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีมิตรภาพในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .526$ ) คิดเป็นร้อยละ 27.67

**สมมติฐานที่ 2** ความหย่นตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2.1 ความหย่นตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2.2 ความหย่นตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2.3 ความหย่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

**สมมติฐานที่ 2** ความหย่นตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ความหยุนตัว	ความสุขในการทำงานรายด้าน				ความสุขในการทำงาน โดยรวม	
	ด้านการ ติดต่อ สัมพันธ์	ด้านความ รักในงาน	ด้าน ความสำเร็จ ในงาน	ด้านการเป็น ที่ยอมรับ		
r	.517**	.685**	.720**	.704**	.747**	
ความ หยุนตัว	(r) <sup>2</sup> x100	26.729	46.923	51.840	49.562	55.801
โดยรวม	p	.000	.000	.000	.000	.000
โดยรวม	ระดับ ความสัมพันธ์	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่2 สามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัวโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความหยุนตัวเพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .747$ ) คิดเป็นร้อยละ 55.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัวโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการติดต่อสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัวเพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .517$ ) คิดเป็นร้อยละ 26.73

2) ด้านความรักในงาน พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัวโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัวเพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานบริษัทจำหน่าย

เครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .685$ ) คิดเป็นร้อยละ 46.92

3) ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหย่อนตัวโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหย่อนตัวเพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .720$ ) คิดเป็นร้อยละ 51.84

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหย่อนตัวโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหย่อนตัวเพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .704$ ) คิดเป็นร้อยละ 49.56

**สมมติฐานที่ 2.1** ความหย่อนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

**ตารางที่ 4-19** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหย่อนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ความหย่อนตัว	ความสุขในการทำงานรายด้าน				ความสุขในการทำงานโดยรวม
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	
r	.388**	.524**	.547**	.500**	.558**
(r) <sup>2</sup> ×100	15.054	27.458	29.921	25.000	31.136
p	.000	.000	.000	.000	.000
ระดับความสัมพันธ์	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) เพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .558$ ) คิดเป็นร้อยละ 31.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการติดต่อสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .388$ ) คิดเป็นร้อยละ 15.05

2) ด้านความรักในงาน พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .524$ ) คิดเป็นร้อยละ 27.46

3) ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .547$ ) คิดเป็นร้อยละ 29.92

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังยึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 กล่าวคือ ถ้ามีความหุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .500$ ) คิดเป็นร้อยละ 25.00

**สมมติฐานที่ 2.2** ความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

**ตารางที่ 4-20** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ความหุนตัว	ความสุขในการทำงานรายด้าน				ความสุขในการทำงานโดยรวม	
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ		
ด้าน	r	.547**	.631**	.709**	.700**	.734**
กำลังใจ	(r) <sup>2</sup> ×100	29.921	39.816	50.268	49.000	53.876
(พลังฮึด)	p	.000	.000	.000	.000	.000
ระดับความสัมพันธ์		ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่2.2 สามารถอธิบายได้ว่า ความหุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)เพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .734$ ) คิดเป็นร้อยละ 53.88 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการติดต่อสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการติดต่อ

สัมพันธ์ของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .547$ ) คิดเป็นร้อยละ 29.92

2) ด้านความรักในงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .631$ ) คิดเป็นร้อยละ 39.82

3) ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .709$ ) คิดเป็นร้อยละ 50.27

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .700$ ) คิดเป็นร้อยละ 49.00

**สมมติฐานที่ 2.3** ความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า



ตารางที่ 4-21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) กับ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ความหยุนตัว		ความสุขในการทำงานรายด้าน				ความสุขใน การทำงาน โดยรวม
		ด้านการ ติดต่อ สัมพันธ์	ด้านความ รักในงาน	ด้าน ความสำเร็จ ในงาน	ด้านการเป็น ที่ยอมรับ	
ด้านการ	r	.457**	.693**	.685**	.697**	.722**
จัดการ	(r) <sup>2</sup> ×100	20.885	48.025	46.923	48.581	52.128
กับ	p	.000	.000	.000	.000	.000
ปัญหา (พลังสู้)	ระดับ ความสัมพันธ์	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 สามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) เพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .722$ ) คิดเป็นร้อยละ 52.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการติดต่อสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .457$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.88

2) ด้านความรักในงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล่าวคือ ถ้ามีความหุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .693$ ) คิดเป็นร้อยละ 48.02

3) ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .685$ ) คิดเป็นร้อยละ 46.92

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ค่าp-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความหุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามีความหุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)เพิ่มมากขึ้น ระดับของความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .697$ ) คิดเป็นร้อยละ 48.58

**สมมติฐานที่ 3** มิตรภาพในที่ทำงานและความหุนตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

การนำเสนอในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าด้วยตัวแปรมิตรภาพในที่ทำงานและความหุนตัว โดยผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)สร้างสมการในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยมีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ มิตรภาพในที่ทำงานและความหุนตัวซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) 2. ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) 3. ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้วยมิตรภาพในที่ทำงานและความหุนตัว ได้ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรมิตรภาพในที่ทำงาน และความหยุนตัวที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	SE <sub>est</sub>	F	p
ค่าคงที่						
- ความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด)	.734	.539	.538	.333	382.63**	.000
ค่าคงที่						
- ความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด)	.777	.604	.602	.309	249.10**	.000
- มิตรภาพในที่ทำงาน						
ค่าคงที่						
- ความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด)	.811	.657	.654	.288	207.47**	.000
- มิตรภาพในที่ทำงาน						
- ความหยุนตัวด้านการจัดการกับ ปัญหา (พลังสู้)						

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า มีทั้งหมด 3 ตัว คือ ความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มิตรภาพในที่ทำงาน และ ความหยุนตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) โดยตัวแปรความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด) เป็นตัวแปรพยากรณ์แรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเท่ากับ .734 สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 53.90 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .333

เมื่อเพิ่มตัวแปรมิตรภาพในที่ทำงาน จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเท่ากับ .777 สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 60.40 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .309 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกตัวเดียวร้อยละ 3.5

เมื่อเพิ่มตัวแปรความหยุนตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเท่ากับ .811 สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 65.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์



เท่ากับ .288 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกตัวเดียวร้อยละ 11.80 และเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์ 2 ตัว ร้อยละ 15.30

**ตารางที่ 4-23** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	β	t	p
ค่าคงที่	.939	.168		5.598**	.000
- ความหยุ่นตัวด้านกำลังใจ (พลังฮีด)	.775	.040	.734	19.561**	.000
ค่าคงที่	.484	.168		2.890**	.004
- ความหยุ่นตัวด้านกำลังใจ (พลังฮีด)	.610	.044	.578	14.170**	.000
- มิตรภาพในที่ทำงาน	.286	.039	.299	7.334**	.000
ค่าคงที่	.433	.156		2.768**	.006
- ความหยุ่นตัวด้านกำลังใจ (พลังฮีด)	.318	.058	.301	5.510**	.000
- มิตรภาพในที่ทำงาน	.275	.036	.287	7.540**	.000
- ความหยุ่นตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังฮู้)	.310	.044	.364	7.052**	.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-23 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = 0.433 + 0.318 (ความหยุ่นตัวด้านกำลังใจ (พลังฮีด)) + 0.275 (มิตรภาพในที่ทำงาน) + 0.310 (ความหยุ่นตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังฮู้))

จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากความหยุ่นตัวด้านกำลังใจ (พลังฮีด) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.318 คะแนน หากมิตรภาพในที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.275 คะแนน และหากความหยุ่นตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังฮู้) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.310 คะแนน

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้ว ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = 0.301(ความหยุ่นตัวด้านกำลังใจ (พลังฮีด)) + 0.287 (มิตรภาพในที่ทำงาน) + 0.364 (ความหยุ่นตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังฮู้))

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงานและความ  
หย่อนตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่าย  
เครื่องใช้ไฟฟ้าได้



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับมิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพในที่ทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหย่นตัว และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 4) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้วยมิตรภาพในที่ทำงาน และความหย่นตัวของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

การวิจัยในครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 329 คน คือ บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า A จำนวน 154 คน และ บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า B จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม(Questionnaire) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้านมิตรภาพในที่ทำงาน เท่ากับ .906 ความหย่นตัว เท่ากับ .952 ความสุขในการทำงาน เท่ากับ .967 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่(Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องมิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี



### 5.1.2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับมิตรภาพในที่ทำงาน

พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีมิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.74) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันและเพื่อนร่วมงานมักนัดกันทำกิจกรรมในวันหยุดนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = 1.15) ตามลำดับ

### 5.1.3 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความหยุนตัว

พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหยุนตัวโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.46) และต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.51) ตามลำดับ

1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ แม้ว่าฉันจะเจอกับเหตุการณ์ที่ทำให้เสียใจ ฉันยังคงมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.69) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ ฉันไม่วิตกกังวล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ , S.D. = 1.12) ตามลำดับ

2. ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันภูมิใจกับงานที่ฉันได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ฉันมีความอดทนต่ออุปสรรคของการทำงานต่างๆได้ , ฉันมักทำความเข้าใจในสถานการณ์นั้นด้วยมุมมองที่เปิดกว้าง , สมาชิกภายในครอบครัวของฉันให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ และ ฉันมองหาแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของฉันให้เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงมากเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.43$ ) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉักมักให้รางวัลตนเองทุกครั้งเมื่อฉันทำงานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 1.13) ตามลำดับ

3. ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความahunตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันมุ่งมั่นแก้ไขปัญหานั้นจนบรรลุ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ฉักมักแสวงหาข้อมูลรวมถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหานั้นที่ถูกต้อง อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.74) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันไม่รู้สึกกดดันกับปัญหารวมถึงอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.92) ตามลำดับ

#### 5.1.4 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.53) และต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.51) ตามลำดับ

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหารวมถึงฝ่าฟันอุปสรรคกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ฉันพอใจเมื่อได้เห็นเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.62) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ หากวันไหนที่ฉันไม่ได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ฉันจะรู้สึกว่ามันเป็นวันที่น่าเบื่อ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.53$ , S.D. = 1.20) ตามลำดับ

2. ด้านความรักในงาน พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของฉันอย่างสุดความสามารถ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และ ฉันภูมิใจในหน้าที่ปัจจุบันที่ฉันรับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับสูงมากเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.42$ ) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำแม้จะต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 1.00) ตามลำดับ

3. ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ฉันทำงานที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถของฉันได้สำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.77) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ หน่วยงานของฉันมีการสนับสนุนให้พนักงานสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาผลงานอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ฉันได้ใช้ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.72) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการเป็นที่ปรึกษาหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

#### 5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า

มิตรภาพในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ามิตรภาพในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .601$ ) คิดเป็นร้อยละ 36.12 ยอมรับสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2** ความหยุนตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า

ความหยุนตัวโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความหยุนตัวเพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .747$ ) คิดเป็นร้อยละ 55.80 ยอมรับสมมติฐานที่ 2

**สมมติฐานที่ 2.1** ความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า



ความหุ่่นตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความหุ่่นตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด)เพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .558$ ) คิดเป็นร้อยละ 31.14 ยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

**สมมติฐานที่ 2.2 ความหุ่่นตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า**

ความหุ่่นตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความหุ่่นตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด)เพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .734$ ) คิดเป็นร้อยละ 53.88 ยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

**สมมติฐานที่ 2.3 ความหุ่่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า**

ความหุ่่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความหุ่่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)เพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .722$ ) คิดเป็นร้อยละ 52.13 ยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

**สมมติฐานที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงานและความหุ่่นตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าด้วยความหุ่่นตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด) ได้ร้อยละ 53.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อเพิ่มตัวแปรมิตรภาพในที่ทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ร้อยละ 60.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .309 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกตัวเดียวร้อยละ 3.5

เมื่อเพิ่มตัวแปรความหยาบตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) สามารถพยากรณ์ความความสุขในการทำงานของพนักงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ร้อยละ 65.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .288 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกตัวเดียวร้อยละ 11.80 และเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์ 2 ตัว ร้อยละ 15.30

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.433 + 0.318(\text{ความหยาบตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด)}) + 0.275(\text{มิตรภาพในที่ทำงาน}) + 0.310(\text{ความหยาบตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้ว ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.301(\text{ความหยาบตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด)}) + 0.287(\text{มิตรภาพในที่ทำงาน}) + 0.364(\text{ความหยาบตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้)})$$

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้น ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความหยาบตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 ความหยาบตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ความหยาบตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน

## ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 ความหย่นตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัว อย่างน้อยหนึ่งด้าน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า เนื่องด้วย การมีมิตรภาพในที่ทำงานนั้นถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารกันในช่วงเวลาที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน หากพนักงานเกิดการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานก็จะมีความมั่นใจในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และยังส่งผลให้พนักงานมีความตระตือรือร้นที่จะได้ทำงาน กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น แบ่งปันไอเดีย สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ทำให้การทำงานราบรื่น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ตนเองรู้สึกมีความสุขผ่อนคลายในระหว่างการทำงาน และเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เกิดการยอมรับและได้รับความเชื่อถืออีกด้วย ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสนุกในการทำงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Feng-Hua Yang and Fang-Jie Shiu (2023) ที่ได้อธิบายว่า มิตรภาพในที่ทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ และมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รวมถึงตามที่ Manion (2003) ที่ได้กล่าวถึง



มิตรภาพในที่ทำงานว่า เป็นพฤติกรรมการแสดงออกในทางบวกที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เกิดสังคมนการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีต่อกันในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพบว่า เมื่อพนักงานที่ทำงานร่วมกันมีมิตรภาพในที่ทำงานอันดีต่อกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน พนักงานย่อมจะเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากธรรมชาติของบุคคลในการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มในสังคมนย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์และหากมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเอาใจใส่ ใฝ่ใจในความสามารถของกันและกัน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีความเครียด เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานจึงนำไปสู่ความสุขในการทำงาน งานวิจัยของ ฉัฐวิณี (2564) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพในงานที่ดีจะสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานเป็นทีมได้ดีรวมทั้งมีการปฏิบัติงานที่มีการพูดคุยและสรรคร่วมกัน มีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ใช้หลักมิตรภาพช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี พูดคุยกันอย่างเป็นมิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมา และ มานพ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ต้องมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กัน ถ้าบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสงบสุขภายในหน่วยงาน มีความรักใคร่ปรองดองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 ความหย่นตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความหย่นตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความหย่นตัวมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

บริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า เนื่องด้วย หากพนักงานพบเจอเรื่องที่ไม่ได้คาดคิด เรื่องไม่ได้มีการวางแผนล่วงหน้ามาก่อน หรือสิ่งที่ไม่เป็นไปตามใจที่ต้องการ เนื่องจากความต้องการของลูกค้ามีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะการใช้งานที่ต้องเป็นไปตามยุคสมัย เรื่องของราคาที่ต้องสามารถให้ลูกค้าเข้าถึงได้พร้อมกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์อีกด้วย ด้วยเหตุนี้ความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นจะส่งผลไปยังพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ที่จะต้องออกแบบ พัฒนา และยังคงควบคุมต้นทุน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของทั้งบริษัท ผู้บริหาร และผู้บริโภคอีกด้วย หากพนักงานสามารถจัดการกับชีวิตและความคิดของตนเองได้เป็นอย่างดี จะเกิดพฤติกรรมการมองหาทางออกใหม่ๆที่จะส่งผลให้การดำเนินชีวิตของตนเองนั้นสามารถดำเนินต่อไปได้โดยไม่ปล่อยให้เสียเวลาไปโดยไร้ประโยชน์ ซึ่งการที่มีความหยุนตัวนั้นก็ส่งผลให้พนักงานสามารถฟื้นตัวจากเหตุการณ์ต่างๆและเกิดความสุขในการดำรงชีวิตในแต่ละวันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Aburn et al., (2016) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความหยุนตัวเป็นความสามารถของในการรับมือกับความท้าทายและความเครียดที่พวกเขาเผชิญในระหว่างการทำงาน โดยจะช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับงานที่มีความต้องการสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Kjerulf (2007) ที่ได้อธิบายว่า บุคคลนั้นได้มีความเข้าใจในสถานการณ์ที่ได้พบเจอและสามารถหาวิธีที่ทำให้ตนเองนั้นได้รู้สึกดี และทำให้บุคคลอื่นรู้สึกดีอีกด้วย โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกสนุกกับงานที่ได้ทำ เห็นคุณค่าในงานของตนเอง มีความรู้สึกสนุกในที่ทำงาน การศึกษาความหยุนตัวที่ผ่านมา พบว่า ความหยุนตัวในกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพด้านสาธารณสุข และสังคมสงเคราะห์ พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรม สามารถลดระดับความเครียด และเพิ่มความสามารถด้านความหยุนตัวได้ และThomas (2018) ได้กล่าวถึงแนวคิดของความอยู่ดีมีสุขที่เน้นองค์ประกอบหลัก 4 ประการได้แก่จุดมุ่งหมาย(Purpose), การมีส่วนร่วม (Engagement), ความยืดหยุ่น (Resilience)และความเมตตา (Kindness) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hartmann et al., (2020) ที่ให้คำจำกัดความของความหยุนตัวไว้ว่า เป็นกระบวนการปรับตัวเชิงบวกเพื่อรับมือกับความยากลำบากอย่างหนักหน่วงที่ได้พบเจอ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ong et al. (2006) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความหยุนตัวกับการปรับตัวให้เข้ากับ ความเครียดในชีวิตที่ผ่านมา พบว่า หากบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความหยุนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราพรรณ, พชรินทร์ และ โสภณ (2021) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแข็งแกร่งในชีวิต ปัญหาการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยและแรงบันดาลใจทางสังคมกับความเครียดของนักศึกษาพยาบาล พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีความหยุนตัวในชีวิตสูง มีแนวโน้มจะมีความเครียดต่ำ หรือนักศึกษาพยาบาลที่มีความหยุนตัวในชีวิตต่ำมีแนวโน้มจะมีความเครียดสูง



สมมติฐานที่ 2.1 ความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็งต่อเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจในระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับข่าวร้ายในช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน พนักงานจะสามารถควบคุมจิตใจให้มั่นคง ไม่หวั่นไหว สามารถทนต่อแรงกดดันจากสถานการณ์ต่างๆ ได้ เช่น การกดดันเรื่องการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานเกิดความเครียด แต่ไม่มีอารมณ์อ่อนไหวง่าย ไม่ถูกกระตุ้นง่าย ก็จะสามารถหาวิธีจัดการและรับมือกับความเครียดได้ดีขึ้น และยังสามารถจัดการกับอารมณ์ให้สงบกลับมาเป็นเหมือนเดิมได้ พร้อมทั้งมีมุมมองว่า เมื่อมีปัญหาเข้ามาไม่นานก็ต้องผ่านไป จึงส่งผลให้ตนเองนั้นรู้จักมองส่วนดีหรือคุณค่าของตน สามารถดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป และทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Scoloveno (2016) กล่าวไว้ว่า ความหยุนตัวในสถานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับนิสัยของแต่ละบุคคล พนักงานที่มองโลกในแง่ดี มั่นใจในตนเอง และมีอารมณ์ขัน มีแนวโน้มที่จะจัดการกับความท้าทายได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ และ ชีรพัฒน์ (2564) ได้ทำการศึกษา ความมั่นคงทางอารมณ์ ความหยุนตัว การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การที่ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง สะกดกลั่นอารมณ์ของตนให้เผชิญกับสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองจากความผิดพลาดต่าง ๆ ให้กลับเข้าสู่สภาพปกติได้ รู้จักตนเอง เชื่อมั่น เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจตนเองอย่างเหมาะสมและเปิดใจกว้าง ยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างเข้าใจ จะทำให้ครู มีทัศนคติและพฤติกรรมในเชิงบวกมากขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สมมติฐานที่ 2.2 ความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานได้รับรู้ว่า ตนเองนั้นมีขวัญกำลังใจจากครอบครัว เป็นที่พึ่งพิงเมื่อเวลาเกิดปัญหาจากที่ทำงานสามารถให้คำปรึกษาแก่ตนเองได้ รวมถึง กรมสุขภาพจิต (2563) ได้ให้แนวคิดไว้ว่ามีเพื่อนร่วมงานที่สามารถคอยรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาของตนเองได้นั้น



จะทำให้ตนเองไม่ย่อท้อ สามารถก้าวผ่านปัญหาต่างๆไปได้แม้จะเป็นเรื่องยากก็ตาม อยู่กับปัจจุบัน ค่อยๆคิดวิธีแก้ไขปัญหาที่ละขั้นตอน ไม่วิตกกังวล ซึ่งส่วนหนึ่งนั้นต้องอาศัยกำลังใจ ซึ่งกำลังใจนั้นเกิดได้จากการให้กำลังใจตนเอง และกำลังใจภายนอกเช่น คำชม คำปลอบใจก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนน (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ครูในสถานศึกษาได้รับความรักและความอบอุ่นจากบุคคลในครอบครัวยังเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ว่า การมีครอบครัวดีคอยให้กำลังใจจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพราะไม่มีปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกับบุคคลในครอบครัวมารบกวนจิตใจ ด้วยเหตุผลต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพันชัย, วิชญา, ปาริฉัตร, ธารทิพย์, ณัฐนิชา และ สุขุมาลัย (2563) กล่าวว่า การมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนและมีการสนับสนุน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนน (2565) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การได้รับกำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2.3 ความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความหยุนตัว ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจจะเป็นเหตุการณ์วิกฤตที่ไม่คาดฝันมาก่อน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือปัญหาอันเกิดขึ้นจากงาน พนักงานพร้อมที่จะสู้กับปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสุภาพจิต (2563) กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่าการเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์วิกฤตนั้น สามารถกระทำได้ โดยการหาที่ปรึกษา หาทางออกหลายๆทาง ซึ่งน้ำหนักกว่าวิธีการใดเป็นวิธีการที่ดีที่สุดตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้อารมณ์ ต้องคิดให้รอบคอบ ใช้เหตุผลในการวางแผนและตัดสินใจ ใช้ความสามารถของตัวเองที่มีในการหาทางออก เช่น การวิเคราะห์สาเหตุ การเจรจาต่อรอง รวมถึงการขอคำปรึกษาจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ และ ธีรพัฒน์ (2564) ได้ทำการศึกษา ความมั่นคงทางอารมณ์ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การที่ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ

สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานได้โดยอดทนทำงานที่รับผิดชอบอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมทั้งจะทำงานที่ยากและท้าทาย จะเป็นพลังทำให้ครุฑหมู่เททำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการทำงานส่งผลให้ครุฑหมู่มีความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินันท์ และ ฮอเดียะ (2560) พบว่า ปัจจัยทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สมมติฐานที่ 3** มิตรภาพในที่ทำงานและความหยุนตัว อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรความสุขในการทำงานของพนักงาน มี 3 ตัวแปร คือ ความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มิตรภาพในที่ทำงาน และความหยุนตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) ที่สามารถรวมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ร้อยละ 65.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .288

ความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด) เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้เป็นอันดับแรก เนื่องจากความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด) เป็นระดับของจิตใจที่มุ่งมั่นสู้เป้าหมายที่ต้องการ ไม่ท้อถอย โดยมีที่ปรึกษาเมื่อพบภัยความยากลำบากให้ตนเองไม่ท้อถอยจากเหตุการณ์ที่พบเจอในแต่ละวัน (พัชรี, วินิรณี, เสาวรัตน์, พนาสินธุ์, 2563) จะส่งผลให้พนักงานมีแรงฮึด เพื่อให้ตนเองสามารถเอาชนะกับอุปสรรคและไปยังเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยศพร (2561) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำ บริษัท แจ่มใสพับลิชชิ่ง พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ เหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด และการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธาริน และ อธิวัฒน์ (2561) ที่ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงาน และเพื่อบรรลุเป้าหมายสู่ความสุขแบบองค์รวม ได้กล่าวไว้ในข้อที่ว่า Happy Family คือ การดูแลเอาใจใส่คบในครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อบอุ่น พึ่งพาอาศัยกัน ย่อมก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

มิตรภาพในที่ทำงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้เป็นอันดับที่สอง เนื่องจากในชีวิตการทำงานของพนักงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องสัมผัสพันธภาพกับบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อพูดคุย มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของHuhtala and Parzefall (2007) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ว่า ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การควบคุมสภาพแวดล้อม สวัสดิการ ความเป็นอิสระ ยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโอกาสในการพัฒนา ซึ่งจากที่กล่าวมา ผู้วิจัยคิดว่า สามารถแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในได้แก่ ความสามารถของบุคคลที่จะส่งผลต่อความสุข เช่น ความสามารถในการมีความยืดหยุ่นตัว สามารถหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาและควบคุมสถานการณ์ไว้ได้ด้วยเหตุผล และ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนบุคคลนั้นๆจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981) ที่ได้กล่าวไว้ว่า มิตรภาพในที่ทำงานเป็นมิติสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน ความเป็นมิตรภาพจะก่อให้เกิดความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า มี 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับมิตรภาพในที่ทำงาน และความสุขในการทำงานส่งผลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร และงานวิจัยของมูจลินท์ และ ปิ่นกนก (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน พบว่า มิตรภาพในที่ทำงาน หมายถึง บุคลากรภายในหน่วยงานที่ได้รับการงานอย่างยุติธรรม มีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับคำร้องขอหรือต้องการความช่วยเหลือ มีการร่วมมือในการทำงาน และเคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น

ความยืดหยุ่นด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้เป็นอันดับที่สาม เนื่องจากการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) เป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถให้เราสามารถผ่านพ้นปัญหาไปได้ อันเนื่องมาจาก ความกดดัน ภาระงานที่หนักหรือซับซ้อน โดยการที่พนักงานมีระดับของการมีมุมมองทางบวกต่อปัญหา ไม่หนีปัญหา มีการหาข้อมูลและมรแนวทางในการแก้ไขปัญหา จะสามารถเอาต่อสู้และเอาชนะกับปัญหานั้นได้ด้วยเช่นกัน (พัชรี และคณะ, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Pennock (2017) กล่าวไว้ว่า พนักงานสามารถจัดการปัญหา ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และคงทัศนคติเชิงบวกไว้ได้ภายใต้แรงกดดัน จะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ให้กับองค์กร และยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพตนเองด้วยเช่นกัน ซึ่งองค์กรที่มีความยืดหยุ่นยังส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการ



ทำงานที่เป็นบวกและเกิดภาวะการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงให้คงอยู่ในองค์กรไว้ได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมกิจกรรมให้พนักงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มากยิ่งขึ้น มีการสนับสนุน จัดหาเครื่องมือและช่องทางการพบปะของพนักงานให้สะดวกและเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น เพราะการสร้างมิตรภาพที่ยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะการสื่อสารอย่างเปิดเผยช่วยให้ทุกคนสามารถแบ่งปันความคิดเห็น ไอเดีย ข้อข้องใจ คำถาม ได้โดยตรงไปตรงมา เช่นเดียวกับตัวแปรมิตรภาพในที่ทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ฉันทและเพื่อนร่วมงานมักนัดกันทำกิจกรรมในวันหยุด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ โดยองค์กรควรมีการส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันให้มากขึ้น ที่ส่งผลให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างในช่วงเวลาว่าง หรือในช่วงวันหยุดร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดมิตรภาพที่แน่นแฟ้นมากขึ้น เช่น การรวมกลุ่มทำกิจกรรมที่แต่ละบุคคลมีความสนใจเหมือนกัน การทำกิจกรรม CSR เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเป็นการส่งเสริมการทำกิจกรรมที่พนักงานให้ความสนใจร่วมกัน เพื่อนพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ประสานกันได้ดีขึ้น และถือเป็นการสร้างความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี

5.3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความหยุ่นตัวโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความสามารถในการฟื้นตัวกลับจากเหตุการณ์ที่ยากลำบาก และมีความสามารถในการปรับตัวกับเหตุการณ์วิกฤติได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการที่พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหยุ่นตัวที่ดีจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน และบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าการส่งเสริมให้พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหยุ่นตัวเพิ่มขึ้นได้ก็เป็นสิ่งที่ดียิ่งขึ้นไปอีก เพราะความหยุ่นตัวจะส่งผลให้พนักงานเกิดแนวทางการทำงานที่เป็นระบบ มีมุมมองที่ดี ซึ่งนำมาสู่วิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอีกทั้งพนักงานยังสามารถจัดการ

กับความเครียดได้ดีและพัฒนาสิ่งที่สามารถป้องกันการความเครียดที่จะเกิดขึ้นได้อีกเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความหยุนตัว ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังฮึด) มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ ฉันไม่วิตกกังวล และฉันไม่ใส่ใจกับคำสบประมาทของผู้อื่น ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานควรมีการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นด้วยการจัดกิจกรรมให้คำแนะนำหรือเทคนิคจากผู้เชี่ยวชาญ การให้กำลังใจจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานก็สามารถเป็นวิธีที่ส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจมากขึ้นเช่นกัน อีกทั้งตัวพนักงานเองยังสามารถสร้างความหยุนตัวได้ด้วยตัวเองเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการดูแลสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพจิตใจด้วยการฝึกทำสมาธิ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดเชิงลบ ค้นหาเป้าหมายในชีวิตของตนเองเพราะการมีเป้าหมายในชีวิตมีส่วนสำคัญในการทำให้พนักงานสามารถเข้าใจสิ่งที่ต้องการและค้นพบกับความสุขได้รวดเร็วมากขึ้น

5.3.1.3 จากผลการวิจัยเรื่องการพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้วยมิตรภาพในที่ทำงาน และความหยุนตัว พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้แก่ ความหยุนตัว ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) มิตรภาพในที่ทำงาน และความหยุนตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 65.70 ซึ่งความหยุนตัวด้านกำลังใจ (พลังฮึด) ในเรื่องของกำลังใจที่ได้รับจากบุคคลรอบข้างถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับพนักงานในการมีแรงฮึดสู้เมื่อพบกับอุปสรรคและปัญหา มีการฝึกความคิดเชิงบวก โดยองค์การหรือหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้มีการสนับสนุนทางสังคมในการเสริมสร้างมิตรภาพจะยิ่งช่วยให้พนักงานมีกำลังใจมากขึ้น มีการเสริมแรงให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์การ โดยมีการจัดการให้รางวัลแก่พนักงานเมื่อพนักงานทำงานดี มีการชื่นชมและให้การยอมรับกันในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มกำลังใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การเพิ่มมิตรภาพในที่ทำงานให้แก่พนักงานจะช่วยให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้รวดเร็ว ราบรื่น เป็นไปได้ด้วยดี ไร้อุปสรรค และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหากการมีมิตรภาพในที่ทำงานนั้นเป็นไปได้ด้วยดี ไม่มีปัญหาต่อกัน ในอนาคตอาจจะส่งผลให้สามารถพัฒนาไปเป็นความสัมพันธ์รูปแบบอื่นๆ ที่มีความสนิทสนมและมีความเชื่อใจต่อกันมากขึ้น โดยองค์การหรือหน่วยงานสามารถสร้างแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็น สร้างระบบการจับคู่พนักงานที่มีประสบการณ์เข้ากับพนักงานใหม่จะช่วยเร่งความสามารถในการเรียนรู้งานและช่วยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดการอบรมแบบเจอหน้ากันมากกว่าการจัดในรูปแบบออนไลน์จะเป็นการเพิ่มโอกาสในการพบปะพูดคุยมากยิ่งขึ้น และความหยุนตัวด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) ในเรื่องของความมั่นใจและพร้อมที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิด

จากสถานการณ์วิกฤต ซึ่งความมั่นใจนี้เกิดจากการตระหนักในความสามารถหรือทักษะของตนเอง คิดว่าตนเองทำได้ แก้ปัญหาที่เผชิญได้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือปรึกษา โดยองค์กรหรือหน่วยงานสามารถสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสมีอิสระในการทำงาน ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงานด้วยวิธีของตนเองเพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงทักษะ ความสามารถของตนเองได้เป็นอย่างดี และยังเป็นการฝึกฝนให้พนักงานได้สามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอได้ด้วยตนเองอีกด้วย

### 5.3.2 ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า หากผู้วิจัยสนใจอาจนำไปศึกษาต่อกับประชาชนที่เป็นบริษัทเอกชนที่ดำเนินการธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่บริบทแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ก็ยังสามารถนำไปศึกษาต่อกับประชาชนที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจในด้านอื่นได้อีก เนื่องจากบริษัทเอกชนส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งประกอบไปด้วย หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์การทำงาน เป็นต้น

5.3.2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หากมีการศึกษาในครั้งถัดไปควรมีการศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายด้านมากยิ่งขึ้น

5.3.2.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรมิติสภาพในที่ทำงานและความหย่อนตัวอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านอื่นๆที่สอดคล้องกับรูปแบบความต้องการของพนักงาน เช่น การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งจะช่วย ขยายผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าได้เพิ่มมากขึ้น



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กชพร ธนพรชัยภัทร. (2561). *การเสริมสร้างความยืดหยุ่นตัวของผู้ดูแลผู้สูงอายุอัลไซเมอร์โดยการให้คำปรึกษารายบุคคล* (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กนกอร ธรรมแสง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ*. *วารสารสุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ*, 48(2), 145–156.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี พลัสสุขภาพจิต RQ : Resilience Quotient*. สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กอบปรลาภ อภัยภักดี. (2563). *บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ*. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1).
- กัณฐก ขวัญยืน. (2561). *การศึกษาปัจจัยระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรและกระบวนการเกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย* (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิ่งทอง กิจจานนท์. (2557). *ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กฤษมา พูลเฉลิม และ มานพ ชูนิล. (2557). *พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร*. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 20(39), 99-108.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม* (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกสร มัยจิน. (2559). *การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก*. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 24(4), 673-681.

- กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2567, 11 มีนาคม). อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าปี 2566 และแนวโน้มปี 2567. Mreport. <https://www.mreport.co.th/news/statistic-and-ranking/555-electrical-appliances-industry-2023-overview-and-2024-trends>
- จิตรภาณุ คำสนวน. (2560). ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภูมิคุ้มกันทางใจของวัยรุ่นในอำเภอหนองกี่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์รวมความสุขในการทำงานและความผูกพันในงาน กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำนงค์ นามมา และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). มิติของการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 6(2), 779-790.
- ณัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญาณัท วงศ์มณี. (2565, 13 กันยายน). เพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ชีวิตการทำงานเราดีไปด้วยได้อย่างไร. Adaddictth. <https://adaddictth.com/exclusive/Qualities-of-a-Good-Coworker>
- ชลลดา ติรชูลี. (2565). การศึกษาปัจจัยด้านสภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนใน บริษัทสายการบิน ในประเทศไทย (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิกานต์ กระแก้ว. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ญาธิดา วุฒิสาสตร์กุล. (2565). การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของเพปพลาเวในกระบวนการพยาบาล. วารสารพยาบาลสาร, 49(2), 365-375.
- ณัฐภัทร์ ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้างแผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวีศักดิ์ วัดอุดม, และบุษบงก์ วิเศษพลชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์การสร้างสุขของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 29(1), 122-130.
- ทิชากร รอดแสง และ ภาวิณี เพชรสว่าง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ของปีการศึกษา 2561* (หน้า 340-351). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร : บิสนเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธาริน จันทจรจตุรงค์ และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล. (2561). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน* (วารสารดุชนิตทางสังคมศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนิยา รุจนเวชช์. (2564). *การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์* (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นवल สมศรี. (2564). *ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงุ จ้างประเสริฐ. (2560). *ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- นงุจิรี เจริญสุข. (2566). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย*. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 8(1), 123-139.
- นันทนา ละม่อม. (2560). *การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบล*



- ในจังหวัดอุบลราชธานี (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- นันทาวดี วรวัสส์. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางใจป้องกันภาวะหมดไฟ ดูแลใจคนทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 7 (EPI-BP Model). *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 13(2), 603-613.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจางานผ่านความสุขในการทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุษกร ทรมณีฤทธิ. (2559). ภาวะผู้ตามบรรยากาศในการทำงานความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปกรณ สายช่างทอง. (2565). สัมพันธภาพภายในองค์กรและความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริการลูกค้า (วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปกรณ รัตนทรัพย์ศิริ และ อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2564). ความมั่นคงทางอารมณ์ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคการเสริมสร้างพลังอำนาจและมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญในอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 35(3), 155-173.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรรณชิตา ทศนิยม และ ชนิดดา เพ็ชรประยูร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับ หัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์. *วารสารจิตวิทยา*, 19(1), 16-27.
- พชรพรรณ ผลยะมา. (2566). ปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พัชรี ฤงแก้ว, วินิรณี ทศนะเทพ, เสาวรัตน์ ทศตะ และพนาสินธุ์ ศรีวิเศษ. (2563). *การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ และฟื้นฟูสุขภาพกายใจแบบบูรณาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนฐานวิถีชีวิตใหม่* (รายงานการวิจัยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา). กระทรวงศึกษาธิการ.
- พันชัย เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มีงาม และ สุขุมาลัย หนกหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(2), 61-78.
- พัลพงค์ สุวรรณวาทีน และ เรวดี วัฒนทกโกศล. (2565, January 24). *มองโลกในแง่ดี = ชีวิตดี = มีต้นทุนทางจิตวิทยา (ตอนที่ 3)*. psy.chula. <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/psy-cap-optimism/>
- พิชา คนกาญจน์. (2558). *การพัฒนาแบบวัดความเข้มแข็งทางใจของพยาบาลวิชาชีพ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพ็ญนภา กุลนภาค. (2559). การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นที่มาจากครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวด้วยรูปแบบการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการ. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 12(2), 198-211.
- ภวมัย กาญจนจิรากร. (2563). *ความสุขในการทำงานความสามารถในการฟื้นคืนได้และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข* (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, และ ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(2), 145-161.
- มัจฉินท์ สิงห์สาครเดชา และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2557). สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6* (หน้า 398 – 409). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1* (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ยศพร ปัญจมะวัต. (2561). *ความสุขในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รณกฤต ผลแมน และ มาลีรัตน์ ขจิตเนติธรรม. (2567). จากมาตรฐานค่าของลิเคิร์ตสู่การพัฒนา มาตรฐานค่าแนวใหม่. *วารสารการวัดประเมินผลสถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, 5(1), 1-15.
- รัชনীกรณ ปานวงษ์. (2561). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลลิตา แท่งเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ* (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณกร พลพิชัย และ จันทรา อ้อยเอ็ง. (2561). การศึกษาความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในอำเภอเมือง จังหวัดตรัง. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 10(ฉบับพิเศษ), 94-106.
- วิจัยกรุงศรี. (2565, 15 มกราคม). *วิจัยกรุงศรีมองแนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยปี2565-2567 (ตอนจบ):โอกาสและความท้าทาย*. Thaipublica. <https://thaipublica.org/2022/01/krungsri-research-thailand-industry-outlook-2022-2024-01/>.
- วีรภัทร สภากาญจน์. (2565). การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(1), 401.
- ศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศิวัฒน์ ตันติบุญยานนท์. (2564). การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ “ล้มแล้วลุก” บนเทคโนโลยีคลาวด์ตามฐานความคิดผู้นำ 4 แบบในช่วงวิกฤติ. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 361-374.
- ศศิธร แน่นอุดร. (2565). *ผลของมิตรภาพในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรบริษัทผู้ให้บริการโทรคมนาคมและการสื่อสารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร: บทบาทความปลอดภัยทางจิตใจและความเจริญก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน* (ปริญญา นิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). *ความสุขในการทำงาน*. Oknation. <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2567, 14 กุมภาพันธ์). *5กลุ่มสินค้าจีนที่ทะลักเข้าไทยมากที่สุด*. Kasikorn research. <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Retail-CI3457-14-02-2024.aspx>
- สทร พชรวิโรจน์ชัย. (2564, 9 กรกฎาคม). *Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน*. Hrnote.asia. <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>
- สิรินันท์ ขุนเพชร และ ฮอเตียะ บิลยะลา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 4(2), 69–80.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่* (สารนิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตจังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนัญญา จันทร์อยู่จริง. (2565). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งทางจิตใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต* (โครงการศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อโณทัย อีระทีป. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา* (วิทยานิพนธ์การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

## ภาษาอังกฤษ

- Aburn, G., Gott, M., & Hoare, K. (2016). What is resilience? An Integrative Review of the empirical literature. *Journal of Advanced Nursing*, 72(5), 980–1000. <https://doi.org/10.1111/jan.12888>
- American Psychological Association. (2016). What is Resilience?. Psych Central. 1-5.

- BAKANAUŠKIENĖ, Irena, and Gustė ZAGURSKYTĖ. (2022). Different generations' expectations of happiness at work: The case of Lithuania. *Management of Organizations: Systematic Research*, 88(1), 17–30. <https://doi.org/10.2478/mosr-2022-0010>
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr., M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (According to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217–230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
- Beyer, J. E. and Marshall, J. The Interpersonal Dimension of Collegiality. (1981). *Nursing Outlook*, 29, 662-665.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116.
- Bohle, H.-G. (2010). *Vulnerability and Resilience of Food Systems*. Earthscan.
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work: Building capacity in the face of adversity. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship* (895-908). New York: Oxford University Press.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25, 189–200. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>
- Chickering, A.W. (1969). *Education and identity*. Jossey-Bass series in higher education, San Francisco.
- Chris, H. (2023, March 29). *3 Reasons Why Work Friends Are Important*. Mindtools. <https://www.mindtools.com/blog/3-reasons-why-work-friends-are-important/>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Davis, N. J., & United States. (1999). *Resilience: Status of the research and research based programs*. U.S. Dept. of Health and Human Services. Substance Abuse and Mental Health Services Administration.

- Deery, S. J., Iverson, R. D., and Walsh, J. T. (2010). "Coping Strategies in Call Centres: Work Intensity and the Role of Co-workers and Supervisors. *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 181–200.
- Diener, E. (2003). *Frequently asked question (FQA'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction)*. Psych. <http://psych.uiuc.edu/nediener/fag.html>
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are Scandinavians happier than Asians? Issues in comparing nations on subjective well-being. *Asian Economic and Political Issues*, 10, 1–25.
- Dierendonk, D. V. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-643.
- Edelman, J. (1993). *The Tao of Negotiation*. United States: Harper Collins Publishers.
- Emiliana R. Simon-Thomas. (2018, September 6). The Four Keys to Happiness at Work. *The Four Keys to Happiness at Work | Greater Good Magazine*.
- Friberg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are central protective resources behind healthy adjustment. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76.
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Sources of Happiness: A qualitative approach. *The Journal of Social psychology*, 137(2), 181-187.
- Omuris, E. (2019). Workplace friendship in hospitality organizations: A scale development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1390–1411. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2017-0658>
- Feng-Hua Yang and Fang-Jie Shiu. (2023). Evaluating the Impact of Workplace Friendship on Social Loafing in Long-Term Care Institutions: An Empirical Study. *Sustainability*, 15(10), 1-22.
- Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the work place. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.



- Grotberg, H. E. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. Netherlands: Bernard van Leer Foundation.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology, 69*(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relation*. New York: Wiley.
- Huhtala, H., & Parzefall, M. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management, 16*(3), 299–306. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x>
- Jih-Yuan Chen. (2011). Problem-based learning (PBL): Developing resilience in nursing Students. *Kaohsiung Journal of Medical Sciences, 27*, 230-233.
- Kjerulf, A. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Positivesharing. <http://www.positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. New York: Penguin.
- Li Min & Su Yong. (2014). Coworker's relation influence on individual job performance: A contextuanzing research. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research, 6*(5), 1986-1993.
- Lin, C. T., and Lu, C. L., (2013). *The influence of workplace friendship on work values: Taiwan and China*. Ieeexplore. <https://ieeexplore.ieee.org/document/6641728>.
- Liu, W. J., Zhou, L., Wang, X. Q., Yang, B. X., Wang, Y., & Jiang, J. F. (2019). Mediating role of resilience in relationship between negative life events and depression among Chinese adolescents. *Archives of Psychiatric Nursing, 33*(6), 116–122. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2019.10.004>
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace*. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-659

- Hodliffe Morgana. (2014). The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (EmpRes): The Conceptualisation of a New Model. Dissertation. M.Sc. Psychology. University of Canterbury.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a Two Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement, 60*(4), 628-643.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*(4), 730.
- Pennock, S. F. (2017). Resilience in positive psychology: How to bounce back. PositivePsychology. <https://positivepsychology.com/resilience-in-positive-psychology/>
- Rahmi, F. (2018). Happiness at workplace. Proceedings of the International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-Psychology - Icometh-NCP 2018, 32–40. <https://doi.org/10.32698/25255>
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Dutch Journal of Educational Research, 2* , 49-60.
- Scoloveno, R. (2016). A concept analysis of the phenomenon of resilience. *Journal of Nursing & Care, 5*(4). <https://doi.org/10.4172/2167-1168.1000353>
- Sias, P. M. (2005). Workplace Relationship Quality and Employee Information Experiences. *Communication Studies, 5*(4), 375–395.
- Smritikana Ghosh. (2021). Workplace Friendship: A Theory Base. *International Journal of Early Childhood Special Education, 13*(2), 3262-3269.
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. Cambridge University Press.
- Srivastava, S., Misra, R., & Mendiratta, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: a self- determination perspective. *Employee Relations: The International Journal, 44*(4), 972-992.

- Wagnild, G. (2014). *True Resilience: Building a Life of Strength, Courage and Meaning*. NJ: Cape House Books.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warner, R., & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective Executive*, 15(4), 53-68.
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress*, 20(1), 60–83. <https://doi.org/10.1080/02678370600655553>
- Will, M. G. (2015). Successful organizational change through win-win: How change managers can create mutual benefits. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 11(2), 193–214. <https://doi.org/10.1108/JAOC-06-2013-0056>
- Wut, T.-M., Lee, S.-W., & Xu, J. (Bill). (2022). Role of organizational resilience and psychological resilience in the workplace—Internal stakeholder perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11799. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811799>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition. New York: Harper and Row Publication.
- Yilmaz, M. Betül. 2017. “The Relation between Academic Procrastination of University Students and Their Assignment and Exam Performances: The Situation in Distance and Face-to-Face Learning Environments.” *Journal of Education and Training Studies*, 5(9), 146.
- Zehetner, A., & Zehetner, D. (2019). Recruitment marketing: Do we understand what Generation Z expects from its future employers? *Proceedings of the 49th International Academic Conference, Dubrovnik*, 185–186.
- Zhou, S., & Qiu, L. (2013). The Differences of Factors Influencing Employees' Happiness —Comparison Based on Enterprise Ownership. *American Journal*



*of Industrial and Business Management*, 03(08), 719–724. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.3808>





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

### 1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ และ อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์  
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้า พระนครเหนือ

### 3. อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์ และ อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ







## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ทว. 0๖๗ /2566 วันที่ ๑๒ กันยายน 2566

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวณิชารีย์ จันทน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “มิตรภาพในที่ทำงานและความหมุนตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

*Manorn Srirattana*

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรณะสิน)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริหารกรรศึกษา โทร. 3537.....

ที่... ศบ. 497/2566..... วันที่ 12 กันยายน 2566.....

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว

ด้วย นางสาวณิชารีย์ จันทน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่อนตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Hm

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป. 497/2566

วันที่ 12 กันยายน 2566

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวณิชากรีย์ จันทัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "มีตรภาพในที่ทำงานและความผูกพันตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

*(Handwritten signature)*

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์





ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA No. 661207

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ซอยอิสรภาพ15 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์ 0 2473 7000 ต่อ 1600-1601 หรือ 1603

#### เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : มิตรภาพในที่ทำงานและความผูกพันตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เลขที่โครงการวิจัย : 060/66E34  
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวณิชารีย์ จันทัน  
สังกัด : ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
วิธีทบทวน : แบบเร่งด่วน (Expedited Review)  
รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าเมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัยหรือไม่เกิน 12 เดือน  
เอกสารรับรอง : โครงการวิจัย หมายเลข 060/66E34-V.02 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ลงวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2565

ลงนาม .....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัจจา จิตรภิมย์)  
ประธาน  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม .....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ผสานสินธุ์วงศ์)  
กรรมการและเลขานุการ  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 25 ธันวาคม พ.ศ. 2566  
วันหมดอายุ : 24 ธันวาคม พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



ภาคผนวก ค

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)  
การหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นว่ามีคุณภาพหรือไม่ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

### 1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

### นิยามคำศัพท์

มิตรภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ร่วมกัน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ในช่วงระยะเวลายาวนานที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน มีการช่วยเหลือกัน มีความไว้วางใจ แบ่งปันความสนใจหรือผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ ค-1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมิตรภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1	ฉันมักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเองทั้งเรื่องงานรวมถึงเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ฉันรู้สึกสนุกในการทำสิ่งต่างๆร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ฉันและเพื่อนร่วมงานมักไปทานข้าวหรือสังสรรค์ด้วยกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ฉันและเพื่อนร่วมงานมักนัดกันทำกิจกรรมในวันหยุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
5	ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือฉันแม้ฉันไม่ได้ร้องขอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ฉันและเพื่อนร่วมงานร่วมมือร่วมใจช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงานซึ่งกันและกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ฉันไว้วางใจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการทำงานรวมถึงเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อใจซึ่งกันและกันต่องานที่ได้ทำร่วมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ฉันร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
12	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
13	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ฉันแบ่งปันความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	เมื่อฉันกับเพื่อนร่วมงานได้รับมอบหมายงานร่วมกันฉันหวังว่าจะได้ผลประโยชน์ร่วมกัน	1	0	1	0.67	ใช้ได้

### นิยามคำศัพท์

ความหยุ่นตัว หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลในการฝ่าฟันกับปัญหาและสามารถฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็วและถูกวิธี ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1.ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (พลังชีวิต) หมายถึง พนักงานมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง ทนต่อแรงกดดันจนสามารถผ่านพ้นวิกฤตไปได้ ได้แก่ มีความสามารถในการอดทนต่ออารมณ์ เหตุการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ มีอารมณ์ที่มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย สามารถอยู่ภายใต้ความกดดันหรือถูกระเบียบข้อบังคับต่างๆได้ และมีวิธีจัดการกับอารมณ์ให้สงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิมได้

2.ด้านกำลังใจ (พลังฮึด) หมายถึง การที่พนักงานเจอสถานการณ์ที่ยากลำบากแล้วยังสามารถมีแรงใจลุกขึ้นมาใหม่ไม่ท้อถอย ได้แก่ มีแรงใจในการดำเนินชีวิตต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน มีที่พึ่งที่ปรึกษาเมื่อพบกับความยากลำบากหรือวิกฤต สามารถสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองไม่ย่อท้อ และสร้างกำลังใจด้วยตนเองและมีกำลังใจจากคนรอบข้าง

3.ด้านการจัดการกับปัญหา (พลังสู้) หมายถึง พนักงานพร้อมสู้กับอุปสรรคโดยใช้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การที่บุคคลสามารถต่อสู้เอาชนะอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์วิกฤตได้ สามารถประเมินปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาแต่จะใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และใช้ความสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรค

ตารางที่ ค-2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความหุนตัว

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1	แม้ว่าฉันจะเจอกับเหตุการณ์ที่ทำให้เสียใจ ฉันยังคงมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ฉันใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาในงานที่ซับซ้อน	1	-1	1	0.33	ตัดออก
3	เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์กดดันฉันยังคงทำงานอย่างมีสติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ทางลบได้ดี	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5	เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ ฉันไม่วิตกกังวล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ฉันไม่ใส่ใจกับคำสบประมาทของผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ฉันสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ฉันสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันจากหัวหน้างาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ฉันสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันของกรอบเวลาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ถึงแม้จะพบเจอปัญหามากมาย ฉันคิดว่าไม่ใช่เป็นเรื่องเลวร้ายไปทั้งหมด	1	-1	1	0.33	ตัดออก
11	ฉันคิดเสมอว่าทุกปัญหามีทางแก้ไข	1	-1	1	0.33	ตัดออก



ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
12	เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่มากระตุ้นอารมณ์ทางลบฉันมีวิธีจัดการให้อารมณ์นั้นสงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ฉันสามารถรับรู้รวมถึงประเมินอารมณ์ที่เป็นอยู่และควบคุมให้มั่นคงเหมือนเดิมได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ฉันมีสติต่อเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกวุ่นใจจึงสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	แม้จะเจอสถานการณ์ที่กดดัน ฉันก็จะไม่ยอมแพ้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ฉันมีความอดทนต่ออุปสรรคของการทำงานต่างๆได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
17	จากประสบการณ์ที่ผ่านมาส่งผลให้ฉันสามารถแก้ไขปัญหาเข้ามาในชีวิตได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
18	ฉันมักทำความเข้าใจในสถานการณ์นั้นด้วยมุมมองที่เปิดกว้าง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
19	สมาชิกภายในครอบครัวของฉันให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	หัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาให้ฉันเมื่อเกิดความสงสัยในขั้นตอนการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงานเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือฉันอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ฉันวางแผนเส้นทางการดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
23	ฉันภูมิใจกับงานที่ฉันได้รับมอบหมาย	1	0	1	0.67	ใช้ได้
24	ฉันมองหาแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของฉันให้เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
25	ฉันภูมิใจในความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
26	สมาชิกภายในหน่วยงานมักมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงานของฉันอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ฉันมักให้รางวัลตนเองทุกครั้งเมื่อฉันทำงานบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินภายในองค์กร ฉันมักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	1	0	1	0.67	ใช้ได้
29	ฉันมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ฉันต้องเอาชนะให้ได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
30	ฉันไม่รู้สีกกดดันกับปัญหา รวมถึงอุปสรรคในการทำงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
31	ฉันมักวิเคราะห์ปัญหาภายในองค์กรเพื่อแสวงหาสาเหตุที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	ฉันสามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไข รวมถึงวิธีป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	ฉันมักหาแนวทางในการดูแลควบคุม รวมถึงแก้ไขปัญหาให้เป็นไปตามแผนงานที่ถูกต้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	เมื่อเกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ฉันมักใช้เหตุผลในการพูดคุยอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	ฉันมักกล่าวขอโทษเมื่อเป็นฝ่ายผิด	1	-1	0	0	ตัดออก
36	เมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิด ฉันพร้อมที่จะให้อภัยเพื่อนอยู่เสมอ	1	-1	0	0	ตัดออก
37	ฉันมักแสวงหาข้อมูล รวมถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	ฉันใช้ความรู้ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหา รวมถึงอุปสรรคต่างๆ ที่พบเจอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	ฉันหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่สนใจมาพัฒนาความสามารถของฉันอยู่เสมอ	1	-1	1	0.33	ตัดออก
40	ฉันมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาให้ฉันจนบรรลุ	1	0	1	0.67	ใช้ได้

## นิยามคำศัพท์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเกิดเป็นสังคมการทำงาน ได้แก่ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2.ด้านความรักในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงความรักและมีความยินดีในการทำงานที่ได้ทำ และตั้งใจทำงานนั้นอย่างเต็มที่ ได้แก่ รู้สึกรักและชอบในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3.ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้สำเร็จ ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ ได้แก่ สามารถทำงานที่ท้าทายที่ได้รับมอบหมายมาได้สำเร็จ ได้ผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปจนสู่ความสำเร็จขององค์กร มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดี และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ รับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน เพื่อนร่วมงานแสดงการยอมรับทางวาจาท่าทาง และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานสม่าเสมอ

ตารางที่ ค-3 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1	ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง ทั้งในเวลาทำงานรวมถึงเวลาพัก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ฉันรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	หากวันไหนที่ฉันไม่ได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ฉันจะรู้สึกว่ามันเป็นวันที่น่าเบื่อ	1	0	1	0.67	ใช้ได้



ตารางที่ ค-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
4	ฉันรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5	ฉันพอใจเมื่อได้เห็นเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา รวมถึงฝ่าฟันอุปสรรคกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	เมื่อฉันเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	เพื่อนร่วมงานของฉันมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ฉันเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อมีการร้องขอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ฉันมีความสุขที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความยินดีแก่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ฉันรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ได้มาทำงานร่วมกับสมาชิกในหน่วยงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
12	ฉันรู้สึกสบายใจทุกครั้งที่ได้มาทำงานกับองค์กรแห่งนี้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
13	ฉันรู้สึกรักในหน้าที่การงานที่ฉันกำลังปฏิบัติอยู่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ฉันรู้สึกท้อแท้ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานใหม่	1	-1	0	0	ตัดออก
15	ฉันรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ฉันปรารถนาที่จะทำงานอย่างไม่รู้สึเหนื่อย	1	0	1	0.67	ใช้ได้
17	ฉันกระตือรือร้นที่จะไปทำงานในทุกๆวัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ฉันเตรียมพร้อมทุกครั้งก่อนเริ่มทำงานในทุกๆวัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ฉันภูมิใจในหน้าที่ปัจจุบันที่ฉันรับผิดชอบอยู่	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
21	ฉันรู้สึกปลื้มใจกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ฉันมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำแม้จะต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม	1	1	0	0.67	ใช้ได้
23	ฉันไม่เคยปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ฉันยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของฉันอย่างสุดความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ฉันมีความสุขทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จลุล่วงก่อนเวลา	1	0	0	0.33	ตัดออก
26	ฉันสามารถส่งงานที่ทำภายใต้ตามกำหนดเวลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ฉันรู้สึกสนุกเมื่อได้รับมอบหมายงานยากรวมถึงท้าทายความสามารถของฉัน	1	0	0	0.33	ตัดออก
28	ฉันทำงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถของฉันได้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ฉันภูมิใจที่ได้ใช้ทักษะใหม่ๆในการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ	1	0	-1	0	ตัดออก
30	ฉันมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	งานที่ฉันได้รับมอบหมายเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆที่ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	บ่อยครั้งที่ผลการปฏิบัติงานของฉันได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	ฉันมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
35	ฉันมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้อื่น	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ ค-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
36	ฉันมีความสุขที่ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน	1	0	0	0.33	ตัดออก
37	หน่วยงานของฉันมีการสนับสนุนให้พนักงานสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	ฉันได้รับการสนับสนุนจากองค์กรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	เพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวฉันให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
40	ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานที่ทำให้ความสามารถได้รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
41	ผลประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของฉันเป็นที่ยอมรับกับสมาชิกภายในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	องค์กรของฉันเปิดโอกาสให้ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างอิสระ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ฉันสามารถเสนอแนวความคิดที่น่าสนใจในการนำมาประยุกต์ใช้ในงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บังคับบัญชาของฉันเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็น	1	0	1	0.67	ใช้ได้
45	เพื่อนร่วมงานของฉันมักมีส่วนร่วมในการแสดงความยินดีเมื่อผลงานของฉันสำเร็จลุล่วง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
46	เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของฉันด้วยท่าทางเต็มใจ	1	-1	1	0.33	ตัดออก
47	ฉันได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการเป็นที่ปรึกษาหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
48	ฉันภูมิใจในความสามารถของฉันที่ส่งผลให้งานสำเร็จ	1	-1	0	0	ตัดออก



ตารางที่ ค-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
49	ฉันได้ใช้ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
50	ฉันมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	1	-1	0	0	ตัดออก
51	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของฉันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
52	ฉันศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาผลงานอยู่ตลอดเวลา	1	0	1	0.67	ใช้ได้

## 2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายชื่อของแบบสอบถามมิติภาพในที่ทำงาน ดังตารางที่ ค-4

ตารางที่ ค-4 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายชื่อของแบบสอบถามมิติภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	ฉันมักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเองทั้งเรื่องงาน รวมถึงเรื่องส่วนตัว	.440	.905
2	ฉันรู้สึกสนุกในการทำสิ่งต่างๆร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	.720	.895
3	ฉันและเพื่อนร่วมงานมักไปทานข้าวหรือสังสรรค์ด้วยกัน	.739	.894
4	ฉันและเพื่อนร่วมงานมักนัดกันทำกิจกรรมในวันหยุด	.293	.925
5	ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	.546	.902
6	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือฉันแม้ฉันไม่ได้ร้องขอ	.633	.898
7	ฉันและเพื่อนร่วมงานร่วมมือร่วมใจช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี	.655	.898
8	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงานซึ่งกันและกัน	.680	.897
9	ฉันไว้วางใจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการทำงาน รวมถึงเรื่องส่วนตัว	.719	.896
10	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อใจซึ่งกันและกันต่องานที่ได้ทำร่วมกัน	.811	.894
11	ฉันร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ	.648	.899
12	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	.744	.895
13	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน	.563	.901
14	ฉันแบ่งปันความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงาน	.594	.900
15	เมื่อฉันกับเพื่อนร่วมงานได้รับมอบหมายงานร่วมกัน ฉันหวังว่าจะได้ผลประโยชน์ร่วมกัน	.643	.899
ค่าความเชื่อมั่นของมิติภาพในที่ทำงานโดยรวม			.906

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายข้อของแบบสอบถามความหยุนตัว ดังตารางที่ ค-5

ตารางที่ ค-5 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความหยุนตัว

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
<b>ด้านความมั่นคงทางอารมณ์(พลังชีวิต)</b>			<b>.902</b>
1	แม้ว่าฉันจะเจอกับเหตุการณ์ที่ทำให้เสียใจ ฉันยังคงมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ	.550	.951
2	เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์กดดันฉันยังคงทำงานอย่างมีสติ	.665	.950
3	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ทางลบได้ดี	.778	.949
4	เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ ฉันไม่วิตกกังวล	.667	.950
5	ฉันไม่ใส่ใจกับคำสบประมาทของผู้อื่น	.563	.951
6	ฉันสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอยู่เสมอ	.191	.953
7	ฉันสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันจากหัวหน้างาน	.743	.949
8	ฉันสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันของกรอบเวลาได้	.609	.950
9	เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่มากระตุ้นอารมณ์ทางลบฉันมีวิธีจัดการให้อารมณ์นั้นสงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิม	.825	.949
10	ฉันสามารถรับรู้รวมถึงประเมินอารมณ์ที่เป็นอยู่และควบคุมให้มั่นคงเหมือนเดิมได้	.799	.949
11	ฉันมีสติต่อเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกวุ่นใจจึงสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้	.661	.950
<b>ด้านกำลังใจ(พลังชีวิต)</b>			<b>0.846</b>
12	แม้จะเจอสถานการณ์ที่กดดัน ฉันก็จะไม่ยอมแพ้	.545	.951
13	ฉันมีความอดทนต่ออุปสรรคของการทำงานต่างๆได้	.535	.951
14	จากประสบการณ์ที่ผ่านมาส่งผลให้ฉันสามารถแก้ไขปัญหาเข้ามาในชีวิตได้	.491	.951
15	ฉันมักให้ความสนใจในสถานการณ์นั้นด้วยมุมมองที่เปิดกว้าง	.408	.952



ตารางที่ ค-5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
16	สมาชิกภายในครอบครัวของฉันให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	.507	.951
17	หัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาให้ฉันเมื่อเกิดความสงสัยในขั้นตอนการทำงาน	.488	.951
18	เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงานเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือฉันอยู่เสมอ	.507	.951
19	ฉันวางแผนเส้นทางการดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้	.433	.952
20	ฉันภูมิใจกับงานที่ฉันได้รับมอบหมาย	.571	.951
21	ฉันมองหาแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของฉันให้เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	.548	.951
22	ฉันภูมิใจในความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	.539	.951
23	สมาชิกภายในหน่วยงานมักมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงานของฉันอยู่เสมอ	.666	.950
24	ฉันมักให้รางวัลตนเองทุกครั้งเมื่อฉันทำงานบรรลุเป้าหมาย	.529	.951
<b>ด้านการจัดการกับปัญหา(พลังสู้)</b>			<b>0.894</b>
25	เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินภายในองค์กร ฉันมักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	.607	.950
26	ฉันมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ฉันต้องเอาชนะให้ได้	.720	.949
27	ฉันไม่รู้สึกกัดดันกับปัญหารวมถึงอุปสรรคในการทำงาน	.777	.949
28	ฉันมักวิเคราะห์ปัญหาภายในองค์กรเพื่อแสวงหาสาเหตุที่เกิดขึ้น	.588	.950
29	ฉันสามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขรวมถึงวิธีป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ	.760	.949
30	ฉันมักหาแนวทางในการดูแลควบคุมรวมถึงแก้ไขปัญหาให้เป็นไปตามแผนงานที่ถูกต้อง	.744	.949
31	เมื่อเกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ฉันมักใช้เหตุผลในการพูดคุยอยู่เสมอ	.441	.951

ตารางที่ ค-5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
32	ฉีกมักแสวงหาข้อมูลรวมถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง	.654	.950
33	ฉันใช้ความรู้รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหา รวมถึง อุปสรรคต่างๆที่พบเจอ	.643	.950
34	ฉันมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาให้ฉันจนบรรลุ	.637	.950
ค่าความเชื่อมั่นของความหมุนตัวโดยรวม			.952

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายข้อของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ ค-6

ตารางที่ ค-6 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านการติดต่อสัมพันธ์			.908
1	ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองทั้งในเวลา ทำงานรวมถึงเวลาพัก	.330	.967
2	ฉันรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงาน	.660	.966
3	หากวันไหนที่ฉันไม่ได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ฉันจะรู้สึกว่ามัน นั้นเป็นวันที่น่าเบื่อ	.403	.968
4	ฉันรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	.653	.966
5	ฉันพอใจเมื่อได้เห็นเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือในการ ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ	.435	.967
6	ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหารวมถึงฝ่าฟัน อุปสรรคกับเพื่อนร่วมงาน	.547	.966
7	เมื่อฉันเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน คอยช่วยเหลืออยู่เสมอ	.560	.966

ตารางที่ ค-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
8	เพื่อนร่วมงานของฉันมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสม่ำเสมอ	.683	.966
9	ฉันเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีการร้องขอ	.732	.966
10	ฉันมีความสุขที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็นแก่เพื่อนร่วมงาน	.626	.966
11	ฉันรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ได้มาทำงานร่วมกับสมาชิกในหน่วยงาน	.708	.966
12	ฉันรู้สึกสบายใจทุกครั้งที่ได้มาทำงานกับองค์กรแห่งนี้	.797	.965
<b>ด้านความรักในงาน</b>			<b>.893</b>
13	ฉันรู้สึกรักในหน้าที่การงานที่ฉันกำลังปฏิบัติอยู่	.305	.967
14	ฉันรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.648	.966
15	ฉันปรารถนาที่จะทำงานอย่างที่ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย	.461	.967
16	ฉันกระตือรือร้นที่จะไปทำงานในทุกๆวัน	.558	.966
17	ฉันเตรียมพร้อมทุกครั้งก่อนเริ่มทำงานในทุกๆวัน	.472	.967
18	ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.747	.966
19	ฉันภูมิใจในหน้าที่ปัจจุบันที่ฉันรับผิดชอบอยู่	.712	.966
20	ฉันรู้สึกปลื้มใจกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	.693	.966
21	ฉันมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำแม้จะต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม	.471	.967
22	ฉันไม่เคยปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	.528	.967
23	ฉันยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของฉันอย่างสุดความสามารถ	.692	.966
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>			<b>.874</b>
24	ฉันสามารถส่งงานที่ทำภายใต้ตามกำหนดเวลา	.695	.966
25	ฉันทำงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของฉันได้สำเร็จลุล่วง	.715	.966
26	ฉันมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	.229	.968



ตารางที่ ค-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
27	งานที่ฉันได้รับมอบหมายเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนา	.701	.966
28	ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆที่ช่วยให้องค์กร เกิดการพัฒนา	.715	.966
29	บ่อยครั้งที่ผลการปฏิบัติงานของฉันได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ	.780	.966
30	ฉันมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	.564	.966
31	ฉันมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อเป็น แบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้อื่น	.693	.966
32	หน่วยงานของฉันมีการสนับสนุนให้พนักงานสามารถ เจริญเติบโตในหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ	.658	.966
33	ฉันได้รับการสนับสนุนจากองค์กรตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	.492	.967
<b>ด้านการเป็นที่ยอมรับ</b>			<b>.943</b>
34	เพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวฉันให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงาน	.740	.966
35	ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถให้รับผิดชอบ	.651	.966
36	ผลประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของฉันเป็นที่ยอมรับ กับสมาชิกภายในหน่วยงาน	.811	.966
37	องค์กรของฉันเปิดโอกาสให้ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างอิสระ	.744	.966
38	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ฉันสามารถเสนอแนวความคิดที่ น่าสนใจในการนำมาประยุกต์ใช้ในงาน	.738	.966
39	ผู้บังคับบัญชาของฉันเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็น	.749	.966
40	เพื่อนร่วมงานของฉันมักมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเมื่อ ผลงานของฉันสำเร็จลุล่วง	.773	.966

ตารางที่ ค-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
41	ฉันได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการเป็นที่ปรึกษา หากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	.789	.965
42	ฉันได้ใช้ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ต่อเนื่อง	.817	.965
43	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของฉัน อย่างสม่ำเสมอ	.717	.966
44	ฉันศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาผลงานอยู่ ตลอดเวลา	.683	.966
ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานโดยรวม			0.967



ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



ที่ อว ๗๑๐๖/๐๗๗



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
๑๕๑๘ ถนนประชากราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง  
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท A

ด้วย นางสาวณิชารีย์ จันทัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “มิตรภาพในที่ทำงานและความ หุ่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่ง ข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย  
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๗๗

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๓-๐๓๔-๘๒๗๔

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๑๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง  
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท B

ด้วย นางสาวณิชากรีย์ จันทัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “มิตรภาพในที่ทำงานและความ ห่วงตัวที่พยายากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่ง ข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย  
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๓๐-๐๓๔-๘๒๗๙

## แบบสอบถามการวิจัย

### มิตรภาพในที่ทำงานและความยืดหยุ่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

### Workplace Friendship and Resilience Predicting Happiness at Work of Employees

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวณิชากรีย์ จันทัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำการวิจัยเรื่อง “มิตรภาพในที่ทำงานและความยืดหยุ่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน” (Workplace Friendship and Resilience Predicting Happiness at Work of Employees) มีความประสงค์ขอข้อมูลจากท่าน คำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับมิตรภาพในที่ทำงาน ความยืดหยุ่นตัว และความสุขในที่ทำงานของพนักงาน แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โดยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านอย่างแท้จริงที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันโดยดูภาพรวมเท่านั้น จึงขอให้ท่านวางใจและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน จำนวน 97 ข้อ คือ (ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าวประมาณ 60 นาที)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 รายละเอียดข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 93 ข้อ

ตอนที่ 1 ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อความยืดหยุ่นตัว (Resilience) จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงาน (Workplace Friendship) จำนวน 15

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้

หากมีข้อสงสัย สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ คุณณิชากรีย์ จันทัน โทร. 083-034-8274

ผู้วิจัย

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง มิตรภาพในที่ทำงานและความยืดหยุ่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน  
Workplace Friendship and Resilience Predicting Happiness at Work of  
Employees

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

#### คำยินยอม

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

- ยินยอม  
 ไม่ยินยอม

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย  หญิง  ไม่ระบุเพศ

2. อายุ

- 20 – 29 ปี  30 – 39 ปี  40 – 49 ปี  50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่า ปวช.หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย  ปวช.หรือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวส.  
 ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี  1 – 5 ปี  6 – 10 ปี  มากกว่า 10 ปี

## ส่วนที่ 2 รายละเอียดข้อความ

คำชี้แจง ข้อคำถามมีทั้งหมด 93 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### ตอนที่ 1 ความสุขในการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
1	ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองทั้งในเวลาทำงานรวมถึงเวลาพัก					
2	ฉันรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
3	หากวันไหนที่ฉันไม่ได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ฉันจะรู้สึกว่ามันเป็นวันที่น่าเบื่อ					
4	ฉันรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
5	ฉันพอใจเมื่อได้เห็นเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ					
6	ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา รวมถึงฝ่าฟันอุปสรรคกับเพื่อนร่วมงาน					
7	เมื่อฉันเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ					
8	เพื่อนร่วมงานของฉันมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสม่ำเสมอ					
9	ฉันเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีการร้องขอ					
10	ฉันมีความสุขที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็นแก่เพื่อนร่วมงาน					
11	ฉันรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ได้มาทำงานร่วมกับสมาชิกในหน่วยงาน					
12	ฉันรู้สึกสบายใจทุกครั้งที่ได้มาทำงานกับองค์กรแห่งนี้					
13	ฉันรู้สึกรักในหน้าที่การงานที่ฉันกำลังปฏิบัติอยู่					
14	ฉันรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
15	ฉันปรารถนาที่จะทำงานอย่างไร้ความรู้สึกเหน็ดเหนื่อย					
16	ฉันกระตือรือร้นที่จะไปทำงานในทุกๆวัน					
17	ฉันเตรียมพร้อมทุกครั้งก่อนเริ่มทำงานในทุกๆวัน					

ตอนที่ 1 ความสุขในการทำงาน(ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	5	4	3	2	1
18	ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ					
19	ฉันภูมิใจในหน้าที่ปัจจุบันที่ฉันรับผิดชอบอยู่					
20	ฉันรู้สึกปลื้มใจกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง					
21	ฉันมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำแม้จะต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม					
22	ฉันไม่เคยปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน					
23	ฉันยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของฉันอย่างสุดความสามารถ					
24	ฉันสามารถส่งงานที่ทำภายใต้ตามกำหนดเวลา					
25	ฉันทำงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของฉันได้สำเร็จจุล่ง					
26	ฉันมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้					
27	งานที่ฉันได้รับมอบหมายเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
28	ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆที่ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
29	บ่อยครั้งที่ผลการปฏิบัติงานของฉันได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ					
30	ฉันมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน					
31	ฉันมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้อื่น					
32	หน่วยงานของฉันมีการสนับสนุนให้พนักงานสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ					
33	ฉันได้รับการสนับสนุนจากองค์กรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
34	เพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวฉันให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
35	ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้รับผิดชอบ					
36	ผลประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของฉันเป็นที่ยอมรับกับสมาชิกภายในหน่วยงาน					
37	องค์กรของฉันเปิดโอกาสให้ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างอิสระ					
38	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ฉันสามารถเสนอแนวความคิดที่น่าสนใจในการนำมาประยุกต์ใช้ในงาน					
39	ผู้บังคับบัญชาของฉันเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็น					
40	เพื่อนร่วมงานของฉันมักมีส่วนร่วมในการแสดงความยินดีเมื่อผลงานของฉันสำเร็จจุล่ง					



### ตอนที่ 1 ความสุขในการทำงาน(ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	5	4	3	2	1
41	ฉันได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการเป็นที่ปรึกษาหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน					
42	ฉันได้ใช้ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างต่อเนื่อง					
43	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของฉันอย่างสม่ำเสมอ					
44	ฉันศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาผลงานอยู่ตลอดเวลา					

### ตอนที่ 2 ความหยุนตัว

ข้อ	ข้อความคำถาม	5	4	3	2	1
1	แม้ว่าฉันจะเจอกับเหตุการณ์ที่ทำให้เสียใจ ฉันยังคงมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ					
2	เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์กดดันฉันยังคงทำงานอย่างมีสติ					
3	ฉันสามารถจัดการอารมณ์ทางลบได้ดี					
4	เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ ฉันไม่วิตกกังวล					
5	ฉันไม่ใส่ใจกับคำสบประมาทของผู้อื่น					
6	ฉันสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอยู่เสมอ					
7	ฉันสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันจากหัวหน้างาน					
8	ฉันสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันของกรอบเวลาได้					
9	เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่มากกระตุ้นอารมณ์ทางลบฉันมีวิธีจัดการให้อารมณ์นั้นสงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิม					
10	ฉันสามารถรับรู้รวมถึงประเมินอารมณ์ที่เป็นอยู่และควบคุมให้มันคงเหมือนเดิมได้					
11	ฉันมีสติต่อเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกวุ่นใจจึงสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้					
12	แม้จะเจอสถานการณ์ที่กดดัน ฉันก็จะไม่ยอมแพ้					
13	ฉันมีความอดทนต่ออุปสรรคของการทำงานต่างๆได้					
14	จากประสบการณ์ที่ผ่านมาส่งผลให้ฉันสามารถแก้ไขปัญหาเข้ามาในชีวิตได้					
15	ฉันมักทำความเข้าใจในสถานการณ์นั้นด้วยมุมมองที่เปิดกว้าง					
16	สมาชิกภายในครอบครัวของฉันให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ					
17	หัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาให้ฉันเมื่อเกิดความสงสัยในขั้นตอนการทำงาน					
18	เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงานเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือฉันอยู่เสมอ					
19	ฉันวางแผนเส้นทางการดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้					
20	ฉันภูมิใจกับงานที่ฉันได้รับมอบหมาย					

## ตอนที่ 2 ความหยุดยั้ง(ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
21	ฉันมองหาแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของฉันให้เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ					
22	ฉันภูมิใจในความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
23	สมาชิกภายในหน่วยงานมักมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงานของฉันอยู่เสมอ					
24	ฉันมักให้รางวัลตนเองทุกครั้งเมื่อฉันทำงานบรรลุเป้าหมาย					
25	เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินภายในองค์กร ฉันมักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
26	ฉันมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ฉันต้องเอาชนะให้ได้					
27	ฉันไม่รู้สีกดดันกับปัญหารวมถึงอุปสรรคในการทำงาน					
28	ฉันมักวิเคราะห์ปัญหาภายในองค์กรเพื่อแสวงหาสาเหตุที่เกิดขึ้น					
29	ฉันสามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขรวมถึงวิธีป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ					
30	ฉันมักหาแนวทางในการดูแลควบคุมรวมถึงแก้ไขปัญหาให้เป็นไปตามแผนงานที่ถูกต้อง					
31	เมื่อเกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ฉันมักใช้เหตุผลในการพูดคุยอยู่เสมอ					
32	ฉันมักแสวงหาข้อมูลรวมถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง					
33	ฉันใช้ความรู้รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหา รวมถึงอุปสรรคต่างๆที่พบเจอ					
34	ฉันมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาให้ฉันจนบรรลุ					

## ตอนที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
1	ฉันมักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเองทั้งเรื่องงานรวมถึงเรื่องส่วนตัว					
2	ฉันรู้สึกสนุกในการทำสิ่งต่างๆร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
3	ฉันและเพื่อนร่วมงานมักไปทานข้าวหรือสังสรรค์ด้วยกัน					
4	ฉันและเพื่อนร่วมงานมักนัดกันทำกิจกรรมในวันหยุด					
5	ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
6	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือฉันแม้ฉันไม่ได้ร้องขอ					
7	ฉันและเพื่อนร่วมงานร่วมมือร่วมใจช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี					
8	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงานซึ่งกันและกัน					

ตอนที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงาน(ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
9	ฉันไว้วางใจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการทำงานรวมถึงเรื่องส่วนตัว					
10	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อใจซึ่งกันและกันต่องานที่ได้ทำร่วมกัน					
11	ฉันร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ					
12	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน					
13	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน					
14	ฉันแบ่งปันความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงาน					
15	เมื่อฉันกับเพื่อนร่วมงานได้รับมอบหมายงานร่วมกัน ฉันหวังว่าจะได้ผลประโยชน์ร่วมกัน					

☺ ☺ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามในครั้งนี้ ☺ ☺





## ขอเชิญชวนร่วมตอบแบบสอบถามโครงการวิจัย

หัวข้อเรื่อง มิตรภาพในที่ทำงานและความผูกพันต่อ  
ที่พยากรณ์ความสับสนในที่ทำงานของพนักงาน

หมายเหตุ : ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นความลับ  
ไม่มีการเปิดเผยชื่อ โดยไม่มีการระบุชื่อของผู้ร่วมวิจัยใน  
แบบสอบถาม และจะนำเสนองานวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

SCAN HERE



<https://forms.gle/d9q3qJFzMCfvpzLv6>

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง  
ในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้



ผู้วิจัย

นางสาวณิชาธิ์ย์ จันทัน

เบอร์โทรศัพท์ 083-034-8274

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวณิชารีย์ จันทัน
ชื่อวิทยานิพนธ์	มิตรภาพในที่ทำงานและความหย่นตัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	<ol style="list-style-type: none"> <li>สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ปีการศึกษา 2557</li> <li>สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2567</li> </ol>
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกการจัดการระบบERPการขายและการบัญชีและระบบสารสนเทศ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก กันยงวัฒนา จำกัด ปี พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน