



ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนียวแน่น
ของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

นางสาวณัฐยานันท์ กิตติสุขเจริญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

โดย นางสาวณัฐธยาน์ กิตติสุขเจริญ

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

ชื่อ : นางสาวณัฐธยาน์ กิตติสุขเจริญ
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบบ Linkert's Scale สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนความเหนื่อยล้าจากการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ($r = -.293$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(มีจำนวนทั้งสิ้น 116 หน้า)

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ธุรกิจยาและอาหารเสริม

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Nattaya Kittisookcharoen
Independent Study Title : Relationship between Positive Psychological Capital
and Work Fatigue of Employees in Drug and
Supplementary Business
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Independent Study Advisor : Assistant Professor Benjawan Boonyapraphan, Ph.D.
Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research aims 1) to study levels of positive psychological capital and work fatigue of employees and 2) to study the relationship between positive psychological capital and work fatigue of employees. The sample used in this research consisted of 343 employees in drug and supplementary business. The instrument used was a questionnaire with a 5-point Likert scale. The statistics used for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, and correlation coefficient.

The results of the research indicated that 1) employees had a high average level of overall positive psychological capital, while the overall average level of work fatigue was low, and 2) positive psychological capital negatively related to work fatigue of employees ($r = -0.293$) with a statistical significance at .01 level.

(Total 116 Pages)

Keywords: Positive Psychological Capital, Work Fatigue, Drug and Supplementary Business

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยและเสาะหาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ ช่วยสร้างกำลังใจ ตลอดจนให้คำปรึกษาแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ในการทำวิจัยเป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำชี้แนะ และกรุณาตรวจสอบความถูกต้องของสารนิพนธ์ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว และอาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

ขอขอบพระคุณผู้บริหารของโรงงานวัคซีนและชีววัตถุ องค์การเภสัชกรรม ที่มองเห็นศักยภาพและส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทุนการศึกษาจากหน่วยงานเพื่อศึกษาต่อในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆในหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือ และคอยสร้างกำลังใจเสมอมา รวมถึงขอขอบพระคุณพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมทุกท่านที่ได้สละเวลาการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ รวมถึงผู้ประสานงานในการติดต่อส่งแบบสอบถามจากผู้วิจัยเพื่อนำไปส่งมอบให้กับกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลให้ลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารงานวิจัย หนังสือ และบทความอันมีคุณค่า ทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกท่านที่ได้มอบความรู้ที่มีประโยชน์ และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับการทำงาน และเพื่อนๆ SMiop-21 ทุกท่านสำหรับมิตรภาพที่ดีเสมอตั้งแต่วันแรก จนถึงวันที่ทุกคนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว คนรักที่คอยสนับสนุน คอยเป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดัน และยินดีในความสำเร็จของผู้วิจัย

สุดท้ายขอขอบคุณความพยายามของตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และกล้าที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมถึงสร้างพลังให้กับตัวเองในวันที่ท้อแท้และหมดกำลังใจ แต่สามารถที่จะยืนหยัดจนทำงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	21
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.4 ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย	35
2.5 สมมติฐานการวิจัย	38
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	47
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48

สารบัญ

บทที่ 4 ผลของการวิจัย	50
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	52
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	58
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
5.1 สรุปผลการวิจัย	62
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	66
5.3 ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก ก	81
หนังสือขออนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์	
ภาคผนวก ข	83
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	
ภาคผนวก ค	88
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	
ภาคผนวก ง	97
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	
ภาคผนวก จ	102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
ประวัติผู้เขียน	116

สารบัญตาราง

	หน้า
2-1 แนวทางในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแต่ละด้าน	17
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	41
3-2 ข้อคำถามของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital)	42
3-3 เกณฑ์การให้คะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital)	42
3-4 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital)	43
3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)	43
3-6 เกณฑ์การให้คะแนนความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)	44
3-7 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)	44
3-8 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC	46
3-9 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital) โดยรวมและรายด้าน	47
3-10 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเหนื่อยล้า จากการทำงาน (Work Fatigue) โดยรวม	47
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	51
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	51
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	51
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลา ในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้	52
4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital) โดยรวม	53
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital) ด้านความหวัง (Hope)	53
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	54
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital) ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism)	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)	56
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) โดยรวม	58
4-11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้า จากการทำงาน (Work Fatigue) ของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม	60
5-1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	66
ค-1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	90
ค-2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	94
ง-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total correlation และค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Cronbach's Alpha if item Deleted) ของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	98
ง-2 ค่าความเชื่อมั่นของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านและโดยรวม	100
ง-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-total correlation และค่า Alpha if item Deleted ของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	101

สารบัญรูปภาพ

หน้า

2-1	แผนภาพแสดงกระบวนการพัฒนาของทุนทางจิตวิทยา	10
2-2	โมเดลของความอยู่ดีมีสุข (The PERMA Model)	11
2-3	การขยายตัวประเภทของทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร	12
2-4	กรอบแนวคิดในการวิจัย	39



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยาในประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เนื่องจากปัจจัยหลายประการ รวมถึงความต้องการยาที่เป็นนวัตกรรมใหม่และยาสามัญที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนการขยายตัวของธุรกิจอาหารเสริมที่มุ่งเพิ่มทางเลือกในการดูแลสุขภาพสำหรับผู้บริโภค ก่อนที่ผลิตภัณฑ์เหล่านี้จะเข้าสู่ตลาด จำเป็นต้องผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา การผลิต การตรวจสอบ และการวิเคราะห์คุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยมาตรฐานการผลิตที่ดีและแรงงานที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม พบว่ายังขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จากการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทย พบว่า ในระยะสั้น (3-5 ปี) อุตสาหกรรมยาจะมีแนวโน้มที่จะยกระดับมาตรฐานการผลิต เพิ่มทักษะให้กับแรงงาน และเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในอนาคต การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมยาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและรักษาความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลได้อย่างยั่งยืน (ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก, 2566) ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น การฝึกอบรมและการศึกษาเพิ่มเติม บุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านมีบทบาทสำคัญในการควบคุมคุณภาพการผลิตยาให้เป็นไปตามมาตรฐาน GMP (Good Manufacturing Practice) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่สำคัญในอุตสาหกรรมยา (At Once, 2024)

จากลักษณะงานดังกล่าว จะพบว่า ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) เป็นภาวะที่พนักงานรู้สึกเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า และมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นลดลง ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การรับรู้ทางการมองเห็นลดลง ขาดสมาธิในการทำงาน ความระมัดระวังลดลง และเกิดความง่วงนอนตามมา ภาวะนี้ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แต่ยังมีผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายด้วย (นิภาพร, 2563) ภาวะเหนื่อยล้าจากงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดี โดยอาการเหนื่อยล้ามีความเชื่อมโยงกับภาวะเครียด เช่น อาการปวดศีรษะ อาการเหนื่อยล้าแบบเรื้อรัง และการนอนไม่หลับ (นิตยา, 2564) ดังนั้น การตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อรักษาประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาพที่ดีของพนักงาน

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) เป็นศักยภาพด้านบวกของมนุษย์ที่สามารถพัฒนาได้ เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าใจและจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบหลักของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้ 1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ การคิดและคาดหวังในเชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ แม้จะเป็นสถานการณ์ที่ยากลำบาก การมองโลกในแง่ดีสามารถส่งต่อไปยังผู้อื่นได้ 2. ความหวัง (Hope) เป็นความเชื่อและปรารถนาว่าจะบรรลุความสำเร็จ ซึ่งบุคคลสามารถแสดงออกทางอารมณ์และการกระทำได้ 3. การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) คือ การประเมินความสามารถของตนเอง และความเชื่อมั่นว่าตนมีศักยภาพในการจัดการกับสิ่งต่าง ๆ และ 4. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resiliency) คือ ความสามารถในการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก กลับสู่สมดุลเดิมได้อย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำได้ผ่านการฝึกฝนและการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Luthane, 2007)

พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาและอาหารเสริมต้องมีทักษะและความรู้ รวมถึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน GMP PIC/S ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตยาและอาหารเสริม เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ มาตรฐานนี้ได้กำหนดแนวทางการผลิตเพื่อลดความเสี่ยงต่อการปนเปื้อนของผลิตภัณฑ์ ภายใต้สภาวะแวดล้อมการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย พนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบสู่ผู้บริโภค โดยหน้าที่ต่างๆของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาและอาหารเสริม จะประกอบไปด้วย งานวิจัยและพัฒนา (Research and Development) งานผลิตและควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ (Production and Quality Control/Assurance) การตลาดและการขาย (Marketing and Sales) งานด้านกฎหมาย/มาตรฐาน (Regulatory Affairs) และงานสนับสนุนอื่นๆ (Support Functions) เป็นต้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในเรื่องของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะส่งผลอย่างไรในการจัดการหรือรับมือกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งเพื่อองค์กรได้เห็นถึงความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการจัดการและส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในแต่ละด้าน รวมทั้งจัดการปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างตรงเป้าหมาย

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม ได้แก่ พนักงานการผลิต พนักงานวิเคราะห์คุณภาพ พนักงานด้านการประกันคุณภาพ ช่างเทคนิคและเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆ ของบริษัท A จำนวน 1,200 คน และบริษัท B จำนวน 600 คน รวมจำนวนประชากร 1,800 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน 2567)

1.3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973, อ้างถึงใน ธาณินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็นสองบริษัทแล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกัน จึงได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 343 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยาและอาหารเสริม

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2567 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2568

1.3.4 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

1.3.4.1 ตัวแปรที่ 1 คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

มี 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความหวัง (Hope)
- 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)
- 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism)
- 4) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)

1.3.4.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลของพนักงานที่ช่วยให้สามารถกำกับ ควบคุมความคิดและพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถปรับตัว รวมทั้งจัดระบบความคิด ความรู้สึกให้สามารถทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ใช้เครื่องมือวัดแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบบ Linkert's Scale ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1.4.1.1 ความหวัง (Hope) หมายถึง ความคิดที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการทำงานโดยเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะคิดหาแนวทาง ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ได้แก่ เมื่อต้องพบกับอุปสรรคในการทำงาน ก็ยังคงเชื่อว่าตนเองสามารถไปให้ถึงเป้าหมายได้ มีความตั้งใจในการทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง สามารถสร้างแนวทางและวิธีในการทำงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายด้วยตัวเอง และมีความเชื่อในสิ่งที่ตนปฏิบัติว่าจะสามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จได้

1.4.1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะเผชิญปัญหา อุปสรรค และความท้าทายในชีวิต รวมถึงเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการสิ่งเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เชื่อมั่นในความสามารถตนเองในการทำสิ่งที่ท้าทายว่าจะทำได้สำเร็จ มีความพยายามในการจัดการกับงานที่ยากลำบาก และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้

1.4.1.3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในมุมมองด้านบวก มีความเชื่อว่าตนเองจะเจอเหตุการณ์ที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ได้แก่ สามารถมองเห็นถึงสาเหตุหรือคุณลักษณะของเหตุการณ์ต่างๆ ในทางบวก มีมุมมองในการให้เหตุผลต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนในการทำงานว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้ มีความเชื่อว่าปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นและสิ่งที่เข้ามาเป็นความท้าทาย ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ไข และการเลือกคิดและตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตที่เกิดขึ้นในด้านที่ดียอยู่เสมอ

1.4.1.4 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) หมายถึง การปรับสภาพของอารมณ์ ให้รับมือกับปัญหา ภาวะกดดันที่ต้องพบเจอ เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานต่อได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความสามารถในการปรับสภาพอารมณ์ทางลบให้กลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว มีความอดทนต่อภาวะกดดัน หรือความยากลำบากที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญกับความขัดแย้งในที่ทำงาน และสามารถรับมือกับความเครียด ความกดดัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

1.4.2 ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) หมายถึง สภาวะทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างต่อเนื่องและหนักเกินไป จนทำให้บุคคลรู้สึกหมดพลังงานและมีความสามารถในการทำงานลดลง ใช้เครื่องมือวัดแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบบ Linkert's Scale แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.4.2.1 ด้านร่างกาย (Physical Fatigue) หมายถึง สภาวะที่ร่างกายรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หรือหมดแรงหลังจากการทำงานเป็นระยะเวลานานหรือภายใต้สภาวะที่ต้องใช้กำลังหรือ พลังงานมาก

1.4.2.2 ด้านจิตใจ (Mental Fatigue) หมายถึง สภาวะความรู้สึกเหนื่อยล้าทางจิตใจ ที่ เกิดจากการใช้ความคิดหรือสมองเป็นเวลานานในการทำงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจช้าลง และขาด สมาธิ

1.4.2.3 ด้านอารมณ์ (Emotional Fatigue) หมายถึง สภาวะที่บุคคลรู้สึกหมดพลังงาน ทางอารมณ์ และความสามารถในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางอารมณ์ (Emotional Activity) ลดลง ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระหว่างวันและเมื่อสิ้นสุดวันทำงาน

1.4.3 พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม หมายถึง พนักงานที่ทำงานในกิจการที่มีความ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ส่งเสริมสุขภาพและการรักษาโรค โดยผ่านกระบวนการค้นคว้า พัฒนา ผลิต และจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อการรักษาโรคหรือสนับสนุนการดูแลสุขภาพ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของ พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางให้องค์การสามารถนำไปพัฒนาและ แก้ไขปัญหาในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตเชิงบวกกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับไหน ทางลบหรือทางบวก ถ้ามีความสัมพันธ์ทางลบ จะเสนอแนะให้ องค์กรได้ปรับปรุงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งถ้าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่ม ความเหนื่อยล้าจาก การทำงานจะลดลงด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากต่อพนักงานและองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม” ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

2.1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

2.1.2 ความเป็นมาของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

2.1.3 ความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

2.1.4 การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

2.1.5 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

2.2.1 ความหมายของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

2.2.2 สาเหตุของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

2.2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

2.2.4 ผลของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

2.2.5 องค์ประกอบของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

2.1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

สุชาดา (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกของแต่ละบุคคล ที่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง สามารถที่จะวัดและถูกพัฒนาให้ดีขึ้นได้ เพื่อนำมาใช้ในการจูงใจใช้สำหรับบริหารและจัดการให้พนักงานทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

เปรมิกา (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาสภาวะของจิตใจและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ทั้งจุดเด่น จุดแข็ง หรือเอกลักษณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะของบุคคลนั้น ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัด สามารถพัฒนาและจัดการได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

ภณทิรา (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะทางด้านบวก ที่เกิดขึ้นกับบุคคลแต่ละคน สามารถนำมาวัดและพัฒนาคุณลักษณะทางด้านบวกต่อได้

ธัญญามาศ (2559) ได้ให้ความหมายว่าของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นความรู้สึกทางด้านบวกของพนักงานที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยอาศัยแนวคิดของ Luthans (2007)

อาภาพร (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่ต้องใช้ในการกำกับทุนทางจิตวิทยาของบุคคลนั้น

กฤษณะ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะด้านบวกที่เฉพาะเจาะจงกับแต่ละบุคคล ที่สามารถนำมาวัดผลได้ นำมาพัฒนาต่อได้ เพื่อให้องค์กรนำมาใช้ในการจูงใจพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ศุภชัย (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยาทางด้านบวกที่เกิดขึ้นกับบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง ที่นำมาวัดและพัฒนาต่อได้

จักรพงษ์ (2561) ได้ให้ความหมายว่าเชิงบวก เป็นความรู้สึกของพนักงานในด้านบวก ในการรับมือเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงาน

ดวงดาว (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะด้านบวกของบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป โดยคุณลักษณะทางจิตที่สามารถที่จะวัดได้ แล้วนำมาพัฒนาต่อได้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรในการบริหารและจัดการ

กนกวรรณ (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะทางจิตที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึก ความคิดในทางบวก ที่สามารถนำมาวัดและพัฒนาต่อได้ นำมาใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จริยา (2562) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะทางบวกของบุคคลที่มีความเฉพาะ สามารถที่จะนำมาพัฒนาได้ เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร จัดการกับพนักงานให้ทำงานกับองค์กรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นราทิพย์ (2562) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง แนวคิดเฉพาะของแต่ละบุคคลในทางบวก ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ประสบความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีพฤติกรรมทางบวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน

วรรณวิษา (2564) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่สามารถพัฒนาได้

Baron and Grebberg (1990) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะทางจิตของบุคคลในด้านบวก ที่จะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีทัศนคติ มีความเชื่อมั่น มีความมั่นคงทางจิตใจ เปิดกว้างและยอมรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงได้ ส่งผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

Luthans (2007) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกและความคิดในทางบวกของบุคคล แนวคิดนี้สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และบริหารจัดการได้ เพื่อส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Luthans and Youssef-Morgan (2017) ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยา หมายถึง การรวมทรัพยากรทางจิตวิทยาเชิงบวก เน้นการพัฒนาทรัพยากรทางจิตวิทยาที่สามารถวัดได้และมีผลกระทบเชิงบวกต่อทัศนคติ พฤติกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล

จากความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยาด้านบวกของพนักงานที่ช่วยให้สามารถกำกับควบคุมความคิดและพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถปรับตัว รวมทั้งจัดระบบความคิด ความรู้สึกให้สามารถทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Luthans (2017) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.1.2 ความเป็นมาของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้มีผู้ให้ความเป็นมาที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

สุชาติ (2557) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่า เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการศึกษาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Behavior) ซึ่งมีรากฐานมาจากแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาที่นำคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีและเป็นด้านบวกของมนุษย์มาประยุกต์ใช้

Nash (2015) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของจิตวิทยาเชิงบวกว่า มีรากฐานย้อนกลับไปถึงนักปรัชญากรีกโบราณอย่างอริสโตเติลที่มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับความสุข (eudaimonia) คุณธรรมทางปัญญา ศีลธรรม และชีวิตที่ดี รวมถึงการมีสติ (mindfulness) ที่มีรากฐานมาจากปฏิบัติธรรมทางตะวันออกโบราณ ต่อมาในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 จิตวิทยาสมัยใหม่เริ่มเน้นการศึกษาการทำงานของสมอง ระบบประสาท การรับรู้ และพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นที่การวินิจฉัยและบำบัดโรคทางจิตใจ ซึ่งมักเรียกว่า "โมเดลโรค" (disease model) มีการกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตใจที่พัฒนาขึ้นจากจิตวิทยาเชิงบวก เช่น ความสุข ความเข้มแข็งของบุคคล (Character Strengths) และการใช้ชีวิตที่เต็มเปี่ยมด้วยความหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สอดคล้องกับองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ที่ประกอบด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)

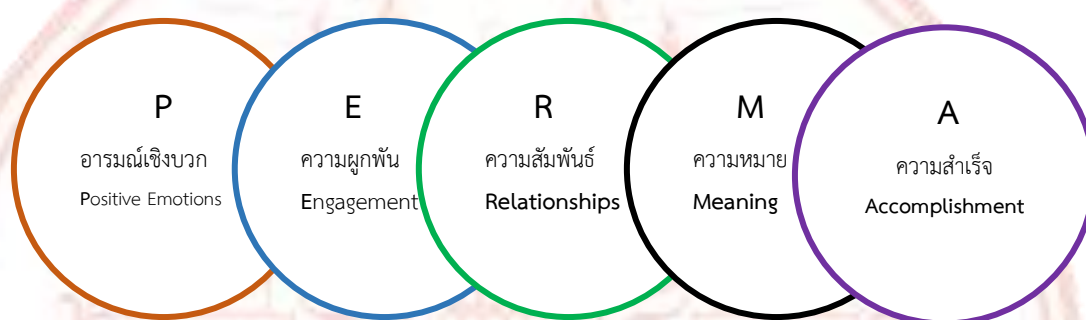
กันทิรา (2558) ได้กล่าวถึงที่มาของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่า มีรากฐานมาจากการอธิบายของนักปราชญ์โบราณและผู้นำทางศาสนาเกี่ยวกับคุณลักษณะของคุณงามความดี ความสุข และค่านิยมอันดีในสังคม ในช่วงหลายร้อยปีที่ผ่านมา นักพฤติกรรมศาสตร์ได้สร้างผลงานวิชาการและวิจัยในด้านนี้มากมาย เช่น การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) ความสุข (Happiness) จุดแข็งของมนุษย์ (Human strengths) การรับมือกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective coping) สุขภาพ (Health) การให้ความช่วยเหลือและจิตอาสา (Helping and volunteerism) สภาวะลื่นไหลและความคิดสร้างสรรค์ (Flow and creativity) ในปี 1999 ศาสตราจารย์ Martin Seligman ประธานสมาคมนักจิตวิทยาอเมริกัน (APA) ในขณะนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาจิตวิทยาเชิงบวก โดยจัดประชุมเพื่อสร้างเครือข่ายนักวิจัยด้านนี้ รวบรวมนักวิจัยและนักปฏิบัติการที่ศึกษาหรือทำงานเกี่ยวกับจุดแข็งและด้านบวกของมนุษย์มารวมกัน ศึกษาในด้านที่ดั่งามแทนที่จะมุ่งศึกษาปัญหาของมนุษย์เช่นที่ผ่านมา การสร้างเครือข่ายนี้ได้รับความสนใจจากทั่วโลกและเติบโตอย่างรวดเร็ว Seligman ให้ความหมายว่าจิตวิทยาเชิงบวกคือศาสตร์ที่ศึกษาจุดแข็งและความดั่งามต่างๆ ที่ทำให้บุคคลหรือสังคมสามารถเจริญเติบโตต่อไปได้ โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ต้องการอยู่อย่างมีความหมายและเติมเต็มชีวิตด้วยการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สมบูรณ์ขึ้น

LI Guangyi (2016) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital หรือ PsyCap) ว่ามีรากฐานมาจากแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เริ่มต้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 โดย Martin Seligman และเพื่อนร่วมงาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพเชิงบวกของบุคคล แทนที่จะเน้นที่ปัญหาและข้อบกพร่อง โดยทุนทางจิตวิทยาสามารถเข้าใจได้จากสองมุมมอง ได้แก่

1. มุมมองจากจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) คือ การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุข ความสำเร็จ และศักยภาพของมนุษย์ (Positive Potential) ซึ่งถูกกลืนไป โดย

เพื่อระบุความแข็งแกร่งของบุคคล และการใช้กิจกรรมและการฝึกฝนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่มีอยู่แล้ว

2. การพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being Development) เป็นการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีผ่านการพัฒนาความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเติบโตและความเจริญรุ่งเรืองของบุคคล โดย Martin Seligman ได้พัฒนาโมเดล โมเดลของความอยู่ดีมีสุข (The PERMA Model) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักที่ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี ดังแสดง



ภาพที่ 2-2 โมเดลของความอยู่ดีมีสุข (The PERMA Model)

ที่มา : Seligman (2011 อ้างถึงใน ศศิวิมล, 2565)

โดยในแผนภาพได้กล่าวถึงความหมายของโมเดล ดังนี้

P - Positive Emotions (อารมณ์เชิงบวก) คือ การมีอารมณ์เชิงบวก เช่น ความสุข ความพึงพอใจ และความรัก ซึ่งช่วยเพิ่มความสุขในชีวิตประจำวัน

E - Engagement (การมีส่วนร่วม) คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกมีความหมายและท้าทาย เช่น งานอดิเรกหรือการทำงานที่ชอบ

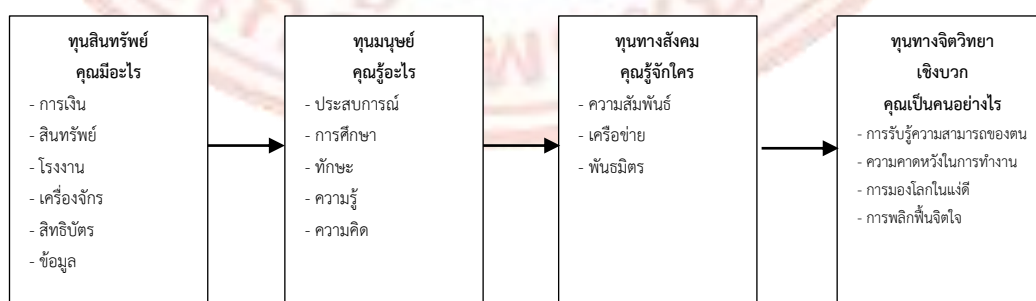
R - Relationships (ความสัมพันธ์) คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีคุณภาพกับผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน

M - Meaning (ความหมาย) คือ การมีความหมายในชีวิต เช่น การมีเป้าหมายและความมุ่งมั่นในการทำสิ่งที่มีคุณค่า

A - Accomplishment (ความสำเร็จ) คือ การตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งช่วยเพิ่มความรู้สึกของความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิต

กนกวรรณ (2561) ได้กล่าวถึงความเป็นมาเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก เริ่มจากในปี ค.ศ. 2004 ลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2004) ได้เสนอแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรหรือทุนที่สามารถนำไปใช้ให้เกิด

ประโยชน์ต่อองค์กร โดยเริ่มต้นจากแนวคิดด้านทุนทางเศรษฐกิจแล้วขยายไปสู่แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ในหลายปีที่ผ่านมา นักวิชาการและผู้ประกอบธุรกิจมีความเชื่อว่า "ทุน" (capital) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการค้าอย่างยั่งยืน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยเงินทุนและทรัพย์สินเพื่อการดำเนินธุรกิจให้มีความราบรื่นปราศจากอุปสรรค การมีอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีที่เหนือกว่าล้วนแล้วแต่นำมาซึ่งความเป็นผู้นำด้านการผลิต องค์กรใดที่มีทุนประเภทนี้สูงย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและแพร่หลายอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบทางการค้า ดังนั้น การบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานด้านความคิด ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ซึ่งรวมเรียกว่า "ทุนมนุษย์" (human capital) จึงเป็นกุญแจสำคัญเพื่อความสำเร็จขององค์กร ทุนประเภทนี้ให้ความสำคัญกับคำว่า "คุณรู้อะไร" ทุนอีกประเภทที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับทุนมนุษย์คือ "ทุนทางสังคม" (social capital) ทุนประเภทนี้ถูกมองว่าเป็นสิ่งที่เข้าใจยาก ทุนทางสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับความไว้วางใจ การมีสายสัมพันธ์ที่ดี การมีเครือข่ายพันธมิตร ทรัพยากรที่มีค่าของทุนประเภทนี้อยู่ที่ "คุณรู้จักใคร" ทุนทางสังคมนี้มีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น สัมพันธภาพที่ดีของคนในองค์กรทำให้การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยแก้ปัญหาในงานที่ทำหาย การได้รับข้อมูลข่าวสารสำคัญจากเครือข่ายพันธมิตรภายนอก รวมทั้งสายสัมพันธ์ที่ดีอาจมีส่วนช่วยให้ไปถึงเป้าหมายได้แม้ในสถานการณ์ที่ยุ้งยากปัจจุบัน ทุนที่กำลังเป็นที่สนใจของนักสังคมศาสตร์คือ "ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก" (positive psychological capital) ลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2004) ได้เสนอแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นทุนที่แสดงถึงความสามารถของคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นว่า "คุณเป็นคนอย่างไร" แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของมาร์ติน ซีลิกแมน (Seligman, 2000) ที่เน้นศึกษาพฤติกรรมด้านดีและจุดแข็งของมนุษย์เพื่อค้นหาศักยภาพในตัวบุคคล เป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ โดยใช้การบริหารจัดการเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิผลมากขึ้น (Luthans et al., 2004, p. 45-47; Snyder, Lopez, & Pedrotti, 2011)



ภาพที่ 2-3 การขยายตัวประเภทของทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร
ที่มา : Luthans et al., (2004 อ้างถึงใน กนกวรรณ, 2565)

จากความเป็นมาของทุนทางจิตวิทยาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีที่มาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ที่ให้ความสำคัญกับความสุข ความสำเร็จของคน และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทุน ได้แก่ ทุนสินทรัพย์ ทุนมนุษย์ และทุนทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับทรัพยากรที่จับต้องได้ที่บุคคลหรือองค์กรมีอยู่ รวมถึงสิ่งที่บุคคลมี คือ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และท้ายสุดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งเมื่อนำแนวคิดทั้งหมดมารวมกัน จึงกลายเป็นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรหรือทุนมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2.1.3 ความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

กฤษณะ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยในปี 2002 ลูธานส์ (Luthans) ได้ศึกษาพฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior, OB) ซึ่งเป็นสาขาวิชาหนึ่งที่พยายามศึกษาค้นหาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบุคคล กลุ่ม บุคคล และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์การ เพื่อน โดยความรู้ที่ได้ดังกล่าวมาปรับปรุงการทำงานและการดำเนินงานองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเห็นว่าพฤติกรรมองค์การเป็น การศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และโครงสร้างขององค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมภายในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายในการประยุกต์ความรู้ดังกล่าวเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ความรู้ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และวิทยาศาสตร์ ในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การนั้น

การนำแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ของ Luthans (Luthans, Youssef, and Avolio, 2007) มาใช้ในบริบทขององค์การ โดยการพัฒนาสภาวะจิตใจในด้านบวกที่เน้นการพัฒนาจุดแข็งทางบวกของบุคคล เพื่อการเติบโต และความสำเร็จในชีวิต การส่งเสริมคุณลักษณะเชิงบวกของบุคคลในความสามารถในด้านก้าวข้ามผ่านปัญหา การมีมุมมองด้านบวก ส่งเสริม สนับสนุนจุดแข็งของบุคคล ต้องการผลักดันในบุคคลมุ่งไปสู่มุมมองบวกหรือความชื่นชมยินดีมากขึ้น ทั้งนี้ ก็เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความสามารถ และศักยภาพ ในการดำเนินชีวิต หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ฉันทน์ธนิธต์ 2563 อ้างถึง Seligman Martin, 2019) ที่กล่าวไว้ว่า “ให้บุคคลมองเห็นความเป็นมนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งด้านที่บกพร่องและด้านที่เข้มแข็งอยู่ด้วยกัน แต่จะให้ความสำคัญกับการมองเห็นคุณลักษณะเชิงบวกและอารมณ์ด้านบวกในตนเอง เพื่อเป็นแนวทางป้องกันความเจ็บป่วยและเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้เกิดขึ้น” (Luthans, et al, 2007)

Peterson (2008 อ้างถึงใน ศศิวิมล, 2565) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการศึกษาความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของมนุษย์ โดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ โดย

ให้ความสำคัญกับข้อดีมากกว่าข้อด้อย เน้นการเสริมสร้างสิ่งดีงามให้กับชีวิตมากกว่าการแก้ไขสิ่งเลวร้าย หรือสิ่งที่เป็นลบ และมุ่งเสริมสร้างชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มากกว่าการซ่อมแซมชีวิตที่บิตเบี้ยวให้กลับสู่ภาวะปกติ

Gordon (2022) เป็นผู้เขียนหนังสือเกี่ยวกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก “The Energy Bus” และผู้สร้างโปรแกรม Positive University ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นระบบความคิดที่พยายามมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดีบนหลักความเป็นจริงของชีวิต และเป็นการเสริมสร้างระบบความคิด (Mindset) ที่จะช่วยในการทำให้ชีวิตง่ายขึ้นแม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่ลุ่มหลวกก็ตาม บุคคลควรเริ่มต้นการใช้ชีวิตด้วยการมีมุมมองความคิดในทางที่ดี มองสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตในด้านที่ดีควรเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดล้มเหลว ให้กำลังใจตนเองในการอยู่กับปัจจุบัน และความคิดจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่เราจะต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้น และการมีทัศนคติในการคิดเชิงบวกมีผลต่อการเสริมสร้างพลังของชีวิตและนำไปสู่ความสำเร็จ

Ackerman (2022) อธิบายถึงความสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งเป็นการศึกษาทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า โดยอธิบายถึงจิตวิทยาเชิงบวก คือ การศึกษาทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเน้นที่จุดแข็งและประสบการณ์เชิงบวก แทนที่จะมุ่งเน้นที่การแก้ไขปัญหา

จากความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของมนุษย์ในเชิงบวกที่ต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความสามารถ และศักยภาพ ในการดำเนินชีวิต หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลต่อไป

2.1.4 การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้กล่าวถึงการพัฒนาของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

Seligman (2011) การนำทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความคิด เราควรจะสร้างความคิดของเราให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตพัฒนาได้ (Growth Mindset) และให้การพัฒนาเติบโตของความคิดนั้นเป็นไปในทิศทางของความคิดในเชิงบวก โดยการเริ่มจากการปรับเปลี่ยนความคิดของตนเอง (Mindset) ว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ และจงอย่ากลัวกับความผิดพลาด โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการคิดเชิงบวกเพื่อพัฒนาตนเองนั้น เริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเข้าใจตนเองและตระหนักรู้ถึงปัญหาพฤติกรรมที่ตนเองต้องการจะปรับเปลี่ยน หรือต้องการจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเป็นอันดับแรก

2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เราได้ตัดสินใจเลือกที่จะพัฒนา
3. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาพฤติกรรมนั้นๆ
4. คัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับหรือพัฒนานั้นๆและควรจะสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของตนเองด้วย
5. วางแผนลำดับขั้นตอนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ชัดเจน
6. ทดลองปฏิบัติและให้โอกาสตนเองในการลองผิดลองถูกระหว่างทาง
7. ทำการสะท้อนคิดถึงผลของการปฏิบัติว่ามีข้อดีข้อด้อยอะไรที่เกิดขึ้นหลังจากการปฏิบัติเพื่อนำมาปรับแก้ต่อไป
8. ขึ้นชมและให้กำลังใจตนเองระหว่างทางและเมื่อสามารถปรับพฤติกรรมให้พึงประสงค์ได้ตามตั้งใจ

พิทักษ์ (2557) กล่าวถึงการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในปัจจุบันที่ไม่ใช่การมองที่จุดอ่อนหรือผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นกับคน (Weakness and Damage) เพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องของการค้นหาทางที่จะทำให้คนพัฒนาไปจนถึงจุดสูงสุด ซึ่งก็คือการศึกษาถึงจุดเด่น และคุณลักษณะเด่นของบุคคลแทน (Strength and Virtue) หรือการพัฒนาจุดดี จุดแข็งในตัวคน ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป (Seligman, 2005) รวมถึงยังสามารถนำมาใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยสามารถจัดประเภทของคุณลักษณะเด่นของบุคคลเป็น 6 ด้าน (Peterson and Seligman, 2004) ประกอบด้วย

1. ด้านความมีสติปัญญาและความรู้ คือ ผู้ที่มีลักษณะมีความคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็น การตัดสินใจที่ดี ความรักในการเรียนรู้และความฉลาดในการมองโลก
2. ด้านความกล้าหาญ คือ ผู้ที่มีลักษณะมีความซื่อสัตย์ มีความกระตือรือร้น มีความกล้าหาญ และความอดุสาหะ
3. ด้านความเป็นมนุษย์ คือ ผู้ที่มีลักษณะมีความใจดีและความมีน้ำใจ ความรักและความฉลาดทางสังคม
4. ด้านความยุติธรรม คือ ผู้ที่มีลักษณะมีความยุติธรรม ความเป็นส่วนหนึ่ง และความเป็นผู้นำ
5. ด้านการควบคุมอารมณ์ คือ ผู้ที่มีลักษณะให้อภัย เมตตากรุณา ความสุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน ความสุขุมรอบคอบ และความมีวินัย
6. ด้านความเข้าใจในตนเอง คือ ผู้ที่มีลักษณะการชื่นชมในความงามและความเป็นเลิศ ความกตัญญู ความหวัง ความมีอารมณ์ขัน และจิตวิญญาณการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

Gordon (2022) ได้กล่าวถึงการพัฒนาใช้แนวความคิดในเชิงบวกในการสร้างความสุขของการไปสู่เป้าหมายของชีวิตตนเอง โดยอธิบายการใช้จิตวิทยาเชิงบวกในการเพิ่มเติมพลังชีวิตให้ไปสู่เป้าหมายไว้ 10 ข้อ ได้แก่

1. การใช้หลักคิดที่ว่าตัวเราเองเป็นผู้ขับเคลื่อนชีวิตของตนเอง เราจึงควรเลือกและกำหนดเป้าหมายของชีวิตด้วยตัวเรา
 2. ใช้ชีวิตแบบมีทัศนคติในทางบวก สร้างชีวิตอย่างมีความหวัง ใช้พลังงานความคิดด้านบวกเปลี่ยนแปลงตนเองและพาตนเองไปในทิศทางที่เหมาะสม
 3. สอบถามความต้องการของตนเอง ว่าตนเองต้องการอะไร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ และสร้างพลังผลักดันตนเองด้วยพลังความคิดเชิงบวกให้ตนเองทำในสิ่งที่ต้องการ เปลี่ยนมุมมองใหม่ในการใช้ชีวิตบอกเล่าเรื่องราวที่ดี เรื่องที่เราสามารถทำได้และประสบความสำเร็จในแต่ละวัน
 4. หากเราไม่สามารถขับเคลื่อนสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตัวเรา ให้เราแสวงหาเพื่อนหรือบุคคลที่มีแนวร่วมทางความคิด มีแนวคิดเดียวกันกับเรามาร่วมมือกันเดินทางไปสู่จุดหมายในทิศทางเดียวกัน
 5. คัดกรองและเลือกบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เราเกิดพลังงานความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก เลือกที่จะไม่รับ และตัดความคิดในทางลบที่เป็นตัวทำลายและไม่ก่อให้เกิดพลังงานความคิดเชิงบวกให้กับตัวเรา
 6. บริหารจัดการพลังงานอารมณ์ความคิดความรู้สึกของตนเองให้ดี ให้ตนเองมีพลังงานในทางบวกที่จะทำให้ตัวเรามีความหวัง มีพลัง ฝึกสร้างความคิดในเชิงบวกลบความคิดในด้านลบจนทำให้ตัวเราเข้มแข็ง แข็งแรงจากภายในตัวเราเอง จนในที่สุดเราสามารถส่งต่อพลังงานเชิงบวกนี้ไปให้กับผู้อื่นได้
 7. ฝึกตนเองให้มีความกระตือรือร้นในการใช้ชีวิต ความกระตือรือร้นในการใช้ชีวิตจะทำให้ชีวิตเกิดพลังงานพร้อมที่จะผลักดันตนเองไปสู่จุดหมาย
 8. ใช้พลังความรักกับผู้ที่ร่วมเดินทางและสนับสนุนเราให้ไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ความรักจะทำให้เกิดการค้นพบคุณค่าและการเติบโต ผู้ที่รักเรา เช่น พ่อแม่ สามีภรรยา เพื่อน คนในครอบครัว ผู้ปรารถนาดี ผู้ที่คอยเป็นกำลังใจให้พลังของความรักเหล่านี้เป็นสิ่งที่อยู่อยู่กับเรา เราจะเก็บรักษาไว้ให้เป็นพลังงานของการคิดในเชิงบวกที่จะขับเคลื่อนสิ่งต่างๆให้สำเร็จต่อไป
 9. ทำสิ่งที่ดีย่อมมีจุดหมายถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อยแต่ก็ไม่ท้อใจ มีความคิดที่จะขับเคลื่อนตนเองให้มุ่งมั่นต่อไป พยายามออกแบบชีวิต และกำหนดจุดหมายของตนเอง
 10. สนุก และมีความสุขกับการดำเนินชีวิต หากเปรียบเทียบชีวิตกับการเดินทาง เราจะเดินทางอย่างสนุก มีความสุขในการเดินทาง ระหว่างทางมีความผ่อนคลาย แวะพักบ้าง จนสุดท้ายการเดินทางเราสามารถเดินทางไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีความสุขและพึงพอใจ
- Seligman (2007 อ้างถึงใน ภัณฑิรา, 2558) ได้กล่าวถึงการนำเอาทุนทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาทั้งในระดับตัวบุคคลจนถึงระดับองค์กร ดังนี้

1. การพัฒนาระดับมหภาค (Macro-level) เรียกว่า Positive Organizational Scholarship (POS) ศึกษาในระดับองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นหาจุดแข็งหรือผลลัพธ์ที่จะนำมาวิเคราะห์และสร้างการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เช่น ศีลธรรมในองค์กร (Organizational virtuousness) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ให้เป็นไปในทางบวก (Positive deviance) ความกล้าหาญและมีหลักการ (Courageous principled action)

2. ระดับจุลภาค (Micro-level) เรียกว่า Positive Organizational Behavior (POB) ศึกษาในระดับบุคคล โดยมุ่งศึกษาคุณลักษณะด้านบวกของมนุษย์ที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ เพื่อนำมาใช้บริหารพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร คุณลักษณะของ POB ต้องมีทฤษฎีหรืองานวิจัยรองรับ สามารถวัดผลได้ มีวิธีการทดสอบที่เป็นระบบ มีคุณลักษณะเป็นสภาวะ (State-like) ที่สามารถพัฒนาได้ และมีผลกระทบในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพขององค์กร

ฤกษ์ (2560) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans (2004) ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้ ตามตาราง 2-1

ตารางที่ 2-1 แนวทางในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแต่ละด้าน
ที่มา Luthans (2004 อ้างถึงใน ฤกษ์, 2560)

องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	แนวทางในการพัฒนา
ความหวัง	1. มีการกำหนดเป้าหมาย 2. การข้ามขั้นในการทำงาน 3. การมีส่วนร่วมในงาน 4. แสดงออกถึงความมั่นใจ 5. การเตรียมความพร้อม 6. การวางแผนตามสถานการณ์ 7. การฝึกฝนทักษะและฝึกซ้อม 8. การปรับเป้าหมายใหม่
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	1. เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงที่ได้รับ 2. เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ผู้อื่นหรือตัวแบบ 3. การโน้มน้าวใจในสังคม 4. การได้รับข้อเสนอแนะทางบวก 5. การกระตุ้นทางกายและใจ
การมองโลกในแง่ดี	1. มองประสบการณ์ในอดีตอย่างอ่อนโยน 2. พึงพอใจกับปัจจุบันที่มีอยู่ 3. ค้นหาโอกาสเพื่ออนาคต

องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	แนวทางในการพัฒนา
	4. อยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง 5. พร้อมปรับตัวอยู่เสมอ
การปรับสภาพทางอารมณ์	1. เพิ่มต้นทุนที่มีอยู่ 2. ลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น 3. ปรับเปลี่ยนกระบวนการตามความเหมาะสม

จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ควรเริ่มตั้งแต่การพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความคิด สร้างความคิดแบบเติบโตพัฒนาได้ (Growth Mindset) และให้การพัฒนาเติบโตของความคิดนั้นเป็นไปในทิศทางของความคิดในเชิงบวก การพัฒนาจุดแข็ง จุดดี ในตัวคน ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป รวมถึงยังสามารถนำมาใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการทำงานของบุคคลให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรต่อไป

2.1.5 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

ธัญญา มาศ (2559) ได้กล่าวถึง ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกตามแนวคิดของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) ว่าเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีอยู่ในบุคคลแต่ละคนที่สามารถพัฒนาได้ และถูกจำแนกออกเป็น 4 คุณลักษณะ คือ 1. มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ในการเพิ่มความพยายามในการทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ 2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นการคิดถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นตอนนี้และในวันข้างหน้า 3. ความมุ่งหวังที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย (Hope) และหากจำเป็นก็สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ และ 4. เมื่อพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถที่จะควบคุมและปรับอารมณ์คืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว

พิรุฬห์พร (2563) ได้อธิบายถึงโครงสร้างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital Construct) ตามแนวคิดของ Luthans (2007) ว่าประกอบด้วย ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Confidence) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) เมื่อรวมลักษณะขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบเข้าด้วยกัน จึงจะเรียกว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Confidence) แสดงถึงการรับรู้ความสามารถของตนความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่ได้กระทำและความพยายามในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยบุคคลที่มีความสามารถรับรู้ความสามารถในตนเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเลือกที่จะทำในสิ่งที่ยากและท้าทายด้วยตนเอง
2. รู้สึกยินดีปรารถนาที่จะทำในสิ่งที่ท้าทายตนเอง
3. มีแรงจูงใจในตนเองสูง
4. มีพลังและความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้
5. เมื่อมีปัญหาจะมีความพยายามการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นผ่านพ้นไปได้

2. ความหวัง (Hope) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังหรือการส่งผลต่อความคาดหวังของบุคคล โดยสามารถ สรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถทางปัญญามีความเกี่ยวข้องกับการประเมินสถานการณ์ที่คุกคามและการรับรู้ความสามารถหรือศักยภาพของตนเองในการรับมือกับสถานการณ์นั้น ๆ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือคุกคามบุคคล บุคคลที่มองว่าทางออกมีทางแก้ไขนั้นหรือมีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาหรือเหตุการณ์นั้นได้จะเป็นบุคคลที่มีความคาดหวังในระดับสูง

2. แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้บุคคลอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย และการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์รวมถึงการยอมรับจากสังคม

3. ภาวะสุขภาพกาย เป็นพื้นฐานสำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ หรือความสามารถเอาชนะอุปสรรคในการสู่เป้าหมายได้ ซึ่งเป็นประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการไปถึงเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญในการผลักดันและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความคาดหวัง

4. ประสบการณ์ของความสำเร็จในอดีตของตนหรือผู้อื่น สายสมร (2554) ให้ความหมายว่า บุคคลที่มีระดับความคาดหวังสูงจะสามารถคิดหาแนวทางได้หลายแนวทางหรือสามารถคิดหาแนวทางใหม่ที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะว่าเขามีแรงจูงใจในระดับสูง ทำให้เขามีความพยายามในการที่จะคิดหาแนวทางใหม่ๆ แม้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ยังสามารถปรับแต่งเป้าหมายหรือเปลี่ยนเป้าหมายที่เชื่อว่าสามารถบรรลุได้เป็นไปลักษณะที่ทำให้คุณค่ากับความหวังในทางบวกหรือในทางที่ดี ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มองว่าความคาดหวังเป็นหนึ่งในคุณลักษณะด้านดีของมนุษย์ซึ่งควรส่งเสริมพัฒนามากยิ่งขึ้น

3. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นส่วนสำคัญของแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับการยอมรับจากนักจิตวิทยาและบุคคลทั่วไปว่ามีผลทางบวกต่อทางจิตใจรวมไปถึงลักษณะนิสัยของบุคคลในเรื่องความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความพากเพียรอดทน มีแรงจูงใจ คนที่มองโลกในแง่ดี

หรือมีมุมมองในทิศทางบวกจะใช้วิธีการแก้ไขปัญห โดยการเปลี่ยนแนวคิดให้เป็นมุมมองในเชิงบวก ซึ่งไม่ใช่การแก้ไขปัญหาโดยการปฏิเสธปัญหาหรือการหนีปัญหา (Palex et al., 2006)

4. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) ให้ความหมายของความยืดหยุ่นทางอารมณ์ คือความสามารถที่จะอดทนและปรับอารมณ์มาสู่สภาวะปกติเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค และความยากลำบากหรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในทางที่ดีเพื่อพยายามหาหนทางในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ศศิวิมล (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของหลักแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย ความเข้มแข็ง (strength) การเห็นคุณค่า (value) และ ความเห็นอกเห็นใจตนเอง (self-compassion) โดยหลักการทั้ง 3 ประการนี้ เป็นองค์ประกอบในการสร้างความคิดเชิงบวก ให้กับบุคคล เพื่อรับมือกับวิกฤตสุขภาวะหลังยุคนิวนอร์มอล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในหลายมิติ ของการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ การทำงาน การสอนหนังสือ การเรียน ความสัมพันธ์ เป็นต้น

Luthans (2007) ได้เสนอแนวคิดที่มุ่งเน้นการสำรวจบทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital หรือ PsyCap) ในการสร้างแรงจูงใจและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในองค์กร โดยมีองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ความหวัง (Hope) คือ การตั้งเป้าหมายและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น
2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ การคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีและการมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ต่างๆ
3. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) คือ ความสามารถในการฟื้นตัวจากปัญหาและอุปสรรค
4. การรับรู้ศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ

จากการทบทวนองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิด ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans (2007) มีองค์ประกอบแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความหวัง (Hope) 2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 3. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 4. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวัดและพัฒนาพนักงานที่อยู่ในธุรกิจยาและอาหารเสริม เสริมสร้างคุณลักษณะทางจิตวิทยาด้านบวกของพนักงาน รวมทั้งจัดระบบความคิด ความรู้สึกให้สามารถทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

2.2.1 ความหมายของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

พรพิเศษ (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ลดลง เนื่องจากการเหน็ดเหนื่อยเกินขีดจำกัดที่เกิดขึ้นทั้งในระหว่างวันทำงานและเมื่อสิ้นสุดวันทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความเหนื่อยล้าในการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และ อารมณ์

อนิตา (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยล้าเป็นการรับรู้ของบุคคลว่ามีความผิดปกติเกิดขึ้น รู้สึกเหนื่อย อ่อนเพลียจนร่างกายไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งความเหนื่อยล้านี้อาจเกิดขึ้นกับอวัยวะส่วนในส่วนของร่างกาย หรือเกิดกับทุกอวัยวะ พร้อมกันและส่งผลให้มี ความผิดปกติด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรมและสติปัญญาาร่วมด้วย

เกศินี (2562) ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หมายถึง การรับรู้ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดย มีอาการอ่อนล้า อ่อนเพลีย ขาดพลังงาน หดก้างและลดแรงจูงใจในปฏิบัติงาน มีผลทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง

ชลดา (2563) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยล้า (Fatigue) หมายถึง อาการไม่สุขสบายที่เกิดขึ้นกับญาติผู้ดูแล การรับรู้ถึง ความรู้สึกหมดแรงและศักยภาพในการทำงานและจิตใจของลดลง โดยความเหนื่อยล้าอาจแสดงรูปแบบออกมาเพียงหนึ่งอาการหรือหลาย ๆ อาการก็ได้ ซึ่งอาการที่เกิดขึ้นนี้ทำให้แต่ละบุคคลเกิด ความรู้สึกไม่สุขสบายแตกต่างกัน

ปวิชา (2565) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาการเหนื่อยในการทำงาน มีอาการทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยแสดงออกในรูปแบบของความอ่อนล้า เป็นผลจากภาวะเครียดหรือจากปัจจัยด้านอื่น ๆ

Piper, Lindsey and Dodd (1987) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีความผิดปกติเกิดขึ้น โดยรู้สึกเหนื่อย อ่อนเพลีย ขาดพลังงานจนอาจถึงเกือบหมดแรง ซึ่งอาจเกิดขึ้นกับ ส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายหรือเกิดกับทุกส่วนพร้อมกันก็ได้

Ahsberg, Gamberale and Gustafsson (2000) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นหลังจากการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความคิดหรือสมาธิอย่างมาก

Staub and Bogouslavsky (2001) ได้ให้ความหมายว่าความเหนื่อยล้า หมายถึง การลดลงหรือการสูญเสียความสามารถในการทำหน้าที่ ซึ่งเชื่อมโยงกับที่สิ่งที่มีกระทบทางร่างกายและ

จิตใจ นำไปสู่ความสามารถในการทำงานลดลงหรือความยากลำบากในการทำกิจกรรมประจำวัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการขาดแรงขับ (loss of drive)

Winwood (2005) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง สถานะที่ลดลงที่จะทำกิจกรรมหลังจากเวลางาน ทั้งแบบเฉียบพลันและเรื้อรัง

Mota and Pimenta (2006) ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าไว้ว่าเป็นอาการ ไม่สบายทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ อาการเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นนี้ไม่สามารถหายได้จากการนอนหลับพักผ่อน โดยจะขึ้นอยู่กับระยะเวลา ความรุนแรง ซึ่งแต่ละบุคคลมีระดับไม่เท่ากัน ส่งผลให้ความสามารถในการจัดการชีวิตประจำวันแตกต่างกัน

Frone and Tidwell (2015) ได้กล่าวถึง ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) ว่าเป็น สภาวะที่มีความเหนื่อยล้าอย่างมากและความสามารถในการทำงานลดลง ซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างหรือสิ้นสุดวันทำงาน โดยประกอบไปด้วย 1. ความเหนื่อยล้าทางกายภาพ (Physical Work Fatigue) คือ การเหนื่อยล้าทางร่างกายที่มีผลต่อความสามารถในการทำกิจกรรมทางกาย 2. ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ (Mental Work Fatigue) คือ การเหนื่อยล้าทางจิตใจที่มีผลต่อการประมวลผลข้อมูลและการคิดวิเคราะห์ และ 3. ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Work Fatigue) คือ การหมดแรงทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการแสดงออกหรือการจัดการอารมณ์

Steege and Pinekenstein (2016) ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง การทำงานตามที่กำหนดไว้ในหลายมิติ โดยเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับงาน เกิดการตอบสนองกับความต้องการและความเครียดที่มากเกินไปผ่านการทำงาน สภาพแวดล้อมและกำหนดการต่างๆ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า รบกวนความสามารถทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ รวมทั้งความรู้ความสามารถความสามารถในการทำงานจากภาวะปกติ

จากความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างต่อเนื่องและหนักเกินไป จนทำให้บุคคลรู้สึกหมดพลังงานและมีความสามารถในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Frone and Tidwell (2015) ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.2.2 สาเหตุของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

อิตรัตน์ (2553) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเหนื่อยล้าว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายที่เกิดขึ้นเฉพาะส่วน หรือทั่วร่างกาย โดยมีสาเหตุมาจากกิจกรรมในชีวิตประจำวัน การมี

กิจกรรมที่ต้องใช้แรง การสูญเสียพลังงาน และการเผชิญความเครียดเป็นเวลานาน ทำให้รู้สึกอ่อนล้า หดงำลิ่งและขาดพลังงาน

ชลธิชา (2556) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเหนื่อยล้าของพยาบาลวิชาชีพนั้นอาจเกิดได้จากทั้งทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจ โดยทางด้านร่างกายนั้นมาจากลักษณะการทำงานที่ทำเป็นผลัด นอนไม่เป็นเวลา และอาจจะนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ ส่วนทางด้านจิตใจนั้น เกิดได้จากความเครียดในการทำงาน

Aistars (1987 อ้างถึงใน ชลดตา, 2563) กล่าวถึง สาเหตุหลักของการเกิดความเหนื่อยล้า คือ ความเครียด และเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด ได้แก่ ปัจจัยทางด้านร่างกาย (Physiological Factors) ปัจจัยทางด้านจิตใจ (Psychological Factors) และปัจจัยทางด้านสถานการณ์ (Situational Factors) โดยผลของ ตัวกระตุ้นความเครียดเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อร่างกายอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลนั้นต่อ ความเครียด การต่อต้านความเครียด การมีกลไกการเผชิญความเครียด ระยะเวลาที่เผชิญ ความเครียด ซึ่งความเครียดตามความหมายของไอสตาร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียด ทางด้านร่างกาย (Physical Stress) และความเครียดทางด้านจิตใจ (Mental Stress)

ฐริตา (2563) กล่าวถึง อาการอ่อนเพลีย (Fatigue) เป็นปัญหาที่หลายคนประสบในชีวิตประจำวัน สาเหตุของอาการนี้มีหลายประการ ดังนี้

1. การดื่มแอลกอฮอล์เป็นประจำ โดยแอลกอฮอล์ส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับ ทำให้รู้สึกอ่อนเพลียในวันถัดไป
2. การบริโภคคาเฟอีนมากเกินไป เช่น การดื่มชาหรือกาแฟในปริมาณมากอาจรบกวนการนอนหลับและทำให้รู้สึกเหนื่อยล้า
3. การออกกำลังกายหนักเกินไป การออกกำลังกายที่มากเกินไปอาจทำให้ร่างกายอ่อนล้า ควรออกกำลังกายอย่างเหมาะสม
4. การทำงานหนักเกินไปหรือทำงานต่อเนื่องโดยไม่พักผ่อนเพียงพอ ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจอ่อนเพลีย
5. การนอนหลับไม่เพียงพอหรือไม่มีคุณภาพ ทำให้ร่างกายไม่ได้พักผ่อนเต็มที่
6. ขาดการออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายอ่อนแอและรู้สึกเหนื่อยง่าย
7. การรับประทานอาหารไม่ครบ 5 หมู่ ขาดสารอาหารที่จำเป็น ทำให้ร่างกายขาดพลังงานและรู้สึกอ่อนเพลีย
8. ความเครียดสะสมและความกังวล ทำให้ร่างกายและจิตใจเหนื่อยล้า

9. การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีนหรือแอลกอฮอล์ ส่งผลให้ระบบประสาทตื่นตัวหรือนอนหลับไม่สนิท

10. โรคประจำตัวและภาวะสุขภาพบางอย่าง เช่น ภาวะพร่องไทรอยด์ โรคซึมเศร้า

จากสาเหตุของความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุของความเหนื่อยล้าจากการทำงานเกิดได้หลายสาเหตุ ได้แก่ กิจกรรมในชีวิตประจำวันที่ต้องใช้แรงมาก ทำให้สูญเสียพลังงาน ทำให้รู้สึกอ่อนล้าและหมดกำลัง ลักษณะการทำงาน การทำงานเป็นผลัดการทำงานต่อเนื่องโดยไม่พักผ่อนเพียงพอ การนอนไม่เป็นเวลา นอนไม่เพียงพอ ก็ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า รวมถึงความเครียด ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นต้น

2.2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

อมรรัตน์ (2560) ได้ศึกษาความเหนื่อยล้าและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน แบ่งออกเป็น

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ดัชนีมวลกาย สถานภาพสมรส วุฒิกการศึกษาสูงสุด การออกกำลังกาย โรคประจำตัว อาการเจ็บป่วยขณะปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ลักษณะที่พักอาศัย และภาระการรับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านหน้าที่การงาน ได้แก่ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการพักผ่อน ระยะทางในการเดินทาง พาหนะที่ใช้เดินทางมาปฏิบัติงาน ภาระงานในวันที่ปฏิบัติงาน การทำงานพิเศษและอื่นๆ

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ แสง เสียง ความร้อน

กิตติทัช (2562) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานเกิดจากลักษณะงานเฉพาะ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจากแรงกดดันภายนอก ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Cooper and Cartwright (1997) ประกอบด้วย

1.1 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ ขนาดห้องหรือบริเวณทำงาน

1.2 ภาระงานหนัก (Work Overload) แบ่งเป็น

1.2.1 ปริมาณงานมากเกินไป (Quantitative Overload) คือ ความต้องการปริมาณงานที่มากเกินไปความสามารถของคนทำงาน เกิดในกรณีที่คนน้อยแต่งานมีปริมาณมากและมีเวลาจำกัด

1.2.2 คุณภาพงานสูงเกินไป (Qualitative Overload) คือ งานที่ยาก มีความซับซ้อนใช้ทักษะในการอย่างมากในการทำ

1.3 ภาระงานน้อย (Work Under load) คือ ภาระงานน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับ ความรู้ ความสามารถที่มี ทำให้เกิดความเบื่อ เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์

1.4 ลักษณะงานเป็นกะ (Shift Work) คือ งานที่มีการหมุนเวียนเวลาการทำงานโดยสลับเปลี่ยนต่อเนื่องกัน 24 ชั่วโมง ทำให้ร่างกายพักผ่อนไม่เป็นเวลา เกิดความเหนื่อยล้าทางร่างกายได้

1.5 ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน (Hour Work Overload) ทำงานอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด ส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ

1.6 ลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย (Physical Danger) คือ ประเภทงานที่มีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเสียชีวิต

1.7 ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ด้านปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านการเดินทาง (Travel) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ (New Technology) ที่องค์กรนำมาใช้ก็ล้วนเป็นสาเหตุให้พนักงานเกิดความเครียดทั้งสิ้น ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าได้

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ความคาดหวังส่วนบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-efficacy) กลวิธีในการแก้ปัญหา (Coping)

3. ปัจจัยจากสังคมและองค์กร ได้แก่

3.1 ความขัดแย้งระหว่างงานและบทบาทหน้าที่อื่น เป็นปัญหาที่เกิดจากครอบครัวหรือสังคมส่วนตัวของพนักงาน เช่น พนักงานที่ต้องเดินทางทำงานต่างประเทศเป็นเวลานาน อาจเกิดความหวั่นพะวงเกี่ยวกับครอบครัว ทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวห่างเหินและเกิดความขัดแย้ง ซึ่งนำไปสู่ความเหนื่อยล้าและความเครียดสูง.

3.2 นโยบายและโครงสร้างขององค์กร มีการใช้กลยุทธ์ประหยัดต้นทุนและแรงงาน เช่น การจ้างงานจากแรงงานภายนอก (Outsource) ทำให้พนักงานมีภาระงานที่หนักขึ้นและต้องทำงานให้มีคุณภาพตามที่กำหนด

3.3 การจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ ให้แรงเสริมตามทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement) โดยให้รางวัลและการลงโทษตามผลงานและความสามารถ ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อเกิดกรณีลูกค้าร้องเรียนและพนักงานต้องถูกลงโทษ.

Lens et al. (1995 อ้างถึงในชลดา, 2563) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากทฤษฎี The Theory of Unpleasant Symptoms เป็นทฤษฎีที่นำไปใช้อธิบายถึงอาการต่าง ๆ รวมทั้งอาการเหนื่อยล้า โดยได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเหนื่อยล้า ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย (Physiologic Factors) เป็นปัจจัยด้านภาวะสุขภาพของบุคคล เช่น โครงสร้างของร่างกาย (Anatomical /Structural) ความเจ็บป่วย (Illness-Related) การรักษาที่เกี่ยวข้อง (Treatment-Related variable) อายุ (Age) ขั้นพัฒนาการ (Developmental Stage)

2. ปัจจัยด้านจิตใจ (Psychological Factors) เป็นปัจจัยที่มีความซับซ้อน มีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และกระบวนการรู้คิด (Mood and Cognitive) ได้แก่ ความรู้และเข้าใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับอาการตนเอง การเผชิญปัญหา ความเข้มแข็งในการมองโลก ตลอดจนการรับรู้ถึงแหล่งช่วยเหลือเมื่อต้องประสบปัญหา สำหรับปัจจัยทางด้านอารมณ์ ได้แก่ ภาวะวิตกกังวล ซึมเศร้า เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) เป็นปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้รอบตัวบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านการเงิน การได้รับเครื่องมือที่ใช้เยียวยาอาการ การสนับสนุนทางสังคม ตลอดจนภาระต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนมีผลทำให้บุคคลต้องรับมือจัดการกับปัญหา ซึ่งหากจัดการที่ไม่เหมาะสมก็สามารถทำให้เกิดความเหนื่อยล้าได้

Piper (1993 อ้างถึงใน ชลดา, 2563) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เชื่อว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกิดความเหนื่อยล้า ซึ่งครอบคลุมทั้งปัจจัยทางกายภาพ (Physiological Factors) ปัจจัยทางชีวภาพ (Biological Factors) และปัจจัยทางจิตสังคม (Psychosocial Factors) โดยแบ่งออกเป็น 14 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภายในตัวของบุคคล เกี่ยวกับอายุ โดยที่อายุที่มากขึ้นทำให้ความสามารถในการทำงานของร่างกายลดลง เพศหญิงมีแนวโน้มเหนื่อยล้ากว่าเพศชายในบางช่วงเวลา เช่น ก่อนมีประจำเดือน ขณะตั้งครรภ์

2. การเพิ่มขึ้นของเมตาโบลิซึม เกิดจากร่างกายมีการสะสมของเสียจากการเผาผลาญที่มากขึ้นเนื่องจากการทำงานหนักเกินไป

3. การเปลี่ยนแปลงพลังงานและแบบแผนของพลังงาน โดยการรับประทานอาหารไม่เพียงพอทำให้ความอดทนต่อความเครียดลดลง

4. แบบแผนของกิจกรรมหรือการพักผ่อน การใช้เวลามากในการทำกิจกรรมมากเกินไปโดยไม่มีการพักผ่อนเพียงพอ

5. แบบแผนของการนอนหลับและการตื่น เช่น การนอนหลับที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้ร่างกายไม่สามารถฟื้นฟูได้เต็มที่

6. แบบแผนของโรค ความเหนื่อยล้าสามารถเกิดขึ้นร่วมกับโรคต่าง ๆ ทั้งเฉียบพลันและเรื้อรัง

7. แบบแผนการรักษา โดยผลกระทบของยาต่อร่างกายบางชนิดอาจทำให้รู้สึกมึนงง ง่วง อ่อนเพลีย

8. แบบแผนของอาการ การแสดงอาการของโรค เช่น หายใจเหนื่อยหอบ เจ็บปวด ทำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมากขึ้น

9. แบบแผนทางจิตใจ เกิดความเบื่อหน่าย การขาดแรงจูงใจ และการเผชิญกับภาวะเครียด

10. แบบแผนการคงไว้ซึ่งออกซิเจนในร่างกาย ความไม่เพียงพอของออกซิเจนทำให้การทำงานของเอนไซม์ ATPase ลดลง

11. แบบแผนระบบควบคุม เป็นการเปลี่ยนแปลงในระบบควบคุมการหลับและตื่น ทำให้กลไกการนอนหลับผิดปกติ

12. แบบแผนทางสิ่งแวดล้อม การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง แสงสว่างมากเกินไป

13. แบบแผนทางสังคมในองค์กร วัฒนธรรม ความเชื่อ แรงสนับสนุนทางสังคม และสภาพเศรษฐกิจ

14. แบบแผนการดำเนินชีวิต การทำงานที่มีความหลากหลายของหน้าที่ การดำเนินชีวิตที่เร่งรีบ และการเปลี่ยนแปลงตามพัฒนาการ

จากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน สรุปได้ว่า เกิดได้จากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านร่างกาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพของบุคคล โรคประจำตัว ระบบเมตาบอลิซึม ปัจจัยทางด้านจิตใจ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ กระบวนการรู้คิด ของแต่ละบุคคล และท้ายสุด คือปัจจัยทางด้านสถานการณ์ เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางครอบครัว และสังคมที่บุคคลต้องพบเจอ

2.2.4 ผลของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

อนิตา (2560) ได้กล่าวถึงผลกระทบของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เมื่อร่างกายเกิดความเหนื่อยล้าขึ้น บุคคลจะรู้สึกได้ด้วยตนเอง หรือมีอาการและอาการแสดง สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนหรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายต่อความเหนื่อยล้า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาเหตุ ความรุนแรง ระยะเวลาของการเกิดความเหนื่อยล้า ซึ่งอาการแสดงของความเหนื่อยล้าตามแนวคิดของไพเปอร์ (Piper, 1986) สามารถแบ่งออกเป็น 4 ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ร่างกายจะมีการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นเป็นผลให้ต้องดึงพลังงานสำรองที่เก็บสะสมไว้ออกมาใช้ ทำให้มีอาการเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า หดแรงแรง อ่อนเพลีย หน้าซีด ขาดความสดชื่น ง่วง เชื่องซึม งุ่มง่าม การเคลื่อนไหวร่างกายช้า เหนื่อยขณะพูด ปวดหลัง ไหล่แข็ง แขนขาไม่มีแรง หรือมีอาการสั่นชา ตามปลายมือ ปวดเมื่อยลำตัว ตาพร่า หนึ่งตากระตุก ปวดศีรษะ หรือมีอาการมึนงง กระหายน้ำ เกิดความรู้สึกว่าร่างกายไม่มีแรง หรือความแข็งแรงของร่างกายลดลงไปจนถึงหมดแรง

2. ด้านจิตใจ ความเหนื่อยล้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ และอารมณ์ มีความวิตกกังวล ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หงุดหงิด อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อม ไม่ยอมรับความจริง เกิดความขัดแย้ง มีภาวะซึมเศร้า ความอดทนลดลง และเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในชีวิต

3. ด้านพฤติกรรม ความเหนื่อยล้าทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมได้หลายอย่างเมื่อเกิดความเหนื่อยล้าขึ้น เช่น การเคลื่อนไหวหรือพฤติกรรมการเชื่องช้า เชื่องซึม ทำทางไม่มั่นคงขาดความกระตือรือร้น หลงลืมไม่มีสมาธิ ต้องการที่จะพักหรืองีบหลับมากกว่าปกติ ปฏิเสธการร่วมกิจกรรมในสังคม จนถึงขั้นหลีกเลี่ยงสังคม เป็นต้น

4. ด้านสติปัญญาหรือความคิด ความเหนื่อยล้ามีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ ความตั้งใจในการทำงานลดลง มีอาการหลงลืม สูญเสียความจำ เกิดความคิดสับสน จำอะไรไม่ได้ เกตตี (2562) ได้กล่าวถึงผลกระทบของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ได้แก่

1. ทางด้านร่างกาย พบว่า ความเหนื่อยล้าส่งผลให้การตอบสนองของร่างกายลดลง หมดพลัง และหมดแรง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดและอุบัติเหตุทั้งในระหว่างการทำงานและภายหลังเลิกงาน (Dembe et al., 2009) อาจเกิดความเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังและโรคทางระบบเมตาบอลิซึมสูงขึ้น (Rogers, 2008) และเชื่อมโยงกับปัญหาสุขภาพอื่นๆ เช่น โรคหัวใจ ปัญหากระเพาะอาหาร และทางเดินอาหาร ความผิดปกติของกล้ามเนื้อและกระดูก ปัญหาการสืบพันธุ์และ มะเร็งบางชนิด (เต้านมและต่อมลูกหมาก) เป็นต้น (United States Department of Labor, 2020)

2. ทางด้านจิตใจและด้านอารมณ์ พบว่า หากไม่สามารถจัดการกับความเหนื่อยล้าจะนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าในที่สุด หากมีการสะสมเป็นเวลานาน อาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายและนำไปสู่การลาออกจากงานได้

ประคัลภ์ (2566) ได้กล่าวถึงผลความเหนื่อยล้าที่อาจจะเกิดขึ้นกับพนักงานได้ ซึ่งถ้าเกิดอาการเหล่านี้ จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ได้แก่

1. มีอาการสมาธิสั้นลง คือ ไม่สามารถจดจ่อกับงานได้เหมือนเดิม มักเปลี่ยนกิจกรรมไปมาโดยไม่มีอะไรสำเร็จ

2. รู้สึกผิดกับงานที่ไม่สำเร็จ แม้พยายามเต็มที่ แต่งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความท้อแท้

3. มีอารมณ์แปรปรวน มีอารมณ์ไม่คงที่ เช่น โกรธหรือหงุดหงิดง่าย

4. ชอบปลีกตัวจากผู้อื่น เลี่ยงการพูดคุยหรือปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5. หลับทันทีเมื่อถึงหมอน ร่างกายเหนื่อยล้าจนหลับอย่างรวดเร็ว แต่ไม่ได้พักผ่อนอย่างเต็มที่

6. มีอาการเจ็บป่วยบ่อยขึ้น ภูมิคุ้มกันลดลง เช่น ปวดหัว ปวดหลัง หรือมีอาการเรื้อรัง

โธมัส (2567) กล่าวถึงของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) มีผลกระทบที่หลากหลายต่อทั้งบุคคลและองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย บุคคลจะมีอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง เช่น ปวดศีรษะ หรือปวดเมื่อยตามร่างกาย

2. ด้านจิตใจ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกหมดหวัง รู้สึกท้อแท้ในการทำงาน มีความเครียด และส่งผลกระทบยาวทำให้อนอนไม่หลับ

3. ด้านการทำงาน พบว่าพนักงานอาจจะขาดงานบ่อย หรือมาสาย ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และอาจจะถึงการลาออกได้

จากผลของการเหนื่อยล้าจากการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า อาการเหนื่อยล้าสามารถแบ่งประเภทของอาการได้ ดังนี้ 1. ทางร่างกายของบุคคล คือ สภาวะที่ร่างกายรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หรือหมดแรงหลังจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดอาการ ได้แก่ อ่อนเพลีย ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ วิงเวียน ปวดศีรษะ เป็นต้น 2. ทางด้านจิตใจ เกิดจากการใช้ความคิดหรือสมองเป็นเวลานานในการทำงาน ส่งผลให้เกิดอาการ ได้แก่ มีสมาธิในการทำงานลดลง ตัดสินใจช้า ทำงานผิดพลาด เป็นต้น 3. ทางด้านอารมณ์ คือ ความสามารถในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางอารมณ์ (Emotional Activity) ลดลง ส่งผลให้เกิดอาการ ได้แก่ ขาดพลังในการมาทำงาน รู้สึกโมโหและหงุดหงิด รู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง เป็นต้น

2.2.5 องค์ประกอบของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ชลธิชา (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความเหนื่อยล้า ประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

1. ทางด้านร่างกาย โดยความเหนื่อยล้าทางด้านร่างกายเป็น การรับรู้เฉพาะของแต่ละบุคคล ถึงอาการไม่สบาย ไม่มีความสุข เป็นความรู้สึกหลายๆ ระดับ ตั้งแต่ ความเหน็ดเหนื่อยไปจนถึงหมดเรี่ยวแรง หรือหมดกำลัง ซึ่งรบกวนการทำงานที่ต่างๆ และ/หรือ การใช้ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ทางด้านจิตใจ โดยความเหนื่อยล้าทางด้านจิตใจเป็น เป็นความรู้สึก การรับรู้ทางจิตใจ ความตั้งใจ หรือ แรงจูงใจลดลง ความสามารถ ในการรับรู้ ความคิดลดลง ส่งผลต่อการตัดสินใจ หรือ การแก้ปัญหา

Piper et al. (1987 อ้างถึงใน เกศินี, 2562) แบ่งความเหนื่อยล้าออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญาหรือความคิด ดังนี้

1. ด้านร่างกาย คือ ความเหนื่อยล้าทางร่างกายที่เกิดจากการใช้พลังงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องนำพลังงานสำรองออกมาใช้ ส่งผลให้เกิดอาการต่าง ๆ เช่น

- เหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า หหมดแรง
- หน้าซีด ขาดความสดชื่น ง่วง เชื่องซึม
- การเคลื่อนไหวร่างกายช้า ปวดหลัง ไหล่แข็ง แขนขาไม่มีแรง
- เหนื่อยขณะพูด หรือมีอาการสั่นขาตามปลายมือ
- ปวดเมื่อยล้าตา ตาพร่า นิ่งตากระตุก ปวดศีรษะ หรือมีอาการมึนงง
- กระหายน้ำ รู้สึกว่าร่างกายไม่มีแรง หรือความแข็งแรงของร่างกายลดลง

2. ด้านจิตใจ คือ ความเหนื่อยล้าทางจิตใจที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เช่น

- อารมณ์ไม่มั่นคง วิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
- หงุดหงิด ไม่สนใจสิ่งแวดล้อม ปฏิเสธความจริง
- เกิดความขัดแย้ง ความอดทนลดลง มีภาวะซึมเศร้า และรู้สึกไม่มีความสุข

3. ด้านพฤติกรรม คือ ความเหนื่อยล้าที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม เช่น

- การเคลื่อนไหวเชื่องช้า เชื่องซึม ทำทางไม่มั่นคง
- ขาดความกระตือรือร้น หลงลืม ขาดสมาธิ
- ต้องการพักผ่อนมากกว่าปกติ ปฏิเสธการร่วมกิจกรรมในสังคม จนถึงขั้นหลีกเลี่ยง

4. ด้านสติปัญญาหรือความคิด คือ ความเหนื่อยล้าที่มีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจและการทำงาน เช่น

- ความตั้งใจในการทำงานลดลง
- มีอาการหลงลืม สูญเสียความจำ
- เกิดความคิดสับสน จำอะไรไม่ได้

Frone and Tidwell (2015) ได้กล่าวถึง ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) ว่าเป็น สภาวะที่มีความเหนื่อยล้าอย่างมากและความสามารถในการทำงานลดลง ซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างหรือสิ้นสุดวันทำงาน โดยประกอบไปด้วย

1. ความเหนื่อยล้าทางกายภาพ (Physical Work Fatigue) เกิดจากร่างกายอ่อนเพลียอย่างรุนแรงและความสามารถในการทำงานทางกายภาพลดลงอันเนื่องมาจากการทำงาน ได้แก่ การออกแรงทางกายภาพเป็นเวลานาน การเคลื่อนไหวซ้ำๆ การยกของหนัก ท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม และการพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้เกิดอาการ ดังนี้

- กล้ามเนื้อปวดเมื่อย ปวด รู้สึกตึง เหนื่อยง่าย
- เคลื่อนไหวช้า ทำงานได้ไม่เต็มที่ การประสานงานของร่างกายลดลง
- วิงเวียน ปวดศีรษะ

2. ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ (Mental Work Fatigue) เกิดจากจิตใจอ่อนเพลียอย่างรุนแรงและความสามารถในการโฟกัส ความสามารถในการคิดอย่างชัดเจน และตัดสินใจลดลงจากการทำงานที่ต้องใช้ความคิดในการทำงาน ทำงานที่ละเอียด งานที่ต้องตรวจสอบข้อมูล ได้แก่ การใช้ความพยายามทางจิตใจเป็นเวลานาน การทำงานหลายอย่างพร้อมกัน ข้อมูลมากเกินไป ปัญหาการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และการขาดช่วงพักผ่อนทางจิตใจ ทำให้เกิดอาการ ดังนี้

- ความสามารถในการจดจ่อลดลง
- ใจลอย ทำงานผิดพลาดบ่อย
- การตัดสินใจผิดพลาด
- ลืมง่าย

3. ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Work Fatigue) เกิดจากอารมณ์อ่อนเพลียอย่างรุนแรง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมถึงการรักษาความดีใจเชิงบวกได้ลดลง ได้แก่ การต้องรับมือกับบุคคลที่ยากต่อการอยู่ด้วย การโต้ตอบที่เครียด การเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง ความต้องการทางอารมณ์จากงาน และการขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ ทำให้เกิดอาการ ดังนี้

- รู้สึกโมโหและหงุดหงิด
- รู้สึกไม่มั่นใจตนเอง รับมือกับความเครียดและความกดดันไม่ได้
- อยากแยกตัวอยู่เงียบๆ
- รู้สึกขาดพลังในการมาทำงาน

จากองค์ประกอบของความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่าความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย คือ สภาวะที่ร่างกายรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หรือหมดแรงหลังจากการทำงานเป็นระยะเวลาเวลานานหรือภายใต้สภาวะที่ต้องใช้กำลังหรือพลังงานมาก 2. ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ คือ สภาวะความรู้สึกเหนื่อยล้าทางจิตใจ ที่เกิดจากการใช้ความคิดหรือสมองเป็นเวลานานในการทำงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจช้าลงและขาดสมาธิและ 3. ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ สภาวะที่บุคคลรู้สึกหมดพลังงานทางอารมณ์ และ

ความสามารถในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางอารมณ์ (Emotional Activity) ลดลง ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระหว่างวันและเมื่อสิ้นสุดวันทำงาน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Frone & Tidwell (2015) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

กนกวรรณ (2561) ทำการศึกษา อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก : กรณีศึกษาครูสอนดนตรียามาฮ่า กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทรัพยากรในงานและความผูกพันในงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวังในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการพลิกฟื้นจิตใจ และด้านการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิรุฬห์พร (2563) ทำการศึกษา ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักงานการสอบสวนและนิติการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกลุ่ม Gen-Y ช่วงต้น ช่วงกลาง และช่วงปลายมีปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน แต่ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Confidence) เป็นด้านที่ควรส่งเสริมและพัฒนามากที่สุดในองค์กร ถัดมาคือปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง (Hope) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) และปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) เป็นสิ่งที่องค์กรควรพัฒนาและรักษาไว้ให้คงอยู่กับข้าราชการ Gen-Y ในองค์กร

วรรณวิสา (2564) ทำการศึกษา อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการภายในองค์การเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทุนทางจิตวิทยาในภาพรวมในระดับมากที่สุด แยกเป็นรายข้อพบว่า การมีความหวังในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี การเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและการมีความยืดหยุ่นในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรภรณ์ (2565) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อยู่ใน

ระดับสูง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Stewart (2020) ทำการศึกษา การนำเอาแนวคิดของ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) HERO model ไปปรับใช้ใน 15 ประเทศที่หลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อวัดระดับของประสิทธิภาพการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,860 คน ผลการวิจัยพบว่า PsyCap มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแสดงให้เห็นว่า PsyCap มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพในทุกประเทศที่ศึกษา ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการแทรกแซงที่มุ่งเป้าและปรับปรุงความหวัง ประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความมองโลกในแง่ดี (HERO) มีประสิทธิภาพอย่างมากในการปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีและการทำงานในเชิงบวกในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่าความพยายามในการพัฒนา PsyCap อาจมีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ และอาจเป็นแนวทางที่มั่นคงสำหรับการปรับปรุงการทำงานเชิงบวกในสถานที่ทำงานทั่วโลก

Nilton (2024) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) และผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรภาครัฐและเอกชนในรัฐ Rio Grande do Norte ประเทศบราซิล ใช้จำนวนตัวอย่าง 361 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่า p-value สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ การจัดการความรู้มีบทบาทเป็นตัวกลางระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและทุนจิตวิทยาเชิงบวก

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

จิตรัตน์ (2553) ทำการศึกษา ความเหนื่อยล้าและการจัดการความเหนื่อยล้าในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐานของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาพยาบาลมีความเหนื่อยล้าขณะฝึกปฏิบัติการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการจัดการกับความเหนื่อยล้า คือ การปรับความรู้สึกหรือคิดทางบวก การนอนหลับ และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นๆ

อมรรัตน์ (2560) ทำการศึกษาความเหนื่อยล้าและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระบบงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนจำนวน 216 คน ผลการศึกษา พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 28.89 ± 6.25 ปีและระดับความเหนื่อยล้าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับเหนื่อยล้าเล็กน้อย 34.65 ± 22.65 ซึ่งอาการความเหนื่อยล้า

ส่วนใหญ่ที่พบมากที่สุดคือ รู้สึกอ่อนเพลีย 49% รองลงมาคือ ต้องการหลับพักผ่อน 32% และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยล้า คือ การได้รับอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง ($p\text{-values} = 0.014$) ภาวะเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ($p\text{-values} = 0.045$) การเดินทางมาปฏิบัติงาน ($p\text{-values} = 0.009$) และ มีปัญหากับผู้ป่วยและญาติ ($p\text{-values} = 0.023$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบกับระดับความเหนื่อยล้า พบว่า เมื่อพยาบาลมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นทำให้ต้องรับผิดชอบงานมากขึ้นส่งผลให้มีความเหนื่อยล้าเพิ่มมากขึ้น

ไวพจน์ (2560) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงานกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทยจำนวน 350 นาย และทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS ผลการศึกษาพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหนื่อยล้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนื่อยล้าในงาน โดยพบว่า โดยหากข้าราชการตำรวจมีความเครียดในงานมากจะส่งผลให้มีความเหนื่อยล้าในงานเพิ่มขึ้น

พรพิเศษ (2564) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรกำกับ ในพนักงานรับฝากพัสดุองค์การขนส่งและโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 441 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า งานที่มีความหมายมีอิทธิพลกำกับ ทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานทางจิตใจกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านจิตใจ ($\beta = -.24, p < .05$) และมีอิทธิพลกำกับ ทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานทางจิตใจกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านอารมณ์ ($\beta = -.26, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญ ยืนยันสมมติฐานการที่พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าและงานที่มีความหมายจะช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านจิตใจและอารมณ์อันเกิดจากความตึงเครียดของภาระงานทางด้านจิตใจได้

Blais (2020) ได้ทำการศึกษารูปแบบความเหนื่อยล้าจากการทำงานและความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยา งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis) เพื่อระบุรูปแบบความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกลุ่มตัวอย่างพนักงานทหาร (1,436 คน) และพนักงานพลเรือน (2,477 คน) (Psychological Empowerment) ผลการวิจัย พบว่า มีรูปแบบความเหนื่อยล้าจากการทำงาน 6 รูปแบบ ได้แก่ 1. Low Fatigue: ความเหนื่อยล้าต่ำ 2. Physically and Emotionally Depleted ความเหนื่อยล้าทางกายและอารมณ์สูง 3. Emotionally Depleted ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูง 4. Globally and Mentally Depleted ความเหนื่อยล้าทั่วไปและทางจิตสูง 5. Globally and Emotionally Depleted ความเหนื่อยล้าทั่วไปและทางอารมณ์สูง 6. Balanced ความเหนื่อยล้าในระดับปานกลางทั้งทางกาย จิต และอารมณ์ การเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความเป็นไปได้ที่พนักงานจะอยู่ในโปรไฟล์ความเหนื่อยล้า

ต่างๆ โดยพนักงานที่มีการเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยาส่งมีแนวโน้มที่จะอยู่ในโปรไฟล์ที่มีความเหนื่อยล้าต่ำกว่า

Elsa (2022) ทำการศึกษาความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกลุ่มแพทย์และนักศึกษาแพทย์ชาวเลบานอนในช่วงการระบาดของ COVID-19 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าจากการทำงานกับปัจจัยต่างๆ เช่น ความเครียดจากการทำงาน ชั่วโมงการทำงานกลางคืน และภาวะซึมเศร้า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 401 คน โดย 66.1%, 64.8% และ 65.1% ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ทางจิต และทางกายอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงตามลำดับ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและเหตุการณ์ที่เครียดในชีวิต

Asria (2023) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกลุ่มพนักงานของ PT. Distribusi Energi Mandiri (DEM) ในเมืองมาเก๊า ประเทศอินโดนีเซีย โดยพบว่า ภาระงาน (Workload) มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้า ($p = 0.003$) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าภาระงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกลุ่มพนักงานของ PT. DEM การจัดการภาระงานและการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยของ Avey et al. (2011) ที่ทำการศึกษาวเคราะห์เชิงปริมาณโดยสำรวจผลกระทบของพุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital หรือ PsyCap) ต่อทัศนคติ พฤติกรรม และประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า PsyCap มีความสัมพันธ์เชิงลบกับทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความเหนื่อยล้า ความตั้งใจที่จะลาออก ความเครียดในงาน และพฤติกรรมเบี่ยงเบน ซึ่งการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า PsyCap เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของ Michel et al. (2021) ทำการศึกษาผลของการแทรกแซงที่รวมกิจกรรมเชิงบวกและการฝึกสติในที่ทำงาน โดยใช้การออกแบบการทดลองแบบสุ่มควบคุม (Randomized-Controlled Group Design) กับพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การแทรกแซงนี้มีผลในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันในงาน (Work Engagement) เพิ่มความหวัง (Hope) เพิ่มคุณภาพการนอนหลับ (Sleep Quality) และลดความเหนื่อยล้า (Fatigue) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Donaldson et al. (2019) ที่ทำการทบทวนและวิเคราะห์เชิงระบบเกี่ยวกับการแทรกแซงทางจิตวิทยาเชิงบวกในที่ทำงาน โดยใช้การทบทวนและวิเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Review and Meta-analysis)

ผลการศึกษาพบว่า การแทรกแซงทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถนำไปใช้ในที่ทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันในงานและลดความเหนื่อยล้าในด้านความเครียดจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน จึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 2 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยของ Malik (2013) ศึกษาบทบาทของความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่น (Resilience) ในการรักษาพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร (Positive Organizational Behavior หรือ POB) ผลการศึกษา พบว่า ความหวัง มีบทบาทสำคัญในการลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความหวังช่วยให้พนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับบทความของ Laranjeira et al. (2022) ที่กล่าวถึง ความหวัง (Hope) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) นั้น เป็นโอกาสในการปรับปรุงสุขภาพจิตเชิงบวก (Positive Mental Health) โดยพบว่า การส่งเสริมความหวังและการมองโลกในแง่ดีสามารถช่วยปรับปรุงสุขภาพจิตเชิงบวกได้ โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานและการดูแลสุขภาพจิต นอกจากนี้ การพัฒนากิจกรรมและโปรแกรมที่ส่งเสริมความหวังและการมองโลกในแง่ดีในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Colla et al. (2022) ที่ศึกษาแนวคิดทฤษฎีความหวัง (Hope Theory) โดยใช้แนวคิดระบบพลวัต (Dynamic Systems Approach) เพื่อขยายขอบเขตทางทฤษฎีและวิธีการศึกษาในด้านจิตวิทยาเชิงบวก ผลการศึกษา พบว่า ความหวังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเจริญเติบโตและความเจริญรุ่งเรืองของบุคคล

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน จึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า Albert Bandura (1997) โดยอธิบายเกี่ยวกับความเชื่อในประสิทธิภาพตนเอง (Self-efficacy) ทำการศึกษาวงจรการเพิ่มขึ้นและการหมุนวนของความเชื่อในประสิทธิภาพ (Self-efficacy และ Collective Efficacy) อารมณ์เชิง

บวกและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยใช้ทฤษฎีการรับรู้ทางสังคมของ Bandura เป็นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมผ่านอารมณ์เชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษญา (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jude et al. (2007) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) กับประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพและอารมณ์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจช่วยลดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน จึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 4 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทความของ Carver and Scheier (2002) อธิบายถึงบทบาทของการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ในจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีประเด็นพิจารณา ได้แก่ ด้านการมองโลกในแง่ดีและแง่ร้าย คือ ผู้ที่มองโลกในแง่ดีคาดหวังสิ่งดี ๆ ก็จะเกิดขึ้น ในขณะที่ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายคาดหวังสิ่งไม่ดีก็จะเกิดสิ่งที่ไม่ดีตามมา รวมถึงเน้นย้ำว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวกที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Snyder et al. (2002) ที่ศึกษาผลกระทบของการมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความหวัง (Hope) ต่อการหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มองโลกในแง่ดีสูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับการหมดไฟในการทำงานต่ำกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา (2559) ที่ศึกษาถึงอิทธิพลของการมองโลกในแง่ดีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะมองโลกในแง่ดี มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน จึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ข้อ 4 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 5 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยของ Tugade and Fredrickson (2004) ที่ศึกษาว่าบุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตวิทยา (resilience) ใช้อารมณ์เชิงบวกในการฟื้นตัวจากประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงลบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา (2561) ที่ศึกษาเรื่องความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อร้องเรียนจากงานที่พยาบาลภาวะหมดไฟของสัตว์แพทย์ พบว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟ ซึ่งเกิดจากการถูกปลุกฝังความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในด้านความอดทน การมีกำลังใจ และการต่อสู้กับอุปสรรค และสอดคล้องกับการศึกษาของภัทราวดีและคณะ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับภาวะหมดไฟของพนักงานธนาคาร พบว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ก็เนื่องจากความยืดหยุ่นทางอารมณ์อาจเกิดขึ้นได้เมื่ออารมณ์ทางลบถูกจัดการให้ลดลงไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ทั้งการเลือกใส่ใจสถานการณ์และการประเมินสถานการณ์ใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยป้องกันการเกิดผลทางลบจากความเครียด

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน จึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ข้อ 5 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

2.5 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 2 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 3 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

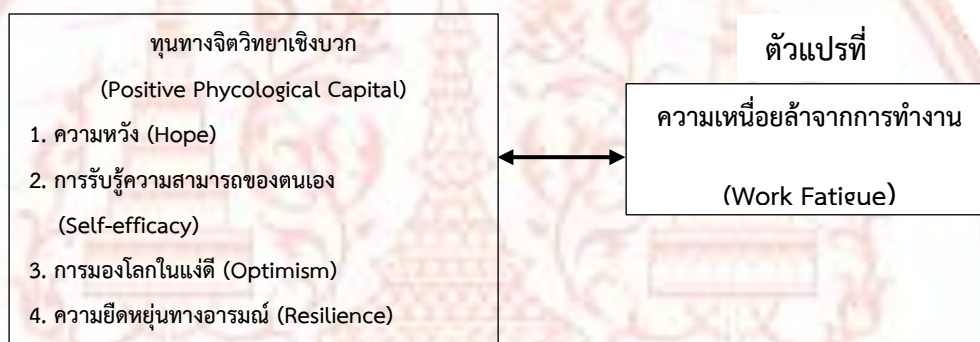
สมมติฐานที่ 4 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 5 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans (2007) และแนวคิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานของ Frone and Tidwell (2015) ซึ่งผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรที่



ภาพที่ 2-4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม โดยการศึกษามีลำดับขั้นตอนในการเก็บข้อมูลและดำเนินการ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการจำกัดขอบเขตของกลุ่มประชากรในการศึกษาและเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ บริษัท A จำนวน 1,200 คน และบริษัท B จำนวน 600 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,800 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม จำนวน 2 แห่ง โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973, อ้างถึงใน ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ได้อ้อยละ 5 และสามารถนำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

หากประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งสิ้น 1,800 คน และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้อ้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{1800}{1+1800(0.05)^2} \\
 &= \frac{1800}{5.5} \\
 n &= 327.27 \text{ หรือ } 327 \text{ ราย}
 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวนขั้นต่ำที่สุดที่ต้องทำการวิจัยคือ 327 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้น แบ่งเป็นสองบริษัทแล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกัน

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วนและป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 สรุปรขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 343 คน

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนคน	กลุ่มตัวอย่าง (n) คน	กลุ่มตัวอย่าง เพิ่ม 5%	แบบสอบถามที่ได้ คืนกลับมา
บริษัท A	1200	218	229	229
บริษัท B	600	109	114	114
รวม	1800	327	343	343

(ข้อมูล ณ เดือนกันยายน, 2567)

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูล 2 แบบ ได้แก่ แบบออนไลน์ผ่าน Google Forms และในรูปแบบกระดาษส่งผ่านไปยังผู้ประสานงานของแต่ละบริษัท เพื่อส่งต่อไปหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทกลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close-end Questionnaire) จำนวน 343 ชุด โดยคำถามในแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกตอบตามความเป็นจริง

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) จำนวน 37 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ดังนี้ ด้านความหวัง (Hope) จำนวน 9 ข้อ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) จำนวน 6 ข้อ ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) จำนวน 10 ข้อ และด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) จำนวน 12 ข้อ ตามตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ข้อคำถามของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
ความหวัง (Hope)	9
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	6
การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	10
ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)	12
รวม	37

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ท สเกล Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การให้คะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์วัด (คะแนน)
ระดับความคิดเห็นจริงมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นจริงมาก	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นจริงปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นจริงน้อย	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	ทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	ทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	ทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) จำนวน 24 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความรู้สึกที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านร่างกาย (Physical Fatigue) จำนวน 9 ข้อ ด้านจิตใจ (Mental Fatigue) จำนวน 8 ข้อ และด้านอารมณ์ (Emotional Fatigue) จำนวน 7 ข้อ ตามตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
ด้านร่างกาย (Physical Fatigue)	9
ด้านจิตใจ (Mental Fatigue)	8
ด้านอารมณ์ (Emotional Fatigue)	7
รวม	24

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ท สเกล Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์วัด (คะแนน)
ระดับความคิดเห็นจริงมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นจริงมาก	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นจริงปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นจริงน้อย	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) ดังตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3-7 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ความเหนื่อยล้าจากการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	ความเหนื่อยล้าจากการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	ความเหนื่อยล้าจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความเหนื่อยล้าจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	ความเหนื่อยล้าจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ค้นคว้าวารสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องครอบคลุมองค์ประกอบและนิยามศัพท์ที่กำหนด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วยแบบสอบถามทวนทางจิตวิทยาเชิงบวก และแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ และดำเนินการแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและนิยามศัพท์ที่กำหนด

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งการใช้ภาษา และให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence : IOC) (ธานินทร์, 2563)

3.3.5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยใช้การทดสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ร่วมตรวจสอบ เพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับงานวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องในการตรวจสอบครั้งนี้ได้ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) โดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้สูตรในการหาค่า IOC

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 ถือว่าเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (ธานินทร์, 2563)

3.2.5 จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก มีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ มีการตัดข้อคำถามออก 7 ข้อ เหลือ 37 ข้อ และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ไม่มีการตัดข้อคำถามออก (ภาคผนวก ข) ดังรายละเอียดตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3-8 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	จำนวนก่อนการวิเคราะห์	จำนวนข้อที่ไม่ผ่าน	จำนวนหลังการวิเคราะห์	ค่า IOC
ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก	44 ข้อ	7 ข้อ	37 ข้อ	0.67 - 1.00
ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	24 ข้อ	-	24 ข้อ	0.67 - 1.00
รวม	68 ข้อ	7 ข้อ	61 ข้อ	0.67 - 1.00

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อนำมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในธุรกิจยาและอาหารเสริมอีก 1 แห่ง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้ค่า Item-Total Correlation (r) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแล้วนำมาวิเคราะห์ผล ซึ่งต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (ธานินทร์, 2563) โดยวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

3.2.8.1 แบบสอบถามทูทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) จำนวน 37 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) รายข้อแล้ว ทุกข้อ ค่าผ่านตามเกณฑ์

3.2.8.2 แบบสอบถามความความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) จำนวน 24 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) รายข้อแล้ว ทุกข้อค่าผ่านตามเกณฑ์

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อน นำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency

Method) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์, 2563) สำหรับการวัดค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) และการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาควรมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่ามีความ สอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 3-9 และ 3-10

ตารางที่ 3-9 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) โดยรวมและรายด้าน

รายการ	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (ต่ำสุด-สูงสุด)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)			
ความหวัง	9	.516 - .748	.881
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	6	.464 - .687	.815
การมองโลกในแง่ดี	10	.407 - .807	.890
ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	12	.396 - .777	.903
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวม	37	.396 - .807	.962

ตารางที่ 3-10 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) โดยรวมและรายด้าน

รายการ	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (ต่ำสุด-สูงสุด)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)			
ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน รวม	24	.230 - .644	.920

3.2.10 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้บริหาร บริษัทในกลุ่มธุรกิจยาและอาหารเสริม บริษัท A และบริษัทในกลุ่มธุรกิจยาและอาหารเสริม บริษัท B

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของแต่ละบริษัทเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยบริษัท A ได้ส่งลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่าน QR Code และแบบกระดาษ ส่วนบริษัท B ได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษแบบเดียวตามคำแนะนำของผู้ประสานงาน รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.4.3 รวบรวมแบบสอบถามและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ พบว่ามีแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 343 ชุด โดยใช้เวลาดำเนินการทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ ในการรวบรวมข้อมูล

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 343 ชุด ที่ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล และนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม ได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าสเกลร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.5.3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตาม สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 2 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 4 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 5 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ธานินทร์, 2563) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 – 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 – 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 – 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้นี้ สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศชาย	146	42.57
เพศหญิง	197	57.43
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 57.43 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 42.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
21 – 30 ปี	95	27.69
31 – 40 ปี	148	43.15
41 – 50 ปี	51	14.87
มากกว่า 50 ปี	49	14.29
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 43.15 รองลงมา คือ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.69 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.87 และน้อยที่สุด คือ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลาย	49	14.29
ระดับ ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา	43	12.54
ระดับปริญญาตรี	192	55.97
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	59	17.20
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 55.97 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และน้อยที่สุด คือ ระดับระดับ ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 1 ปี	26	7.58
1 – 3 ปี	74	21.57
4 – 6 ปี	50	14.58
7 – 9 ปี	40	11.66
มากกว่า 9 ปี	153	44.61
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 44.61 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 ระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 ระยะเวลาในการทำงาน 7 – 9 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 และระยะเวลาในการทำงานน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital) โดยรวม

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความหวัง (Hope)	4.21	0.46	สูงมาก
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	4.09	0.54	สูง
การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	4.00	0.57	สูง
ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)	3.98	0.55	สูง
รวม	4.07	0.53	สูง

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง กว่าด้านอื่น ได้แก่ ความหวัง (Hope) อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.54) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58) และต่ำกว่าด้านอื่น คือ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Phycological Capital) ด้านความหวัง (Hope)

ความหวัง (Hope)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.24	0.62	สูงมาก
2. เมื่อการทำงานมีปัญหาฉันเชื่อว่าตนเองจะสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี	4.02	0.62	สูง
3. ฉันเป็นคนที่มีความตั้งใจในการทำงาน	4.32	0.62	สูง
4. ฉันรู้สึกมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง	4.35	0.62	สูง
5. ฉันเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่องาน	4.38	0.61	สูงมาก
6. ฉันสามารถสร้างแนวทางและวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.10	0.68	สูง
7. ฉันเชื่อว่า วิธีการทำงานที่ฉันคิดจะทำงานไปสู่เป้าหมายที่ดีที่สุด	3.95	0.69	สูง

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ความหวัง (Hope)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. ฉันมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติว่าจะสามารถช่วยทำให้ งานประสบความสำเร็จได้	4.14	0.63	สูง
9. ฉันเชื่อว่าการเตรียมงานอย่างรอบคอบจะช่วยลดปัญหาในการ ทำงานกับทีมงานได้	4.43	0.63	สูงมาก
รวม	4.21	0.46	สูงมาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง (Hope) อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันเชื่อว่าการเตรียมงานอย่างรอบคอบจะช่วยลดปัญหาในการทำงานกับทีมงานได้ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ฉันเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันเชื่อว่าวิธีการทำงานที่ฉันคิดจะทำให้งานไปสู่เป้าหมายที่ดีที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ฉันเชื่อว่า สามารถปรับตัวให้พร้อมกับกระบวนการทำงานที่ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.15	0.70	สูง
2. ฉันมีความมั่นใจในผลงานที่ตนเองทำ	3.97	0.71	สูง
3. ฉันกล้าที่จะลองหาวิธีใหม่ๆเข้ามาใช้ในงาน	4.04	0.74	สูง
4. เมื่องานของฉันมีปัญหา ฉันจะหาสาเหตุให้เจอ และหาทาง จัดการกับปัญหานั้นโดยเร็ว	4.11	0.71	สูง
5. เมื่อทำงานไม่เสร็จทันตามกำหนด ฉันรีบแก้ปัญหาด้วยการไป พบหัวหน้าและขอคำแนะนำทันที	4.12	0.80	สูง
6. ถึงแม้ฉันจะกดดันกับปัญหาการทำงานที่ไม่สามารถควบคุม คุณภาพได้ แต่ฉันก็จะพยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นให้สำเร็จ	4.14	0.65	สูง
รวม	4.09	0.54	สูง

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันเชื่อว่า สามารถปรับตัวให้พร้อมกับกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ถึงแม้ฉันจะกดดันกับปัญหาการทำงานที่ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ แต่ฉันก็จะพยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันมีความมั่นใจในผลงานที่ตนเองทำ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ฉันเชื่อว่าในทุกๆ ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ย่อมมีด้านที่ดีให้พิจารณาเสมอ	4.17	0.71	สูง
2. เมื่อเกิดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน ฉันมองเห็นว่าเป็นโอกาสในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น	3.94	0.77	สูง
3. เมื่อการประสานงานระหว่างทีมเกิดความขัดแย้ง ฉันสามารถมองหาวิธีสื่อสารที่ดี เพื่อช่วยแก้ปัญหาและเสริมสร้างความร่วมมือได้	3.87	0.75	สูง
4. เมื่อเกิดความรู้สึกหงุดหงิดในการทำงาน ฉันสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพื่อให้ทำงานต่อได้จนสำเร็จ	3.91	0.82	สูง
5. ฉันเชื่อว่า ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในงาน คือความท้าทายที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ความสามารถแก้ไขปัญหา	4.00	0.73	สูง
6. ฉันรู้สึกว่เมื่อต้องเผชิญกับงานด่วนที่ต้องเร่งทำ ถือเป็นเรื่องที่ดีที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำให้เสร็จทันตามเวลา	3.92	0.86	สูง
7. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ฉันมองว่าเป็นโอกาสในการได้ฝึกฝนทักษะเพื่อเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้น	3.95	0.80	สูง
8. ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิต ฉันยังคงมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่เสมอ	3.97	0.83	สูง
9. ฉันมีความคิดว่า ถ้าฉันมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือผู้อื่น ฉันก็จะได้รับสิ่งดีๆ นั้นตอบแทนกลับเช่นกัน	4.12	0.85	สูง

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ฉันเลือกที่จะมองโลกในแง่ดี เพื่อให้ฉันใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	4.18	0.76	สูง
รวม	4.00	0.57	สูง

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันเลือกที่จะมองโลกในแง่ดี เพื่อให้ฉันใช้ชีวิตอย่างมีความสุข อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ฉันเชื่อว่าในทุกๆ ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ย่อมมีด้านที่ดีให้พิจารณาเสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .71) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ เมื่อการประสานงานระหว่างทีมเกิดความขัดแย้ง ฉันสามารถมองหาวิธีสื่อสารที่ดี เพื่อช่วยแก้ปัญหาและเสริมสร้างความร่วมมือได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)

ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อฉันรู้สึกไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ฉันสามารถจัดการกับความรู้สึกนั้นได้อย่างรวดเร็ว	3.86	0.81	สูง
2. เมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ในชีวิต ฉันจะสามารถที่จะยอมรับและลุกขึ้นมาสู้ต่อได้	4.01	0.80	สูง
3. ฉันเลือกที่จะมองความผิดพลาดในชีวิต เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อให้ฉันได้เติบโตขึ้น	4.16	0.72	สูง
4. ฉันสามารถรับมือกับสภาวะกดดันที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี	3.94	0.76	สูง
5. ถึงแม้การทำงานจะมีความกดดันสูง แต่ฉันก็ยังสามารถควบคุมและจัดการงานให้สำเร็จได้	4.01	0.72	สูง
6. ฉันสามารถรักษาความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงาน แม้จะเจออุปสรรคที่ท้าทาย	3.98	0.69	สูง
7. ถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน แต่ฉันก็สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เหมือนเดิม	4.02	0.72	สูง
8. เมื่อต้องทำงานภายใต้ความขัดแย้ง ฉันพยายามปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี	4.04	0.69	สูง

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. ฉันเคยเครียดและกดดัน แต่ก็สามารถรับมือจนสามารถทำงานกับผู้อื่นได้เป็นปกติ	3.98	0.77	สูง
10. ฉันรู้สึกสบายใจ เพราะ หาวิธีการแก้ไขความเศร้าใจจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้	4.06	0.71	สูง
11. ฉันเคยมีความกดดันจากการทำงานร่วมกับทีมงาน ต่อมาก็ลองหาทางแก้ไขความกดดันให้หมดไปได้	3.85	0.76	สูง
12. บุคคลรอบข้างเคยทำให้ฉันเป็นทุกข์ แต่ขณะนี้ฉันก็มีวิธีการแก้ไข จนมีความสบายใจในการทำงาน	3.89	0.77	สูง
รวม	3.98	0.55	สูง

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันเลือกที่จะมองความผิดพลาดในชีวิต เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อให้ฉันได้เติบโตขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ฉันรู้สึกสบายใจ เพราะ หาวิธีการแก้ไขความเศร้าใจจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.71) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันเคยมีความกดดันจากการทำงานร่วมกับทีมงาน ต่อมาก็ลองหาทางแก้ไขความกดดันให้หมดไปได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) โดยรวม

ความเหนื่อยล้าจากการทำ (Work Fatigue)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ฉันรู้สึกอ่อนเพลียหลังจากการทำงาน	3.40	.92	สูง
2. ฉันมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือเจ็บปวดตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย	3.39	1.12	ปานกลาง
3. ฉันมีความสามารถในการเคลื่อนไหวช้าลง ทำงานได้ไม่เต็มที่	2.72	1.12	ปานกลาง
4. ฉันมีอาการวิงเวียน ปวดศีรษะ รู้สึกมึนงงอยู่บ่อยครั้ง	2.50	1.17	น้อย
5. ฉันมีอาการท้องอืด อาหารไม่ย่อย บางครั้งเบื่ออาหาร	2.34	1.11	น้อย
6. ฉันรู้สึกคลื่นไส้ อยากอาเจียนเมื่อทานข้าวไม่ตรงเวลาพักกลางวัน	2.08	1.11	น้อย
7. ฉันมีอาการหุ้อ เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผิดปกติ	2.15	1.13	น้อย
8. ฉันมีอาการตาพร่า มองไม่ค่อยชัดเจนหลังจากทำงานมาตลอดทั้งวัน	2.44	1.20	น้อย
9. ฉันมีอาการชาตามมือหรือเท้าในขณะที่ทำงาน	1.96	1.08	น้อย
10. ฉันมีสมาธิในการทำงานลดลง	2.45	1.09	น้อย
11. ฉันคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับงานที่ทำงานได้น้อยลง	2.28	1.08	น้อย
12. ฉันรู้สึกกระสับกระส่าย ใจลอย บางครั้งสามารถมุ่งความสนใจไปที่งานได้จนทำงานไม่เสร็จ	2.28	1.09	น้อย
13. เวลาประชุมหรือคุยงานกันรู้สึกว่าความสามารถในการทำ ความเข้าใจเนื้องานแย่ง	2.32	1.06	น้อย
14. ฉันทำผิดพลาดบ่อย บางทีก็ทำงานได้ไม่ละเอียดพอ	2.36	1.05	น้อย
15. ฉันมีความสามารถในการจดจำสิ่งต่าง ๆ แย่ง บางครั้งลืมสิ่ง ที่เพิ่งทำหรือจำไม่ได้ว่าจะต้องทำอะไร	2.44	1.09	น้อย
16. ฉันรู้สึกเหมือนสมองตื้อบ่อยๆ คิดงานไม่ค่อยออก	2.42	1.13	น้อย

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17. ฉันบางครั้งตัดสินใจช้า มีความรู้สึกลังเล ไม่แน่ใจ ตัดสินใจไม่ได้	2.51	1.08	น้อย
18. ฉันรู้สึกขาดพลังในการมาทำงานในแต่ละวัน	2.56	1.18	น้อย
19. ฉันรู้สึกไม่อยากทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือที่ทำงาน	2.11	1.08	น้อย
20. ฉันรู้สึกโมโหและหงุดหงิด กับเพื่อนร่วมงานง่ายขึ้น	1.95	0.98	น้อย
21. ฉันรู้สึกไม่ไว้วางใจคนอื่นหรือคนที่อยู่รอบตัวในที่ทำงาน	2.03	1.04	น้อย
22. ฉันอยากแยกตัวอยู่เงียบ ๆ คนเดียว ไม่อยากสนใจใคร	2.18	1.20	น้อย
23. ฉันมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง	2.19	1.11	น้อย
24. ฉันไม่สามารถรับมือกับความเครียดหรือแรงกดดันในการทำงาน ได้	1.98	1.05	น้อย
รวม	2.38	0.78	น้อย

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันรู้สึกอ่อนเพลียหลังจากการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ฉันมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือเจ็บปวดตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.12) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันรู้สึกโมโหและหงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงานง่ายขึ้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.95$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 2 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 4 ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

สมมติฐานที่ 5 ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ตารางที่ 4-11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) ของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก	ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน			ระดับความสัมพันธ์
	r	r ² x 100	p	
ทนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม	-.293**	8.58	.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความหวัง	-.219**	4.79	.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	-.244**	5.95	.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการมองโลกในแง่ดี	-.246**	6.05	.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์	-.296**	8.76	.000	ค่อนข้างต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 ทนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม พบว่า ทนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงขึ้น ระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.293$) คิดเป็นร้อยละ 8.58

สมมติฐานที่ 2 ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง และความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม พบว่า ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.219$) คิดเป็นร้อยละ 4.79

สมมติฐานที่ 3 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.244$) คิดเป็นร้อยละ 5.95

สมมติฐานที่ 4 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี และความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดีสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.246$) คิดเป็นร้อยละ 6.05

สมมติฐานที่ 5 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์สูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.296$) คิดเป็นร้อยละ 8.76

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม จำนวน 2 แห่ง คือ บริษัท A และ บริษัท B จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ .962 ความเหนื่อยล้าจากการทำงานเท่ากับ .920 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี อายุ 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป

5.1.2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ความหวัง (Hope) อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.54) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58) และต่ำกว่าด้านอื่น คือ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

1. ด้านความหวัง (Hope) พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง (Hope) อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันเชื่อว่าการเตรียมงานอย่างรอบคอบจะช่วยลดปัญหาในการทำงานกับทีมงานได้ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ฉันเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันเชื่อว่าวิธีการทำงานที่ฉันคิดจะทำให้งานไปสู่เป้าหมายที่ดีที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

2. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันเชื่อว่า สามารถปรับตัวให้พร้อมกับกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ถึงแม้ฉันจะกดดันกับปัญหาการทำงานที่ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ แต่ฉันก็จะพยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันมีความมั่นใจในผลงานที่ตนเองทำ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

3. ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันเลือกที่จะมองโลกในแง่ดี เพื่อให้ฉันใช้ชีวิตอย่างมีความสุข อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ฉันเชื่อว่าในทุกๆปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ย่อมมีด้านที่ดีให้พิจารณาเสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.71) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ เมื่อการประสานงานระหว่างทีมเกิดความขัดแย้ง ฉันสามารถมองหาวิธีสื่อสารที่ดี เพื่อช่วยแก้ปัญหาและเสริมสร้างความร่วมมือได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

4. ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) พบว่า พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, $S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันเลือกที่จะมองความผิดพลาดในชีวิต เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อให้ฉันได้เติบโตขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.16$, $S.D. = 0.72$) รองลงมา คือ ฉันรู้สึกสบายใจ เพราะ หาวิธีการแก้ไขความเศร้าใจจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $S.D. = .71$) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันเคยมีความกดดันจากการทำงานร่วมกับทีมงาน ต่อมาก็ลองหาทางแก้ไขความกดดันให้หมดไปได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = 0.76$) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมมีระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue) โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38$, $S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันรู้สึกอ่อนเพลียหลังจากการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.40$, $S.D. = 0.92$) รองลงมา คือ ฉันมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือเจ็บปวดตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $S.D. = 1.12$) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันรู้สึกโมโหและหงุดหงิด กับเพื่อนร่วมงานง่ายขึ้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.95$, $S.D. = 0.98$) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงขึ้น ระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.293$) คิดเป็นร้อยละ 8.58 ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.219$) คิดเป็นร้อยละ 4.79 ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.244$) คิดเป็นร้อยละ 5.95 ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.246$) คิดเป็นร้อยละ 6.05 ยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์สูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = -.296$) คิดเป็นร้อยละ 8.76 ยอมรับสมมติฐานที่ 5

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อย ล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์ กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหาร เสริม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถ ของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของ พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมี ความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจ ยาและอาหารเสริม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจ ยาและอาหารเสริม	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการ
ทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของ
พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ผลการวิจัยพบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการ
ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมี
ระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงขึ้น ระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและ
อาหารเสริมจะลดลง เนื่องจากพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับความ
ปลอดภัยในผู้บริโภค ลักษณะงานที่มีความเข้มงวดและต้องทำอยู่ภายใต้มาตรฐาน การทำงานอยู่ใน
องค์กรแห่งนี้ พนักงานล้วนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับระบบงาน การจัดการงาน ภาวะ

งานที่ต้องรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี เมื่อต้องพบเจอปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ก็จะสามารถจัดการ และรับมือกับปัญหานั้นได้ รวมถึงรับมือกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานในแต่ละวันที่ส่งผลในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านอารมณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans et al. (2007) ว่า องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เช่น ความหวัง (Hope) ความมั่นใจในตนเอง (Self-Efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) สามารถช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าทางกาย จิตใจ อารมณ์ สามารถลดความเครียดได้ ซึ่งมีบทความอ้างอิงของ Avey et al. (2011) เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่สำรวจผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital หรือ PsyCap) ต่อทัศนคติ พฤติกรรม และประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า PsyCap มีความสัมพันธ์เชิงลบกับทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความเหนื่อยล้า ความตั้งใจที่จะลาออก ความเครียดในงาน และพฤติกรรมเบี่ยงเบน ซึ่งการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า PsyCap เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Michel et al. (2021) ศึกษาการแทรกแซงที่รวมกิจกรรมเชิงบวกและการฝึกสติในที่ทำงาน พบว่าการแทรกแซงนี้มีผลในการเพิ่มความผูกพันในงาน (Work Engagement) เพิ่มความหวัง (Hope) เพิ่มคุณภาพการนอนหลับ (Sleep Quality) และลดความเหนื่อยล้า (Fatigue) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Donaldson et al. (2019) ที่ทำการทบทวนและวิเคราะห์เชิงระบบเกี่ยวกับการแทรกแซงทางจิตวิทยาเชิงบวกในที่ทำงาน โดยใช้การทบทวนและวิเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Review and Meta-Analysis) ผลการศึกษาพบว่า การแทรกแซงทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถนำไปใช้ในที่ทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันในงานและลดความเหนื่อยล้าในด้านความเครียดจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 2 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง เนื่องจากพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมรับรู้ได้ว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ แล้วต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงได้นั้น การสร้างความหวังโดยการสร้างความคิด สร้างแนวทางในการทำงาน เพื่อให้พุ่งไปยังเป้าหมายที่ตนได้กำหนดไว้ จะทำให้งานออกมาสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่างานนั้นจะทำให้เกิดความเครียด ความกดดันจากคนรอบข้างก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malik (2013) ศึกษาบทบาทของความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่น (Resilience) ในการรักษาพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร (Positive Organizational Behavior หรือ POB) โดยพบว่า ความหวัง

มีบทบาทสำคัญในการลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความหวังช่วยให้พนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับบทความของ Laranjeira et al. (2022) ที่กล่าวถึง ความหวัง (Hope) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) นั้น เป็นโอกาสในการปรับปรุงสุขภาพจิตเชิงบวก (Positive Mental Health) โดยพบว่า การส่งเสริมความหวังและการมองโลกในแง่ดีสามารถช่วยปรับปรุงสุขภาพจิตเชิงบวกได้ โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานและการดูแลสุขภาพจิต นอกจากนี้การพัฒนากิจกรรมและโปรแกรมที่ส่งเสริมความหวังและการมองโลกในแง่ดีในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Colla et al. (2022) ที่ศึกษาแนวคิดทฤษฎีความหวัง (Hope Theory) โดยใช้แนวคิดระบบพลวัต (Dynamic Systems Approach) เพื่อขยายขอบเขตทางทฤษฎีและวิธีการศึกษาในด้านจิตวิทยาเชิงบวก ผลการศึกษา พบว่า ความหวังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเจริญเติบโตและความเจริญรุ่งเรืองของบุคคล

สมมติฐานที่ 3 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง เนื่องจาก พนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมรับรู้ได้ถึงความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความเชื่อมั่นว่าตนเองนั้นสามารถที่จะเผชิญปัญหา อุปสรรคและสามารถจัดการสิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็จะทำให้ถ้าต้องรับมือกับเหนื่อยล้าในการใช้แรง ใช้ความคิด เจอความกดดัน ความเครียด หรือต้องมีการสัมผัสกับคนอื่นก็สามารถที่จะรับมือได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Albert Bandura (1997) โดยอธิบายเกี่ยวกับความเชื่อในประสิทธิภาพตนเอง (Self-efficacy) โดยศึกษาวงจรการเพิ่มขึ้นและการหมุนวนของความเชื่อในประสิทธิภาพ (Self-efficacy และ Collective Efficacy) อารมณ์เชิงบวกและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยใช้ทฤษฎีการรับรู้ทางสังคมของ Bandura เป็นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมผ่านอารมณ์เชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jude et al. (2007) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) กับประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของ

ตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพและอารมณ์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจช่วยลดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

สมมติฐานที่ 4 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีสูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง เนื่องจาก พนักงานรู้สึกหรือคิดว่าการมองโลกในแง่ดีช่วยให้มองเห็นโอกาสในสถานการณ์ที่ยากลำบาก และลดผลกระทบทางจิตใจจากความท้าทายหรือแรงกดดันในการทำงาน ซึ่งช่วยป้องกันความเหนื่อยล้าทางกายและจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Carver and Scheier (2002) อธิบายถึงบทบาทของการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ในจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีประเด็นพิจารณา ได้แก่ ด้านการมองโลกในแง่ดีและแง่ร้าย คือ ผู้ที่มองโลกในแง่ดีคาดหวังสิ่งดี ๆ ก็เกิดขึ้น ในขณะที่ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายคาดหวังสิ่งไม่ดีก็จะเกิดสิ่งที่ไม่ดีตามมา รวมถึงเน้นย้ำว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวกที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Snyder et al. (2002) ที่ศึกษาผลกระทบของการมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความหวัง (Hope) ต่อการหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยพบว่า พนักงานที่มองโลกในแง่ดีสูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับการหมดไฟในการทำงานต่ำกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา (2559) ที่ศึกษาถึงอิทธิพลของการมองโลกในแง่ดีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะมองโลกในแง่ดี มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานที่ 5 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์สูงขึ้น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริมจะลดลง เนื่องจากความยืดหยุ่นทางอารมณ์ช่วยให้พนักงานสามารถฟื้นตัวจากความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในงาน และยังส่งเสริมการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความรู้สึกเหนื่อยล้าในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของ Tugade and Fredrickson (2004) ที่

ศึกษาว่าบุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตวิทยา (resilience) ใช้อารมณ์เชิงบวกในการฟื้นตัวจากประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงลบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา (2561) ที่ศึกษาเรื่องความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อร้องเรียนจากงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟของสัตวแพทย์ พบว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟ ซึ่งเกิดจากการถูกปลูกฝังความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในด้านความอดทน การมีกำลังใจ และการต่อสู้กับอุปสรรค และสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรวดีและคณะ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับภาวะหมดไฟของพนักงานธนาคาร พบว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากความยืดหยุ่นทางอารมณ์อาจเกิดขึ้นได้เมื่ออารมณ์ทางลบถูกจัดการให้ลดลงไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ทั้งการเลือกใส่ใจสถานการณ์และการประเมินสถานการณ์ใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยป้องกันการเกิดผลทางลบจากความเครียด

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม ผู้วิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กร โดยที่องค์กรธุรกิจยาและอาหารเสริมควรพิจารณาออกแบบโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับพนักงาน ในด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ที่มีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส จัดการประชุมหรือกิจกรรมที่เน้นการรับฟังและการให้กำลังใจ การจัดอบรมที่ส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสื่อสาร หรือกิจกรรมการฝึกฝนทักษะในการจัดการอารมณ์และความเครียดเพื่อเพิ่มระดับความยืดหยุ่นทางอารมณ์ให้สูงขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น

5.3.1.2 การลดความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาผลงานวิจัยพบว่า ความเหนื่อยล้าจากการทำงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันทู้สึกอ่อนเพลียจากการทำงาน โดยผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถนำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการวางกลยุทธ์ด้านสวัสดิการพนักงาน โดยเน้นการสร้างเสริมสุขภาพให้กับพนักงานในการจัดการเวลาทำงานและการพักผ่อน โดยลดการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน และจัดให้มีเวลาพักผ่อนระหว่างวัน การส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือการจัดให้มีพื้นที่สำหรับการพักผ่อนหรือกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงาน

ผ่อนคลาย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการจัดที่นั่งและอุปกรณ์การทำงานให้เหมาะสมก็จะช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าให้ลดลงได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ทำการศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ที่อาจมีความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น รวมถึงอาจจะมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบอื่นๆ ระหว่างปัจจัยภายนอก (เช่น ชั่วโมงการทำงาน) และปัจจัยภายใน (เช่น ทุนทางจิตวิทยา) รวมถึงเพิ่มวิธีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มขึ้น

5.3.2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจสุขภาพ การบริการ หรือ ธุรกิจเทคโนโลยี เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย

5.3.2.3 การศึกษาเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีที่ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีผลต่อความเหนื่อยล้า รวมถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในบริบทของการทำงานในองค์กรนั้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกวรรณ เขียวส่องสกุล. (2561). ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทรัพยากรในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาครูสอนดนตรีมาฮ่ากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกศินี กิตติบาล. (2562). การจัดการความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กฤษณะ รอดเรงริน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพการให้บริการ : กรณีศึกษาที่ปรึกษาการขายรถยนต์บริษัทแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติทัช เขียวฉออ่อน. (2565). “บทบาทสนับสนุนขององค์กรในการช่วยลดภาวะความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และความเบื่อหน่ายในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน.” วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 : 103-120
- กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล. (2567). “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.” วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 5 : 98-111
- กฤษดา เขียววัฒนสุข. “ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” วารสารรัชต์ภาคย์. ปีที่ 15 ฉบับที่ 40 : 96-110
- จักรพงษ์ นาสกุลคุ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการลาออกของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จริยา สุมิตนันท์. (2562). ค่านิยมองค์กรกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย (รฟม.). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง. (2561). “ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์.” การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 19. ครั้งที่ 19
- ชลดา แสงนา. (2563). ความเหนื่อยล้าและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าของญาติผู้ดูแลผู้ป่วยมะเร็งระยะสุดท้าย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลธิชา แยมมา (2564). “ปัญหาการนอนหลับ ความเหนื่อยล้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, ปีที่ 58 ฉบับที่ 2 : 183-196.
- ฐิตาพร แก้วบุญชู. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด รูปแบบความผูกพัน ต้นทุนทางจิตวิทยา และภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่นที่มีประสบการณ์แยกจากบิดามารดา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดลปภัฏ ทรงเลิศ. (2560). “ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภูเก็ตได้.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 : 27-43
- ธัญญามาศ ปัญญาอิง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิดารัตน์ พานชูวงศ์. (2553). “ความเหนื่อยล้าและการจัดการความเหนื่อยล้าในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐานของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย.” วารสารพยาบาลสภากาชาดไทย. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 : 59-71
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. ห้างหุ้นส่วนสามัญบุศชินเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิภาพร คำหลอม. (2563). [ออนไลน์]. การป้องกันและควบคุมความล้าจากการทำงานตามหลักการยศาสตร์. [สืบค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2567]. จาก
<https://www.ohswa.or.th/17707161/ergonomics-make-it-simple-series-ep8>
- นาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์. (2555). ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นราทิพย์ ผินประดับ. (2564). “ทุนจิตวิทยาเชิงบวก : แนวคิด การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.” วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 “ : 163-174.

เปรมิศา บุญเกิด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การและความตั้งใจในการลาออก โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิทักษ์ ไทยแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเด่นของบุคคล ทุนทางจิตวิทยาและสุข ภาวะเชิงอัตวิสัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพิเศษ ศศิวิมล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยมีงาน ที่มีความหมายเป็นตัวแปรกำกับ ในพนักงานรับฝากพัสดุองค์การขนส่งและโลจิสติกส์แห่ง หนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์. (2563). ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงานของ ข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักงานการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง. รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิศาล ถาวรวงษ์. (2564). “ความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอ พระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช.” วารสารวิชาการแพทย์เขต 11. ปีที่ 34 ฉบับที่ 3 : 1-10.

พัชรา รุ่งสันเทียะ. (2559). “อิทธิพลของการมองโลกในแง่ดี ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมี กลวิธี ในการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรสื่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัณทิรา นรเศรษฐกร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์กับผลงานการขายประกันชีวิต ของพนักงานสาขานาการพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทรภรณ์ ฝ่อนแผ้ว (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ภัทราวดี ธนศิลาไทย. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.” วารสารรวมคำแหง. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 : 75-92
- ภูริตา บุญล้อม. (2565). [ออนไลน์]. เช็ค 10 สาเหตุที่ทำให้คุณรู้สึกอ่อนเพลีย (Fatigue) พร้อมบอกวิธีแก้ไข. [สืบค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2567]. จาก <https://thestandard.co/10-reasons-youre-fatigue>
- มีชัย, อ. (2022). [ออนไลน์]. MC กับการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลในอุตสาหกรรมยาของประเทศไทย. [สืบค้นวันที่ 18 สิงหาคม 2567]. จาก <https://www.ets.kmutt.ac.th/post/mc-กับการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลในอุตสาหกรรมยาของประเทศไทย>
- ราชกิจจานุเบกษา. (14 กันยายน 2559). ประกาศกระทรวงสาธารณสุข. การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันและแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนโบราณ ตามกฎหมายว่าด้วยยา. เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 206 ง : 4-5
- วรรณวิษา สงสัย. (2564). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการภายในองค์การเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิสนิ อาแว. (2565). “ผลของกิจกรรมแนะแนวทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อการพัฒนาเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตรีวัดระฆัง.” วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ, ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 : 66-80.
- ไวพจน์ กลุาชัย (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน, Veridian E-Journal, 10(2), 959-974
- ศศิวิมล คงเมือง. (2565). “การประยุกต์ใช้จิตวิทยาเชิงบวกเพื่อพัฒนาตนและส่งเสริมสุขภาวะหลังยุคนิวอร์มอล.” วารสารจิตวิทยา. ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 : 58-74.
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก. (2566). [ออนไลน์]. โครงการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต: อุตสาหกรรมยา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. [สืบค้นวันที่ 18 สิงหาคม 2567]. จาก https://www.doe.go.th/prd/lmia/service/param/site/131/cat/23/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/27371

- สุชาติ สุวรรณนิคม. (2557). ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ความสุขในการทำงาน และคุณภาพการบริการ กรณีศึกษาพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิตา เครือประยงค์. (2560). คุณภาพการนอนหลับ ความเหนื่อยล้า ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการชะลอวัยและฟื้นฟูสุขภาพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อมรรัตน์ จันโยธา. (2560). “ศึกษาความเหนื่อยล้าและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ.” วารสารพยาบาลทหารบก. ปีที่ 18 : 166-174
- อริยา คูหา. (2564). “ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก การคิดเชิงอนาคต ความยืดหยุ่นในวิชาชีพ และการประยุกต์จิตวิทยาเพื่อชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.” วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 : 273-287

ภาษาอังกฤษ

- Aistars, J. Fatigue in the cancer patients. (1987). “A concept approach to clinical problem. Oncology Nursing forum.” Vol.14 No.6 : 25-30.
- Asria, Matrutty, S., Alim, A., & Minarti, A. S. (2023). “Work fatigue: An analytical study of workers at PT. Distribusi Energi Mandiri, Makassar City, Indonesia.” Jurnal Riset Kesehatan. Vol.12 No.1.
- Bazazan, A., Noman, Y., Sarbakhsh, P., & Dianat, I. (2023). “Physical and psychological job demands and fatigue experience among offshore workers.” Journal of Occupational Health. Vol.65 No.2 : 123-130.
- Bandura, A. (1974) Social Learning theory. Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy in Changing Societies. UK: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action. A Social Cognitive Theory. U.S.A.: Plentice-Hall, Inc.
- Blais, A.-R., Gillet, N., Houle, S. A., Comeau, C. A., & Morin, A. J. S. (2020). Work fatigue profiles: Nature, implications, and associations with psychological empowerment. Frontiers in Psychology. Vol.11 Article 596206 : 1-16
- Colla R, Williams P, Oades LG and Camacho-Morles J (2022) “A New Hope” for Positive Psychology: A Dynamic Systems Reconceptualization of Hope Theory. Frontiers in Psychology, 13, 809053.

- Donaldson, S. I., Chan, L. B., Villalobos, J., & Chen, C. L. (2020). "The generalizability of HERO across 15 nations: Positive psychological capital (PsyCap) beyond the US and other WEIRD countries." International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol.17 No.24 : 9432.
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). "Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis." International Journal of Applied Positive Psychology. Vol.4 No.2 : 113-134.
- Fitri, R. Y., & Budiyo, T. (2023). "What is the relationship between job stress and work fatigue among construction workers? A cross-sectional study." Arteri: Jurnal Ilmu Kesehatan. Vol 5 No.1 : 1-10
- Fitri, R. Y., Sukesu, T. W., & Hariyono, W. (2023). "Factors contributing to work fatigue among construction workers." Arteri: Jurnal Ilmu Kesehatan. Vol.5 No.1 : 18-25.
- Formiga, N. S., Sena, A. C., Santiago, F. P., & Sena, J. V. (2024). Verification of a mediational theoretical model between organizational support, knowledge management and positive psychological capital in workers in the state of Rio Grande do Norte. Seven Editora.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., & Waugh, C. E. (2003). "What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001." Journal of Personality and Social Psychology. Vol.84 No.2 : 365-376.
- Frone, M. R., & Tidwell, M.-C. O. (2015). "The meaning and measurement of work fatigue: Development and evaluation of the Three-Dimensional Work Fatigue Inventory (3D-WFI)." Journal of Occupational Health Psychology. Vol.20 No.3 : 273-288.
- Finch, J., Waters, A. M., & Farrell, L. J. (2023). "Developing the HERO within: Evaluation of a brief intervention for increasing Psychological Capital (PsyCap) in Australian female students during the final year of school in the first year of COVID-19." Journal of Affective Disorders. Vol.324 : 616-623
- Fitri, R. Y., Sukesu, T. W., & Hariyono, W. (2023). "Factors contributing to work fatigue among construction workers." Arteri: Jurnal Ilmu Kesehatan. Vol.5 No.1 : 18-25.
- Gordon, J. (2565). รถบัสพลังงานชีวิต The Energy Bus Animated Training. Read It.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). "Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences." Journal of Applied Psychology. Vol.92 No.1 : 107-127.

- Jobsdb. (2024). [online]. สัญญาณที่บ่งชี้ถึงการเหนื่อยล้าจากการทำงานหนัก. [cited July 30, 2024] Available from <https://th.jobsdb.com/th/career/advice/article>
- Luthans, Brett C., Luthans, Kyle W., & Avey, James B. (2014). "Building the leaders of tomorrow: the development of academic psychological capital. " Journal of Leadership & Organizational Studies. Vol.21 No.2 : 191-199.
- Luthans, Kyle W., Jensen, Susan M. (2005). "The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses." Journal of Nursing Administration. Vol.35 No.6 : 304-310.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio B. J., (2007). Psychological Capital. New York : Oxford University Press.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). "Positive psychological capital: beyond human and social capital." Business Horizons. Vol.47 No.1 : 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage." Organizational Dynamics. Vol.33 No.2 : 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. Personnel Psychology, Vol.60 No.3 : 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). "Experimental Analysis of A Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital." Academy of Management Learning & Education. Vol.7 No.2 : 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Avolio, S. J. "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital." Human Resource Development Quarterly. Vol.21 No.1 : 41-61.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 339-366. [https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324\[1\]\(https://psycnet.apa.org/record/2017-17803-014\)\[2\]](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324[1](https://psycnet.apa.org/record/2017-17803-014)[2])
- Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B., & Peterson, S. (2020). "Psychological, physical, and social capitals: A balanced approach for more effective human capital in today's organizations and life." Journal of Organizational Behavior. Vol.41 No.2 : 123-135.

- Malik, A. (2013). "Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace – Positive organizational behavior." International Journal of Scientific and Research Publications. Vol.3 No.10 : 1-4.
- Michel, A., Groß, C., Hoppe, A., González-Morales, M. G., Steidle, A., & O'Shea, D. (2021). "Mindfulness and positive activities at work: Intervention effects on motivation-related constructs, sleep quality, and fatigue." Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol.94 No.2 : 309-337.
- Moyano-Díaz, E., Vargas-Garrido, H., & Méndez-Campos, D. (2024). A Spanish version of the Three-Dimensional Work Fatigue Inventory (3D-WFI): Factor structure, internal consistency, and criterion validity. BMC Public Health, 24(4).
- Naz, U. (2019). "Theoretical background for Psychological Capital." International Journal of Applied Research. Vol.5 No.7S : 74-75.
- Nguyen, T. D., Cao, T. H., Nguyen, T. M., & Nguyen, T. T. (2024). "Psychological capital: A literature review and research trends." Asian Journal of Economics and Banking. Vol.8 No.3 : 412-429.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2007). "Exploring the Role of Hope in Job Performance: Results from Four Studies." Journal of Organizational Behavior. Vol.28 : 785-803.
- Piper BF. Fatigue. In: Lindsey AM, West GM, editors. Pathophysiological phenomena in nursing. Philadelphia: W.B.Saunders; 1993.
- Piper, B., Lindsey, A., & Dodd, M. (1987). Fatigue mechanisms in cancer patients: developing nursing theory. (Paper presented at the Oncology nursing forum.)
- Ricci, J. A., Chee, E., Lorandean, A. L., & Berger, J. (2007). "Fatigue in the U.S. workforce: Prevalence and implications for lost productive work time." Journal of Occupational and Environmental Medicine. Vol.49 No.1 : 1-10.
- Seligman, M. E. P. (2006). Learned optimism: How to change your mind and your life. New York, NY: Vintage Books.
- Snyder, C. R. (2002). "Hope Theory: Rainbows in the Mind." Psychological Inquiry. Vol.13 No.4 : 249-275.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2002). "Hope Theory, Measurements, and Applications to School Psychology." School Psychology Quarterly. Vol.18 No.2 : 122-139.
- Seligman, M. E. P. (1998). Learned Optimism. New York: Free Press.
- Snyder, C. R. (2000). Handbook of Hope Theory, Measures, and Applications.

U.S.A.: Academic Press.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, Inc.

Sfeir, E., Rabil, J.-M., Obeid, S., Hallit, S., & Khalife, M.-C. F. (2022). "Work fatigue among Lebanese physicians and students during the COVID-19 pandemic: Validation of the 3D-Work Fatigue Inventory (3D-WFI) and correlates." BMC Public Health, Vol.22 Article No.292.

Savickaitė-Kazlauskė, E. (2024). The role of positive resources in enhancing individual and collective psychological capital towards greater organizational thriving [Doctoral dissertation, Vytautas Magnus University]. Vytautas Magnus University Repository.

Tanner, S., Prayag, G., & Kuntz, J. C. (2022). "Psychological capital, social capital and organizational resilience: A Herringbone Model perspective." International Journal of Disaster Risk Reduction. Vol.78 : 103-144.

Völker, I., Kirchner, C., & Bock, O. L. (2016). "Relation between multiple markers of work-related fatigue." Safety and Health at Work. Vol.7 No.2 : 124-129.

Youssef, C. M. and F. Luthans (2007). "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience." Journal of Management. Vol.33 No.5 : 774-800.

Younes, S., Hallit, S., Mohammed, I., El Khatib, S., Brytek-Matera, A., Eze, S. C., Egwu, K., Jabeen, R., Pavlović, N., Salameh, P., Cherfane, M., Akel, M., Haddad, C., Choueiry, R., Fekih-Romdhane, F., & Iskandar, K. (2024). "Moderating effect of work fatigue on the association between resilience and posttraumatic stress symptoms: A cross-sectional multi-country study among pharmacists during the COVID-19 pandemic." Bio Psycho Social Medicine. Vol.18 No.1 : 4.

Zhong, Q., Wan, L., He, H., Wen, D., & He, M. (2024). "An analysis of psychological capital and influencing factors among disaster care reservists." JOURNAL OF EMERGENCY NURSING. Vol.50 No.1 : 1-11

Click or tap here to enter text.

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์





ประกาศคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
เรื่อง อนุมัติหัวข้อ และโครงการสารนิพนธ์ ประจำภาคเรียนที่ ๑/๒๕๖๗

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อนุมัติ
หัวข้อและโครงการสารนิพนธ์ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน
๑ โครงการ ดังนี้

ชื่อ - สกุล รหัสประจำตัว	หัวข้อสารนิพนธ์	คณะกรรมการที่ปรึกษา สารนิพนธ์	วันที่อนุมัติ
๖๖-๐๘๐๓๑๘-๑๖๐๓-๘ นางสาวณัฐธยาน์ กิตติสุขเจริญ	ความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนทางจิตวิทยาเชิง บวก และความเหนื่อย ล้าจากการทำงานของ พนักงานในกลุ่มธุรกิจ ยาและอาหารเสริม	ผศ.ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ทว. 065 / 2567 วันที่ 30 สิงหาคม 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวณัฐยานันท์ กิตติสุขเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้
ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจาก
การทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอาหารเสริม” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
สารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรณะสิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... โทร. 3537

ที่... ศป. 467/2567... วันที่ 30 สิงหาคม 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว

ด้วย นางสาวณัฐยานี กิตติสุขเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจยาและอาหารเสริม” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป.446 /2567 วันที่ 30 สิงหาคม 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

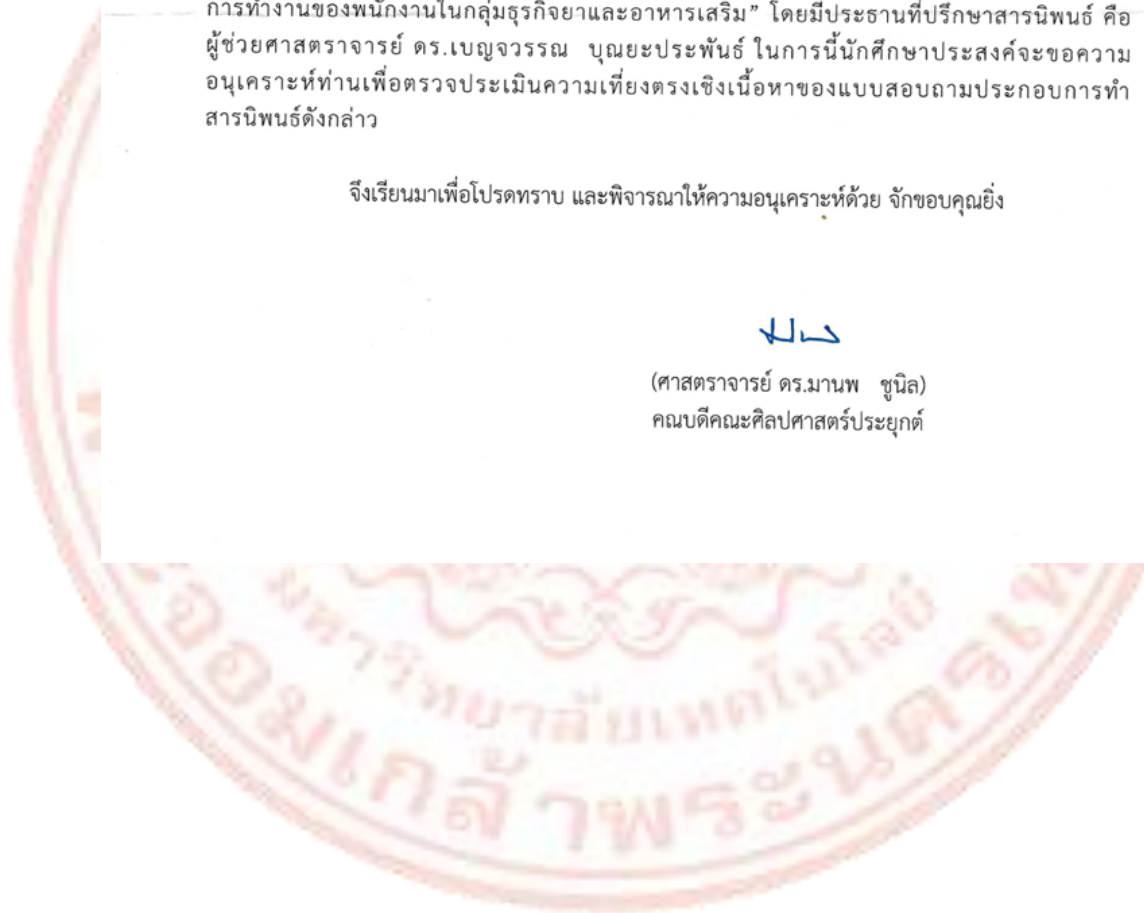
เรียน อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาวณัฐยานี กิตติสุขเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้
ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจาก
การทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจยาและอาหารเสริม” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
สารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม



ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

นิยามคำศัพท์

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยา ด้านบวกของพนักงานที่ช่วยให้สามารถกำกับ ควบคุมความคิดและพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถปรับตัว รวมทั้งจัดระบบความคิด ความรู้สึกให้สามารถทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. **ความหวัง (Hope)** หมายถึง ความคิดที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการทำงานโดยเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะคิดหาแนวทาง ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ได้แก่ เมื่อต้องพบกับอุปสรรคในการทำงาน ก็ยังคงเชื่อว่าตนเองสามารถไปให้ถึงเป้าหมายได้ มีความตั้งใจในการทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ลุล่วง สามารถสร้างแนวทางและวิธีในการทำงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายด้วยตัวเอง และมีความเชื่อในสิ่งที่ตนปฏิบัติว่าจะสามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จได้

2. **การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)** หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะเผชิญปัญหา อุปสรรค และความท้าทายในชีวิต รวมถึงเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการสิ่งเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เชื่อกันในความสามารถตนเองในการทำสิ่งที่ท้าทายว่าจะทำได้สำเร็จ มีความพยายามในการจัดการกับงานที่ยากลำบาก และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้

3. **การมองโลกในแง่ดี (Optimism)** หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในมุมมองด้านบวก มีความเชื่อว่าตนเองจะเจอเหตุการณ์ที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ได้แก่ สามารถมองเห็นถึงสาเหตุหรือคุณลักษณะของเหตุการณ์ต่างๆ ในทางบวก มีมุมมองในการให้เหตุผลต่อสถานการณ์ที่คับขันในการทำงานว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้ มีความเชื่อว่าปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นและสิ่งที่เข้ามาเป็นความท้าทาย ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ไข และการเลือกคิดและตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตที่เกิดขึ้นในด้านที่ดีอยู่เสมอ

4. **ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)** หมายถึง การปรับสภาพของอารมณ์ ให้รับมือกับปัญหา ภาวะกดดันที่ต้องพบเจอ เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานต่อได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความสามารถในการปรับสภาพอารมณ์ทางลบให้กลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว มีความอดทนต่อภาวะกดดัน หรือความยากลำบากที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญกับความขัดแย้งในที่ทำงาน และสามารถรับมือกับความเครียด ความกดดัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ตารางที่ ค-1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
ด้านความหวัง (Hope)						
1	ฉันเชื่อว่าตนเองเป็นคนที่มีความสามารถ	0	0	1	0.33**	ไม่ผ่าน
2	ฉันมีเป้าหมายในการทำงาน	0	0	1	0.33**	ไม่ผ่าน
3	ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	1	0	1	0.67	ผ่าน
4	เมื่อการทำงานมีปัญหา ฉันเชื่อว่าตนเองจะสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ผ่าน
5	ฉันเป็นคนที่มีความตั้งใจในการทำงาน	0	1	1	0.67	ผ่าน
6	ฉันรู้สึกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	1	ผ่าน
7	ฉันเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่องาน	0	1	1	0.67	ผ่าน
8	ฉันมีรูปแบบในการทำงานของตนเองชัดเจน*	0	0	1	0.33*	ไม่ผ่าน
9	ฉันชอบวางแผน และกำหนดระยะเวลาการทำงานให้ชัดเจน	0	0	1	0.33**	ไม่ผ่าน
10	ฉันไม่ชอบการทำงานเลียนแบบคนอื่น	-1	0	1	0.00**	ไม่ผ่าน
11	ฉันเชื่อว่า วิธีการทำงานที่ฉันคิด จะทำให้งานไปสู่เป้าหมายดีที่สุด	1	1	1	1	ผ่าน
12	ฉันปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด*	0	0	1	0.33*	ไม่ผ่าน
13	ฉันเชื่อว่าการเตรียมงานอย่างรอบคอบจะช่วยลดปัญหาในการทำงานกับทีมงานได้	0	1	1	0.67	ผ่าน
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)						
14	ฉันเชื่อว่า สามารถปรับตัวให้พร้อมกับกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	0	1	1	0.67	ผ่าน
15	ฉันมีความมั่นใจในผลงานที่ตนเองทำ	1	0	1	0.67	ผ่าน
16	ฉันกล้าที่จะลองหาวิธีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการงาน	0	1	1	0.67	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ต่อ						
17	เมื่องานของฉันมีปัญหา ฉันจะหาสาเหตุให้เจอ และหาทางจัดการกับปัญหานั้นโดยเร็ว	1	1	1	1	ผ่าน
18	เมื่อทำงานไม่เสร็จทันตามกำหนดฉันรีบแก้ปัญหาด้วยการไปพบหัวหน้าและขอคำแนะนำทันที	1	1	1	1	ผ่าน
19	ถึงแม้ฉันจะกดดันกับปัญหาการผลิตที่ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ แต่ฉันก็จะพยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism)						
20	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันเข้าใจสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	0	0	1	0.33**	ไม่ผ่าน
21	ฉันเชื่อว่าในทุกๆปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ย่อมมีด้านที่ดีให้พิจารณาเสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
22	เมื่อเกิดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน ฉันมองเห็นว่าเป็นโอกาสในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
23	ฉันมั่นใจว่าเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น ฉันจะตัดสินใจด้วยเหตุและผล	0	0	1	0.33**	ไม่ผ่าน
24	เมื่อการประสานงานระหว่างทีมเกิดความขัดแย้ง ฉันสามารถมองหาวิธีสื่อสารที่ดี เพื่อช่วยแก้ปัญหาและเสริมสร้างความร่วมมือได้	1	0	1	0.67	ผ่าน
25	เมื่อเกิดความรู้สึกหงุดหงิดในการทำงาน ฉันสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพื่อให้ทำงานต่อได้จนสำเร็จ	1	0	1	0.67	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	ฉันเชื่อว่า ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในงาน คือ ความท้าทายที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ความสามารถแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	ผ่าน
27	ฉันรู้สึกว่าการต้องเผชิญกับงานด่วนที่ต้องเร่งทำ ถือเป็นเรื่องที่ดีที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำให้เสร็จทันตามเวลา	1	1	1	1	ผ่าน
28	เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ฉันมองว่าเป็นโอกาสในการได้ฝึกฝนทักษะเพื่อเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
29	ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิต ฉันยังคงมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่เสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
30	ฉันมีความคิดว่า ถ้าฉันมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือผู้อื่น ฉันก็จะได้รับสิ่งดีๆนั้นตอบแทนกลับเช่นกัน	1	1	1	1	ผ่าน
31	ฉันเลือกที่จะมองโลกในแง่ดี เพื่อให้ฉันใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)						
32	เมื่อฉันรู้สึกไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ฉันสามารถจัดการกับความรู้สึกนั้นได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	ผ่าน
33	เมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ในชีวิต ฉันจะสามารถที่จะยอมรับและลุกขึ้นมาสู้ต่อได้	1	1	1	1	ผ่าน
34	ฉันเลือกที่จะมองความผิดพลาดในชีวิต เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อให้ฉันได้เติบโตขึ้น	1	0	1	0.67	ผ่าน
35	ฉันสามารถรับมือกับสภาวะกดดันที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ผ่าน
36	ถึงแม้การทำงานจะมีความกดดันสูง แต่ฉันก็ยังสามารถควบคุมและจัดการงานให้สำเร็จได้	1	1	1	1	ผ่าน
37	ฉันสามารถรักษาความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงานแม้จะเจออุปสรรคที่ท้าทาย	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
38	ถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน แต่ฉันก็สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เหมือนเดิม	1	1	1	1	ผ่าน
39	เมื่อต้องทำงานภายใต้ความขัดแย้ง ฉันพยายามปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี	1	1	1	1	ผ่าน
40	ฉันไม่ชอบสร้างความขัดแย้งในการทำงาน	-1	0	1	0.00**	ไม่ผ่าน
41	ฉันเคยเครียดและกดดัน แต่ก็สามารถรับมือจนสามารถทำงานกับผู้อื่นได้เป็นปกติ	1	1	1	1	ผ่าน
42	ฉันรู้สึกสบายใจ เพราะ หาวิธีการแก้ไขความเครียดจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้	1	1	1	1	ผ่าน
43	ฉันเคยมีความกดดันจากการทำงานร่วมกับทีมงาน ต่อมาก็ลองหาทางแก้ไขความกดดันให้หมดไปได้	1	1	1	1	ผ่าน
44	บุคคลรอบข้างเคยทำให้ฉันเป็นทุกข์ แต่ขณะนี้ฉันก็มีวิธีการแก้ไข จนมีความสุขสบายใจในการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน

ผลการประเมินข้อความจากการทำ IOC (Index of Item Objective Congruency) พบว่า ข้อความทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) จำนวน 44 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC) น้อยกว่า 0.5 ไม่ผ่านเกณฑ์ 7 ข้อ ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อความซึ่งไม่กระทบกับคำนิยามออก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 9, 10, 20, 23 และข้อ 40** สำหรับข้อความ ข้อ 8* และ 12* ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ หากตัดข้อความรายข้อนั้นออกจะกระทบกับคำนิยาม ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและส่งผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบข้อความที่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงใหม่อีกครั้ง ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านพิจารณาให้ผ่าน จึงคงเหลือข้อความที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 37 ข้อ

นิยามคำศัพท์

ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (work fatigue) หมายถึง สภาวะทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างต่อเนื่องและหนักเกินไป จนทำให้บุคคลรู้สึกหมดพลังงานและมีความสามารถในการทำงานลดลง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านร่างกาย (Physical Fatigue)** หมายถึง สภาวะที่ร่างกายรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หรือหมดแรงหลังจากการทำงานเป็นระยะเวลานานหรือภายใต้สภาวะที่ต้องใช้กำลังหรือพลังงานมาก
2. **ด้านจิตใจ (Mental Fatigue)** หมายถึง สภาวะความรู้สึกเหนื่อยล้าทางจิตใจ ที่เกิดจากการใช้ความคิดหรือสมองเป็นเวลานานในการทำงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจช้าลง และขาดสมาธิ
3. **ด้านอารมณ์ (Emotional Fatigue)** หมายถึง สภาวะที่บุคคลรู้สึกหมดพลังงานทางอารมณ์ และความสามารถในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางอารมณ์ (emotional activity) ลดลง ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระหว่างวันและเมื่อสิ้นสุดวันทำงาน

ตารางที่ ค-2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ด้านร่างกาย (Physical Fatigue)						
1	ฉันรู้สึกอ่อนเพลียหลังจากการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2	ฉันมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือเจ็บปวดตาม ส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย	0	1	1	0.67	ผ่าน
3	ฉันมีความสามารถในการเคลื่อนไหวช้าลง ทำงานได้ ไม่เต็มที่	1	1	1	1	ผ่าน
4	ฉันมีอาการวิงเวียน ปวดศีรษะ รู้สึกมึนงงอยู่บ่อยครั้ง	1	1	1	1	ผ่าน
5	ฉันมีอาการท้องอืด อาหารไม่ย่อย บางครั้งเบื่อ อาหาร	0	1	1	0.67	ผ่าน
6	ฉันรู้สึกคลื่นไส้ อยากอาเจียน เมื่อทานข้าวไม่ตรง เวลาพักกลางวัน	1	1	1	1	ผ่าน
7	ฉันมีอาการหุ้อ เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ผิดปกติ	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8	ฉันมีอาการตาพร่า มองไม่ค่อยชัดเจนหลังจากทำงานมาตลอดทั้งวัน	1	1	1	1	ผ่าน
9	ฉันมีอาการชาตามมือหรือเท้าในขณะที่ทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
แบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ด้านจิตใจ (Mental Fatigue)						
10	ฉันมีสมาธิในการทำงานลดลง	0	1	1	0.67	ผ่าน
11	ฉันคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับงานที่ทำงานได้น้อยลง	0	1	1	0.67	ผ่าน
12	ฉันรู้สึกกระสับกระส่าย ใจลอย บางครั้งสามารถมุ่งความสนใจไปที่งานได้จนทำงานไม่เสร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
13	เวลาประชุมหรือคุยงานกันรู้สึกว่าคุณสมบัติในการทำความเข้าใจเรื่องงานแย่ลง	0	1	1	0.67	ผ่าน
14	ฉันทำผิดพลาดบ่อย บางทีก็ทำงานได้ไม่ละเอียดพอ	0	1	1	0.67	ผ่าน
15	ฉันมีความสามารถในการจดจำสิ่งต่าง ๆ แย่ลง บางครั้งลืมสิ่งที่เพิ่งทำหรือจำไม่ได้ว่าจะต้องทำอะไร	0	1	1	0.67	ผ่าน
16	ฉันรู้สึกเหมือนสมองตื้อบ่อยๆ คิดงานไม่ค่อยออก	0	1	1	0.67	ผ่าน
17	ฉันบางครั้งตัดสินใจช้า มีความรู้สึกลังเล ไม่แน่ใจตัดสินใจไม่ได้	0	1	1	0.67	ผ่าน
แบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ด้านอารมณ์ (Emotional Fatigue)						
18	ฉันรู้สึกขาดพลังในการมาทำงานในแต่ละวัน	1	1	1	1	ผ่าน
19	ฉันรู้สึกไม่อยากทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือที่ทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
20	ฉันรู้สึกโมโหและหงุดหงิด กับเพื่อนร่วมงานง่ายขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
21	ฉันรู้สึกไม่ไว้วางใจคนอื่นหรือคนที่อยู่รอบตัวในที่ทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
22	ฉันอยากแยกตัวอยู่เงียบ ๆ คนเดียว ไม่อยากสนใจใคร	0	1	1	0.67	ผ่าน

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
21	ฉันรู้สึกไม่ไว้วางใจคนอื่นหรือคนที่อยู่รอบตัวในที่ทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
22	ฉันอยากแยกตัวอยู่เงียบ ๆ คนเดียว ไม่อยากสนใจใคร	0	1	1	0.67	ผ่าน
23	ฉันมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง	0	1	1	0.67	ผ่าน
24	ฉันไม่สามารถรับมือกับความเครียดหรือแรงกดดันในการทำงานได้	1	1	1	1	ผ่าน

ผลการประเมินข้อคำถามจากการทำ IOC (Index of Item Objective Congruency) พบว่า ข้อคำถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (IOC) มากกว่า 0.5 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ครบทั้ง 24 ข้อ

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม

ตารางที่ ง-1 แสดงค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total correlation และค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Cronbach's Alpha if item Deleted) ของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง (Hope)		.881	
1	ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	.784	.859
2	เมื่อการทำงานมีปัญหา ฉันเชื่อว่าตนเองจะสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี	.682	.863
3	ฉันเป็นคนที่มีความตั้งใจในการทำงาน	.584	.872
4	ฉันรู้สึกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง	.630	.868
5	ฉันเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่องาน	.676	.864
6	ฉันสามารถสร้างแนวทางและวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่นำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	.690	.862
7	ฉันเชื่อว่า วิธีการทำงานที่ฉันคิด จะทำให้งานไปสู่เป้าหมายดีที่สุด	.584	.876
8	ฉันมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ ว่าจะสามารถช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้	.516	.877
9	ฉันเชื่อว่าการเตรียมงานอย่างรอบคอบจะช่วยลดปัญหาในการทำงานกับทีมงานได้	.596	.871
แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)		.815	
10	ฉันเชื่อว่า สามารถปรับตัวให้พร้อมกับกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	.561	.789
11	ฉันมีความมั่นใจในผลงานที่ตนเองทำ	.500	.803
12	ฉันกล้าที่จะลองหาวิธีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการงาน	.586	.784
13	เมื่องานของฉันมีปัญหา ฉันจะหาสาเหตุให้เจอ และหาทางจัดการกับปัญหานั้นโดยเร็ว	.671	.763

ตารางที่ ง-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
14	เมื่อทำงานไม่เสร็จทันตามกำหนดฉันรีบแก้ปัญหาด้วยการไปพบหัวหน้าและขอคำแนะนำทันที	.464	.809
15	ถึงแม้ฉันจะกดดันกับปัญหาการผลิตที่ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ แต่ฉันก็จะพยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ	.687	.761
แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism)		.890	
16	ฉันเชื่อว่าในทุกๆปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ย่อมมีด้านที่ดีให้พิจารณาเสมอ	.745	.871
17	เมื่อเกิดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน ฉันมองเห็นว่าเป็นโอกาสในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น	.685	.877
18	เมื่อการประสานงานระหว่างทีมเกิดความขัดแย้ง ฉันสามารถมองหาวิธีสื่อสารที่ดี เพื่อช่วยแก้ปัญหาและเสริมสร้างความร่วมมือได้	.512	.887
19	เมื่อเกิดความรู้สึกหงุดหงิดในการทำงาน ฉันสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพื่อให้ทำงานต่อได้จนสำเร็จ	.486	.889
20	ฉันเชื่อว่า ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในงาน คือความท้าทายที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ความสามารถแก้ไข้ปัญหา	.807	.867
21	ฉันรู้สึกว่าการต้องเผชิญกับงานด่วนที่ต้องเร่งทำ ถือเป็นเรื่องที่ดีที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำให้เสร็จทันตามเวลา	.640	.879
22	เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ฉันมองว่าเป็นโอกาสในการได้ฝึกฝนทักษะเพื่อเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้น	.755	.870
23	ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิต ฉันยังคงมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่เสมอ	.694	.875
24	ฉันมีความคิดว่า ถ้าฉันมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือผู้อื่น ฉันก็จะได้รับสิ่งดีๆนั้นตอบแทนกลับเช่นกัน	.407	.895
25	ฉันเลือกที่จะมองโลกในแง่ดี เพื่อให้ฉันใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	.606	.881
แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)		.903	
26	เมื่อฉันรู้สึกไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ฉันสามารถจัดการกับความรู้สึกนั้นได้อย่างรวดเร็ว	.432	.905
27	เมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ในชีวิต ฉันจะสามารถที่จะยอมรับและลุกขึ้นมาสู้ต่อได้	.568	.898

ตารางที่ ง-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
28	ฉันเลือกที่จะมองความผิดพลาดในชีวิต เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อให้ฉันได้เติบโตขึ้น	.396	.905
29	ฉันสามารถรับมือกับสภาวะกดดันที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี	.729	.889
30	ถึงแม้การทำงานจะมีความกดดันสูง แต่ฉันก็ยังสามารถควบคุมและจัดการงานให้สำเร็จได้	.708	.890
31	ฉันสามารถรักษาความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงานแม้จะเจออุปสรรคที่ท้าทาย	.728	.890
32	ถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน แต่ฉันก็สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เหมือนเดิม	.734	.891
33	เมื่อต้องทำงานภายใต้ความขัดแย้ง ฉันพยายามปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี	.777	.888
34	ฉันเคยเครียดและกดดัน แต่ก็สามารถรับมือจนสามารถทำงานกับผู้อื่นได้เป็นปกติ	.579	.897
35	ฉันรู้สึกสบายใจ เพราะ หาวิธีการแก้ไขความเศร้าใจจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้	.559	.898
36	ฉันเคยมีความกดดันจากการทำงานร่วมกับทีมงาน ต่อมาก็ลองหาทางแก้ไขความกดดันให้หมดไปได้	.702	.891
37	บุคคลรอบข้างเคยทำให้ฉันเป็นทุกข์ แต่ขณะนี้ฉันก็มีวิธีการแก้ไข จนมีความสบายใจในการทำงาน	.669	.892
ค่าความเชื่อมั่นของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม		.962	

ตารางที่ ง-2 ค่าความเชื่อมั่นของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านและโดยรวม

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านความหวัง (Hope)	.881
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	.815
ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism)	.890
ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)	.903
ค่าความเชื่อมั่นของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม	.962

ตารางที่ ง-3 แสดงค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-total correlation และค่า Alpha if item Deleted ของแบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
1	ฉันรู้สึกอ่อนเพลียหลังจากการทำงาน	.582	.916
2	ฉันมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือเจ็บปวดตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย	.570	.916
3	ฉันมีความสามารถในการเคลื่อนไหวช้าลงทำงานได้ไม่เต็มที่	.560	.917
4	ฉันมีอาการวิงเวียน ปวดศีรษะ รู้สึกมึนงงอยู่บ่อยครั้ง	.530	.917
5	ฉันมีอาการท้องอืด อาหารไม่ย่อย บางครั้งเบื่ออาหาร	.488	.918
6	ฉันรู้สึกคลื่นไส้ อยากอาเจียนเมื่อทานข้าวไม่ตรงเวลาพักกลางวัน	.471	.918
7	ฉันมีอาการหุดหือ เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผิดปกติ	.230	.922
8	ฉันมีอาการตาพร่า มองไม่ค่อยชัดเจนหลังจากทำงานมาตลอดทั้งวัน	.456	.919
9	ฉันมีอาการชาตามมือหรือเท้าในขณะที่ทำงาน	.316	.920
10	ฉันมีสมาธิในการทำงานลดลง	.590	.916
11	ฉันคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับงานที่ทำงานได้น้อยลง	.633	.916
12	ฉันรู้สึกกระสับกระส่าย ใจลอย บางครั้งสามารถมุ่งความสนใจไปที่งานได้จนทำงานไม่เสร็จ	.620	.916
13	เวลาประชุมหรือคุยงานกันรู้สึกว่าคุณสมบัติความสามารถในการทำมาเข้าใจเนื่องานแย่ง	.565	.917
14	ฉันทำผิดพลาดบ่อย บางทีก็ทำงานได้ไม่ละเอียดพอ	.500	.918
15	ฉันความสามารถในการจดจำสิ่งต่าง ๆ แย่ง บางครั้งลืมสิ่งที่เพิ่งทำหรือจำไม่ได้ว่าจะต้องทำอะไร	.629	.915
16	ฉันรู้สึกเหมือนสมองตื้อบ่อยๆ คิดงานไม่ค่อยออก	.604	.916
17	ฉันบางครั้งตัดสินใจช้า มีความรู้สึกลังเล ไม่แน่ใจ ตัดสินใจไม่ได้	.619	.915
18	ฉันรู้สึกขาดพลังในการทำงานในแต่ละวัน	.570	.916
19	ฉันรู้สึกไม่อยากทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือที่ทำงาน	.515	.917
20	ฉันรู้สึกโมโหและหงุดหงิด กับเพื่อนร่วมงานง่ายขึ้น	.604	.916
21	ฉันรู้สึกไม่ไว้วางใจคนอื่นหรือคนที่อยู่รอบตัวในที่ทำงาน	.632	.915
22	ฉันอยากแยกตัวอยู่เงียบ ๆ คนเดียว ไม่อยากสนใจใคร	.557	.917
23	ฉันมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง	.644	.915
24	ฉันไม่สามารถรับมือกับความเครียดหรือแรงกดดันในการทำงานได้	.615	.916
ค่าความเชื่อมั่นของความเหนื่อยล้าจากการทำงานโดยรวม			.920



ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการ
ทำสารนิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการ
ทำงานของพนักงาน ในธุรกิจยาและอาหารเสริม (Relationship between Positive Psychological
Capital and Work Fatigue of Employees in Drug and Supplementary Business)

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อ
การทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการ
ทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม (Relationship between Positive Psychological
Capital and Work Fatigue of Employees in Drug and Supplementary Business) โดยมี
อาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็น
กระบวนการหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ในการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ

นางสาวณัฐยานี กิตติสุขเจริญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

โทร. 082-7028006

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้
เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1) เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2) อายุ

☐

21 – 30 ปี

☐

31 – 40 ปี

☐

41 – 50 ปี

☐

50 ปี ขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

☐

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลาย

☐

ระดับ ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา

☐

ระดับปริญญาตรี

☐

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

4) ระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

☐

น้อยกว่า 1 ปี

☐

1 – 3 ปี

☐

4 – 6 ปี

☐

7 – 9 ปี

☐

มากกว่า 9 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้					
2	เมื่อการทำงานมีปัญหา ฉันเชื่อว่าตนเองจะสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี					
3	ฉันเป็นคนที่มีความตั้งใจในการทำงาน					
4	ฉันรู้สึกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง					
5	ฉันเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่องาน					
6	ฉันสามารถสร้างแนวทางและวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่นำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
7	ฉันเชื่อว่า วิธีการทำงานที่ฉันคิด จะทำให้งานไปสู่เป้าหมายดีที่สุด					
8	ฉันมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ ว่าจะสามารถช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้					
9	ฉันเชื่อว่าการเตรียมงานอย่างรอบคอบจะช่วยลดปัญหาในการทำงานกับทีมงานได้					
10	ฉันเชื่อว่าสามารถปรับตัวให้พร้อมกับกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
11	ฉันมีความมั่นใจในผลงานที่ตนเองทำ					
12	ฉันกล้าที่จะลองหาวิธีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	เมื่องานของฉันมีปัญหา ฉันจะหาสาเหตุให้เจอ และหาทางจัดการกับปัญหานั้นโดยเร็ว					
14	เมื่อทำงานไม่เสร็จทันตามกำหนด ฉันรีบแก้ปัญหาด้วยการไปพบหัวหน้าและขอคำแนะนำทันที					
15	ถึงแม้ฉันจะติดขัดกับปัญหาการทำงานที่ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ แต่ฉันก็จะพยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ					
16	ฉันเชื่อว่าในทุก ๆ ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ย่อมมีด้านที่ดีให้พิจารณาเสมอ					
17	เมื่อเกิดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน ฉันมองเห็นว่าเป็นโอกาสในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น					
18	เมื่อการประสานงานระหว่างทีมเกิดความขัดแย้ง ฉันสามารถมองหาวิธีสื่อสารที่ดี เพื่อช่วยแก้ปัญหาและเสริมสร้างความร่วมมือได้					
19	เมื่อเกิดความรู้สึกหงุดหงิดในการทำงาน ฉันสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพื่อให้ทำงานต่อได้จนสำเร็จ					
20	ฉันเชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน คือความท้าทายที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ความสามารถแก้ไขปัญหา					
21	ฉันรู้สึกว่าการต้องเผชิญกับงานด่วนที่ต้องเร่งทำ ถือเป็นเรื่องที่ดีที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำให้เสร็จทันตามเวลา					
22	เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ฉันมองว่าเป็นโอกาสในการได้ฝึกฝนทักษะเพื่อเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้น					
23	ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิต ฉันยังคงมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่เสมอ					
24	ฉันมีความคิดว่า ถ้าฉันมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือผู้อื่น ฉันก็จะได้รับสิ่งดี ๆ นั้นตอบแทนกลับเช่นกัน					
25	ฉันเลือกที่จะมองโลกในแง่ดี เพื่อให้ฉันใช้ชีวิตอย่างมีความสุข					
26	เมื่อฉันรู้สึกไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ฉันสามารถจัดการกับความรู้สึกนั้นได้อย่างรวดเร็ว					
27	เมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ในชีวิต ฉันจะสามารถที่จะยอมรับและลุกขึ้นมาสู้ต่อได้					
28	ฉันเลือกที่จะมองความผิดพลาดในชีวิต เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อให้ฉันได้เติบโตขึ้น					
29	ฉันสามารถรับมือกับสภาวะกดดันที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี					
30	ถึงแม้การทำงานจะมีความกดดันสูง แต่ฉันก็ยังสามารถควบคุมและจัดการงานให้สำเร็จได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31	ฉันสามารถรักษาความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงานแม้จะเจออุปสรรคที่ท้าทาย					
32	ถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน แต่ฉันก็สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เหมือนเดิม					
33	เมื่อต้องทำงานภายใต้ความขัดแย้ง ฉันพยายามปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี					
34	ฉันเคยเครียดและกดดัน แต่ก็สามารถรับมือจนสามารถทำงานกับผู้อื่นได้เป็นปกติ					
35	ฉันรู้สึกสบายใจ เพราะ หาวิธีการแก้ไขความเครียดจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้					
36	ฉันเคยมีความกดดันจากการทำงานร่วมกับทีมงาน ต่อมาก็ลองหาทางแก้ไขความกดดันให้หมดไปได้					
37	บุคคลรอบข้างเคยทำให้ฉันเป็นทุกข์ แต่ขณะนี้ฉันก็มีวิธีการแก้ไข จนมีความสบายใจในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ฉันรู้สึกอ่อนเพลียหลังจากการทำงาน					
2	ฉันมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือเจ็บปวดตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย					
3	ฉันมีความสามารถในการเคลื่อนไหวช้าลง ทำงานได้ไม่เต็มที่					
4	ฉันมีอาการวิงเวียน ปวดศีรษะ รู้สึกมึนงงอยู่บ่อยครั้ง					
5	ฉันมีอาการท้องอืด อาหารไม่ย่อย บางครั้งเบื่ออาหาร					
6	ฉันรู้สึกคลื่นไส้ อยากอาเจียนเมื่อทานข้าวไม่ตรงเวลาพักกลางวัน					
7	ฉันมีอาการหุ้อ เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผิดปกติ					
8	ฉันมีอาการตาพร่า มองไม่ค่อยชัดเจนหลังจากทำงานมาตลอดทั้งวัน					
9	ฉันมีอาการชาตามมือหรือเท้าในขณะที่ทำงาน					
10	ฉันมีสมาธิในการทำงานลดลง					
11	ฉันคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับงานที่ทำงานได้น้อยลง					
12	ฉันรู้สึกกระสับกระส่าย ใจลอย บางครั้งสามารถมุ่งความสนใจไปที่งานได้จนทำงานไม่เสร็จ					
13	เวลาประชุมหรือคุยงานกัน ฉันรู้สึกว่าความสามารถในการทำความเข้าใจเนื้องานแย่งลง					
14	ฉันทำผิดพลาดบ่อย บางทีก็ทำงานได้ไม่ละเอียดพอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ฉันความสามารถในการจดจำสิ่งต่าง ๆ แย่ลง บางครั้งลืมสิ่งที่เพิ่งทำหรือจำไม่ได้ว่าจะต้องทำอะไร					
16	ฉันรู้สึกเหมือนสมองตื้อบ่อยๆ คิดงานไม่ค่อยออก					
17	บางครั้งฉันตัดสินใจช้า มีความรู้สึกลังเล ไม่แน่ใจ ตัดสินใจไม่ได้					
18	ฉันรู้สึกขาดพลังในการมาทำงานในแต่ละวัน					
19	ฉันรู้สึกไม่อยากทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือที่ทำงาน					
20	ฉันรู้สึกโมโหและหงุดหงิด กับเพื่อนร่วมงานง่ายขึ้น					
21	ฉันรู้สึกไม่ไว้วางใจคนอื่นหรือคนที่อยู่รอบตัวในที่ทำงาน					
22	ฉันอยากแยกตัวอยู่เงียบ ๆ คนเดียว ไม่อยากสนใจใคร					
23	ฉันมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง					
24	ฉันไม่สามารถรับมือกับความเครียดหรือแรงกดดันในการทำงานได้					

...ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม...

เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google forms)



แบบสอบถามงานวิจัยสารนิพนธ์

แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลงานวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม (Relationship between Positive Psychological Capital and Work Fatigue of Employees in Drug and Supplementary Business)

****ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จริยบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น****

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

s6608031816038@email.kmutnb.ac.th [สลับบัญชี](#)

✉ ไม่ใช้ร่วมกัน

* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

1. เพศ *

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ *

- ☐ 1) 21 - 30 ปี
☐ 2) 31 - 40 ปี
☐ 3) 41 - 50 ปี
☐ 4) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา *

- ☐ 1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ตอนปลาย
☐ 2) ระดับ ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา
☐ 3) ระดับปริญญาตรี
☐ 4) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ทำงานองค์การแห่งนี้ *

- ☐ 1) น้อยกว่า 1 ปี
☐ 2) 1 - 3 ปี
☐ 3) 4 - 6 ปี
☐ 4) 7 - 9 ปี
☐ 5) มากกว่า 9 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

1. ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

2. เมื่อการทำงานมีปัญหา ฉันเชื่อว่าตนเองจะสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

3. ฉันเป็นคนที่มีความตั้งใจในการทำงาน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

4. ฉันรู้สึกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

5. ฉันเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่องาน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

6. ด้านสามารถสร้างแนวทางและวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

7. ฉันเชื่อว่า วิธีการทำงานที่ฉันคิด จะทำให้งานไปสู่เป้าหมายดีที่สุด *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

8. ฉันมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติว่าจะสามารถช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

9. ฉันเชื่อว่าการเตรียมงานอย่างรอบคอบจะช่วยลดปัญหาในการทำงานกับทีมงานได้ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

10. ฉันเชื่อว่าสามารถปรับตัวให้พร้อมกับกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

11. ฉันมีความมั่นใจในผลงานที่ตนเองทำ *

[illegible]

12. ฉันกล้าที่จะลองหาวิธีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในงาน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

13. เนื่องจากงานของด้านนี้มีปัญหา ด้านจะหาสาเหตุให้เจอ และหาทางจัดการกับปัญหานั้นโดยเร็ว *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

14. เมื่อทำงานไม่เสร็จทันตามกำหนด ฉันรีบแก้ปัญหาด้วยการไปพบหัวหน้าและขอคำแนะนำทันที *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

15. ถึงแม้ฉันจะกดดันกับปัญหาการทำงานที่ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ แต่ฉันก็จะพยายามทบทวิธีทางที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

16. ฉันเชื่อว่าในทุก ๆ ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ย่อมมีด้านที่ดีให้พิจารณาเสมอ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

17. เมื่อเกิดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน ฉันมองเห็นว่าเป็นโอกาสในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

18. เมื่อการประสานงานระหว่างทีมเกิดความขัดแย้ง ด้านสามารถมองหาวิธีสื่อสารที่ดี เพื่อ *
ช่วยแก้ปัญหาและเสริมสร้างความร่วมมือได้

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

19. เมื่อเกิดความรู้สึกหงุดหงิดในการทำงาน ฉันสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพื่อ *
ให้ทำงานต่อได้จนสำเร็จ

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

20. ฉันเชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน คือความท้าทายที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ความสามารถแก้ไขปัญหา *

	1	2	3	4	5
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐
จริงมากที่สุด					

21. ฉันรู้สึกว่าการที่ต้องเผชิญกับงานส่วนที่ต้องเร่งทำ ถือเป็นเรื่องที่ดีที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำให้เสร็จทันตามเวลา *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

22. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ฉันมองว่าเป็นโอกาสในการได้ฝึกฝนทักษะเพื่อเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้น *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

23. ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิต ฉันยังคงมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่เสมอ *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

24. ฉันมีความคิดว่า ถ้าฉันมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือผู้อื่น ฉันก็จะได้รับสิ่งดี ๆ นั้นตอบแทนกลับเช่นกัน *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

25. ฉันเลือกที่จะมองโลกในแง่ดี เพื่อให้ฉันใช้ชีวิตอย่างมีความสุข *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

26. เมื่อฉันรู้สึกไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ฉันสามารถจัดการกับความรู้สึกนั้นได้อย่างรวดเร็ว *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

27. เมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ในชีวิต ฉันจะสามารถที่จะยอมรับและลุกขึ้นมาสู้ต่อไปได้ *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

28. ฉันเลือกที่จะมองความผิดพลาดในชีวิต เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อให้ฉันได้เติบโตขึ้น *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

29. ฉันสามารถรับมือกับสภาวะกดดันที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

31. ฉันสามารถรักษาความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงานแม้จะเจออุปสรรคที่ท้าทาย *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

32. ถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน แต่ฉันก็สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เหมือนเดิม *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

33. เมื่อต้องทำงานภายใต้ความขัดแย้ง ฉันพยายามปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

34. ฉันเคยเครียดและกดดัน แต่ก็สามารถรับมือจนสามารถทำงานกับผู้อื่นได้เป็นปกติ *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

35. ฉันรู้สึกสบายใจ เพราะหาวิธีการแก้ไขความเครียดจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้ *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

36. ฉันเคยมีความกดดันจากการทำงานร่วมกับทีมงาน ต่อมาก็ลองหาทางแก้ไขความกดดันให้หมดไปได้ *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

37. บุคคลรอบข้างเคยทำให้ฉันเป็นทุกข์ แต่ขณะนี้ฉันก็มีวิธีการแก้ไข จนมีความสบายใจในการทำงาน *

1 2 3 4 5
จริงน้อยที่สุด ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ จริงมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Work Fatigue)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

1. ฉันรู้สึกอ่อนเพลียหลังจากการทำงาน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

2. ฉันมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือเจ็บปวดตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

3. ฉันมีความสามารถในการเคลื่อนไหวร่างกายได้ไม่เต็มที่ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

4. **ฉันมีอาการวิ่งเหยิง ปวดศีรษะ รู้สึกมึนงงอยู่บ่อยครั้ง ***

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

5. ดันมีอาการท้องอืด อาหารไม่ย่อย บางครั้งเบื่ออาหาร *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

6. ฉันรู้สึกคลื่นไส้ อยากอาเจียนเมื่อทานข้าวไม่ตรงเวลาพักกลางวัน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

7. **ฉันมีอาการหุ้เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผิดปกติ ***

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

8. ฉันมีอาการตาพร่า มองไม่ค่อยชัดเจนหลังจากทำงานมาตลอดทั้งวัน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

9. **ฉันมีอาการชาตามมือหรือเท้าในขณะที่ทำงาน ***

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

10. **ฉันมีสมาธิในการทำงานลดลง ***

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

11. **ฉันคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับงานที่ทำงานได้น้อยลง ***

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

12. ฉันรู้สึกกระสับกระส่าย ใจลอย บางครั้งสามารถมุ่งความสนใจไปที่งานได้ จนทำงานไม่เสร็จ

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

13. เวลาประชุมหรือคุยงานกัน ฉันรู้สึกว่าความสามารถในการทำความเข้าใจเรื่องงานแย่ลง *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

14. ฉันทำผิดพลาดบ่อย บางทีก็ทำงานได้ไม่ละเอียดพอ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

15. ฉันมีความสามารถในการจดจำสิ่งต่าง ๆ แย่ลง บางครั้งลืมสิ่งที่เพิ่งทำหรือจำไม่ได้ว่าจะต้องทำอะไร

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

16. ฉันรู้สึกเหมือนสมองตื้อบ่อยๆ คิดงานไม่ค่อยออก *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

17. บางครั้งฉันตัดสินใจช้า มีความรู้สึกลังเล ไม่แน่ใจ ตัดสินใจไม่ได้ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

18. ฉันรู้สึกขาดพลังในการมาทำงานในแต่ละวัน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

19. ฉันรู้สึกไม่อยากทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือที่ทำงาน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

20. ฉันรู้สึกโมโหและหงุดหงิด กับเพื่อนร่วมงานง่ายขึ้น *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

21. ฉันรู้สึกไม่ไว้วางใจคนอื่นหรือคนที่อยู่รอบตัวในที่ทำงาน *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

22. ฉันอยากแยกตัวอยู่เฉยๆ คนเดียว ไม่อยากสนใจใคร *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

23. ฉันมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

24. ฉันไม่สามารถรับมือกับความเครียดหรือแรงกดดันในการทำงานได้ *

	1	2	3	4	5	
จริงน้อยที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐	จริงมากที่สุด

...ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม...
(หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดระบุ)

คำตอบของคุณ _____

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวณัฐยาน์ กิตติสุขเจริญ
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน
สาขาวิชา	ของพนักงานในธุรกิจยาและอาหารเสริม
ประวัติ	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
	ประวัติการศึกษา
	ปี พ.ศ.2556 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สาขาเทคโนโลยีชีวภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
	ปี พ.ศ.2567 จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
	ประวัติการทำงาน
	ปี 2556 บริษัท ยาอินไทย จำกัด
	ปี 2559 องค์การเภสัชกรรม สังกัดโรงงานวัคซีนและชีววัตถุ
	ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิทยาศาสตร์ 5