



ความมุ่งมั่นของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของ
พนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

นางสาวชญานุช บุรณ์เจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความมุ่งมั่นของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของ
พนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความมุ่งมั่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ใน
งานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

โดย นางสาวชญาณูช บุรณ์เจริญ

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ จันทร์วิพัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

ชื่อ : นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความหย่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อน
 ร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานใน
 อุตสาหกรรมอาหาร
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของความหย่นตัวของบุคคล การสนับสนุน
 ของเพื่อนร่วมงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหย่นตัวของ
 บุคคลและความตั้งใจคงอยู่ในงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของเพื่อน
 ร่วมงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน และ 4) เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยความหย่น
 ตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่
 ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารและ Supply Chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและ
 ปริมณฑล จำนวน 304 คน ใช้เครื่องมือแบบสอบถามมาตรวัดค่า 5 ระดับ (1=จริงน้อยที่สุด ถึง
 5=จริงมากที่สุด) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของความหย่นตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
 และความตั้งใจคงอยู่ในงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความหย่นตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์
 ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r = .549$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 $.01$ 3) การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับ
 ปานกลาง ($r = .568$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ 4) ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการ
 ประเมินคุณค่า (INSAS) และ ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์
 และอิสระ (COPA) สามารถพยากรณ์ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
 อาหารได้ร้อยละ 42.00

(มีจำนวนทั้งสิ้น 179 หน้า)

คำสำคัญ : ความหย่นตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ความตั้งใจคงอยู่

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Name : Miss Chayanuch Booncharoen
Thesis Title : Ego-resiliency and Co-worker Support Predicting
Intention to Stay of Employees in Food Industry
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Thesis Advisor : Assistant Professor Benjawan Boonyapraphan, Ph.D.
Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the levels of ego-resiliency, co-worker support, and intention to stay among employees; 2) examine the relationship between ego-resiliency and intention to stay; 3) examine the relationship between co-worker support and intention to stay; and 4) predict the intention to stay using ego-resiliency and co-worker support. The sample consisted of 304 operational-level employees working in the food industry and related supply chains in the Bangkok Metropolitan Region. The research instrument was a questionnaire with a 5-point Likert scale (1= strongly disagree to 5 = strongly agree). The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the levels of ego-resiliency, co-worker support, and intention to stay among employees were high; 2) ego-resiliency had a moderate positive correlation with intention to stay ($r = .549$, $P < .01$); 3) co-worker support had a moderate positive correlation with intention to stay ($r = .568$, $P < .01$); and 4) the dimensions of instrumental support and appraisal (INSAS), and confidence optimism through creative and autonomous activities (COPA), could predict 42% of the variance in intention to stay among employees in the food industry.

(Total 179 Pages)

Keywords: Resilience, Ego-resiliency, Co-worker Support, Intention to Stay

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและการเสียสละของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางในการทำการศึกษาวิจัย องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดและปรับปรุงเพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและให้คำแนะนำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ดร.ธนัชร พรหมพันธุ์ คุณปนัดดา วัฒนกุล และคุณสาวิตรี จ่วนจุลินทร์พร

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของข้าพเจ้าในครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา ในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า ความทุ่มเทในการมอบวิชาความรู้และประสบการณ์ คำชี้แนะในการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาเต็มจำนวน ดร.ธนัชร พรหมพันธุ์ ผู้ให้โอกาสและสนับสนุน คุณภูวดี บุญเกิด ผู้คอยให้คำปรึกษาและสร้างทัศนคติ แนวคิดอันเป็นประโยชน์ในการทำงานและการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานวิจัย ทั้งที่กล่าวถึงและไม่ได้กล่าวถึง ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่าน และขอแสดงความขอบคุณแต่ผู้เขียนงานวิชาการ หนังสืองานวิจัย และบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาและอ้างอิง

ขอขอบคุณ คุณพลวุฒิ อุกฤษณ์ คุณชยทัต วัฒนกุล และครอบครัวของข้าพเจ้าที่สนับสนุน กำลังใจให้ คำแนะนำ และแนวคิดต่างๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการเรียน การทำงาน รวมถึงการทำวิทยานิพนธ์ ช่วยผลักดันให้ความตั้งใจของข้าพเจ้าสำเร็จลุล่วง และผู้วิจัยขอขอบคุณตนเอง ที่มีความมุ่งมั่น ความพยายาม และความรับผิดชอบต่อการเรียน การทำงาน ตลอดจนการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ชญานุช บุรณ์เจริญ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการในงาน	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความหุน่ตัวของบุคคล	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	34
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
2.5 ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย	50
2.6 สมมติฐานการวิจัย	56
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	58
3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
3.3 วิธีการดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	68
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์	68
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69

	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความห่วงตัวของบุคคล การสนับสนุนของ เพื่อนร่วมงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	70
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา	84
4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม อาหารด้วยความห่วงตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	86
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
5.1 สรุปผลการวิจัย	92
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	94
5.3 ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก	121
หนังสือขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์	
ภาคผนวก ข	123
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	
ภาคผนวก ค	130
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	
ภาคผนวก ง	157
หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูล	
เพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์	
ภาคผนวก จ	160
แบบสอบถาม	
แบบสอบถามออนไลน์จากระบบไมโครซอฟท์ฟอร์ม (Microsoft Forms)	
ประวัติผู้เขียน	179

สารบัญตาราง

	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (คน)	59
3-2 สรุปรการวิเคราะห์ค่า IOC	60
3-3 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม	61
3-4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน	66
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	69
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	69
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	70
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้	70
4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหยุนตัวของบุคคลรายด้าน	70
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหยุนตัวของบุคคล ด้านความเชื่อมั่นและการ มองโลกในแง่ดี (CO) รายข้อ	71
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหยุนตัวของบุคคล ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์ และอิสระ (PA) รายข้อ	72
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหยุนตัวของบุคคล ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) รายข้อ	73
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหยุนตัวของบุคคล ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE) รายข้อ	75
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานรายด้าน	76
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) รายข้อ	76
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) รายข้อ	77
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) รายข้อ	78

4-14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการประเมินคุณค่า (AS) รายข้อ	80
4-15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร (ST) รายข้อ	81
4-16	ความสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวของบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	82
4-17	ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	83
4-18	การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	84
4-19	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรความหยุนตัวของ บุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ใน งานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	87
4-20	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	88
4-21	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	89
ค-1	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความหยุนตัวของบุคคล (Ego-resiliency)	133
ค-2	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	139
ค-3	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการสนับสนุนความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay)	144
ค-4	ตารางสรุปวิเคราะห์ค่า IOC	146
ค-5	ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่น รายข้อ (Cronbach's Alpha if Item Deleted) ของแบบสอบถามความหยุนตัว ของบุคคล (Ego-resiliency)	146
ค-6	ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่น รายข้อ (Cronbach's Alpha if Item Deleted) ของแบบสอบถามการสนับสนุน ของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	151

ค-7	ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Cronbach's Alpha if Item Deleted) ของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay)	155
ค-8	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) จำนวน 46 ข้อ	156
ค-9	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) จำนวน 33 ข้อ	156
ค-10	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) จำนวน 12 ข้อ	156



สารบัญรูปภาพ

หน้า

2-1	กรอบแนวคิดการวิจัย	57
4-1	การรวมตัวแปร (Combining Variable)	86



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อองค์กร เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของบุคลากร สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การพัฒนาและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้กับองค์กร การรักษาให้พนักงานอยู่ร่วมทำงานกับองค์กรและคงอยู่ในงานได้ยาวนานนับเป็นความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Enable Survey, 2565) ปัญหาพนักงานลาออกเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องเผชิญและนับเป็นความท้าทายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าเป็นเรื่องปกติแต่หากละเลยกับปัญหาอาจส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กร และมีอิทธิพลต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ในด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้นสวนทางกับจำนวนพนักงานที่ลดน้อยลง ตามด้วยปัญหาความเครียดและความกดดันจากภาระงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกมีอยู่หลายประการ เช่น การขาดที่พึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในองค์กรและการเผชิญกับวิกฤติต่าง ๆ (Jobsdb, 2566) แม้ว่าการลาออกจากงานจะเป็นเรื่องปกติแต่ก็มีพนักงานส่วนหนึ่งที่ยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมเรียกว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) คือ การที่พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีทักษะและประสบการณ์สูงไว้ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร โดย Tanaporn (2565) ระบุว่าแนวคิดในการรักษาพนักงานที่มีทักษะและประสบการณ์สูงไว้ในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร สอดคล้องกับ ชูดา (2566) กล่าวว่า การสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพอาจทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในการสรรหาพนักงานใหม่ที่มีคุณสมบัติเทียบเท่า การเพิ่มระดับความตั้งใจคงอยู่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ และ คณากร (2560) กล่าวถึงความตั้งใจอยู่กับองค์กรว่าเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานมี 5 ปัจจัยสำคัญ คือ ส่วนประกอบขององค์กร โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากร

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกอุตสาหกรรม สภาพแวดล้อม โรคระบาด เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในกระบวนการผลิตและการทำงานมากขึ้น รวมถึงการแข่งขันทางธุรกิจทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน เพื่อให้้องค์กรสามารถแข่งขันได้ หนึ่งในอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบอย่างเล็งเห็นได้ชัดคืออุตสาหกรรมอาหาร จากรายงานเรื่องโครงสร้างทางการผลิตของอุตสาหกรรมอาหารไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (2561) ระบุว่าอุตสาหกรรมอาหารของไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างการผลิตและการตลาดของโลก ความผันผวนของราคาสินค้าทางการเกษตร การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและพฤติกรรมของผู้บริโภค รวมถึงรูปแบบการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ ทำให้พนักงานต้องเผชิญกับความท้าทาย ความเครียดและความกดดันอย่างเล็งเห็นได้ ดังนั้นการที่จะก้าวข้ามผ่านความท้าทายเหล่านี้

ต้องอาศัยทักษะและกลยุทธ์ที่สามารถพัฒนาได้ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดและการจัดการกับความท้าทายในงานที่ทำอยู่ พร้อมเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งโดยทั่วไปแล้วการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม เช่น การ Work From Home การทำงานแบบ Flexible Hours หรือทำงานร่วมกันผ่าน Platform Online การทำงานที่ท้าทายภายใต้สถานการณ์ที่อาจจะก่อให้เกิดความเครียดและความกดดัน การทำ Digital Transformation ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้พนักงานต้องทำการปรับตัวครั้งใหญ่ (Happily.ai., 2565) และการมีความยืดหยุ่นทางจิตใจทำให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ทางลบหรือสถานการณ์ยากลำบากที่เผชิญอยู่ได้ (Grotberg, 1995) ด้วยความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากเป็นพลังที่สามารถเอาชนะอุปสรรค ช่วยให้ค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของตนเองจนอาจซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ (Jasubhai, 2023) โดยมีองค์ประกอบ ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous Activity) ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Warmth and Insight) และ ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) (Klohn, 1996)

นอกจากปัจจัยข้างต้นองค์กรยังมองหาความสัมพันธ์ในมิติอื่นๆ ที่จะสามารถสร้างความผูกพันในพนักงานเพื่อการคงอยู่ร่วมงานกับองค์กร นอกจากค่าตอบแทนแล้ว บรรยากาศองค์กรยังมีส่วนสำคัญ พนักงานสามารถสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจในงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความเห็นใจ (Palmano, 2017) บรรยากาศการทำงานมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดความมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนทางบวกของสมาชิกในทีม การรับรู้ของพนักงานถึงความเป็นมิตร ความช่วยเหลือ (Chiaburu & Harison, 2008) เป็นรูปแบบหนึ่งของความช่วยเหลือทางสังคมในบริบทของการทำงานซึ่งครอบคลุมถึงการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrument Support) และการสนับสนุนด้านการประเมินผล (Appraisal Support) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (Ng & Sorensen, 2008) การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Nasurdin, Ling & Khan, 2018) และมีบทบาทสามารถช่วยลดระดับการลาออกของพนักงานได้ (Fong, Chui & Cheong, 2018)

จากบริบทดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาตัวแปรความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ที่มีต่อการปรับตัวต่อความท้าทายให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ที่มีความสัมพันธ์ต่อพนักงาน ในการบรรเทาหรือลดความเครียดจากการทำงานที่มีความกดดันและภาระงานสูงที่ส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานนำไปสู่ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผลเชื่อมโยงในลักษณะใด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือนำไปสู่แนวทางการศึกษาเพิ่มเติม ในการวางแผน

ด้านนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ให้มีความเหมาะสมกับพนักงานในองค์กรได้มากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นตัวของบุคคล และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

1.2.4 เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารด้วยความยืดหยุ่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงผลการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารและ Supply chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ บริษัท A จำนวน 647 คน และบริษัท B จำนวน 621 คน รวมจำนวนประชากร 1,268 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2567) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ Yamane (1973 อ้างถึงใน เมริษา 2566) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 304 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่อง ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาทำการศึกษาระหว่าง เดือนสิงหาคม 2567 ถึง เดือนมีนาคม 2568

1.3.4 ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.4.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรที่ 1 ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)

ตัวแปรที่ 2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

1.3.4.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 พนักงาน หมายถึง บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารและ Supply Chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.4.2 ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นตัวจากความเครียดทางจิตใจ ในการจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตส่วนตัวและการทำงานทั้งในด้านบวกและด้านลบได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ไปได้ รวมทั้งการฟื้นกลับคืนของอารมณ์สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งวัดผลได้โดยแบบสอบถามความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคิร์ต (Likert, 1932) ค่าคะแนนตั้งแต่ จริ่งมากที่สุด (5 คะแนน) ถึง จริ่งน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1.4.2.1 ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เชื่อในความสามารถที่จะมองเห็นโอกาส และความเป็นไปได้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ได้แก่ พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เชื่อในตนเองว่าสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ และสามารถผ่านพ้นปัญหาไปได้ การมีความหวังและเชื่อว่าทุกสิ่งจะดีขึ้น แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความมั่นใจในตนเองและมองโลกในแง่ดีเสมอ

1.4.2.2 กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous Activity) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นอิสระ มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถจัดการงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ได้แก่ การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จ มีความเพียรพยายามในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ด้วยตัวเองและไม่ยึดติดหรือพึ่งพาผู้อื่น การจูงใจตนเองที่เกิดขึ้นจากภายในเพื่อให้สามารถทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างดี

1.4.2.3 ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Warmth and Insight) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่เข้าใจและตีความอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งเข้าใจและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ได้แก่ พนักงานสามารถตีความหมายของความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับบุคคลอื่น การทำให้ผู้อื่นรู้สึกสบายใจและเป็นที่ยอมรับในความสัมพันธ์ มีการแสดงออกที่เป็นมิตร อบอุ่น และเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.4.2.4 ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการแสดงออกทางอารมณ์และความคิดอย่างมีทักษะ สามารถสื่อสารความรู้สึกและความคิดของตนเองไปยังผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ พนักงานสามารถปรับตัวและการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พบเจอในที่ทำงาน มีการสื่อสารความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน แสดงออกทางอารมณ์หรือความคิดของตนเองได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้อง มีทักษะในการสื่อสารและการนำเสนอความคิดของตนเองต่อผู้อื่นทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว

1.4.3 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งเชิงรูปธรรมและ

นามธรรมจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ตนเองสามารถแก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติงานหรือเพื่อบรรลุภารกิจในงาน ซึ่งวัดผลได้โดยแบบสอบถามการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคิร์ท (Likert, 1932) ค่าคะแนนตั้งแต่ จริงมากที่สุด (5 คะแนน) ถึง จริงน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1.4.3.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่ การได้รับความเห็นอกเห็นใจเมื่อตนเองประสบปัญหา การได้รับการยอมรับ และการเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงาน

1.4.3.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การได้รับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน การได้รับความรู้เพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ รวมถึงการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง

1.4.3.3 การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในงานที่ต้องใช้ความพยายาม การได้รับแบ่งปันทรัพยากรทางด้านแรงงานและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน รวมถึงสิ่งของหรือสิ่งจำเป็นในการดำรงบทบาทในชีวิตประจำวัน

1.4.3.4 การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) หมายถึง การได้รับคำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อช่วยให้เกิดการประเมินตนเอง ช่วยให้สามารถเปรียบเทียบพฤติกรรมของตนกับเพื่อนร่วมงานในทีม และปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

1.4.4 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไปเป็นระยะเวลายาวนานด้วยความเต็มใจ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน และออกจากงาน ได้แก่ พนักงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ หรือโยกย้ายงานในอนาคต ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหาองค์การใหม่ๆ และมีความผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์การซึ่งวัดผลได้โดยแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคิร์ท (Likert, 1932) ค่าคะแนนตั้งแต่ จริงมากที่สุด (5 คะแนน) ถึง จริงน้อยที่สุด (1 คะแนน)

1.5. ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 องค์การได้ทราบถึงระดับความหย่นตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และรักษาหรือเพิ่มระดับของตัวแปรดังกล่าวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์การมากขึ้น

1.5.2 เมื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความหย่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน องค์การสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ หรือแก้ไขปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับบุคคล หรือ ระดับองค์การและ

ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือเพิ่มอัตราความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5.3 องค์การได้ทราบถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอาหาร และนำตัวแปรที่ศึกษาไปส่งเสริมวางแผนกลยุทธ์ในการดูแลรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์การและวิธีการเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับพนักงาน รวมถึงเป็นแนวทาง ในการกำหนดและสร้างพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ที่สอดคล้องกับบริบท วัฒนธรรม และ เป้าหมายขององค์การ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยดำเนินการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร (Ego-resiliency and Co-worker Support Predicting Intention to Stay of Employees in Food Industry) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)
 - 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 2.1.3 องค์ประกอบของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 2.1.4 การวัดและเครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)
 - 2.2.1 ความหมายและความสำคัญของความยืดหยุ่นตัวของบุคคล
 - 2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล
 - 2.2.3 องค์ประกอบของความยืดหยุ่นตัวของบุคคล
 - 2.2.4 การวัดและเครื่องมือวัดความยืดหยุ่นตัวของบุคคล
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)
 - 2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3.3 องค์ประกอบของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3.4 การวัดและเครื่องมือวัดการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)
 - 2.4.2 ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)
 - 2.4.3 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)
- 2.5 ที่มาของสมมติฐาน
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.1.1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีการใช้คำที่หลากหลายในภาษาไทยที่สื่อความหมายในลักษณะเดียวกัน เช่น ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร การคงอยู่ของพนักงาน การคงอยู่ในงาน ความตั้งใจคงอยู่ ฯลฯ เพื่อความชัดเจนและขอบเขตของตัวแปรที่กำหนด สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำในภาษาไทยว่า “ความตั้งใจคงอยู่ในงาน” โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายแนวคิดและให้ความหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

คณากร (2560) ความตั้งใจอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความยึดมั่นและผูกพันกับองค์กร ทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานด้วยความสมัครใจ

ทศไนย (2561) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การแสดงความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่มีความตั้งใจจะทำงานในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลายาวไม่ต่ำกว่า 1 ปี และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรือลาออกจากการงาน

จุไรวรรณ (2562) ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร คือ ความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าด้วยความเต็มใจ ไม่มองหาอาชีพอื่นหรือคิดเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต และบุคคลที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความสุข มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการงานแม้จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่า

ชรินทร์ทิพย์ และ รัชนิวรรณ (2562) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความพึงพอใจที่จะทำงานต่อไปโดยไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือลาออกจากองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงใน 6 เดือน ถึง 1 ปี และพบว่าความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรนั้นเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมการลาออกจริง

พลกฤต (2563) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสถานะการจ้างงานในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงานที่จะสร้างให้เกิดความผูกพันในระยะยาว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่ต่อกับองค์กร หรือจะลาออก สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของพนักงานและความตั้งใจที่จะรักษาสถานะการเป็นพนักงานขององค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่และความตั้งใจที่ลาออกเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีในการวัดความผูกพันในองค์กร

พรรณทิศา (2563) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง พนักงานที่มีความพึงพอใจและตัดสินใจร่วมงานกับองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานานด้วยความสมัครใจ ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกและทักษะที่ตนเองมีอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่ต้องการมองหาอาชีพอื่นหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ในอนาคตถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่า

ณิกานต์ และ ธัญนันท์ (2564) การคงอยู่ของพนักงานเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความตั้งใจของแต่ละบุคคลในการคงอยู่กับนายจ้างในระยะยาวหรือการคาดการณ์ว่าจะออก

จากองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงมุ่งเน้นการรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์การในระยะยาวโดยการสร้างความมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ดลพร (2565) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเดิม และได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จึงเกิดความผูกพันและวางแผนที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไปให้นานที่สุดโดยไม่คิดจะลาออก การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การถือเป็นการลดต้นทุนในการสรรหาบุคลากรใหม่ด้วยวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ภณทิลา (2565) การคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคลากรมีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การด้วยความสมัครใจและเป็นเวลาที่ยาวนานที่สุด ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต บุคลากรที่มีการคงอยู่ในงานจะมีความสุขในการทำงาน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การส่งผลให้บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่

วิชชนี และคณะ (2565) ความตั้งใจคงอยู่ คือ การที่พนักงานแสดงเจตนาที่จะอยู่ร่วมงานกับองค์การทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องในระยะเวลายาว และพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ธนวัชร์ และคณะ (2565) ความตั้งใจคงอยู่ คือ การที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การมีความคิด ความรู้สึกและทัศนคติ แสดงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไปด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความรู้ความสามารถ มีความผูกพันและภักดีกับองค์การ ทุ่มเททำงาน ด้วยความเต็มใจของตนเองโดยไม่ได้เกิดจากการบังคับของบุคคลอื่น

ณัฐพิชฌาย์ และ ชัยยุทธ (2565) การที่พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะทำให้ธุรกิจดำเนินไปได้อย่างคล่องตัวและต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน พนักงานจะมีทักษะ ความรู้ และความชำนาญเพิ่มขึ้น ลดปัญหาในการปฏิบัติงานและไม่ต้องเริ่มใหม่บ่อยครั้ง ซึ่งช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและไม่ติดขัด

พรไพลิน (2565) การที่ข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมสรรพากรมีความต้องการที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างยาวนานด้วยความเต็มใจและสมัครใจ ไม่มองหาอาชีพอื่นหรืองานในองค์กรอื่นเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต

พรนภา (2563) ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน และมีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างยาวนานที่สุด โดยไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์การ

Vandenberg & Nelson (1999) ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นของพนักงานที่จะคงอยู่ในความสัมพันธ์การจ้างงานกับนายจ้างปัจจุบันในระยะยาว ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจและความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ

Al-Saqri (2014) ความตั้งใจเป็นปัจจัยโดยตรงในการวัดการลาออกของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสุขที่อยู่ร่วมงานกับองค์การเมื่อได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มากกว่าองค์การอื่นๆ

Chen et al. (2018) ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของพนักงานและความตั้งใจที่จะรักษาสถานะสมาชิก พฤติกรรมการคงอยู่ได้รับผลจากความตั้งใจที่จะอยู่หรือ

ลาออก ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความผูกพันในองค์กร การศึกษาผลลัพธ์ของความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นขององค์กรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน

Judeh & Abou-Moghli (2019) ความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานอยู่ในองค์กรจากการตัดสินใจและพิจารณาอย่างรอบคอบ เป็นการสะท้อนความสัมพันธ์ในการจ้างงานของพนักงานกับองค์กรปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงความสนใจและความต้องการที่จะดำรงรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กรให้ดำรงอย่างต่อเนื่อง

Chang et al. (2019 อ้างถึงใน พรไพลิน, 2565) ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร หมายถึงความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรด้วยทัศนคติเชิงบวก ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรนอกจากจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับการรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้คงอยู่ร่วมงานกับองค์กรยังรวมถึงการกระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกอีกด้วย

Dwiputri, Rumijati & Utama (2022 อ้างถึงใน พรไพลิน, 2565) ความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว โดยไม่มีความคิดจะออกหรือย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นๆ รวมถึงการไม่แสวงหาองค์กรใหม่ๆ พนักงานมีความผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์กรและจะรู้สึกสูญเสียหากพวกเขาต้องออกจากองค์กรไป

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลายาวนานด้วยความเต็มใจ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน และออกจากงาน ได้แก่ พนักงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ หรือโยกย้ายงานในอนาคต ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหาองค์กรใหม่ๆ และมีความผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์กร

2.1.1.2 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์กร สามารถใช้เพื่อศึกษาพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้อย่างดี กล่าวคือ การที่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานโดยสมัครใจ การที่พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรในหลายด้าน ดังที่นักวิชาการหลายท่านสรุปได้ดังนี้

ธนพร (2557) องค์กรที่สามารถบริหารจัดการเรื่องการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ร่วมงานกับองค์กรได้นั้น มีผลต่อการเติบโตและยั่งยืนขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ศุภามณ (2561) ความสำคัญของการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการสนับสนุนจากกลุ่มอ้างอิงในการเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรในหลายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ความตั้งใจคงอยู่ในงานช่วยให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและเติบโตขององค์กร 2) การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมักจะมี ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานมากขึ้นซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น 3) การลดอัตรา

การลาออกของพนักงาน ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่และ

4) การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์การในระยะยาว

พรนภา (2563) พนักงานที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมักจะมีคามมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์การเพิ่มขึ้น พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างเต็มที่และมีความรับผิดชอบสูง

ชุตดา (2566) ความตั้งใจคงอยู่ในงานช่วยให้องค์การสามารถรักษากพนักงานที่มีทักษะและประสบการณ์สูงไว้ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและการเติบโตขององค์การ การเพิ่ม ความตั้งใจคงอยู่ในงานจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ เนื่องจากการสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพอาจทำให้องค์การต้องเผชิญกับความท้าทายในการหาพนักงานใหม่ที่มีคุณสมบัติเทียบเท่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเป็นมิตร และการพัฒนาทักษะและการเติบโตในสายงาน และงานที่มีความหมายมีบทบาทสำคัญในการส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน (ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในงาน) และความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

Mathis & Jackson (2011 อ้างถึงใน พรนภา, 2563) ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ กลยุทธ์และบริหารจัดการองค์การ ความมั่นคงในงาน 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทางอาชีพ การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ 3) การให้รางวัล การแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ ผลงานและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ 4) ลักษณะงานและการทำงาน ความยืดหยุ่นของงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีอิสระในงาน และ 5) สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ

Greenberg (2004 อ้างถึงใน เมริษา, 2566) บุคลากรที่ไม่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะก่อให้เกิดผลเสียกับองค์การ ดังนี้ 1) การสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ องค์การสูญเสียพนักงานที่มีทักษะและประสบการณ์สูง การสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพอาจทำให้องค์การต้องเผชิญกับความท้าทายในการหาพนักงานใหม่ที่มีคุณสมบัติเทียบเท่า 2) ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ซึ่งเป็นภาระทางการเงินและทรัพยากรขององค์การ 3) ความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน การที่พนักงานลาออกบ่อยครั้งทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่ทำ และ 4) การลดลงของขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์การ การที่พนักงานไม่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอาจทำให้ขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์การลดลง

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินการขององค์การในหลายๆ ด้าน พนักงานที่มีความตั้งใจคงอยู่จะมีความพึงพอใจ ความผูกพัน และทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินแผนพัฒนาพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง ลดต้นทุนด้านการสรรหาและยังได้พนักงานที่มีศักยภาพ ทักษะ และความชำนาญ พนักงานตั้งใจอยู่ในงาน ส่งผลทางบวกต่อองค์กร

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Ajzen & Fishbein (1980 อ้างถึงใน อรุณรัตน์, 2556) กล่าวว่าความตั้งใจ (Intention) เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม หากมีวิธีวัดความตั้งใจที่ดีจะสามารถทำนายพฤติกรรมได้อย่างแม่นยำ โดยเฉพาะเมื่อวัดความตั้งใจในช่วงเวลาที่ใกล้กับการเกิดพฤติกรรม ความตั้งใจจึงเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมได้ดีกว่าตัวแปรอื่น

Taunton, Krampitz & Wood (1989 อ้างถึงใน อรุณรัตน์, 2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model Retention) ไว้ 4 ด้าน

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) ปัจจัยอันเกิดจากตัวบุคลากร เช่น โอกาสที่จะได้ไปทำงานในองค์กรอื่น ความสามารถและทักษะ การแสดงออกและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พื้นฐานการศึกษาและครอบครัว

2. ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Task Requirement) จากลักษณะงาน เช่น การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย

3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Characteristics) การได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โครงสร้างการบริหาร สายการบังคับบัญชา

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์กร เช่น แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจอิทธิพลแบบของภาวะผู้นำ

Herzberg (1987 อ้างถึงใน ธนพร, 2557) วิธีการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานสามารถแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยปกป้อง (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องาน ส่วนปัจจัยที่เป็นปัจจัยปกป้องกันจะเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย 6 ปัจจัยหลัก คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการที่จะได้รับการปรับตำแหน่งหรือความก้าวหน้าอื่นๆ ในอนาคต

2. ปัจจัยปกป้อง (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยปกป้องที่จะไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีทั้งหมด 8 ปัจจัย คือ นโยบายของผู้บริหารและนโยบายของบริษัท ความสามารถในการบริหารจัดการงานของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง สภาพการทำงานเงินเดือน ชีวิตส่วนตัว สถานะ และความปลอดภัย

Mathis & Jackson (2010 อ้างถึงใน คณากร, 2560) กล่าวถึงความตั้งใจอยู่กับองค์กรว่าเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน โดยมี 5 ปัจจัยสำคัญดังนี้

1. ส่วนประกอบขององค์กรรมถึงนโยบาย การบริหารจัดการ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร กลยุทธ์และการบริหารจัดการ ความต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน
2. โอกาสความก้าวหน้า การพัฒนาอาชีพและการวางแผนด้านอาชีพที่ชัดเจน
3. การให้รางวัลค่าตอบแทน สิทธิพิเศษ การยอมรับ และ ผลตอบแทนตามผลงาน
4. การออกแบบงานและการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

5. ความสัมพันธ์ของบุคลากรและนโยบายด้านบุคลากร ความยุติธรรม การให้โอกาส ความก้าวหน้า การให้ความเห็นย้อนกลับ และการสนับสนุนพัฒนาอาชีพ

Price & Muller (1981 อ้างถึงใน ทศไพบ, 2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ระดับความชอบของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดีต่องานและองค์กร แต่ถ้าไม่พึงพอใจก็จะเกิดความเบื่อหน่ายและไม่สนใจงาน

2. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) บุคลากรที่มีความเป็นวิชาชีพสูงจะมีทางเลือกในการทำงานมากกว่า หากองค์กรไม่สอดคล้องกับความต้องการ อาจทำให้บุคลากรลาออกหรือย้ายงาน

3. การได้รับการฝึกอบรม (Generalized Training) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้อะกัษะ แต่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมมากขึ้นอาจมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานมากขึ้น

4. ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility) ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวและเครือญาติในท้องถิ่นมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงาน

Goperma & Dolai (2018 อ้างถึงใน พรณทิตา, 2564) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในองค์กร พบว่ามี 5 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) รวมถึงเงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น วันหยุดพักผ่อน ประกันภัย และยานพาหนะ ทำให้พนักงานพึงพอใจและกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) วัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง แต่ต้องมีการวัดผลลัพธ์ที่ชัดเจนเพื่อระบุพนักงานที่มีคุณค่า

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทศนคติที่บุคคลมีต่องานของตนเองซึ่งมีผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและปัจจัยส่วนบุคคล

4. การอบรมและการพัฒนา (Training and Development) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ การลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า

5. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้ความรู้สึกเป็นเจ้าของ กระตุ้นให้พนักงานยึดมั่นและรักดีกับงาน

2.1.3 องค์ประกอบของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Tuanton, Krampitz & Wood (1989 อ้างถึงใน ธนพร, 2557) การคงอยู่มีปัจจัย 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) ที่เกิดจากตัวบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาส ตำแหน่งหน้าที่ การศึกษา ภาระ และพื้นฐานทางครอบครัว
2. ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Task Requirement) คือ ปัจจัยที่เกิดจากลักษณะของงาน หน้าที่ในงาน เช่น การมีส่วนร่วม
3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Characteristics) เช่น การบริหาร การจ่ายค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม การประเมินผลงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) หัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการดูแล อันส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากร

Mitchell & Thomas (2001) กล่าวถึงการคงอยู่ในงานว่าเป็นการฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ

1. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือสังคม (Link) ความผูกพันต่อบุคคลหรือกลุ่มทั้งในและนอกที่ทำงาน เช่น ครอบครัว ชุมชน และชมรมในที่ทำงาน ช่วยลดการตัดสินใจลาออก
2. ความเหมาะสมของบุคคลกับงานและสิ่งที่ไม่ใช่งาน (Fit) ความรู้สึกสอดคล้องกับงาน อาชีพ และองค์กร เช่น ค่านิยมและบรรยากาศองค์กร การฝึกอบรมและประสบการณ์ที่ดี ช่วยเพิ่มความเหมาะสม
3. การเสียโอกาสหากออกจากงาน (Sacrifice) การรับรู้ถึงการสูญเสียผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและจิตใจเมื่อออกจากงาน เช่น โอกาสความก้าวหน้า การฝึกอบรม ความมั่นคงในงาน และเวลาส่วนบุคคล

Heneman & Judge (2004 อ้างถึงใน ดลพร, 2565) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
2. มอบรางวัลอย่างเฉพาะเจาะจง
3. ให้ค่าตอบแทนอย่างมีความหมาย
4. ให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน
5. มีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน
6. มีระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน
7. ให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
8. ดำเนินการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม
9. ต่อเนื่องในการสื่อสารองค์กร
10. ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร

Mathis & Jackson (2004 อ้างถึงใน คณาร, 2560) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร 5 องค์ประกอบ

1. คุณลักษณะขององค์กร (Organization Component) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเห็นเด่นชัด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงาน จะทำให้อัตราการลาออกลดลง โดยมีองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การบริหารจัดการขององค์กรและความมั่นคงในงาน
2. ลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานและความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว
3. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงานและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยมีองค์ประกอบ การพัฒนาทางอาชีพ และการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
4. การให้รางวัล (Reward and Retention) ปัจจัยเพื่อเป็นสิ่งจูงใจส่วนผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร โดยมีองค์ประกอบของประโยชน์ตอบแทนตามความสามารถ ผลงานและค่าตอบแทน และการได้รับการยอมรับ
5. สัมพันธภาพ (Employee Relationship) ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน บุคลากรภายในองค์กรจะได้รับการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงาน ส่งเสริมความยืดหยุ่นและความสมดุลของชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.1.4 การวัดและเครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีการให้คำนิยามในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและมีการตั้งคำถามเพื่อเป็นการชี้วัด โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ ดังนี้

พินนพัฒน์ (2559) โดยการใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่อยู่ร่วมงานกับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ 1 = ไม่แน่ใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน ถึงระดับ 6 = มีความแน่ใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน

ธีระชัย (2561) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แบบสอบถามการคงอยู่ในงานเพื่อวัดความต้องการลาออกหรือย้ายสังกัดภายในระยะเวลา 0-3 ปี จำนวน 4 ข้อ ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของ McCain (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS, 1987 cited in McCloskey, 1990) ใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จุไรวรรณ (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พัฒนาแบบสอบถามจาก วรารัตน์ (2550) แนวคิดของ Cowin & Hengsberges (2005) และปรับให้เข้ากับบริบทและสอดคล้องกับปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

มีข้อคำถามในการวัดผล 10 ข้อ ใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = เฉยๆ 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ศศิรัตน์ (2565) ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงาน Generation Z พัฒนาแบบสอบถามจาก วรรัตน์ (2550) โดยยึดแนวคิดตาม Cowin & Hengsberges (2005) และปรับให้เข้ากับบริบทและสอดคล้องกับปัจจุบัน มีข้อคำถามในการวัดผล 5 ข้อ ใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิโรชนา (2565) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีข้อคำถามในการวัดผล 4 ข้อ ใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

Tuanton, Krampitz & Wood (1989) ที่นำเสนอแนวคิดการวัดการคงอยู่ในงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันโดยวัดจากจำนวนวันทำงานในช่วงของการศึกษาและหารด้วยจำนวนวันทั้งหมด คูณด้วย 100 สอดคล้องกับ Dunkin, Jul & Stratton (1996 อ้างถึงใน ภณทิลา, 2565) ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความตั้งใจคงอยู่ทางอ้อม คือ การวัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ร่วมงานกับองค์กรต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานรวมถึงลักษณะขององค์ประกอบหรือตัวชี้วัดการเลือกใช้ตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับสมมติฐานและบริบทของงานวิจัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเพื่อวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานจากการทบทวนวรรณกรรมและยึดกรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับคำนิยาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริง และกำหนดค่าน้ำหนัก แบ่งระดับความคิดเห็น โดย 5 = จริงมากที่สุด 4 = จริงมาก 3 = จริงปานกลาง 2 = จริงน้อย และ 1 = จริงน้อยที่สุด เพื่อวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของความยืดหยุ่นตัวของบุคคล

2.2.2.1 ความหมายของความยืดหยุ่นตัวของบุคคล

คำว่า "Resilience" มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินสองคำ คือ "Salire" ที่แปลว่า "กระโดด" หรือ "โดดขึ้น" และ "Resilire" ที่แปลว่า "สปริงตัวกลับ" หรือ "โดดกลับ" นำมาใช้ในหลายบริบทเพื่ออธิบายความสามารถในการฟื้นตัวหรือกลับคืนสู่สภาพเดิมอย่างรวดเร็วหลังจากเผชิญกับความยากลำบากหรือการเปลี่ยนแปลง (Kumari & Sangwan, 2014) จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในทางจิตวิทยาเพื่ออธิบายคุณลักษณะและความหมาย พบว่ามีการแปลความหมายของความยืดหยุ่นตัวที่เป็นคำนาม คือ Resilience หรือ Resiliency ในภาษาไทยที่สื่อความหมายในลักษณะเดียวกันไว้ว่า ความยืดหยุ่น ความยืดหยุ่นทนทาน ความแข็งแกร่งทางใจ ความยืดหยุ่น ความเข้มแข็งทางใจ การฟื้นคืนกลับ ความสามารถในการฟื้นตัว

การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติ ความทนต่อความกดดัน ความทนทานต่อการทุกข์ทรมาน ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ความแข็งแกร่ง ความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค ฯลฯ โดยขึ้นอยู่กับบริบทของงานวิจัยและขอบเขตในการศึกษา เพื่อความชัดเจนและขอบเขตของตัวแปรที่กำหนดสำหรับการศึกษาคำนี้ ผู้วิจัยใช้คำในภาษาไทยว่า “ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล” โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายแนวคิดและให้ความหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

จิตรภาณุ (2560) ภูมิคุ้มกันทางใจ คือคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาและความยืดหยุ่นในการปรับตัว

กัณฐก (2561) การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงาน หมายถึง ความสามารถหรือทักษะของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนและเรียนรู้รวมถึงการและพัฒนาในการรับมือและจัดการกับอุปสรรคและความเครียด สถานการณ์ที่ยากลำบากและเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์จากการทำงาน

กนกวรรณ (2561) Resilience Quotient (RQ) โดยใช้คำว่า พลังสุขภาพจิต และให้ความหมายว่าเป็นความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นตัวสู่สภาวะปกติหลังจากที่ผ่านสถานการณ์วิกฤติหรือเหตุการณ์ที่ยากลำบากในชีวิต เป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลข้ามผ่านไปสู่การดำเนินชีวิตตามปกติอย่างมีความสุข

กรมสุขภาพจิต (2563) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ คือ ความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่สามารถยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนและฟื้นฟูได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุการณ์วิกฤติหรือสถานการณ์ยากลำบาก เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลที่รับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝันสามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสและข้ามผ่านอุปสรรคไปได้โดยไม่จมอยู่กับความทุกข์และดำเนินชีวิตต่อไป

กรรณิการ์ และ อัจศรา (2561) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของวัยรุ่นที่มี ความอดทน ยึดหยัดทางจิตใจในการเผชิญกับการถูกรังแกผ่านโลกไซเบอร์ โดยมีจิตใจที่เข้มแข็งไม่จมอยู่กับความทุกข์ สามารถนำพาตนเองให้ผ่านพ้นสถานการณ์การและกลับคืนสู่การดำเนินชีวิตตามปกติ

นุชปียา (2564) ความสามารถในการฟื้นคืนพลัง หมายถึง ความสามารถของนักเรียนพยาบาลทหารในการเผชิญหน้ากับปัญหา สภาวะวิกฤติ หรือความเครียดที่เกิดขึ้นในระหว่างเข้ารับการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากการฝึกปฏิบัติการเพื่อบรรเทาสาธารณภัย ภาระงานบนหอผู้ป่วยและสถานการณ์ในสนามรบ ความสามารถที่จะฟื้นตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งจะนำไปสู่วิถีใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้สามารถดูแลตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ (2565) ความเข้มแข็งทางจิต (Resilience) การรับรู้ต่อความสามารถในการจัดการปัญหาและวิกฤติของชีวิต เพื่อให้สามารถฟื้นตัวกลับสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว อีกทั้งเกิดการเรียนรู้พัฒนาจากการเผชิญกับปัญหาและวิกฤตินั้นๆ

Rutter (1987) กลไกหรือปัจจัยป้องกันบุคคลจาก จากความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความผิดปกติทางจิตใจ บุคคลที่มีการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติจะเชื่อมั่นในความสามารถและทักษะการแก้ปัญหาของตนเอง และมีความพึงพอใจต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Jordan (1992) กระบวนการที่บุคคลสามารถฟื้นตัวจากความยากลำบากผ่าน การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่มีความหมายและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเน้นที่ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ และการสร้างความมั่นใจในความสัมพันธ์

Wolin & Wolin (1993) ความสามารถของบุคคลในการฟื้นตัวและเติบโต จากประสบการณ์ที่ยากลำบาก โดยเฉพาะในบริบทของครอบครัวที่มีปัญหา โดยเน้นว่าความยืดหยุ่น เป็นผลมาจากการพัฒนากลยุทธ์และคุณสมบัติที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความท้าทายและ สร้างชีวิตที่มีความสุขและประสบความสำเร็จได้

Joseph (1994) ความสามารถในการฟื้นตัวและเติบโตจากความยากลำบากโดยเน้น ที่การพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองและทัศนคติที่ยืดหยุ่นผ่านการสนับสนุนจากบุคคลและ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เจตคติและพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งทำให้บุคคลสามารถจัดการและสามารถ ปรับตัวต่อความยากลำบากและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

Grotberg (1995 อ้างถึงใน เพ็ญประภา, 2546) ความสามารถอันเป็นสากลที่มีอยู่ ในมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในชาติพันธุ์ สังคม หรือ วัฒนธรรมใดก็ตาม ความเข้มแข็งทางใจนี้ เป็นบุคลิกภาพที่มนุษย์สามารถนำมาปกป้องตนเองเพื่อเอาชนะ และข้ามผ่านประสบการณ์ด้านลบ ในชีวิตของตนเองได้

Dyer & Mc Guinness (1996) กระบวนการที่สามารถฟื้นตัวจากความยากลำบากและ ดำเนินชีวิตต่อไปได้ โดยกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นสูงและได้รับอิทธิพล จากปัจจัยป้องกันต่างๆ ปัจจัยป้องกันเหล่านี้คือความสามารถเฉพาะที่จำเป็นสำหรับกระบวนการ ของความยืดหยุ่นที่จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจเกิดขึ้นภายในบุคคลหรือในสภาพแวดล้อมทางครอบครัวหรือ ระหว่างบุคคล

Wong & Wong (1997) ความสามารถของบุคคลในการฟื้นตัวจากความยากลำบาก และความท้าทาย โดยการสร้างความหมายในชีวิตและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

Turner (2001 อ้างถึงใน เพ็ญประภา, 2546) ความเข้มแข็งทางใจเป็นความสามารถ พิเศษของบุคคลในการทนต่อความยากลำบาก สามารถผ่านมรสุมและดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความยืดหยุ่นทนทาน มีความสามารถ “งอไม่หัก” (Bent without Breaking) และหวนกลับ มายืนได้ใหม่

Masten (2001) การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติเป็นกระบวนการหรือรูปแบบของการปรับตัว ในเชิงบวกและการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหา หรือ ภัยคุกคาม ที่มีผลกระทบ ต่อหน้าที่และการดำเนินชีวิต โดยกระบวนการนี้เกิดขึ้นจากการทำงานปกติของระบบการปรับตัว ของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่พบได้ทั่วไปในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่กระบวนการที่พิเศษหรือเหนือ ธรรมชาติ

Corner & Davidson (2003) ความสามารถของบุคคลในการฟื้นตัวจากความเครียด และความท้าทายในที่ทำงาน โดยการปรับตัวและการใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือ กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

Hoge et al. (2007) กระบวนการที่บุคคลสามารถฟื้นตัวจากความเครียดและความท้าทาย โดยมีลักษณะทางจิตวิทยาและชีวภาพที่สามารถปรับเปลี่ยนได้และช่วยป้องกันการเกิดโรคทางจิตเวชในสถานการณ์ที่มีความเครียด

Ungar (2008) ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่ม ในการเดินทางต่อไปได้แม้จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค โดยการแสวงหาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางจิตใจ สังคม วัฒนธรรม และทางกายภาพที่มีอยู่รอบตัว

Richardson (2010) การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติ คือ ความแตกต่างของประสบการณ์ชีวิตที่ส่งผลต่อทัศนคติและความสามารถของบุคคลที่มีต่อการจัดการและรับมือกับความทุกข์ยากของชีวิต ความสามารถในการรับมือและจัดการกับความเครียดที่จะเกิดในอนาคต

McEwen (2011) การฟื้นคืนสภาวะปกติ เป็นความสามารถในการเอาชนะและอดทนต่อความยากลำบากและเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน บุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากสถานการณ์ดังกล่าว การคาดการณ์ การวางแผนและจัดการกับสถานการณ์ในครั้งต่อไป

Casa & Milton (2012) การฟื้นคืนสภาวะปกติ บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญกับความทุกข์ยากและเติบโตขึ้นอย่างมีอาชีพหลังจากผ่านประสบการณ์เหล่านั้นในที่ทำงาน บุคคลมีการพัฒนาความสามารถเพื่อรับมือและจัดการกับความท้าทายในอนาคตได้

Warner & April (2012) คุณลักษณะของบุคคลที่พัฒนาขึ้นเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตทั้งในด้านบวกและด้านลบ เป็นความสามารถของบุคคลที่มุ่งเน้นผลงานและมุ่งมั่นในการกิจขององค์กรในช่วงเวลาที่องค์กรกำลังเผชิญกับความท้าทายและความยากลำบากซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในพนักงานทุกระดับ

Barends et al. (2021) ความยืดหยุ่นตัวของพนักงาน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว รับมือ และตอบสนองต่อความเครียดและความท้าทายในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปความหมายของความยืดหยุ่นตัวของบุคคล “Resilience หรือ Resiliency” เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความสามารถในการด้านความคิดและความยืดหยุ่นทางจิตใจ ในการจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตส่วนตัวและการทำงานทั้งในด้านบวกและด้านลบได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ไปได้ รวมทั้งเป็นกระบวนการฟื้นกลับคืนของอารมณ์สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

2.2.2.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่นตัวของบุคคล

ความสำคัญของความยืดหยุ่นตัวของบุคคล มีผลอย่างมากในหลายด้านของชีวิตประจำวัน และการพัฒนาตนเอง ความยืดหยุ่นตัวเป็นศักยภาพทางจิตใจในการรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่สามารถคาดการณ์ได้ ความสามารถและทักษะของบุคคลในการข้ามผ่านอุปสรรค หรือเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อจิตใจอย่างรุนแรงและฟื้นกลับคืนได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้เราสามารถผ่านพ้นความยากลำบากและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจะรักษาความยืดหยุ่นทางใจเอาไว้จำเป็นจะต้องมีความอดทนต่ออารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้ง่าย ๆ ซึ่งคนที่มีความยืดหยุ่นทางใจนั้นจะเป็นคนที่ยอมรับ

อารมณ์ที่เกิดขึ้นแทนที่จะเก็บกดหรือหลีกเลี่ยง และจะมองหาความหมายของอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะเรียนรู้เติบโต ความยืดหยุ่นทางใจจึงเป็นเหมือนตัวช่วยในการเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งที่อยู่เหนือความคาดหมายและสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรค (ISTRONG, 2023)

ในบริบทของการทำงาน ความยืดหยุ่น (Resilience) มีบทบาทสำคัญในหลายด้าน โดย นิธิพัฒน์ (2564) กล่าวถึงบทบาทของการจัดการกับความเครียดด้วยความยืดหยุ่นช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันในที่ทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น การฟื้นตัวจากความล้มเหลวและความยืดหยุ่นช่วยให้พนักงานสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวหรือความผิดพลาดได้เร็วขึ้น และสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์เหล่านั้นเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป เช่นเดียวกับ สุขุม (2567) ความยืดหยุ่นของพนักงานในด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลในด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน พนักงานที่มีความยืดหยุ่นมักจะมีทักษะในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการทำงานเป็นทีม

Reivich & Shatte (2002) จากผลงานการเขียนหนังสือเรื่อง The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นตัวโดยเน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาความยืดหยุ่นในชีวิตประจำวัน การทำความเข้าใจความยืดหยุ่น การประเมินระดับความยืดหยุ่นของตนเอง แนวทางการพัฒนาทักษะความยืดหยุ่นด้วยเทคนิค 7 ประการ คือ การละทิ้งการวิจารณ์ตนเองและภาพลักษณ์เชิงลบ (Cast off Harsh Self-criticisms and Negative Self-images) การนำทางผ่านผลกระทบของวิกฤต (Navigate Through The Fallout of any Kind of Crisis) การรับมือกับความเศร้าและความวิตกกังวล (Cope with Grief and Anxiety) การเอาชนะอุปสรรคในความสัมพันธ์ (Overcome Obstacles in Relationships, Parenting or on The Job) การเสริมสร้างสุขภาพกายที่ดีขึ้น (Achieve Greater Physical Health) การเสริมสร้างความมองโลกในแง่ดี การกล้าเสี่ยงและการยอมรับชีวิต (Bolster Optimism, Take Chances and Embrace Life) และการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา (Develop Problem-solving Skills) หนังสือเล่มนี้เน้นว่าความยืดหยุ่นไม่ใช่เพียงแค่ความสามารถที่เรามีตั้งแต่เกิดแต่เป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ เพื่อให้สามารถเผชิญกับอุปสรรคและเติบโตจากประสบการณ์เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของความยืดหยุ่น (Resilience) พบว่าบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีทัศนคติและมุมมองที่ดีต่อการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถในการรับมือกับปัญหาและปรับตัวให้กลับมาปกติได้โดยเร็ว เป็นศักยภาพทางจิตใจที่เข้มแข็งและความสามารถในการปรับตัวที่สูง ความสามารถในการด้านความคิดและความยืดหยุ่นทางจิตใจในการจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้เป็นอย่างดี ความยืดหยุ่นไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยภายในของบุคคลแต่อย่างเดียว แต่ยังมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมสังคมรอบๆ ตัว และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล

Rutter (1987) นักวิจัยที่ด้านจิตวิทยาพัฒนาการและจิตเวชศาสตร์เด็ก ศึกษาเรื่องความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Resilience) ปัจจัยที่ช่วยให้เด็กสามารถฟื้นตัวจากความยากลำบากและความเครียดได้ โดยเน้นถึงความสำคัญของปัจจัยป้องกัน มีการนำแนวและทฤษฎีของ Rutter ไปใช้ในการวิจัยหลายด้าน เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตของเด็กและเยาวชน การสนับสนุนทางจิตวิทยาในโรงเรียน และการฟื้นฟูสภาพจิตใจของเด็กที่ประสบปัญหาครอบครัว โดยมีหลักทฤษฎี ดังนี้

1. ปัจจัยป้องกัน (Protective Factors)

1.1 การสนับสนุนทางสังคม การมีความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน และชุมชนสามารถช่วยลดผลกระทบจากความเครียดและความยากลำบากได้

1.2 ทักษะในการแก้ปัญหา การมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีความเชื่อมั่นในตนเองและการมองโลกในแง่ดีช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความยากลำบากได้ดีขึ้น

2. กระบวนการเชิงโต้ตอบ (Interactive Processes) ความยืดหยุ่นตัวของบุคคลไม่ได้เป็นผลมาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากกระบวนการเชิงโต้ตอบระหว่างปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ชีวิต กระบวนการเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสถานการณ์ ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากความยากลำบาก

3. การพัฒนาตลอดชีวิต (Lifelong Development) ความยืดหยุ่นตัวของบุคคลเป็นกระบวนการที่พัฒนาไปตลอดชีวิตไม่ใช่สิ่งที่คงที่หรือไม่เปลี่ยนแปลง การเผชิญกับความยากลำบากในช่วงต่างๆ ของชีวิตสามารถเสริมสร้างความยืดหยุ่นตัวของบุคคลได้

Garmezy (1973) สำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นและการอ่อนแอต่อความผิดปกติทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Resilience) โดยเฉพาะในเด็กที่เติบโตในครอบครัวที่มีปัญหา โดยทฤษฎีของ Garmezy เน้นที่การทำความเข้าใจว่าทำไมเด็กบางคนสามารถฟื้นตัวและประสบความสำเร็จได้แม้จะเผชิญกับความยากลำบาก การศึกษาความเสี่ยงและความยืดหยุ่น (Risk and Resilience Studies) พบว่าเด็กที่สามารถฟื้นตัวและประสบความสำเร็จได้มักมีปัจจัยป้องกันที่แข็งแกร่ง เช่น การสนับสนุนจากผู้ใหญ่ที่มีความห่วงใยและการมีทักษะในการแก้ปัญหา งานวิจัยของ Garmezy มีอิทธิพลอย่างมากต่อการศึกษาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคลในหลายด้าน เช่น การพัฒนาทักษะชีวิตของเด็กและเยาวชน การสนับสนุนทางจิตวิทยาในโรงเรียน และการฟื้นฟูสภาพจิตใจของเด็กที่ประสบปัญหาครอบครัว

Seligman et al. (2000) ผู้บุกเบิกด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ทฤษฎีของ Seligman เน้นที่การเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจและความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Resilience) โดยมีองค์ประกอบหลักดังนี้

1. ทฤษฎีความสุข (Well-being Theory) โดย Seligman ได้พัฒนาทฤษฎีความสุขที่เรียกว่า PERMA ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความสุข (Positive Emotion)

การมีส่วนร่วม (Engagement) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) ความหมาย (Meaning) และความสำเร็จ (Accomplishment) โดยการเสริมสร้างองค์ประกอบเหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นตัวของบุคคลได้

2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) โดย Seligman เน้นว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นตัวของบุคคล การมองโลกในแง่ดีช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความยากลำบากได้ดีขึ้นและมีความสามารถในการฟื้นตัวจากความล้มเหลว

3. การฝึกฝนความยืดหยุ่นตัว (Resilience Training) โดย Seligman ได้พัฒนาโปรแกรมการฝึกฝนความยืดหยุ่นตัวที่เรียกว่า Comprehensive Soldier Fitness (CSF) สำหรับกองทัพอเมริกา โปรแกรมนี้ประกอบด้วย การประเมินความแข็งแกร่งทางจิตใจ การเรียนรู้ทักษะในการจัดการกับความเครียด และการฝึกฝนทักษะในการคิดเชิงบวก โดยโปรแกรม CSF มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งทางจิตใจและลดการตอบสนองที่ไม่เหมาะสมต่อความเครียด โดยการฝึกฝนทักษะเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในบริบทอื่นๆ ได้เช่นกัน

4. โมเดล 3Ps ของความยืดหยุ่นตัว (3Ps Model of Resilience) ซึ่งประกอบด้วย Personalization (การมองว่าปัญหาเป็นเรื่องส่วนตัว) Pervasiveness (การมองว่าปัญหามีผลกระทบทั่วทุกด้านของชีวิต) และ Permanence (การมองว่าปัญหาจะคงอยู่ตลอดไป) การลดการมองในแง่ลบเหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นตัวของบุคคลได้

Masten (2001) ทฤษฎี Ordinary Magic: Resilience Processes in Development เน้นถึงความยืดหยุ่น (Resilience) ที่เป็นธรรมดาและพบได้ทั่วไปในมนุษย์โดย Masten เสนอว่าความยืดหยุ่นไม่ได้เป็นสิ่งที่พิเศษหรือหายาก แต่เป็นผลมาจากกระบวนการในการปรับตัวที่เป็นปกติของมนุษย์ หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

1. ปัจจัยป้องกัน (Protective Factors) ช่วยลดผลกระทบจากความยากลำบาก เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว การสนับสนุนจากเพื่อนและชุมชน การมีทักษะในการแก้ปัญหา และการมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์

2. ระบบการปรับตัว (Adaptational Systems) บุคคลสามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากความยากลำบากได้ เช่น ระบบประสาทและสมอง ระบบครอบครัว ระบบการศึกษาและระบบวัฒนธรรม

3. การสนับสนุนจากสังคม (Social Support) การมีเครือข่ายสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความยืดหยุ่น

Masten ได้เน้นว่าความยืดหยุ่นเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการสนับสนุนจากสังคมและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาของบุคคล

Ungar (2008) นักจิตวิทยาที่ด้านการวิจัยเกี่ยวกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (resilience) โดยเฉพาะในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ทฤษฎีของ Ungar เน้นที่การทำความเข้าใจว่าความยืดหยุ่นตัวของบุคคลเกิดขึ้นได้อย่างไรในบริบทที่หลากหลาย ดังนี้

1. Social Ecology of Resilience โดยเน้นว่าความยืดหยุ่นตัวของบุคคลไม่ได้เป็นเพียงคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่เป็นผลมาจากการโต้ตอบระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม

ทางสังคมและวัฒนธรรม เกิดจากกระบวนการที่ซับซ้อนและหลากหลาย ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และสถาบันต่างๆ

2. Four Principles of Resilience ประกอบด้วย

2.1 Decentrality ความยืดหยุ่นตัวไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียวแต่เป็นผลมาจากการโต้ตอบระหว่างปัจจัยหลายๆ อย่าง

2.2 Complexity กระบวนการที่สร้างความยืดหยุ่นตัวมีความซับซ้อนและหลากหลาย ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยเดียว

2.3 Atypicality ความยืดหยุ่นตัวสามารถเกิดขึ้นได้ในรูปแบบที่หลากหลายและไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามแบบแผนที่คาดหวัง

2.4 Cultural Relativity ความยืดหยุ่นตัวมีความสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมและสังคม ซึ่งหมายความว่าความยืดหยุ่นตัวในบริบทหนึ่งอาจแตกต่างจากบริบทอื่น

3. Resilience across Cultures การวิจัยเกี่ยวกับความยืดหยุ่นตัวในบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นตัวอาจแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมและบริบททางสังคม การวิจัยเน้นที่การทำความเข้าใจว่าความยืดหยุ่นตัวถูกกำหนดและแสดงออกอย่างไรในบริบทที่แตกต่างกัน

4. International Resilience Project (IRP) โดย Ungar ทำโครงการวิจัยระหว่างประเทศที่มีเยาวชนกว่า 1,500 คนจาก 14 ชุมชนใน 5 ทวีป ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดที่ว่าความยืดหยุ่นตัวเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมและสังคมอย่างลึกซึ้ง ทฤษฎีของ Ungar ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและมีการนำไปใช้ในการวิจัยและการปฏิบัติในหลายด้าน เช่น การศึกษา การสนับสนุนทางจิตวิทยา และการฟื้นฟูสภาพจิตใจของเด็กและเยาวชน

2.2.3 องค์ประกอบของความยืดหยุ่นตัวของบุคคล

นักวิชาการศึกษาเรื่องความยืดหยุ่นตัวได้สรุปองค์ประกอบอย่างหลากหลายตามแนวคิดทฤษฎีที่ยึดถือและขอบเขตของงานวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน โดยนักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและอธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2557) มาตรฐานวัดพลังสุขภาพจิต RQ (Resilience Quotient) มีองค์ประกอบสำคัญ 3 เรื่อง คือ อึด ฮึด สู้

1. อึด คือ มีความเข้มแข็งทางจิตใจ สามารถทนทานต่อภาวะความกดดันได้ดี จัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ควบคุมอารมณ์และยึดมั่นกับสถานการณ์

2. ฮึด คือ มีศรัทธาและกำลังใจที่ดีเชื่อว่าสิ่งเลวร้ายต่างๆ ย่อมผ่านพ้นไปได้ สามารถให้กำลังใจตนเอง และได้รับกำลังใจสนับสนุนจากคนรอบข้าง

3. สู้ คือ สามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคอย่างมีทักษะ การแก้ไขปัญหาในทางที่ตีความหาทางออกได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้

กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยสรุปว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การมีจิตใจที่ไม่อ่อนไหวง่าย และอดทนต่อความกดดันและมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ได้ดี

2. ด้านกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอย มีความหวังและกำลังใจ

3. ด้านการจัดการกับปัญหาการมีมุมมองทางบวกต่อปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

Wolin & Wolin (1993) ความเข้มแข็งทางใจเป็นลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะใช้เผชิญกับความทุกข์ยากและปัญหาชีวิต โดยจำแนกลักษณะของความเข้มแข็งทางใจ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การหยั่งรู้ในตนเอง (Insight) การตระหนักในตนเอง การรับรู้ความรู้สึก การตั้งคำถามและให้คำตอบที่ซื่อสัตย์ต่อตนเอง

2. การเป็นอิสระ (Independence) การกำหนดขอบเขตของตนเองที่ปลอดภัย จัดการกับสำนักผิดชอบชั่วดีของตนเอง

3. สัมพันธภาพ (Relationship) ความใกล้ชิดสนิทสนมและผูกพันกับบุคคลอื่นอย่างเต็มที่ เป็นความสามารถที่จะรักและรับรักจากบุคคลอื่นได้

4. การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) คือ การพิจารณาตัดสินใจในการแสดงตัวตนและจัดการกับสิ่งแวดล้อมรอบๆตน

5. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอารมณ์ขัน (Creativity and Humor) เป็นที่กำบังความปลอดภัยโดยใช้จินตนาการ เพื่อให้สามารถหลีกเลี่ยงสิ่งที่คุกคาม บรรเทาละเอียดของชีวิตใหม่เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง

6. การมีศีลธรรมจรรยา (Morality) การรู้เรื่องสำนักผิดชอบชั่วดี รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด มีการเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม

Grotberg (1995 อ้างถึงใน สุคนธ์จิต, 2556 และ ดวงพร, 2559) เสนอองค์ประกอบความเข้มแข็งทางจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ฉันเป็น (I am) ฉันสามารถ (I can) และฉันมี (I have) มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบฉันเป็น (I am) การมีทรัพยากรภายในตนเอง เช่น ความคิด ความรู้สึก ทศนคติ และความเชื่อทางบวกเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถต่อสู้และผ่านพ้นอุปสรรคได้ดี รวมถึงการแสดงความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง การเป็นตัวของตัวเอง การมีความหวังและศรัทธาในสิ่งที่ถูกต้อง ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ สรุปได้ดังนี้

1.1 ความไวใจและสัมพันธภาพ

1.2 โครงสร้างและกฎกติกาของครอบครัว

1.3 บุคคลต้นแบบ

1.4 การสนับสนุนให้มีอิสระในการดูแลตนเอง

1.5 การเข้าถึงสุขภาวะ การศึกษา และสวัสดิการ

2. องค์ประกอบฉันสามารถ (I can) ความสามารถและทักษะในการจัดการสถานการณ์ชีวิต เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา การจัดการกับความรู้สึก การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นและการสร้างสัมพันธภาพที่น่าไว้วางใจ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ สรุปได้ดังนี้

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

3. องค์ประกอบฉันมี (I have) การมีแหล่งสนับสนุนจากภายนอกที่ช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย เช่น ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้ กรอบกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ตัวอย่างที่ดี การได้รับอิสระและพึ่งพาตนเอง และการได้รับสวัสดิการที่สำคัญ เช่น การศึกษา การบริการทางสุขภาพและความปลอดภัย ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ สรุปได้ดังนี้

- 3.1 ทักษะการสื่อสาร
- 3.2 ทักษะการแก้ปัญหา
- 3.3 จัดการอารมณ์และสิ่งกระตุ้น
- 3.4 รู้อารมณ์ สภาวะจิตของตนเอง และผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ
- 3.5 มีผู้ให้ความช่วยเหลือเสมอ

Klohn (1996) ได้วิเคราะห์แนวคิดและองค์ประกอบของการวัดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Ego-resilience) และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่าการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) บุคคลที่มองโลกในแง่ดีมีความคิดในเชิงบวกและมีความกระตือรือร้นในการใช้ชีวิต ต่างจากบุคคลที่มีความกระวนกระวายใจและไม่สามารถควบคุมตนเองได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา หรือ สถานการณ์ในเชิงลบ

2. กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous Activity) เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลมุ่งมั่นในความสำเร็จ มีความพยายามในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น

3. ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Warmth and Insight) การที่บุคคลมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และดูเป็นที่น่าเชื่อถือในสังคม

4. มีทักษะในการแสดงออก (Skilled Expressiveness) การที่บุคคลสามารถปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับผู้อื่นซึ่งทำให้เป็นเรื่องง่ายต่อการใช้ชีวิตในสังคม และการมีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

Davis (1999) คุณลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยสรุปว่าผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางใจประกอบด้วยความสามารถ 6 ประการ โดยสรุปดังนี้

1. การมองโลกในแง่ดี บุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจมักมีทัศนคติที่ดีและเชื่อมั่นว่าสามารถผ่านพ้นปัญหาได้ พวกเขามองเห็นโอกาสในทุกสถานการณ์และเชื่อว่าทุกปัญหามีทางแก้ไข

2. การควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้ความรู้สึกเชิงลบมาครอบงำหรือทำให้เกิดความเครียดเกินไป

3. การแก้ปัญหา มีทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบ สามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย

4. การสร้างความสัมพันธ์ มีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีเครือข่ายสังคมที่สนับสนุนและช่วยเหลือในยามที่ต้องการ

5. การมีเป้าหมายและความมุ่งมั่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและพร้อมที่จะพยายามต่อไป

6. การปรับตัว สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการและทัศนคติเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

Corner & Davidson (2003) องค์กรประกอบของความเข้มแข็งทางจิตตามแนวคิดของ คอร์เนอร์และเดวิดสัน แบ่งองค์กรประกอบเป็น 4 องค์กรประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. Hardiness ปัจจัยที่เกี่ยวกับความเข้มแข็ง สามารถจัดการกับปัญหาและความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ ไม่ถอยใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างง่ายดาย มีการจัดการกับความเครียดอย่างเข้มแข็ง สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ มองว่าตนเองเป็นคนที่มีความเข้มแข็ง

2. Optimism ปัจจัยเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี แม้อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความกดดันและสิ้นหวัง คิดว่าจะสามารถจัดการกับสถานการณ์นั้นได้และสามารถที่จะฟื้นคืนกลับ มีการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

3. Resource Fullness ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมองทรัพยากรที่มีรอบตัวหรือที่มีในตนเอง การมองถึงความสำเร็จที่ผ่านมาทำให้มีความมั่นใจที่จะท้าทายกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับชีวิต สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถหาแหล่งที่จะขอความช่วยเหลือเมื่อตกอยู่ในภาวะความเครียดหรือกดดัน มีความเชื่อว่าเรื่องราวที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องมีเหตุและผล สามารถเปิดใจยอมรับ มีความไว้วางใจและเกิดความรู้สึกปลอดภัย

4. Purpose ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึงเป้าหมายของชีวิตมีการวางแผนเป้าหมายในการทำงาน การควบคุมชีวิตของตนเอง มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง

American Psychological Association: APA (2004) สมาคมนักจิตวิทยาอเมริกัน เสนอวิธีการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยสรุป 10 วิธี ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีและใกล้ชิดกับครอบครัว เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคนคอยเป็นห่วงเป็นใยและสนับสนุน เมื่อเกิดความเครียดหรือวิตกกังวลก็สามารถจะขอความช่วยเหลือจากบุคคลเหล่านี้ได้ ทำให้บุคคลมีความหวัง

2. มองปัญหาวิกฤตว่าสามารถผ่านพ้นไปได้ มองเหตุการณ์ในแง่บวกและจัดการกับปัญหา บุคคลสามารถเลือกตอบสนองต่อสิ่งที่เจอหรือมีปฏิกิริยาตอบสนองกับเหตุการณ์นั้นๆ ในทางบวก

3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

4. มองไปยังเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้และลงมือทำให้สำเร็จ
 5. เชื้อมั่นในตนเอง เชื่อว่าตนสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้
 6. มองหาโอกาสและเรียนรู้ ใช้ประสบการณ์เป็นบทเรียนในการรับมือกับเหตุการณ์ในอนาคต เมื่อเผชิญกับสถานการณ์นั้นในอนาคตสามารถรับมือและจัดการได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

7. มองตนเองในด้านบวก เรียนรู้ทักษะการแก้ปัญหาและเชื่อในสัญชาตญาณ
 8. เก็บมุมมองและทัศนคติในความทรงจำเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ใดๆ ที่สร้างความรู้สึกเจ็บปวด ใช้เวลาในการจัดการกับปัญหาอย่างเหมาะสม

9. มองอย่างมีความหวัง มองทุกสิ่งในชีวิตในแง่ดี
 10. ดูแลตัวเองอยู่เสมอ ให้อยู่กับความรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าของตนเอง ทำให้สิ่งที่ตัวเองชอบและหาโอกาสที่จะผ่อนคลาย ช่วยให้อึดและรักษาความคิดและร่างกายในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความเข้มแข็งของจิตใจ ในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามา

Maddi & Khoshaba (2005) ศึกษาข้อมูลการวิจัยและการจ้างงานของบริษัทหนึ่ง เพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ และการรับมือกับความเสี่ยงของพนักงานที่ฟื้นคืนสู่สภาวะปกติ พบว่าความแข็งแกร่ง (Hardiness) หัวใจสำคัญของการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติ โดยมีทัศนคติ 3 ด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่น (Commitment) การควบคุม (Control) และ ความท้าทาย (Challenge) ซึ่งทัศนคติเหล่านี้รวมกันเป็นรูปแบบของความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (Mindset) ของพนักงานที่ฟื้นคืนสู่สภาวะปกติ

1. ความมุ่งมั่น (Commitment) มองว่างานเป็นสิ่งสำคัญและคุ้มค่าที่จะใส่ใจอย่างเต็มที่ มีจินตนาการและพยายามทำงานร่วมกับผู้อื่นแม้ในสถานการณ์ยากลำบาก

2. การควบคุม (Control) พยายามผลักดันให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะจมอยู่กับความสิ้นหวัง พยายามหาวิธีแก้ไขปัญหและยอมรับสถานการณ์ที่อยู่นอกการควบคุม

3. ความท้าทาย (Challenge) มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสใหม่ ๆ ยินดีเผชิญหน้ากับความเครียด เรียนรู้และแก้ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลง มองโลกในแง่ดีต่ออนาคต

Hjemdal et al. (2006) ได้พัฒนาแบบวัดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติของวัยรุ่น (Resilience Scale for Adolescents: READ) ตามแบบวัดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติสำหรับผู้ใหญ่ (Resilience Scale for Adult: RSA) ของ Friborg et al. (2005) องค์ประกอบทั้งหมดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบด้วย

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) การเคารพตนเอง การรับรู้ความสามารถและการเชื่อมโยงด้วยตนเอง การมีความหวัง การดำเนินชีวิตได้ตามความเป็นจริง ความสามารถในการทำงานในชีวิตประจำวัน และความสามารถในการวางแผนและจัดระบบของตน

2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence) การเป็นคนเปิดเผย ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี มีอารมณ์ในด้านบวก มีความสามารถในการริเริ่มทำกิจกรรม มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ในสังคม

3. รูปแบบส่วนบุคคล (Structured Style) ระดับการวางแผนของแต่ละคนและแบบแผนการทำงานในชีวิตประจำวัน

4. ความผูกพันในครอบครัว (Family Coherence) การแลกเปลี่ยนคุณค่าและการสนับสนุนในครอบครัว ตลอดจนความสามารถของครอบครัวในการเก็บรักษามุมมองที่ดี แม้ต้องเผชิญกับความยากลำบาก

5. แหล่งทรัพยากรทางสังคม (Social Resources) การเข้าถึงการได้รับสิ่งสนับสนุนจากเพื่อนและเครือญาติ ความสนิทสนมคุ้นเคย การได้รับการสนับสนุนจากสังคม

Winwood et al. (2013) ศึกษาการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงาน โดยวิเคราะห์องค์ประกอบจากแบบวัด Resilience at Work (RAW) พบว่าการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ

1. การมีชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Living Authentically) รู้และยึดมั่นในค่านิยมของตนเอง แสดงจุดแข็งและควบคุมอารมณ์ได้ดี

2. การแสวงหาอาชีพที่ปรารถนา (Finding one's Calling) แสวงหางานที่ตนใฝ่ฝันและสอดคล้องกับค่านิยมของตน

3. การยึดมั่นในหนทางไปสู่จุดหมาย (Maintaining Perspective) สามารถเริ่มต้นใหม่เมื่อเผชิญกับความล้มเหลวและจัดการข้อผิดพลาดได้

4. การจัดการความเครียด (Managing Stress) การทำงานและกิจวัตรประจำวันที่ช่วยบริหารจัดการความเครียด รักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

5. การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม (Interacting Cooperatively) บรรยากาศการทำงานที่แสวงหาการให้ข้อมูลป้อนกลับและการสนับสนุนจากผู้อื่น

6. การมีสุขภาพที่ดี (Staying Healthy) รักษาระดับความแข็งแรงของร่างกาย และรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ

7. การสร้างเครือข่าย (Building Networks) สร้างและรักษาเครือข่ายสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษเกี่ยวกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคลในบริบทของการทำงานในองค์กรหรืออุตสาหกรรมอยู่ในวงจำกัด โดยงานวิจัยส่วนใหญ่เน้นเป็นการศึกษาในวงการแพทย์และพยาบาล การศึกษาเกี่ยวกับผู้ประกอบการ การศึกษาในบริบทของสถานศึกษา และการศึกษาในบริบทของชุมชน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานในองค์กรธุรกิจหรืออุตสาหกรรม เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตและแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้ทฤษฎีและองค์ประกอบของ Klohn (1996) และเลือกใช้คำว่า “ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล หรือ Ego-resiliency”

ผู้วิจัยให้คำนิยามความหมายและองค์ประกอบของ ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) หมายถึง ความสามารถในการด้านความคิดและความยืดหยุ่นทางจิตใจ ในการจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตส่วนตัวและการทำงานทั้งในด้านบวกและด้านลบได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ไปได้ รวมทั้งการฟื้นกลับคืนของอารมณ์สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว โดยมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เชื่อในความสามารถที่จะมองเห็นโอกาส และความเป็นไปได้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ได้แก่ พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เชื่อในตนเองว่าสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ และสามารถผ่านพ้นปัญหาไปได้ การมีความหวังและเชื่อว่าทุกสิ่งจะดีขึ้น แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความมั่นใจในตนเองและมองโลกในแง่ดีเสมอ

2. กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous Activity) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นอิสระ มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถจัดการงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ได้แก่ การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีความเพียรพยายามในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ด้วยตัวเองและไม่ยึดติดหรือพึ่งพาผู้อื่น การจูงใจตนเองที่เกิดขึ้นจากภายในเพื่อให้สามารถทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างดี

3. ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Warmth and Insight) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่เข้าใจและตีความอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งเข้าใจและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ได้แก่ พนักงานสามารถตีความหมายของความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับบุคคลอื่น การทำให้ผู้อื่นรู้สึกสบายใจและเป็นที่ยอมรับในความสัมพันธ์ มีการแสดงออกที่เป็นมิตร อบอุ่น และเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการแสดงออกทางอารมณ์และความคิดอย่างมีทักษะสามารถสื่อสารความรู้สึกและความคิดของตนเองไปยังผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ พนักงานสามารถปรับตัวและการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่พบเจอในที่ทำงาน มีการสื่อสารความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน แสดงออกทางอารมณ์หรือความคิดของตนเองได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้อง มีทักษะในการสื่อสารและการนำเสนอความคิดของตนเองต่อผู้อื่นทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว

2.2.4 การวัดและเครื่องมือวัดความยืดหยุ่นตัวของบุคคล

จากการทบทวนวรรณที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล พบว่ามีการให้คำนิยามในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและมีการตั้งคำถามเพื่อเป็นการชี้วัด นักวิจัยที่ให้ความสนใจและสร้างเครื่องมือวัดที่มีความหลากหลายเนื่องจาก ความเข้มแข็งทางจิตใจนั้นมีผู้ที่ให้ความสนใจมาก และมีทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดของการวัดความเข้มแข็งทางจิตใจดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2557) แบบประเมินพลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient: RQ) ใช้เกณฑ์การประเมินผลแบบ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง จริงมาก แบบประเมินนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดระดับพลังสุขภาพจิตของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ

ความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติและการรับมือกับความเครียดและความท้าทายในชีวิต มี 3 แบบ ดังนี้

1. แบบประเมินพลังสุขภาพจิตสำหรับเด็กและเยาวชน (RQ-child and Youth) ใช้สำหรับเด็กและเยาวชนอายุ 6-18 ปี ประกอบด้วย 20 ข้อคำถาม
2. แบบประเมินพลังสุขภาพจิตสำหรับผู้ใหญ่ (RQ-adult) ใช้สำหรับผู้ใหญ่ อายุ 19 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย 20 ข้อคำถาม
3. แบบประเมินพลังสุขภาพจิตสำหรับผู้สูงอายุ (RQ-elderly) ใช้สำหรับผู้สูงอายุ อายุ 60 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย 20 ข้อคำถาม

และนำมาหาคะแนนรวมในแต่ละด้านเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

1. คะแนน 0-13 ระดับพลังสุขภาพจิตต่ำ (Low Resilience) บุคคลในกลุ่มนี้อาจมีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติและการรับมือกับความเครียดต่ำ ควรได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือเพิ่มเติม
2. คะแนน 14-17 ระดับพลังสุขภาพจิตปานกลาง (Moderate Resilience) บุคคลในกลุ่มนี้มีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติและการรับมือกับความเครียดในระดับปานกลาง อาจต้องการการสนับสนุนในบางสถานการณ์
3. คะแนน 18-20 ระดับพลังสุขภาพจิตสูง (High Resilience) บุคคลในกลุ่มนี้มีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติและการรับมือกับความเครียดสูง สามารถจัดการกับความท้าทายและความเครียดได้ดี

จิตวิทยา และ อัครเดช (2562) พัฒนาแบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นแบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจที่แปลและปรับปรุงมาจากมาตรวัดความเข้มแข็งทางจิตใจของ Connor-Davidson (2003) ฉบับ 10 ข้อคำถาม (CD-RISC) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คะแนนระหว่าง 1 – 5 คะแนน (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) แบบวัดดังกล่าวเป็นแบบวัดที่มีประสิทธิภาพมีความเที่ยงและความตรงเชิงโครงสร้างและถูกนำมาแปลหลายภาษา (Campbell-Sills et al., 2007) เป็นแบบวัดที่มีประสิทธิภาพสูง ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า แบบวัดดังกล่าวนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.42-0.69 โดยทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.43-0.53 โดยมีความเที่ยงของข้อคำถามระหว่าง 0.18-0.47 และมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) เท่ากับ 0.82 และมีความแปรปรวนของตัวแปรที่สกัดได้จากองค์ประกอบเฉลี่ยเท่ากับ 0.32 ซึ่งถือได้ว่าเป็นแบบวัดที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมในการศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจของนักเรียนหรือนักศึกษา โดยมีรายละเอียดของข้อคำถามดังนี้

แบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. ฉันสามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตามฉันสามารถรับมือหรือจัดการสิ่งนั้นได้
3. ฉันพยายามมองปัญหาในแง่บวกที่ดีหรือเป็นประโยชน์กับตนเอง
4. ฉันเชื่อว่าการเผชิญกับปัญหาหรือความเครียดสามารถทำให้เข้มแข็งขึ้น

5. ฉันสามารถกลับมาเป็นเหมือนเดิมได้ หลังจากผ่านความเจ็บป่วยหรือต้องเผชิญกับความยากลำบาก

6. ฉันเชื่อว่าจะสามารถไปถึงเป้าหมายของตนเองได้แม้จะมีอุปสรรคก็ตาม

7. ฉันสามารถคิดและตัดสินใจได้ดี ถึงแม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน

8. ความล้มเหลวไม่ทำให้ฉันท้อถอยหรือหมดกำลังใจอย่างง่ายดาย

9. ฉันคิดว่าตัวเองเป็นคนที่เข้มแข็ง

10. ฉันสามารถจัดการหรือควบคุมความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น ความเศร้า ความเสียใจ ความผิดหวังได้เป็นอย่างดี

ความเข้มแข็งทางจิตใจเป็นคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของบุคคล ที่ช่วยบุคคลดังกล่าวนั้นจัดการสถานการณ์ที่ยากลำบากและเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการความเครียดและการปรับตัวต่ออุปสรรคในชีวิต ทั้งการจัดการตนเองทั้งด้านอารมณ์ ความคิดและความเครียดที่เกิดจากปัญหา การมีมุมมองที่ดีต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถปรับตัวต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอยจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง การประยุกต์ใช้แบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจในบริบทต่าง ๆ นั้นจึงมีความสำคัญและสามารถได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพจิตและส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิริชนม์ และคณะ (2562) พัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory) และทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory) ด้วยโมเดล GRM (Graded-Response Model) กลุ่มตัวอย่างนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,209 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย 30 สถานการณ์ แต่ละสถานการณ์มี 3 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 90 ข้อ วัดองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของกรอทเบิร์ก (Grotberg) ได้แก่ สิ่งที่มี (I HAVE) สิ่งที่เป็น (I AM) และสิ่งที่ฉันสามารถทำได้ (I CAN) ค่าดัชนีความสอดคล้องตรวจสอบความเที่ยงตรงมีค่าตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.64 โดยมีคุณภาพของแบบวัดค่าพารามิเตอร์ความชันร่วม (α) มีค่าตั้งแต่ 0.72 ถึง 1.74 ค่าพารามิเตอร์ Threshold 1 (β_1) มีค่าตั้งแต่ -4.00 ถึง -0.91 ค่าพารามิเตอร์ Threshold 2 (β_2) มีค่าตั้งแต่ -1.84 ถึง 0.53 และค่าฟังก์ชันสารสนเทศของแบบวัดสูงสุดที่ระดับความสามารถ (θ) ต่ำ ($\theta = -1.60$) เกณฑ์ปกติและคะแนนจุดตัด โดยมีคะแนนดิบตั้งแต่ 13 ถึง 60 คะแนน อันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ตั้งแต่ 1 ถึง 99 คะแนนมาตรฐานที่ปกติตั้งแต่ T18 ถึง T72 คะแนนจุดตัด Threshold ที่ 1 เท่ากับ -2.38 (คะแนนดิบ 16 คะแนน) และคะแนนจุดตัด Threshold ที่ 2 เท่ากับ -0.63 (คะแนนดิบ 41 คะแนน) ผลการวิจัยพบว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ สามารถใช้ในการวัดความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องและค่าอำนาจจำแนกที่เหมาะสม รวมถึงค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ที่แสดงถึงความแม่นยำในการวัดผล

Wagnild & Young (1993) พัฒนามาตรวัดความเข้มแข็งทางจิตใจ (Resilience scale: RS) แบบวัดดังกล่าวนี้มีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ โดยมุ่งวัดความเข้มแข็งทางจิตใจเชิงบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งมาตรวัดนี้พัฒนาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับ

กลุ่มตัวอย่างที่สามารถปรับตัวได้หลังเผชิญเหตุการณ์ทางลบ มีสององค์ประกอบคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Personal competence) และการยอมรับชีวิตและตนเอง (Acceptance of life and self) แบบวัดดังกล่าวนี้มีความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในสูงและมีความตรงเชิงโครงสร้างที่ดี โดยทำการตรวจสอบด้วยวิธีกลุ่มรู้ชุด (Known group) ผลการตรวจสอบพบว่ามาตรวัดมีความตรงเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามข้อคำถามนี้นั้นได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงเท่านั้นซึ่งทำให้แบบวัดดังกล่าวอาจมีข้อจำกัดในการใช้งาน

Wolin & Wolin (1993) ในหนังสือ "The Resilient Self: How Survivors of Troubled Families Arise Above Adversity" ใช้การวัดความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติ (Resilience) ของบุคคลที่เติบโตมาในครอบครัวที่มีปัญหา โดยเน้นการวัดองค์ประกอบ 7 ด้าน ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความยากลำบากและความท้าทายในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความเข้าใจตนเอง (Insight) ความเป็นอิสระ (Independence) ความสัมพันธ์ (Relationships) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) อารมณ์ขัน (Humor) และ ศีลธรรม (Morality) แบบวัดมาตรประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) 4 = เห็นด้วย (Agree) 3 = เป็นกลาง (Neutral) 2 = ไม่เห็นด้วย (Disagree) และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree)

Klohn (1996) พัฒนาแบบวัดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Ego-resilience) โดยใช้ Ego Resiliency Scale ซึ่งเป็นแบบวัดที่พัฒนาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จำนวนข้อคำถาม 29 ข้อ และใช้การวัดแบบ Likert scale 4 ระดับ โดย 4 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) 3 = เห็นด้วย (Agree) 2 = ไม่เห็นด้วย (Disagree) และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) การวัดนี้ช่วยให้สามารถประเมินความสามารถในการปรับตัวและการรับมือกับความเครียดทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Oshio et al. (2003) พัฒนามาตรวัดความเข้มแข็งทางจิตใจสำหรับวัยรุ่น (Adolescent Resilience Scale: ASR) เป็นมาตรวัดที่ใช้วัดความเข้มแข็งทางจิตใจสำหรับกลุ่มวัยรุ่น แบบวัดดังกล่าวมีจำนวนข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การค้นหาสิ่งใหม่ (Novelty Seeking) การจัดการอารมณ์ (Emotional Regulation) และ การมุ่งเน้นอนาคตเชิงบวก (Positive Future Orientation) เครื่องมือนี้มีความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในในระดับดีโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.75 และมีความตรงตามสภาพกับการรับรู้ภาวะสุขภาพโดยทั่วไป (General Health) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อย่างไรก็ตามความเข้มแข็งทางจิตใจนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับระดับเหตุการณ์ในชีวิตทางลบ (Negative life Events) โดยสรุปมาตรวัดดังกล่าวเป็นมาตรวัดที่มีความตรงและความเที่ยงอยู่ในระดับดี สามารถนำไปใช้ได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานั้นเป็นกลุ่มวัยรุ่นในประเทศญี่ปุ่น เพราะฉะนั้นเครื่องมือดังกล่าวอาจยังมีข้อจำกัดในการไปใช้กับบริบทของประเทศอื่น ๆ

Friborg et al. (2003) พัฒนาแบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจสำหรับผู้ใหญ่ (Resilience Scale for adults: RSA) มาตรวัดที่วัดความเข้มแข็งทางจิตใจสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ โดยมีข้อคำถามจำนวน 37 ข้อ โดยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

(Personal Competence) ความสามารถด้านการเข้าสังคม (Social Competence) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (Family Coherence) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) และการวางแผนของบุคคล (Personal Structure) แบบวัดดังกล่าวมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในระหว่าง 0.67 – 0.90 นอกจากนี้ผู้พัฒนาได้ตรวจสอบความตรงโดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางบวกกับมากวัดการรับรู้ความเชื่อมโยง (The sense of Coherence Scale) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับมาตรวัดความเครียดและภาวะซึมเศร้า HSCL-25 (The Hopkins Symptom Check List-25)

Connor & Davidson (2003) พัฒนามาตรวัดความเข้มแข็งทางจิตใจของ Connor-Davidson (Connor-davidson resilience scale: CD-RISC) มีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ โดยมุ่งเน้นในการวัดความเข้มแข็งทางจิตใจเชิงบุคลิกภาพ แบบวัดดังกล่าวมีจุดเด่นที่สำคัญ คือ เป็นแบบวัดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกกลุ่มประชากร ซึ่งในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือนี้ได้นำมาใช้กับตัวอย่างที่มีความหลากหลาย ได้แก่ กลุ่มบุคคลทั่วไป กลุ่มผู้ป่วยทั่วไป กลุ่มผู้ป่วยจิตเวช กลุ่มผู้ป่วยโรคจิตกึ่งวล และมีการใช้เครื่องมือดังกล่าวกับหลายกลุ่มอายุทั้ง วัยรุ่น ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองและการยืนหยัดความเชื่อในตนเอง ความต้านทานต่อความเครียด การยอมรับการเปลี่ยนแปลงชีวิตและการมีความสัมพันธ์ที่มั่นคง ความรู้สึกว่าตนมีความสามารถในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ และความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ในการทดสอบความเที่ยงของมาตรวัดพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.89 และในการทดสอบความตรง นอกจากนั้นแบบวัดนี้ได้ถูกพัฒนาให้เป็นฉบับ 10 ข้อคำถามโดย Campbell-Sills & Stein (2007) เพื่อปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับโครงสร้างของแบบวัดฉบับ 25 คำถามให้มีความคงที่ของโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการวัดมากยิ่งขึ้นผลทั้งนี้มาตรวัดความเข้มแข็งทางจิตใจของ Connor-Davidson ฉบับ 10 ข้อคำถามนั้นมุ่งเน้นความเข้มแข็งทางจิตใจเชิงบุคลิกภาพโดยมีลักษณะเป็นเอกมิติ (Uni-dimension) มีความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในดีมาก ($\alpha = 0.85$) และมีความตรงเชิงโครงสร้างเป็นอย่างดี โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.44 – 0.74 และมีประสิทธิภาพสูงในการเก็บข้อมูลวิจัยเนื่องจาก มีข้อคำถามน้อยและได้รับการยอมรับในการศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจอย่างแพร่หลาย และถูกแปลในหลายประเทศทั่วโลก

Hjemdal et al. (2006) ได้พัฒนาแบบวัดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติของวัยรุ่น (Resilience Scale for Adolescents: READ) ตามแบบวัดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติสำหรับผู้ใหญ่ (Resilience Scale for Adult: RSA) ของ Friborg et al. (2005) โดยวัดองค์ประกอบด้านความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) ความสามารถทางสังคม (Social Competence) รูปแบบส่วนบุคคล (Structured Style) ความผูกพันในครอบครัว (Family Coherence) และ แหล่งทรัพยากรทางสังคม (Social Resources) ใช้การวัดแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert scale) วัดระดับความเห็นหรือความรู้สึกของผู้ตอบ โดย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Totally Agree) 4 = เห็นด้วย (Agree) 3 = เป็นกลาง (Neutral) 2 = ไม่เห็นด้วย (Disagree) และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Totally Disagree)

จากการทบทวนวรรณที่เกี่ยวข้องกับความหยุ่นตัวของบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านพัฒนาแบบวัดจากทฤษฎี กรอบแนวคิดและค่านิยาม สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการชี้วัดผล

กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมกับบริบทที่ต้องการศึกษา และยังพบว่าในผลการศึกษาบางส่วน มีการนำแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาและตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วแล้วมาปรับใช้เช่นเดียวกัน

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

2.3.1.1 ความหมายของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านอธิบายแนวคิดและให้ความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้ ฉัตรภรณ์ (2560) การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน ทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน เนื่องจากพนักงานต้องมีการเข้าสังคม ต้องมีปฏิสัมพันธ์กันในขณะปฏิบัติงาน ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์และองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน

เกษสุตา (2561) การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน เป็นการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

ฐานิตตา (2563) การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันทำงาน ช่วยเหลือแบ่งปันและให้อภัยต่อกัน จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน

วงศ์ลัดดา และคณะ (2563) การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนอย่างดียิ่งจากเพื่อนในที่ทำงาน และให้การสนับสนุนความช่วยเหลือเมื่อจำเป็นในเรื่องการทำงานรวมถึงการเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียด

เต็มสิริ และ จุฑามาศ (2564) การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการใส่ใจดูแลและคอยแนะนำสิ่งที่มีประโยชน์ต่องาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล และการสนับสนุนด้านเครื่องมือ

ชนิกานต์ และ พิมพมชนก (2566) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการช่วยเหลือส่งเสริมในด้านต่างๆ ทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรมจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ตนเองสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือเพื่อบรรลุภารกิจในงาน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม

Alderfer (1972 อ้างถึงใน กนกวรรณ, 2559) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่า เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Cobb (1976 อ้างถึงใน กนกวรรณ, 2559) การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในที่ทำงานที่ได้รับการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำจากบุคคลในสังคมที่ทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกได้รับความรัก ความห่วงใยทางสังคม และเกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน

Buck (1982 อ้างถึงใน กนกวรรณ, 2559) การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คือการให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลหนึ่ง การนับถือซึ่งกันและกันในลักษณะเครือข่ายของครอบครัว

เพื่อนฝูง และเพื่อนร่วมงานบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยลดสถานะที่เกิดจากความเครียดได้

Zhou & George (2001) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการ โดยการแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือการให้กำลังใจ ส่งเสริมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Pizam (2010) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานคือการที่พนักงานมีความเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามหน้าที่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและอารมณ์จิตใจของพนักงานมากกว่าค่าตอบแทนที่จับต้องได้

Alder, McAllister & Chase (2012) การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับที่สำคัญต่อความเครียดจากการทำงานและผลลัพธ์ของการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

Wong, Bandar & Saili (2017) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน

Fong et al. (2018) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสามารถช่วยลดระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานบริการได้

Kmiecik (2022) กล่าวถึงแนวคิดของการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Perceived Co-worker Support: PCS) ซึ่งมีความสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร โดยครอบคลุมทั้งการสนับสนุนทางอารมณ์และการสนับสนุนด้วยเครื่องมือ การสนับสนุนทางอารมณ์รวมถึงการเอาใจใส่และการให้กำลังใจ ในขณะที่การสนับสนุนด้วยเครื่องมือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมการช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งเชิงรูปธรรมและนามธรรมจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ตนเองสามารถแก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติงานหรือเพื่อบรรลุภารกิจในงาน

2.3.1.2 ความสำคัญของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

ความสำคัญของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดที่ลดลง เพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี เพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพิ่มความภักดีต่อองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนสำคัญของชีวิตการทำงานในปัจจุบัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่เพียงแต่จะทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย (FDI Recruiter, 2024) เช่นเดียวกับ ปัทมา (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง "ปฏิสัมพันธ์พัฒนากับเพื่อนร่วมงาน" เน้นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น การสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่ทีมทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความร่วมมือกัน มากขึ้น เช่นเดียวกับ Happily.ai (2021) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ กุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในที่ทำงานช่วยทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้น เพราะพนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับเพื่อนร่วมงานนั้นมีแนวโน้มที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรได้ดีกว่า รวมทั้งยังเป็น คนที่มีความผ่อนคลายในการทำงาน และรู้สึกสนุกไปกับการทำงานได้มากกว่าอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญนี้ของ Fu (2020) เรื่อง The Roles of Cultural Intelligence and Psychological Capital on Work Engagement and Expatriate Performance ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) และทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Engagement) และประสิทธิภาพของพนักงานต่างชาติ (Expatriate Performance) ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานและประสิทธิภาพของพนักงาน

การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนต่อการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานและเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานได้และยังมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ การพัฒนาภาวะผู้นำจากการได้ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่น ด้านสุขภาพที่มีส่วนช่วยลดความเครียดจากการทำงานและส่งผลกระทบต่องานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ กฤตธี (2559) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ชูชัย และ พงษ์จันทร์ (2560) กล่าวว่า การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงาน ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าบรรยากาศของการทำงานมีส่วนต่อการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน (Steers & Porter, 1979 อ้างถึงใน ดลพร, 2565)

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

James (1981) ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) เน้นถึงบทบาทของการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ในการลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบหลักของทฤษฎี ดังนี้

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) การให้กำลังใจ การรับฟัง และการแสดงความห่วงใย ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีคนที่เข้าใจและพร้อมช่วยเหลือ
2. การสนับสนุนทางการประเมิน (Appraisal Support) การให้คำแนะนำ และการประเมินสถานการณ์ ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถมองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขได้ชัดเจน
3. การสนับสนุนทางข้อมูล (Informational Support) การให้ข้อมูลและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสนับสนุนทางเครื่องมือ (Instrumental Support) การให้ความช่วยเหลือทางกายภาพหรือการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน

Karasek (1979) ทฤษฎีเรื่อง Job Demand-control Model เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในงาน โดยมีแนวคิดหลักคือการควบคุม (Control) สามารถลดผลกระทบของความต้องการในงาน (Job Demands) ต่อความเครียด (Strain) ของพนักงาน โดยมีทฤษฎีหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ความปลอดภัยและความผูกพันในงาน ดังนี้

1. ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ในการช่วยลดความเครียดและเพิ่มความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน

2. ทฤษฎีการรับรู้ความปลอดภัย (Perceived Safety Theory) ทฤษฎีนี้เน้นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงาน

3. ทฤษฎีความผูกพันในงาน (Job Engagement Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในงาน โดยการสนับสนุนที่ดีจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการทำงาน

Cohen & Wills (1985) ได้พัฒนาทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) โดยเน้นถึงบทบาทของการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างในการลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิต องค์ประกอบหลักของทฤษฎีนี้ ดังนี้

1. Main Effect Model ทฤษฎีนี้ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล โดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับความเครียดที่เผชิญ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มความรู้สึกปลอดภัยและความพึงพอใจในการทำงาน

2. Buffering Hypothesis ทฤษฎีนี้เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทในการลดผลกระทบของความเครียดต่อสุขภาพจิต โดยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยบรรเทาความเครียดและทำให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่กดดันได้ดีขึ้น

Ducharme & Martin (2000) เรื่อง Unrewarding Work, Co-worker Support, and Job Satisfaction มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานการบรรเทาผลกระทบ (Buffering Hypothesis) ของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานต่อความพึงพอใจในงานในกรณีทำงานไม่น่าพึงพอใจ โดยศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบรรเทาผลกระทบ (Buffering Hypothesis) แนวคิดนี้เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมสามารถลดผลกระทบเชิงลบของความเครียดจากงานที่ไม่น่าพึงพอใจต่อความพึงพอใจในงาน โดยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะทำหน้าที่เป็น "บัฟเฟอร์" หรือเกราะป้องกันความเครียด

2. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Affective Support) การสนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้กำลังใจ ความเข้าใจ และการรับฟังปัญหา ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

3. การสนับสนุนด้านการปฏิบัติ (Instrumental Support) การสนับสนุนทางปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การช่วยเหลือในการทำงาน การให้คำแนะนำ และการแบ่งปันทรัพยากร ซึ่งช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

May et al. (2004) เรื่อง The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work อ้างอิงทฤษฎีหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ความปลอดภัยและความผูกพันในงาน โดยมีทฤษฎีหลัก ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ในการช่วยลดความเครียดและเพิ่มความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน

2. ทฤษฎีการรับรู้ความปลอดภัย (Perceived Safety Theory) ทฤษฎีนี้เน้นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงาน

3. ทฤษฎีความผูกพันในงาน (Job Engagement Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในงาน โดยการสนับสนุนที่ดีจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการทำงานงานวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงาน

Bakker & Demerouti (2007) เกี่ยวกับทฤษฎี Job Demands Resources (JD-R) Model วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยแบ่งปัจจัยออกเป็นสองประเภทหลัก คือ ความต้องการในงาน (Job Demands) และ ทรัพยากรในงาน (Job Resources) โดยระบุองค์ประกอบหลักของ JD-R Model ดังนี้

1. Job Demands ความต้องการในงานหมายถึงปัจจัยที่ต้องใช้ความพยายามทางร่างกายและจิตใจ เช่น ปริมาณงานที่มาก ความกดดันจากเวลา และความซับซ้อนของงานซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและความเหนื่อยล้า

2. Job Resources ทรัพยากรในงานหมายถึงปัจจัยที่ช่วยลดความต้องการในงานและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการมีอิสระในการทำงาน

2.3.3 องค์ประกอบของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

นักวิชาการศึกษาเรื่องการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน สรุปองค์ประกอบอย่างหลากหลายตามแนวคิดทฤษฎีที่ยึดถือและขอบเขตของงานวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน และอธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

กนกพร และ วิโรจน์ (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ซึ่งประกอบด้วย

1. การให้ความช่วยเหลือในการทำงาน (Work Assistance) เพื่อนร่วมงานที่พร้อมให้ความช่วยเหลือในการทำงานช่วยให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การให้คำแนะนำและคำปรึกษา (Advice and Consultation) การให้คำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะในการทำงานได้ดีขึ้น

3. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) การให้กำลังใจและการสนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนร่วมงานช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

4. การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน (Positive Work Atmosphere) บรรยากาศที่ดีและเป็นมิตรในที่ทำงานช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

อิสริย์ (2566) ศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังในงานและทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไอที มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือในการทำงาน (Work Assistance) เพื่อนร่วมงานที่พร้อมให้ความช่วยเหลือในการทำงานช่วยให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การให้คำแนะนำและคำปรึกษา (Advice and Consultation) จากเพื่อนร่วมงานช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะในการทำงานได้ดีขึ้น

3. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) การให้กำลังใจและการสนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนร่วมงานช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

4. การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน (Positive Work Atmosphere) บรรยากาศที่ดีและเป็นมิตรในที่ทำงานช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

Tilden (1985) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานไว้ดังนี้

1. ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) การสนับสนุนทางสังคมช่วยให้บุคคลรู้สึกอบอุ่น มั่นคง และปลอดภัย หากขาดการสนับสนุนนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกอ้างว้างและโดดเดี่ยว

2. การเป็นส่วนหนึ่งในสังคม (Social Integration) การสนับสนุนทางสังคมช่วยให้บุคคลมีโอกาสมิตรและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม หากขาดการสนับสนุนนี้จะทำให้บุคคลแยกตัวออกจากสังคมและรู้สึกเบื่อหน่าย

3. โอกาสในการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity for Nurturance) การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการและเป็นผู้พึ่งพาได้

4. การส่งเสริมความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน (Reassurance of Worth) การได้รับการเคารพ ยกย่อง และชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า

5. ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี (A Sense of Reliable Alliance) ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่อง หากขาดความรู้สึกนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง

6. การได้รับคำชี้แนะ (The Obtaining of Guidance) ความต้องการคำแนะนำและคำปลอบใจในช่วงที่เผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤต หากไม่ได้รับจะทำให้รู้สึกสิ้นหวัง

Cobb (1976 อ้างถึงใน ชนิกานต์, 2566) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) ทำให้บุคคลที่เป็นผู้รับรู้สีกว่าตนได้รับความรัก ดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักจะเกิดจากความสัมพันธ์ที่มีความใกล้ชิดผูกพันซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem Support) ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้รับจะรู้สึกและเชื่อว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ
3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support or Network) เป็นที่แสดงให้บุคคลรับรู้ว่าคุณคนนั้นๆ เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Liden et al. (2000 อ้างถึงใน Ng & Sorensen, 2008) Miller (2006) และ Kort-Butler (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) โดยสรุปองค์ประกอบหลักในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) การรับฟัง ให้กำลังใจ เข้าใจความรู้สึก แสดงความเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) การแบ่งปัน ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน
3. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) การช่วยเหลือในงานที่ต้องใช้ความพยายาม การแบ่งปันทรัพยากรและอุปกรณ์ในการทำงาน
4. การสนับสนุนด้านการประเมินผล (Appraisal Support) การให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎี Social Support Theory และองค์ประกอบซึ่งมีการอ้างอิงถึงในผลงานวิจัยหลายเล่ม (Miller, 2006; Ng & Sorensen, 2008 & Kort-Butler, 2017) เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขต บริบท และแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยให้คำนิยาม ความหมายและองค์ประกอบของ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลในองค์กร ในด้านต่าง ๆ ทั้งเชิงรูปธรรมและนามธรรมจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ตนเองสามารถแก้ไขปัญหา ขณะปฏิบัติงานหรือเพื่อบรรลุภารกิจในงาน โดยมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การที่พนักงาน ได้รับการดูแลเอาใจใส่ การได้รับความเห็นอกเห็นใจเมื่อตนเองประสบปัญหา การได้รับการยอมรับ และการเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงาน
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การได้รับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน การได้รับความรู้เพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ รวมถึงการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง

3. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในงานที่ต้องใช้ความพยายาม การได้รับแบ่งปันทรัพยากรทางด้านแรงงานและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน รวมถึงสิ่งของหรือสิ่งจำเป็นในการดำรงบทบาทในชีวิตประจำวัน

4. การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) หมายถึง การได้รับคำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อช่วยให้เกิดการประเมินตนเอง ช่วยให้สามารถเปรียบเทียบพฤติกรรมของตนกับเพื่อนร่วมงานในทีม และปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

2.3.4 การวัดและเครื่องมือวัดการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

การวัดความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานสามารถทำได้หลายวิธีโดยใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย ซึ่งมีการรับรองและสนับสนุนจากงานวิจัยและงานวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

Cohen & Hoberman (1983) พัฒนาแบบสอบถาม Interpersonal Support Evaluation List (ISEL) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดการรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคม โดยแบ่งออกเป็นสี่ด้าน คือ การสนับสนุนในการประเมินสถานการณ์ (Appraisal Support) การสนับสนุนที่ช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem Support) การสนับสนุนที่ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belonging Support) และ การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม (Tangible Support) สำหรับบุคคลทั่วไปใช้มีข้อคำถาม 40 ข้อ และสำหรับนักศึกษาใช้ข้อคำถาม 48 ข้อ ในรูปแบบ Likert scale ใช้การให้คะแนนตามระดับการรับรู้ถึงการสนับสนุนในแต่ละมิติ โดยผู้ตอบจะระบุว่าคุณค่าแต่ละข้อ "น่าจะจริง" หรือ "น่าจะไม่จริง" เกี่ยวกับตนเอง การใช้ ISEL ช่วยให้การรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความร่วมมือกันมากขึ้น

Sarason et al. (1983) Social Support Questionnaire (SSQ) แบบสอบถามนี้ถูกพัฒนาขึ้นในปี 1983 เพื่อวัดการรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมและความพึงพอใจต่อการสนับสนุน ใช้การให้คะแนนตามระดับความพึงพอใจต่อการสนับสนุนที่ได้รับ ในรูปแบบ Likert scale คะแนนตั้งแต่ 1 = ไม่พึงพอใจเลย ถึง 6 = พึงพอใจมากที่สุด จำนวน 27 ข้อ โดยโครงสร้างแต่ละข้อคำถามมีสองส่วน คือ ส่วนแรกให้ผู้ตอบระบุชื่อบุคคลที่ให้การสนับสนุน และส่วนที่สองให้ผู้ตอบระบุความพึงพอใจต่อการสนับสนุนนั้นในระดับต่าง ๆ การวิจัยยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทในการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนาตนเอง รวมถึงการเป็นเกราะป้องกันต่อผลกระทบของความเครียด

Song & Chaoping Li (2022) พัฒนาขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน โดยเน้นที่การช่วยเหลือและการให้คำปรึกษา Supportive Coworker Behavior Scale (SCBS) ข้อคำถามที่ออกแบบมาเพื่อวัดพฤติกรรมการสนับสนุนในมิติต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทางอารมณ์ เช่น การให้กำลังใจ การรับฟัง และการแสดงความเห็นอกเห็นใจ และการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เช่น การช่วยเหลือในการทำงาน การให้คำปรึกษา และการแบ่งปันทรัพยากร ใช้การให้คะแนนตามระดับการรับรู้ถึงพฤติกรรมการสนับสนุน โดยผู้ตอบจะให้คะแนนในรูปแบบ Likert scale ซึ่งมีระดับตั้งแต่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนรวมจากแต่ละมิติจะนำมาวิเคราะห์เพื่อประเมินระดับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถใช้ในการวิจัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความร่วมมือกันมากขึ้น

การใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยให้สามารถวัดระดับและประเมินการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นและมีความร่วมมือกันภายในองค์กรมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay)

อรุณรัตน์ (2556) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทunesทางจิตวิทยา ขวัญกำลังใจในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง Tunesทางจิตวิทยา และขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อที่สำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.45, P < .01$) Tunesทางจิตวิทยาและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.50, P < .01$) ขวัญกำลังใจในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.55, P < .01$) และมีความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.60, P < .01$) สรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง Tunesทางจิตวิทยา และขวัญกำลังใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสุขในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรสื่อ

ธนพร (2557) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษาในกลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ผลการวิเคราะห์ ค่าตอบแทน ($r = 0.68, P < .01$) ความพึงพอใจในงาน ($r = 0.72, P < .01$) การพัฒนาอาชีพ ($r = 0.65, P < .01$) วัฒนธรรมองค์กร ($r = 0.70, P < .01$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.66, P < .01$) สรุปได้ว่าการให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษานักงานกลุ่ม Generation Y ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิศโนย และ นนทิรัตน์ (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบแพทย์ฉุกเฉิน กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะของงานของบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ส่วนความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะของงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .636$) คุณลักษณะของงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($r = .138$) และด้านความสำคัญของงาน ($r = .212$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

พรหมมาตร และคณะ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 405 คน พบว่าพนักงานโรงแรมกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพฯ มีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับ

หัวหน้างาน วิสัยทัศน์องค์กร การยอมรับในองค์กร ความท้าทายในงาน และการมอบอำนาจร่วมในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร ($r = 0.35, P < .01$) และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.24, P < .05$) สรุปได้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พลกฤต (2563) เรื่อง การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .45, P < .01$) ผู้นำที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .50, P < .01$) การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันของพนักงานสามารถช่วยเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและลดอัตราการลาออก

พรรณทิตา และ ชนัดดา (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์ การปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .382$) โดยการปรับตัวด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($r = .272$) การตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน ($r = .398$) การปรับตัวระหว่างบุคคล ($r = .288$) ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ($r = .223$) และการจัดการความเครียด ($r = .393$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ดลพร (2565) เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ พบว่าบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ ($r = 0.65, P < .01$) ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ ($r = 0.71, P < .01$) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ ($r = 0.61, P < .01$) และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ ($r = 0.72, P < .01$) สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

พรไพลิน (2565) เรื่อง ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากร บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากร โดยเน้นบทบาทของความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อ

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในระดับน้อย ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ และทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ ข้อมูลทางสถิติด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = .25, P < .01$) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = .30, P < .01$) ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = .35, P < .01$) และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ ($\beta = .40, P < .01$)

Shahid (2018) เรื่อง Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and Motivation ศึกษาปัจจัยของความไว้วางใจและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน พบว่าความไว้วางใจและแรงจูงใจช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน พนักงานที่รู้สึกไว้วางใจและได้รับแรงจูงใจมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีขึ้นและความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความไว้วางใจและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีโดยการส่งเสริมความไว้วางใจและแรงจูงใจสามารถลดอัตราการลาออกและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)

กาญจนา และ กาญจนา (2559) เรื่อง การศึกษาความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจ โดยใช้ทักษะการเรียนรู้ตามสภาพจริงของนักศึกษา กรณีศึกษาวิชาชีพพนักงานนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เทคนิคเภสัชกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น ศึกษาในระดับและลักษณะการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจ ในนักศึกษาสาขาเทคนิคเภสัชกรรมชั้นปีที่ 2 จำนวน 45 คน ก่อนและหลังการฝึกงาน โดยใช้แบบทดสอบความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจ (ความเชื่อมั่น 0.85) แบบสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาพบว่านักศึกษามีระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจอยู่ในระดับปกติ การเรียนรู้ตามสภาพจริงช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = 0.75$) ชี้ให้เห็นว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงของนักศึกษา

จิตรภาณุ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภูมิคุ้มกันทางใจของวัยรุ่นในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 คน ซึ่งกำหนดจำนวนโดยใช้สูตรการกำหนดจำนวนตัวอย่างในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยา ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง การคิดแบบโยนิโสมนสิการ กัลยาณมิตร การมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับภูมิคุ้มกันทางใจ และสามารถรวมพยากรณ์ระดับภูมิคุ้มกันทางใจได้ ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กัญญ์ (2561) เรื่อง การศึกษาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ และกระบวนการเกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัยโดย

การศึกษาระยะที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง 750 คน พบว่าในระดับองค์การการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติขององค์กรมีนัยสำคัญต่อการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงาน ($P < .05$) ระดับกลุ่มปัจจัยระดับกลุ่มมีนัยสำคัญต่อการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงาน ($P < .001$) ระดับบุคคลความวิริยอุตสาหะ ($P < .001$) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ($P < .05$) การมองโลกในแง่ดี ($P < .01$) และการจัดการทรัพยากรในงาน ($P < .01$) มีนัยสำคัญต่อการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงาน ระยะที่ 2 วิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 6 คน ที่มีการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานสูง พบว่ากระบวนการฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง และแผนพัฒนารายบุคคลเป็นกลไกหลักที่เชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม และองค์กรเข้าด้วยกัน และนำไปสู่การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานในระดับสูง

กนกวรรณ (2561) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้มีความแข็งแกร่งทางใจด้วยกระบวนการ RQ (Resilience Quotient) พัฒนาบุคลากรให้มีความแข็งแกร่งทางใจด้วยกระบวนการ RQ (Resilience Quotient) โดยใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของ Grotberg (1995; 1997) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสายงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 20 คน ที่มีคะแนน RQ ต่ำกว่าเกณฑ์ เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนา 1 เดือน ประเมินผลด้วยการสัมภาษณ์และแบบประเมิน RQ ของกรมสุขภาพจิต พบว่าคะแนน RQ ของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังการเข้าร่วมโปรแกรม แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมนีมีประสิทธิภาพในการพัฒนาความแข็งแกร่งทางใจของบุคลากร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

พัชรี และคณะ (2563) เรื่อง การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ และฟื้นฟูสุขภาพกายใจแบบบูรณาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนฐานชีวิตใหม่ พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจและฟื้นฟูสุขภาพกายใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิจัยผสมผสานในกลุ่มตัวอย่าง 390 คนในระยะที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณ พบว่าภาวะหมดไฟทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ (61.25%) การเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง (52.5%) ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง (58.0%) ระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (44.00%) ส่วนใหญ่ไม่มีภาวะซึมเศร้าหรือภาวะเสี่ยงต่อซึมเศร้าในระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้และประโยชน์สูง (ค่าเฉลี่ย 4.32) และระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบกับตัวอย่าง 30 คน พบว่าภูมิคุ้มกันทางใจหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

นุชปียา (2564) เรื่อง การพัฒนาแบบวัดความสามารถในการฟื้นพลังที่คำนึงถึงการตอบสนองตามความปรารถนาของสังคมสำหรับนักเรียนพยาบาลทหาร โดยใช้กรอบแนวคิดของ Grotberg (1995) และ พัชรินทร์ (2553) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า 52.09% ไม่มีปฏิกิริยาตามความปรารถนาของสังคม และ 47.91% มีปฏิกิริยาตามความปรารถนาของสังคม ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความสามารถในการฟื้นพลังของนักเรียนพยาบาลทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ภัทราวดี และคณะ (2564) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน จำนวน 205 คน พบว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ($r = -0.208$) การรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์กร ($r = -0.387$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($r = -0.387$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าความยืดหยุ่นการสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจะเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟที่น้อยลงในพนักงาน

สยมพร (2564) เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์การของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพฯ โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ 55% ด้านกำลังใจและการจัดการกับปัญหาก็มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ 42% และ 47% ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Malik & Garg (2017) และ Bishop (2020) ที่พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมพงษ์ (2565) เรื่อง ผลของโปรแกรมการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจในการลดภาวะเหนื่อยหน่ายในการดูแลผู้สูงอายุของผู้ดูแลผู้สูงอายุ อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี โปรแกรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจมีผลดีต่อผู้ดูแลผู้สูงอายุใน อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี ศึกษากลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะเหนื่อยหน่ายลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.05) โดยเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลความสำเร็จส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น พลังสุขภาพจิตเพิ่มขึ้นทั้งภาพรวมและในทุกด้าน (ความมั่นคงทางอารมณ์ กำลังใจ การจัดการปัญหา) และการเห็นคุณค่า ในตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สถิติทดสอบ Paired t-test และ Independent t-test พบว่าค่า P-value น้อยกว่า .001 ในหลายการเปรียบเทียบ บ่งชี้ถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โปรแกรมนี้มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือผู้ดูแลผู้สูงอายุ

ต้นสาย (2565) เรื่อง การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการพิทักษ์สิทธิของตนเองของสตรีที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว การพัฒนามาตรวัดและศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการปรึกษากลุ่มบำบัดความคิดและพฤติกรรมประยุกต์โดยใช้การทดลองแบบสุ่ม และกลุ่มควบคุม พัฒนาแบบวัดพลังใจ (ค่าความเชื่อมั่น 0.946) และการพิทักษ์สิทธิ (ค่าความเชื่อมั่น 0.923) สำหรับสตรีที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พบว่าโปรแกรมปรึกษากลุ่มบำบัดความคิดและพฤติกรรมประยุกต์มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างพลังใจและการพิทักษ์สิทธิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหลังทดลองและติดตามผล 1 และ 3 เดือน (Effect Size = .984) ค่า P-value น้อยกว่า .01 ในหลายการวิเคราะห์ บ่งชี้ถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Klohn (1996) ศึกษาเรื่อง Conceptual Analysis and Measurement of the Construct of Ego-Resiliency สำนวความหมายและคุณลักษณะของความยืดหยุ่น (ER) ซึ่งอธิบายความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวจากความเครียด งานวิจัยนี้พัฒนาแบบวัด ER แบบใหม่ที่ใช้การประเมินตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความมั่นใจในแง่บวก การทำงานที่มีประสิทธิภาพและอิสระ ความอบอุ่นและความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการแสดงออกอย่างมีทักษะ ผลการศึกษาพบว่าแบบวัด ER มีค่าความเชื่อมั่นสูง (Alpha Coefficient

.81-.88) และมีความถูกต้องสัมพันธ์กับแบบวัดเดิม (.59-.62) นอกจากนี้ยังพบว่า ER มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในวัยผู้ใหญ่

Letzring, Block & Funder (2005) สำนวความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุม ตนเอง (Ego-control: EC) และความยืดหยุ่นของตนเอง (Ego-resiliency: ER) ในนักศึกษาแลกเปลี่ยนต่างชาติดระดับปริญญาตรี 188 คน จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ริเวอร์ไซด์ โดยใช้แบบวัด ER ที่พัฒนาโดย Block & Kremen (1996) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่าง EC และ ER การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความแปรปรวนยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของแบบวัด ER การประเมินจากหลายแหล่งข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ การประเมินตนเอง และการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ยืนยันว่าแบบวัด ER มีประสิทธิภาพในการประเมินลักษณะบุคลิกภาพและสามารถใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง EC และ ER ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

Yu & Zhang (2007) เรื่อง Factor Analysis and Psychometric Evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese People ประเมินคุณสมบัติทางจิตวิทยาของแบบวัดความยืดหยุ่น (CD-RISC) ในกลุ่มประชากรชาวจีน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือของ CD-RISC เท่ากับ 0.91 แบบวัดนี้สามารถใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมปรับตัวของชาวจีนได้ แต่โครงสร้างอาจต้องปรับเปลี่ยนตามวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง

Lundman et al. (2007) เรื่อง Resilience in The Elderly: Psychometric Properties of The Swedish Version of The Resilience Scale ประเมินคุณสมบัติทางจิตวิทยาของแบบวัดความยืดหยุ่น (Resilience Scale หรือ RS) ในกลุ่มผู้สูงอายุชาวสวีเดน โดยเน้นปัจจัยความสามารถในการปรับตัวและการยอมรับชีวิตและการเปลี่ยนแปลงพบว่าแบบวัด RS มีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.91 ซึ่งมีความน่าเชื่อถือสูง ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอายุและไม่มีความแตกต่างทางเพศอย่างมีนัยสำคัญ

Steinhardt & Dolbier (2008) เรื่อง Evaluation of a Resilience Intervention to Enhance Coping Strategies and Protective Factors and Decrease Symptomatology ประเมินผลของโปรแกรมฝึกอบรมความยืดหยุ่นในนักศึกษา โดยมีกลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 27 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนความยืดหยุ่นสูงขึ้น มีกลยุทธ์การรับมือที่ดีขึ้น ปัจจัยคุ้มครองเพิ่มขึ้น (ความคิดบวก ความนับถือตนเอง ความเป็นผู้นำ) และอาการทางจิตใจลดลง (ซึมเศร้า ความคิดเชิงลบ ความเครียด) เมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05-.01$) ในหลายตัวแปร สรุปว่าโปรแกรมนี้มีประโยชน์ในการจัดการและป้องกันความเครียดในนักศึกษา

Seok et al. (2012) เรื่อง Resilience in The First Episode of Major Depressive Disorder สำนวความยืดหยุ่นทางจิตใจช่วยให้ผู้ป่วยฟื้นตัวจากภาวะซึมเศร้าได้อย่างไร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง 27 คน พบว่าความเข้มแข็งทางใจส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการควบคุมตนเองช่วยลดภาวะซึมเศร้า และเป็นปัจจัยปกป้องจากปัญหาทางจิตเวช

Hodliffe (2014) เรื่อง The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (EmpRes): The Conceptualization of a New Model พัฒนาและตรวจสอบ

ความถูกต้องของแบบวัดความยืดหยุ่นของพนักงาน (EmpRes) โดยเน้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่น เช่น วัฒนธรรมการเรียนรู้ การเป็นผู้นำที่เสริมสร้างพลัง และการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่าแบบวัด EmpRes มีความน่าเชื่อถือสูง (ค่า $\alpha > 0.7$) และมีความถูกต้องในการประเมินความยืดหยุ่นของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมการเรียนรู้และการเป็นผู้นำที่เสริมสร้างพลัง

Malik & Garg (2017) เรื่อง Learning Organization and Work Engagement : The Mediating Role of Employee Resilience สำนวความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ (Learning Organization) และการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Engagement) โดยมีความยืดหยุ่นของพนักงาน (Employee Resilience) เป็นตัวแปรกลาง ในกลุ่มพนักงาน IT จำนวน 300 คนในอินเดีย พบความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และความยืดหยุ่นของพนักงาน ($r = 0.45, p < 0.01$) และ ระหว่างความยืดหยุ่นของพนักงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($r = 0.50, p < 0.01$)

Dunkel et al. (2021) เรื่อง The General Factor of Personality as Ego-resiliency เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Block ที่ว่า General Factor of Personality (GFP) ทดสอบสมมติฐานของ Block ว่า General Factor of Personality (GFP) สะท้อนถึงความยืดหยุ่นทางอีโก้ (Ego-resiliency) โดยใช้ Meta-analysis และข้อมูลจากการวิจัยของ Block พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง GFP และความยืดหยุ่นทางอีโก้มีค่า $r = 0.93$ และการใช้โมเดล Trait-state occasion มีค่า $r = 0.85$ ทั้งสองการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานว่า GFP และความยืดหยุ่นทางอีโก้สะท้อนถึงปรากฏการณ์พื้นฐานเดียวกัน

Denovan, Dagnall & Drinkwater (2022) เรื่อง Examining what Mental Toughness, Ego-resiliency, Self-efficacy and Grit measure: An Exploratory Structural Equation Modelling Bifactor Approach สำนวความสัมพันธ์ระหว่างความแข็งแกร่งทางจิตใจ (Mental Toughness) ความยืดหยุ่นทางอีโก้ (Ego-resiliency) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) และความมุ่งมั่น (Grit) พบว่าความยืดหยุ่นทางอีโก้และความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์สูงกับปัจจัยทั่วไปที่เรียกว่า Non-Cognitive Adaptive Resourcefulness (NCAR) และสนับสนุนสมมติฐานว่าทั้งสองปัจจัยนี้มีความสำคัญในการปรับตัวและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

Karasek (1979) เรื่อง Job demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign งานวิจัยนี้เสนอแนวคิด Job Demand-control Model ซึ่งระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยบรรเทาความเครียดจากงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการงานและความเครียดทางจิตใจ ($r = .40, P < .01$) ความสัมพันธ์ระหว่างอิสระในการตัดสินใจและความเครียดทางจิตใจ ($r = -.30, P < .01$) และ ความสัมพันธ์ระหว่างการผสมผสานของความต้องการงานสูงและอิสระในการตัดสินใจต่ำกับความเครียดทางจิตใจ ($r = .50, P < .01$)

Seers (1989) เรื่อง Team-member Exchange Quality: A new Construct for Role-making Research นำเสนอแนวคิด "Team-member Exchange Quality (TMX) ซึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนทางบวกระหว่างสมาชิกในทีม วิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มพนักงานอุตสาหกรรม จำนวน 123 คน พบว่า TMX มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติในการทำงาน ($r = .30, P < .01$) และประสิทธิภาพการทำงาน ($r = .25, P < .01$) ของพนักงาน นอกจากนี้ TMX ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMX) ($r = .35, P < .01$)

Ducharme & Martin (2000) เรื่อง Unrewarding work, Coworker Support and Job Satisfaction สรุปว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านอารมณ์ ($r = .45, P < .01$) และด้านการปฏิบัติ ($r = .40, P < .01$)

Liden, Wayne & Sparrowe (2000) เรื่อง An examination of The Mediating Role of Psychological Empowerment on The Relations Between the Job, Interpersonal Relationships and Work Outcomes เพื่อศึกษาบทบาทของการเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ในการเป็นตัวกลางระหว่างลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและผลลัพธ์ในการทำงาน ข้อมูลทางสถิติพบว่า การเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ($r = .30, P < .01$) การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในทีม (TMX) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ($r = .25, P < .01$) และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMX) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .20, P < .01$)

Ducharme & Martin (2000) เรื่อง Unrewarding Work, Co-worker Support and Job Satisfaction: A Test of The Buffering Hypothesis ศึกษาบทบาทของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการลดผลกระทบเชิงลบของงานที่ไม่น่าพึงพอใจต่อความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านอารมณ์ ($r = .45, P < .01$) และ ด้านการปฏิบัติ ($r = .40, P < .01$) อย่างไรก็ตามการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้บรรเทาผลกระทบของงานที่ไม่น่าพึงพอใจต่อความพึงพอใจในงาน

May, Gilson & Harter (2004) เรื่อง The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work สรุปว่าเงื่อนไขทางจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่ ความหมายในงาน ความปลอดภัย และความพร้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในงาน โดยความหมายในงาน มีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งที่สุด ($r = .45, P < .01$) ความปลอดภัยทางจิตวิทยา ($r = .35, P < .01$) และความพร้อมทางจิตวิทยา ($r = .30, P < .01$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานเช่นกัน การเพิ่มคุณค่าในงาน ความเหมาะสมของบทบาทงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาล้วนมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไข

Chiaburu & Harrison (2008) เรื่อง Do Peers Make The place? Conceptual Synthesis and Meta-analysis of Co-worker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs and

Performance ศึกษาผลกระทบของเพื่อนร่วมงานต่อการรับรู้ ทัศนคติ พฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์กร (OCBs) และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งการสนับสนุนและการต่อต้าน มีผลต่อผลลัพธ์ของพนักงาน เช่น การรับรู้บทบาท ทัศนคติในการทำงาน การถอนตัว และประสิทธิภาพการทำงาน

Ng & Sorensen (2008) เรื่อง Toward a Further Understanding of The Relationships Between Perceptions of Support and Work attitudes: A Meta-analysis ข้อมูลทางสถิติพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .52, P < .01$) ความผูกพันทางอารมณ์ ($r = .48, P < .01$) และความตั้งใจลาออก ($r = -.36, P < .01$) การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (PCS) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .37, P < .01$) ความผูกพันทางอารมณ์ ($r = .28, P < .01$) และความตั้งใจลาออก ($r = -.19, P < .01$) สรุปว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) มีผลเชิงบวกที่แข็งแกร่งกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (PCS) ต่อทัศนคติในการทำงาน

Tews, Michel & Stafford (2013) เรื่อง Does Fun Pay? The Impact of Workplace Fun on Employee Turnover and Performance สรุปว่ากิจกรรมที่สนุกสนานในที่ทำงานมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ($r = .30, P < .01$) และการสนับสนุนจากผู้จัดการในการสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานช่วยลดการหมุนเวียนของพนักงาน ($r = .40, P < .01$) แต่มีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($r = -.25, P < .01$) ผลกระทบของความสนุกสนานในที่ทำงานขึ้นอยู่กับประเภทของความสนุกและผลลัพธ์ที่ต้องการ

2.5 ที่มาของสมมุติฐาน

2.5.1 ความหย่อนตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน จากผลการศึกษาของ พรณทิศา และ ชนิดดา (2564) การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจภัณฑ์ ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้และด้านการจัดการกับความเครียด นอกจากนี้ Farkas & Orosz (2015) ศึกษาเรื่อง Ego-Resiliency Reloaded: A Three-Component Model of General Resiliency พัฒนาโมเดลสามองค์ประกอบของความหย่อนตัว (AEW, RPSS, IPS) คือ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน กลยุทธ์ในการแก้ปัญหา และประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานภายใต้ความเครียด พบว่าความหย่อนตัวเป็นโครงสร้างที่มีสองหน้าที่หลัก คือ การรักษาความคงที่และการปรับตัว มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและรักษาความมั่นคงในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ โมเดลสามองค์ประกอบช่วยให้เข้าใจถึงธรรมชาติของความหย่อนตัวในมิติต่าง ๆ และ การศึกษาของ Barends et al.(2021) เรื่อง Employee Resilience: An Evidence Review พบว่าความหย่อนตัวของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรความมุ่งมั่นตัวของบุคคล และ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน จึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ความมุ่งมั่นของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ สรวิวัน (2563) ผลของกิจกรรมแนะแนวในการเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีของนักเรียนวัยรุ่น พบว่าการมองโลกในแง่ดีสามารถเพิ่มขึ้นได้ผ่านกิจกรรมแนะแนวซึ่งอาจนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการทำงานเพื่อเสริมสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานได้ นอกจากนี้การศึกษาของ ชูดา (2566) ความสัมพันธ์ระหว่างความหวังการมองโลกในแง่ดี และความมุ่งมั่นกับประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) โดยพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดีสูงมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า และการศึกษาของ Malik (2013) พบว่าความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ในงาน การมีทัศนคติที่ดีและการสร้างแรงจูงใจ และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่น (Resilience) มีส่วนในการสร้างพฤติกรรมเชิงบวก

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.1.2 ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ จุไรวรรณ (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ระบุว่าปัจจัยองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าปัจจัยองค์การด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้การศึกษาของ ชูดา (2566) ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย และงานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน พนักงานที่มีอิสระในการทำงานจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากกว่า และการศึกษาของ ธนพล (2567) การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยเน้นที่การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างสร้างสรรค์และการมีอิสระในการทำงานพบว่า การพัฒนาและฝึกอบรมที่เน้นการสร้างสรรค์และการมีอิสระในการทำงานมีผลบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.2 ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.1.3 ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ Klohnen (1996) องค์ประกอบของความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal warmth & Insight) เป็นส่วนหนึ่งของการวัดความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Ego-resiliency) ซึ่งความยืดหยุ่นทางอารมณ์นี้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ การศึกษาของ Abele & Wojciszke (2007) ความอบอุ่นมีความสำคัญมากกว่าความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น และ Hanscom (2566) บทความออนไลน์เรื่อง The Top 5 Factors That Influence Employees' Intent to Stay ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความพึงพอใจในงาน ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น สำคัญที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดเผยและตรงไปตรงมาช่วยลดความเข้าใจผิดและสร้างความไว้วางใจ ในทีม การสนับสนุนทางอารมณ์แก่พนักงานช่วยให้พวกเขารู้สึกมั่นคงและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ในการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.3 ด้าน ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.1.4 ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ ฤทัยธาร (2563) การแสดงออกอย่างมีทักษะสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวเพื่อน มีความสำคัญในการพัฒนาความกล้าแสดงออก โดยปัจจัยสนับสนุนมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้การศึกษาของ Hu & Mohd Balwi (2024) เรื่อง Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการแสดงออกอย่างมีทักษะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและลดความต้องการที่จะลาออก และการศึกษาของ Devangana & Naila (2024) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Assertiveness) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ในสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน แม้ว่าจะไม่ใช่ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าเพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแต่มีผลต่อระดับความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.4 ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากการศึกษาของ Naz et al. (2020) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน (Supportive Work Environment) และการคงอยู่ของพนักงาน (Employee Retention) โดยมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีการมุ่งมั่นต่อองค์กรและ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นตัวกลาง นอกจากนี้การศึกษาของ Gruber (2022) งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรงาน (Job resources) เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานในภาคเทคโนโลยีขั้นสูง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นหนึ่งในทรัพยากรงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยพบว่าคะแนนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่สูงขึ้นและความตั้งใจลาออกที่ต่ำลง และการศึกษาของ Bella (2023) ผลกระทบของความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและพลวัตทางสังคมในที่ทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ ($P < .05$) รวมถึงการศึกษาของ Buonomo et al. (2024) เรื่อง Feeling Supported as a Remote Worker: The Role of Support from Leaders and Colleagues and Job Satisfaction in Promoting Employees' Work-Life Balance โดยใช้ทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources Theory) เป็นกรอบแนวคิด พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานทางไกล

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน จึงตั้งสมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.2.1 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากการศึกษาของ นวันธร (2561) ปัจจัยด้านอารมณ์และบุคลิกภาพ สัมพันธ์ภาพในการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่าอารมณ์และบุคลิกภาพ สัมพันธ์ภาพในการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้การศึกษาของ Fernando, P. A. S., & Gamage (2019) เรื่อง Emotional Intelligence and Employee Intention to Retain: A Case Study งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ของผู้จัดการและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในองค์กรที่ทำธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคในศรีลังกา ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้จัดการ มีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) อยู่ที่ 0.45 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และการศึกษาของ Roth et al. (2024) การเปิดเผยอารมณ์ทั้งบวกและลบ ช่วยเพิ่มความรู้สึกลึกซึ้งและความอบอุ่นระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดี

และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน การให้การสนับสนุนทางอารมณ์แก่พนักงานช่วยให้พวกเขารู้สึกมั่นคงและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.1 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.2.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ ฤทัยธาร (2563) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อความกล้าแสดงออกหน้าชั้นเรียนของนักศึกษา โดยมีการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยองค์ประกอบ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกและปัจจัยสนับสนุนมีอิทธิพลต่อการกล้าแสดงออกหน้าชั้นเรียนของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความกล้าแสดงออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความกล้าแสดงออกได้ถึง 48% นอกจากนี้การศึกษาของ Meirinhos, Abrunhosa & Martins, D. (2018) เรื่อง Employees' Retention: Concept, Practices, and Impact Factors งานวิจัยพบว่าการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและมีโอกาสในการพัฒนา ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป และการศึกษาของ Deborah et al. (2021) Job Retention and Employee Satisfaction in Public Universities ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงาน (Job Retention) และความพึงพอใจในงาน (Employee Satisfaction) ของพนักงานในมหาวิทยาลัย โดยมีการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.2.3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ Van Yperen & Hagedoorn (2003) เรื่อง Do High Job Demands Increase Intrinsic Motivation or Fatigue or Both? The Role of Job Control and Job Social Support งานวิจัยนี้ใช้โมเดล Demand-Control-Support ของ Karasek การควบคุมงาน (Job Control) และการสนับสนุนทางสังคม (Job Social Support) สามารถลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ในงานที่มีความต้องการสูงได้หรือไม่ ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลพบว่า การควบคุมงานช่วยลดความเหนื่อยล้าในงานที่มีความต้องการสูง และการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เพิ่มแรงจูงใจภายในไม่ว่าจะมีการควบคุมงานหรือความต้องการในงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจและลดความเครียดในงานที่มีความต้องการสูง และการศึกษาของ Paoletti-

Hatcher, Misisco & King (2024) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนด้านเครื่องมือในที่ทำงาน (Instrumental Support) และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ของพนักงาน ใช้แนวคิดการปรับตัวระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Person-Environment Fit) ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) พบว่าความต้องการการสนับสนุนที่ไม่ได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่เหมาะสม มีบทบาทสำคัญ สามารถลดความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของพนักงานได้

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.2.4 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ Ng & Sorensen (2008) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและทัศนคติต่อการทำงาน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป และจากบทความออนไลน์ของ ThaiHRPro. (2024) ที่ระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรและพนักงาน โดยช่วยวัดผลการทำงานของพนักงานเป้าหมาย ที่บรรลุและพื้นที่ที่ต้องการการพัฒนา การประเมินผลที่ดี จะส่งผลให้พนักงานได้รับการชื่นชมจากผลงานที่ดี รวมทั้งได้รับการพัฒนาทักษะในด้านที่ต้องการปรับปรุง อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการพัฒนาแผนการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือ การมอบหมายงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.4 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.3 ความยืดหยุ่นของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อย่างน้อยหนึ่งด้าน สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ ปิยะฉัตร (2562) การมีส่วนร่วมของพนักงานในงานที่มีความสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และทฤษฎีความยืดหยุ่น (Resilience Theory) ของ Grotberg (1995) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความยืดหยุ่น (Resilience) ในเด็ก โดยใช้โมเดล "I HAVE, I AM, I CAN" เน้นการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและความยากลำบากในชีวิต พบว่า การสนับสนุนจากผู้ปกครองและครู มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นในเด็ก ที่ได้รับการสนับสนุนที่ดีมีแนวโน้มที่จะใช้ปัจจัยความยืดหยุ่นในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดีกว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเป็นมิตรช่วยให้เด็กพัฒนาความยืดหยุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การศึกษาของ Ducharme & Martin (2000) พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านอารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 2,505 คน พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานโดยรวม และการศึกษาของ

Ng & Sorensen (2008) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) และทัศนคติต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร (Intention to Stay) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Perceived Supervisor Support) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรมากกว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Perceived Coworker Support) และการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 ความหยุนตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความหยุนตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 1.2 ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 1.3 ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 1.4 ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2.1 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2.3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2.4 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 3 ความหยุนตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ ตัวแปรพยากรณ์ที่ 1 คือความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous Activity) ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Warmth and Insight) และ ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) ตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 คือ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) และ การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) ตัวแปรเกณฑ์ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เรื่องความหย่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร โดยมีระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารและ Supply Chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยบริษัทฯ ไม่อนุญาตให้เปิดเผยชื่อ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อแทน คือ บริษัท A จำนวน 647 คน และบริษัท B จำนวน 621 คน รวมจำนวนประชากร 1,268 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารและ Supply Chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ Yamane (1973 อ้างถึงใน เมริชา, 2566) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

การคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
N	=	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
e	=	ระดับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.05 หรือ 5%)

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1,268 คน และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% แทนค่าจากสูตรได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{1,268}{1 + 1,268 \times (0.05)^2}$$
$$n = 304$$

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้นแบ่งเป็น 2 บริษัท แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} &= \frac{\text{จำนวนกลุ่มทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{ตัวอย่างจำนวนประชากร}} \\ 1. \text{ บริษัท A} &= \frac{304 \times 647}{1,268} = 155 \text{ คน} \\ 2. \text{ บริษัท B} &= \frac{304 \times 621}{1,268} = 149 \text{ คน} \\ \text{ต้องการกลุ่มตัวอย่าง} &= 304 \text{ คน} \end{aligned}$$

ผลการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 304 คน โดยคิดตามสัดส่วนประชากร บริษัท A ประชากร 647 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 155 คน และบริษัท B ประชากร 621 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 149 คน

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยประสานงานผ่านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัทและเลือกเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน Microsoft forms โดยยุติการเก็บข้อมูลเมื่อได้รับข้อมูลตอบกลับของแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังรายละเอียดตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (คน)

บริษัทกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนพนักงาน (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
บริษัท A	647	155
บริษัท B	621	149
รวม	1,268	304

3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1.1 การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารข้อมูลทฤษฎี แนวคิด รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความหย่นตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามพร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.1.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากนิยามคำศัพท์โดยกำหนดนิยามโครงสร้างและนิยามปฏิบัติการ นำข้อมูลมาทำฉบับร่างรายข้อและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามคำศัพท์ และผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.2.1 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบข้อคำถามถูกต้องในการใช้ภาษาและสำนวนในการตั้งข้อคำถามพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

เมื่อได้รับผลการพิจารณาตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence : IOC) คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าคะแนนสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ปิ่นนก, 2559) แปลผลว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดผลได้ตามคำนิยามปฏิบัติการของแบบสอบถาม และข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงข้อคำถาม หรือ ตัดออกตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สูตรคำนวณเพื่อหาค่าความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence : IOC)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยามคำศัพท์เฉพาะ
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินข้อคำถามจากการทำ IOC (Index of Item-objective Congruence) พบว่าข้อคำถามความหย่อนตัวของบุคคล (Ego-resiliency) จำนวน 48 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 46 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ 2 ข้อ ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก ข้อคำถามการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) จำนวน 36 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 31 ข้อ ปรับปรุงข้อคำถาม 2 ข้อ และไม่ผ่านเกณฑ์ 3 ข้อ ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก ข้อคำถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) จำนวน 15 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 12 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ 3 ข้อ ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ดังรายละเอียดตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	จำนวนก่อนการวิเคราะห์	จำนวนข้อที่ไม่ผ่าน	จำนวนหลังการวิเคราะห์	ค่า IOC
1.ความหย่อนตัวของบุคคล	48	2	46	0.60– 1.00
2.การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	36	3	33	0.60– 1.00
3. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	15	3	12	0.60– 1.00

3.2.2.2 ทำการทดลองแบบสอบถาม (Try out) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม

อาหารและ Supply chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ในบริษัท A จำนวน 20 คน และบริษัท B จำนวน 20 คน รวมเป็น 40 คน ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.2.3 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำข้อมูลหลังการ Try out มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของตัวแปรในแต่ละด้าน ข้อคำถามในข้อใดที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 จะถูกตัดออก (ปิ่นนก, 2559) แต่หากพิจารณาแล้วพบว่าข้อคำถามนั้นเมื่อตัดทิ้งแล้วกระทบต่อค่านิยามศัพท์ ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามนั้นใหม่และนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ วัดความสอดคล้องภายในโดยวิธีครอนบาคและใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามโดยค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่เหมาะสมเท่ากับ .70 ขึ้นไป (ปิ่นนก, 2559) จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าอำนาจจำแนกพบว่า ความหยุ่นตัวของบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .588 - .844 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 46 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม .977 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .595 - .904 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 33 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม .979 ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .377-.790 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 12 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม .909 ดังรายละเอียดตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
ความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)	46	.599 -.844	.977
ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO)	12	.663 -.812	.946
ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA)	12	.599 -.837	.939
ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II)	11	.599 -.837	.942
ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE)	11	.636 -.844	.944
การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	33	.595-.904	.979
ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES)	8	.797 -.904	.954
ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS)	9	.735 -.900	.963
ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS)	9	.671 .827	.921
ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS)	7	.595 -.849	.923
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)	12	.377 -.790	.909

3.2.3 จัดทำแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้โปรแกรม (Microsoft Word) และนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามแบบออนไลน์ผ่านระบบไมโครซอฟท์ฟอร์ม (Microsoft Forms) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.3.1 ใช้บัญชี Outlook: s6608031816151@kmutnb.ac.th

3.2.3.2 เลือกสร้างแบบฟอร์มโดยใช้ระบบไมโครซอฟท์ฟอร์ม (Microsoft Forms) เลือกรูปแบบของแบบสอบถามแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยระบุรายละเอียดความหมายของค่าคะแนนในแต่ละระดับ และรายละเอียดของแบบสอบถามรายข้อลงไปแบบฟอร์ม

3.2.3.3 ตั้งค่าการตอบกลับของแบบสอบถามแบบไม่บันทึกและไม่ระบุตัวตน จากนั้นนำลิ้งค์ (URL) ไปสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) โดยกดปุ่มเพื่อสร้างลิ้งค์ และเลือกปุ่มตัดลิ้งค์ให้สั้นลง (Shorten Link) จากนั้นกดปุ่มคัดลอกลิ้งค์ (Copy URL) และสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code)

3.2.3.4 แบบสอบถามออนไลน์จากระบบไมโครซอฟท์ฟอร์ม (Microsoft Forms) และคิวอาร์โค้ด (QR Code) เรื่อง ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยบริษัท A กำหนดให้ใช้ Link URL: <https://forms.office.com/r/zzRrT9UmKb> และบริษัท B กำหนดให้ใช้ Link URL: <https://forms.office.com/r/PHHN9jHEFj>

3.2.3.5 ผู้วิจัยประสานงานผ่านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัทเพื่ออธิบายข้อมูลของแบบสอบถามและส่งรายละเอียดผ่านทางอีเมลล์ (Microsoft Outlook) โดยแนบไฟล์ (PDF) หนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลฯ แบบสอบถาม Link URL และ QR Code และยุติการเก็บข้อมูลเมื่อได้รับข้อมูลตอบกลับที่สมบูรณ์ของแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

3.2.4 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยยึดกรอบแนวคิดและตั้งคำถามให้สอดคล้องกับนิยามที่ค้นคว้า โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ มีตัวเลือกให้เลือกคำตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) จำนวน 46 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert, 1932 อ้างถึงใน เมริชา, 2566) โดยเนื้อหาของคำถามเพื่อวัดความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous Activity) ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Warmth and Insight) และ ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่จริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นคำนวณโดยใช้ (ธานินทร์, 2563) ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ความหยุ่นตัวของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความหยุ่นตัวของบุคคลอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ความหยุ่นตัวของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความหยุ่นตัวของบุคคลอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความหยุ่นตัวของบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) จำนวน 33 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบบลิเคิร์ทสเกล (Likert, 1932 อ้างถึงใน เจริญ, 2566) โดยเนื้อหาของคำถามเพื่อวัดการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) และการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นคำนวณโดยใช้ (ธานินทร์, 2563) ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) จำนวน 12 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ทสเกล เกล (Likert, 1932 อ้างถึงใน เมริษา, 2566) โดยเนื้อหาของคำถามเพื่อวัดความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริง ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด
- ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก
- ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง
- ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย
- ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นคำนวณโดยใช้ (ธานินทร์, 2563) ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40	ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิธีการดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตกับองค์การและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทรัพยากรบุคคลขององค์การในแต่ละบริษัท เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3.3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ให้กับหน่วยงานทรัพยากรบุคคลขององค์การ เพื่อส่งต่อไปให้กับกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยใช้ระยะเวลา 1 เดือน

3.3.4 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามผ่านระบบตอบกลับของแบบสอบถามออนไลน์ (Microsoft forms) จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบรับ จำนวน 304 คน ผู้วิจัยพิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและยุติการเก็บข้อมูล

3.3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 304 ชุด แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่รับมาจากระบบตอบกลับของแบบสอบถามออนไลน์ ทำการบันทึกข้อมูลไปยังโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของข้อมูล ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนั้น

3.4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่ออธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและวิเคราะห์ ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับความความหย่นตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน

3.4.3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ปิ่นกนก, 2559) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 - 0.39 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

ผู้วิจัยนำค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (r) มาหาค่าอัตราส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($r^2 \times 100$) เพื่อเปรียบเทียบให้ทราบถึงระดับร้อยละของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

3.4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ดังรายละเอียดตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ความหย่นตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สมมติฐานที่ 1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สมมติฐานที่ 1.2 ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สมมติฐานที่ 1.3 ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สมมติฐานที่ 1.4 ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สมมติฐานที่ 2.1 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สมมติฐานที่ 2.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สมมติฐานที่ 2.3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สมมติฐานที่ 2.4 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	Pearson's Correlation Coefficient

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

ตัวแปร	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3 ความหย่นตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	Stepwise Multiple Regression Analysis



บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของความหยุนตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวของบุคคล และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร และ 4) เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ด้วยความหยุนตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 304 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความหยุนตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร4.
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา
- 4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ด้วยความหยุนตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

SE _{est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
SE _b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

4.2.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังรายละเอียดตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	80	26.32
หญิง	224	73.68
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 73.68 เป็นเพศชาย 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32

4.2.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังรายละเอียดตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	70	23.03
31 - 40 ปี	145	47.70
41 - 50 ปี	73	24.01
50 ปีขึ้นไป	16	5.26
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.01 อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.03 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

4.2.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังรายละเอียดตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	8.22
ระดับปริญญาตรี	194	63.82
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	85	27.96
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.82 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.22 ตามลำดับ

4.2.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ที่องค์กรแห่งนี้ ดังรายละเอียดตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ที่องค์กรแห่งนี้

ระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	25	8.22
1 – 3 ปี	73	24.02
4 – 6 ปี	44	14.47
7 – 9 ปี	44	14.47
มากกว่า 9 ปี	118	38.82
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มากกว่า 9 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.82 ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02 ระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.47 ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.47 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.22 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความหย่อนตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความหย่อนตัวของบุคคล (Ego-resiliency) รายด้าน ดังรายละเอียดตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหย่อนตัวของบุคคลรายด้าน

ความหย่อนตัวของบุคคล (Ego-resiliency)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO)	4.08	0.51	มาก
ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA)	4.20	0.49	มาก
ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II)	4.15	0.52	มาก
ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE)	3.99	0.53	มาก
รวม	4.11	0.46	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่าระดับความความหยุ่นตัวของบุคคล(Ego-resiliency) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.49) ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.52) ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.51) และด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) รายข้อ ดังรายละเอียดตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความหยุ่นตัวของบุคคลด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO) รายข้อ

ข้อ	ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ฉันเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ	4.08	0.70	มาก
2	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรฉันสามารถปรับตัวและเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	4.08	0.67	มาก
3	ฉันมองว่าการเรียนรู้และปรับตัวในองค์กรเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน	4.35	0.66	มากที่สุด
4	ฉันสามารถควบคุมจัดการกับปัญหาและรับมือกับอุปสรรคที่ไม่คาดคิดได้เป็นอย่างดี	3.90	0.66	มาก
5	เมื่อเผชิญกับความเครียดและความกดดันฉันสามารถรับมือได้เป็นอย่างดี	3.84	0.72	มาก
6	ฉันเชื่อว่าสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ด้วยความสามารถที่ฉันมี	3.99	0.64	มาก
7	ฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกซึ่งส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจของฉันในการแก้ไขสถานการณ์	4.20	0.70	มาก
8	การมีความหวังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ฉันสามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหา	4.13	0.74	มาก
9	ฉันผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากด้วยความเชื่อว่าฉันสามารถเห็นโอกาสและช่องทางในการแก้ไขสถานการณ์และทุกสิ่งจะดีขึ้น	4.20	0.70	มาก
10	ฉันรู้สึกว่าการมองโลกในแง่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างฉันกับบุคคลรอบข้าง	4.31	0.74	มากที่สุด
11	ฉันมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และชื่นชมกับความสำเร็จเพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน	4.08	0.75	มาก

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12	ฉันสามารถสร้างและรักษาความมั่นใจในตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	3.85	0.75	ปานกลาง
รวม		4.08	0.51	มาก

จากตารางที่ 4-6 เมื่อพิจารณาความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 3 “ฉันมองว่าการเรียนรู้และปรับตัวในองค์กรเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือข้อ 10 “ฉันรู้สึกว่าการมองโลกในแง่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างฉันกับบุคคลรอบข้าง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) และข้อ 7 “ฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกซึ่งส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจของฉันในการแก้ไขสถานการณ์” ข้อ 9 “ฉันผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากด้วยความเชื่อว่าฉันสามารถเห็นโอกาสและช่องทางในการแก้ไขสถานการณ์และทุกสิ่งจะดีขึ้น” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous Activity) รายข้อดังรายละเอียดตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหยุ่นตัวของบุคคลด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA) รายข้อ

ข้อ	ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จให้ได้	4.45	0.61	มากที่สุด
14	ฉันตั้งใจพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของฉันให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.34	0.60	มากที่สุด
15	ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ทำท่าย และสามารถวัดผลงานได้	4.09	0.68	มาก
16	ฉันมีความอดทนแม้ต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากและตั้งใจแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	4.17	0.67	มาก
17	ในการจัดการกับปัญหาฉันมีการวางแผนขั้นตอนอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากที่สุด	4.02	0.65	มาก
18	ฉันไม่หนีปัญหาหรือผลกระทบไปให้ผู้อื่นแก้ไข	4.43	0.66	มากที่สุด
19	ฉันมักมองหาวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	4.22	0.69	มากที่สุด
20	เมื่อพิจารณาจากข้อมูลฉันสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบของฉันได้เอง	4.14	0.65	มาก

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
21	การเรียนรู้จากประสบการณ์ช่วยให้ฉันปรับปรุงวิธีการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	4.28	0.61	มากที่สุด
22	ฉันกระตุ้นเตือนตนเองให้พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาของตนเองอยู่เสมอ	4.13	0.65	มาก
23	ฉันตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายแต่ไม่เกินความสามารถ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4.02	0.72	มาก
24	ฉันผลักดันให้ตนเองวางแผนงานเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ	4.10	0.69	มาก
รวม		4.20	0.49	มาก

จากตารางที่ 4-7 เมื่อพิจารณาความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 13 “ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จให้ได้” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.61) รองลงมาคือข้อ 18 “ฉันไม่หนีปัญหาหรือผลักภาระไปให้ผู้อื่นแก้ไข” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.66) และข้อ 14 “ฉันตั้งใจพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของฉันให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.60) ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Warmth and Insight) รายข้อดังรายละเอียดตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหยุ่นตัวของบุคคลด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) รายข้อ

ข้อ	ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25	ฉันฟังอย่างตั้งใจและสังเกตภาษากายของคู่สนทนา เพื่อให้มั่นใจว่าฉันเข้าใจความต้องการได้อย่างถูกต้อง	4.14	0.66	มาก
26	การที่ฉันเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของบุคคลอื่นช่วยให้สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้น	4.22	0.67	มากที่สุด
27	ฉันสามารถตีความหมายของความต้องการของบุคคลอื่นได้แม้ว่าบุคคลนั้นๆจะไม่ได้แสดงความต้องการออกมาอย่างชัดเจน	3.82	0.76	มาก
28	ฉันแสดงออกถึงลักษณะที่เป็นมิตรและมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือในเวลาที่บุคคลอื่นต้องการเสมอ	4.17	0.70	มาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
29	ฉันใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อแสดงความจริงใจ	4.15	0.65	มาก
30	ฉันให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่นเสมอ	4.31	0.64	มากที่สุด
31	ฉันใส่ใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและแสดงความเห็นใจกับความยากลำบากที่พวกเขา กำลังเผชิญ	4.15	0.68	มาก
32	ฉันพยายามทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อได้สนทนาด้วยและทุกคนยอมรับในความสัมพันธ์อันดีต่อกันนี้	4.25	0.70	มากที่สุด
33	ฉันแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการยิ้ม สบตา เพื่อแสดงความเป็นมิตร	4.25	0.70	มากที่สุด
34	ฉันให้ความสนใจกับสิ่งที่บุคคลอื่นกำลังพูดไม่ขัดจังหวะและถามคำถามตามเรื่องราวที่ได้ฟังเท่านั้น	4.15	0.71	มาก
35	ฉันพยายามเข้าไปพบและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้รู้สึกอุ่นใจ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันให้มากยิ่งขึ้น	4.00	0.75	มาก
รวม		4.15	0.52	มาก

จากตารางที่ 4-8 เมื่อพิจารณาความหยุนตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 30 “ฉันให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่นเสมอ” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.64) รองลงมาคือข้อ 32 “ฉันพยายามทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อได้สนทนาด้วยและทุกคนยอมรับในความสัมพันธ์อันดีต่อกันนี้” ข้อ 33 “ฉันแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการยิ้ม สบตา เพื่อแสดงความเป็นมิตร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. =0.70) และข้อ 26 “การที่ฉันเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของบุคคลอื่นช่วยให้สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้น” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. =0.67) ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความหยุนตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) รายข้อดังรายละเอียดตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหยุ่นตัวของบุคคลด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE) รายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
36	ฉันเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองส่งผลให้ฉันสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น	4.01	0.72	มาก
37	ฉันสังเกตอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อปรับวิธีการตอบสนองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์	4.11	0.70	มาก
38	เมื่อเกิดปัญหาการทำงานหรือสถานการณ์ที่ท้าทายฉันจะมองหาวิธีแก้ไขและสื่อสารกับบุคคลอื่นในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการกล่าวโทษ	4.11	0.68	มาก
39	ฉันสามารถยกตัวอย่างหรือเรื่องเล่าเพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจประเด็นที่ต้องการสื่อสารได้ง่ายขึ้น	3.98	0.70	มาก
40	ฉันใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและเปิดโอกาสให้มีการถามกลับเพื่อให้เข้าใจตรงกัน	4.16	0.63	มาก
41	ฉันสื่อสารความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นตลอดการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	3.92	0.72	มาก
42	ฉันสามารถแสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับฟังได้อย่างคล่องแคล่ว	3.83	0.77	มาก
43	ในการสื่อสารฉันเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมและไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจได้ทันทีที่ไม่เกิดความสับสน	3.99	0.66	มาก
44	ฉันสามารถนำเสนองานที่เป็นข้อมูลและเนื้อหาสำคัญในงานให้ผู้อื่นรับฟังอย่างเข้าใจง่ายขึ้นได้	3.87	0.69	มาก
45	ฉันสามารถอธิบายความคิดของตนเองต่อเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้เข้าใจได้เป็นอย่างดี	3.91	0.69	มาก
46	ฉันใช้คำพูดและการฟังอย่างใส่ใจเพื่อช่วยให้เข้าใจคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น	4.04	0.72	มาก
รวม		3.99	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-9 เมื่อพิจารณาความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 40 “ฉันใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและเปิดโอกาสให้มีการถามกลับเพื่อให้เข้าใจตรงกัน” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.63) รองลงมาคือข้อ 37 “ฉันสังเกตอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อปรับวิธีการตอบสนองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์”

โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.70) ข้อ 38 “เมื่อเกิดปัญหาการทำงานหรือสถานการณ์ที่ทำให้ทนายฉันจะมองหาวิธีแก้ไขและสื่อสารกับบุคคลอื่นในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการกล่าวโทษ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) และข้อ 46 “ฉันใช้คำพูดและการฟังอย่างใส่ใจเพื่อช่วยให้เข้าใจคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ดังรายละเอียดตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
รายด้าน

การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES)	3.95	0.68	มาก
ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS)	3.99	0.63	มาก
ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS)	3.79	0.67	มาก
ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS)	3.95	0.60	มาก
รวม	3.92	0.59	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่าระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.63) ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.68) การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.60) และการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

4.3.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) รายข้อ ดังรายละเอียดตาราง ที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) รายข้อ

ข้อ	ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เมื่อฉันต้องเผชิญกับปัญหาเพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยกับฉันเสมอ	3.95	0.81	มาก
2	ฉันรับรู้ถึงความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานและมีส่วนช่วยให้ฉันรู้สึกดีมากขึ้น	3.98	0.89	มาก
3	เมื่อฉันเกิดความเครียดหรือโศกเศร้า เพื่อนร่วมงานเสนอความช่วยเหลือในการทำงานเพื่อให้ฉันมีพื้นที่ในการจัดการกับปัญหาของตนเองได้มากขึ้น	3.84	0.84	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	เมื่อฉันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจฉันเสมอ	3.94	0.78	มาก
5	เมื่อประสบปัญหาในการทำงานฉันยังคงมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจฉันเสมอ	3.95	0.81	มาก
6	เพื่อนร่วมงานรับฟังฉันด้วยความตั้งใจเต็มที่และไม่ตัดสิน ให้ความรู้สึกว่าฉันไม่ได้อยู่คนเดียวในปัญหานั้น	3.89	0.81	มาก
7	ฉันได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของฉัน	4.02	0.71	มาก
8	ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทุกคนเห็นคุณค่าในตัวฉัน	4.03	0.72	มาก
รวม		3.95	0.68	มาก

จากตารางที่ 4-11 เมื่อพิจารณาการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 8 “ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทุกคนเห็นคุณค่าในตัวฉัน” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือข้อ 7 “ฉันได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของฉัน” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.71) และข้อ 2 “ฉันรับรู้ถึงความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานและมีส่วนช่วยให้ฉันรู้สึกดีมากขึ้น” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

4.3.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) รายข้อ ดังรายละเอียดตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) รายข้อ

ข้อ	ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9	ฉันได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ฉันมีข้อมูลล่าสุดและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจ	3.98	0.71	มาก
10	ฉันได้รับข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.10	0.73	มาก
11	ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตและกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปรับปรุงการทำงาน	4.02	0.79	มาก

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12	ฉันได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ช่วยให้ฉันเข้าใจสถานการณ์ที่กำลังเผชิญและตัดสินใจได้ดีขึ้น	4.00	0.74	มาก
13	ฉันได้รับแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ที่สามารถปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้	4.02	0.75	มาก
14	ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ช่วยให้ฉันมองภาพของปัญหาได้ชัดเจนและตัดสินใจแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.74	มาก
15	ฉันได้รับคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	3.93	0.77	มาก
16	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชี้ให้เห็นส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	3.92	0.75	มาก
17	การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานช่วยให้ฉันเห็นภาพรวมในพฤติกรรมการทำงานของฉันได้ดีขึ้น	3.98	0.71	มาก
รวม		3.99	0.63	มาก

จากตารางที่ 4-12 เมื่อพิจารณาการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 10 “ฉันได้รับข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือข้อ 11 “ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตและกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปรับปรุงการทำงาน” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.79) ข้อ 13 “ฉันได้รับแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ที่สามารถปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.75) และข้อ 9 “ฉันได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ฉันมีข้อมูลล่าสุดและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจ” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.71) ข้อ 17 “การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานช่วยให้ฉันเห็นภาพรวมในพฤติกรรมการทำงานของฉันได้ดีขึ้น” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

4.3.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) รายข้อ ดังรายละเอียดตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) รายข้อ

ข้อ	ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
18	ในงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายฉันได้รับการสนับสนุนที่ช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	.072	มาก

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทำให้งานที่ยากสำเร็จง่ายขึ้น	3.99	0.77	มาก
20	ฉันได้รับคำแนะนำทางเทคนิคจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยให้งานของฉันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.00	0.76	มาก
21	เมื่อฉันมีปริมาณงานมากจนไม่สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลา เพื่อนร่วมงานเสียสละเวลาและแรงกายมาช่วยงานของฉันอย่างเต็มที่	3.51	0.98	มาก
22	เพื่อนร่วมงานของฉันให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่ช่วยให้งานของฉันสำเร็จรวดเร็วหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.77	0.92	มาก
23	ฉันได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.91	มาก
24	ฉันได้รับสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานตอบสนองความต้องการของฉัน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ	3.70	0.83	มาก
25	ฉันได้รับการสนับสนุนแบ่งปันความรู้และแนะนำทักษะจากเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ฉันบรรลุเป้าหมายการทำงาน	3.82	0.77	มาก
26	ฉันได้รับการสนับสนุนสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวันจากเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือและมีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น	3.68	0.82	มาก
รวม		3.79	0.67	มาก

จากตารางที่ 4-13 เมื่อพิจารณาการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 20 “ฉันได้รับคำแนะนำทางเทคนิคจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยให้งานของฉันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.76) รองลงมาคือข้อ 19 “ฉันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทำให้งานที่ยากสำเร็จง่ายขึ้น” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.77) และข้อ 18 “ในงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายฉันได้รับการสนับสนุนที่ช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4.3.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) รายข้อ ดังรายละเอียดตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการประเมินคุณค่า (AS) รายข้อ

ข้อ	ด้านการประเมินคุณค่า (AS)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27	เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของฉัน ฉันใช้ข้อมูลนั้นในการทบทวนเพื่อประเมิน ตนเองให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.92	0.73	มาก
28	การได้รับข้อมูลป้อนกลับที่หลากหลายช่วยให้ฉัน สามารถประเมินตนเองได้อย่างครอบคลุมและตรงตาม ความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น	3.90	0.76	มาก
29	ฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ช่วยให้ฉันเกิดกระบวนการคิด อย่างสร้างสรรค์และเปิดกว้าง สามารถนำมาใช้ในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.73	มาก
30	ฉันสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานและพฤติกรรมของ ตัวฉันเอง	3.97	0.68	มาก
31	ฉันเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของฉัน ช่วยให้ฉันเห็นภาพจากมุมมองภายนอกซึ่ง อาจชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ฉันอาจไม่ทันสังเกต	4.10	0.68	มาก
32	ฉันได้รับชี้แนะในการประเมินตนเองเพื่อระบุจุดแข็ง และจุดอ่อนในขั้นตอนการทำงานและกำหนด แผนพัฒนาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.85	0.79	มาก
33	เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินตนเอง ฉันได้นำมาวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	4.03	0.70	มาก
รวม		3.95	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-14 เมื่อพิจารณาการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านด้านการประเมินคุณค่า (AS) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 31 “ฉันเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของฉัน ช่วยให้ฉันเห็นภาพจากมุมมองภายนอกซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ฉันอาจไม่ทันสังเกต” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.68) รองลงมา คือ ข้อ 33 “เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินตนเอง ฉันได้นำมาวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.70) และข้อ 30 “ฉันสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานและพฤติกรรมของตัวเอง” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D = 0.68) ตามลำดับ

4.3.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร (Intention to Stay) รายข้อ ดังรายละเอียดตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมอาหาร (ST) รายข้อ

ข้อ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ฉันมีความสุขสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน	4.27	0.77	มากที่สุด
2	ฉันตั้งใจอยู่ร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่ทำได้	4.10	0.91	มาก
3	ฉันภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.18	0.83	มาก
4	ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร	4.00	0.88	มาก
5	ฉันบอกถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรแห่งนี้ให้ผู้อื่นทราบหากมีโอกาสเสมอ	4.05	0.87	มาก
6	ฉันต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป และฉันไม่คิดจะเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.77	1.10	มาก
7	ฉันแสดงออกอย่างชัดเจนในความต้องการที่จะอยู่ร่วมงานกับองค์กรต่อไปด้วยความสมัครใจ	3.92	0.96	มาก
8	ฉันตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบและส่งมอบผลงานที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร	4.33	0.71	มากที่สุด
9	ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้และความสามารถ	4.47	0.65	มากที่สุด
10	ฉันทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่แม้เจออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จ	4.42	0.67	มากที่สุด
11	ในระยะ 6-12 เดือนที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะแสวงหางานใหม่ ถึงแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า	3.94	1.14	มาก
12	ฉันรู้สึกมั่นใจ มั่นคงในอาชีพและผูกพันกับองค์กร	3.97	0.98	มาก
รวม		4.12	0.67	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่าระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาความความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ST) รายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 9 “ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้และความสามารถ” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ข้อ 10 “ฉันทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่แม้เจออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จ” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67) และข้อ 8 “ฉันตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบและส่งมอบผลงานที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

4.3.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความหย่นตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นตัวของบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังรายละเอียดตารางที่ 4-16

สมมติฐานที่ 1 ความยืดหยุ่นตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 1.2 ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 1.3 ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 1.4 ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

ตารางที่ 4-16 ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นตัวของบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			
	r	r ² x 100	P	ระดับความสัมพันธ์
ความยืดหยุ่นตัวของบุคคลโดยรวม	.549**	30.14	.000	ปานกลาง
ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO)	.486**	23.61	.000	ปานกลาง
กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA)	.511**	26.11	.000	ปานกลาง
ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II)	.469**	21.99	.000	ปานกลาง
ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE)	.505**	25.50	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-16 พบว่าความยืดหยุ่นตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .549$) คิดเป็นร้อยละ 30.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .486$) คิดเป็นร้อยละ 23.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .511$) คิดเป็น ร้อยละ 26.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ที่ 1.2

ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ในระดับปานกลาง ($r = .469$)

คิดเป็นร้อยละ 21.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ในระดับปานกลาง ($r = .505$) คิดเป็นร้อยละ 25.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังรายละเอียดตารางที่ 4-17

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2.1 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2.3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานที่ 2.4 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

ตารางที่ 4-17 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			
	r	$r^2 \times 100$	P	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานโดยรวม	.568**	32.26	.000	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES)	.475**	22.56	.000	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS)	.516**	26.62	.000	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS)	.558**	31.13	.000	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS)	.526**	27.66	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 พบว่าการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .568$) คิดเป็นร้อยละ 32.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .475$) คิดเป็นร้อยละ 22.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .516$) คิดเป็นร้อยละ 26.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .558$) คิดเป็นร้อยละ 31.13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .526$) คิดเป็นร้อยละ 27.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ ตัวแปรความหุนหันตัวของบุคคล ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO) ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA) ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) และด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE) ตัวแปรการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) และด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS) ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์อันเป็นข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อพิสูจน์ความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรพยากรณ์ หากตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว มีความสัมพันธ์สูงมากเกินไปหมายถึงตัวแปรพยากรณ์นั้นไม่เป็นอิสระต่อกันไม่เหมาะกับการนำมาวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของค่าสัมประสิทธิ์และอาจเกิดการคลาดเคลื่อนของสมการ ดังนั้นหากมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .80 ขึ้นไปแปลผลว่ามีปัญหา Multicollinearity (Jie Hu et. al, 2023) ดังรายละเอียดตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	1	2	3	4	5	6	7	8
1.ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO)								
Correlations	1	.817**	.643**	.780**	.376**	.436**	.321**	.450**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
2.ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA)								
Correlations		1	.719**	.766**	.371**	.444**	.331**	.469**
Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	1	2	3	4	5	6	7	8
3.ด้านความอบอุ่นและ การเข้าใจในความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II)								
Correlations			1	.781**	.484**	.499**	.404**	.504**
Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.000
4.ด้านความสามารถใน การแสดงออกอย่างมี ทักษะ (SE)								
Correlations				1	.500**	.560**	.431**	.557**
Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000
5.ด้านการสนับสนุน ด้านอารมณ์ (ES)								
Correlations					1	.838**	.760**	.683**
Sig. (2-tailed)						.000	.000	.000
6.ด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร (IS)								
Correlations						1	.796**	.773**
Sig. (2-tailed)							.000	.000
7.ด้านการสนับสนุน ด้านเครื่องมือ (INS)								
Correlations							1	.801**
Sig. (2-tailed)								.000
8.ด้านการสนับสนุน ด้านการประเมินคุณค่า (AS)								
Correlations								1
Sig. (2-tailed)								

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เกือบทุกคู่ มีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.8 ยกเว้น ตัวแปรความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (.817**) กับด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA) ตัวแปรการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (.838**) กับด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) และด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) ความสัมพันธ์ในระดับสูง (.801**) กับด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS) ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์การถดถอยมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.8

เนื่องจากด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงอยู่ในตัวแปรเดียวกัน ผู้วิจัยจึงเลือกแก้ปัญหา Multicollinearity ด้วยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงเข้าด้วยกัน (Combining Variables) ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธีการสร้างตัวแปรเฉลี่ย (Average Variables) นำค่าของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อสร้างตัวแปรใหม่ที่เป็นอิสระจากกัน (Uncorrelated) ก่อนการวิเคราะห์สมการถดถอย (Hu et. al, 2024) โดยระบุคู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) สูงเกิน 0.8 และตัวแปรใหม่จะเป็นตัวแทนของตัวแปรเดิม โดยมีตัวแปรความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) คู่ที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO) และด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA) รวมเป็นด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA) ตัวแปรการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) คู่ที่ 2 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) และด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) รวมเป็น ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์และข้อมูลข่าวสาร (ESIS) และคู่ที่ 3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) และ ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS) รวมเป็น ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) ตัวแปรใหม่ที่สร้างขึ้นจะมีข้อมูลสำคัญของตัวแปรเดิมแต่ไม่มีความสัมพันธ์กัน อธิบายได้ดังนี้

ตัวแปรความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)		ตัวแปรการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	
CO	] คู่ที่ 1 COPA	ES	] คู่ที่ 2 ESIS
PA		IS	
II		INS	] คู่ที่ 3 INSAS
SE		AS	

ภาพที่ 4-1 การรวมตัวแปร (Combining Variables)

4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารด้วยความยืดหยุ่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารด้วยความยืดหยุ่นตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความยืดหยุ่นตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สร้างสมการในการพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร โดยมีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA) ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) และ ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE)

ตัวแปรด้านการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์และข้อมูลข่าวสาร (ESIS) และ ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) ดังรายละเอียดตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรความยืดหยุ่นตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F	p
1	ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS)	.57	.32	.32	.55	148.82**	.000
2	ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA)	.65	.42	.42	.51	112.11**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-19 พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร มีทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) และ ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA)

ขั้นที่ 1 ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) สามารถพยากรณ์ตัวแปรความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .57 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .55

ขั้นที่ 2 ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) และ ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA) สามารถพยากรณ์ตัวแปรความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารได้ ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .51

ตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	p
1	ค่าคงที่					
	ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและ การประเมินคุณค่า (INSAS)	1.67 0.63	.20 .05		8.20** 12.19**	.000 .000
2	ค่าคงที่					
	ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและ การประเมินคุณค่า (INSAS)	0.27 0.47	.27 .05		1.01 8.95**	.310 .000
	ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลก ในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์ และอิสระ (COPA)	0.42	0.75	.34	7.13**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร = $.27 + .47$ (ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS)) + $.42$ (ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA))

จากสมการดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่าการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน หากควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร เพิ่มขึ้น $.47$ คะแนน

ความหย่อนตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน หากควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร เพิ่มขึ้น $.42$ คะแนน

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) ได้สมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร = $.43$ (ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS)) + $.34$ (ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA))

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ความหย่อนตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารได้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังรายละเอียดตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ความหยุนตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 ความหมุนตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของความหยุนตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวของบุคคล และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร และ 4) เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ด้วยความหยุนตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

การวิจัยในครั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมอาหารและ Supply Chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล 2 บริษัท (บริษัทไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลชื่อของบริษัท) คือ บริษัท A จำนวน 647 คน และ บริษัท B จำนวน 621 คน รวมจำนวนประชากร 1,268 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 304 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบสอบถามเกี่ยวกับความหยุนตัวของบุคคล (Ego-resiliency) จำนวน 46 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) จำนวน 33 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) จำนวน 12 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ทสเกล (Likert, 1932) มีระดับการวัด 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เมื่อได้รับผลการพิจารณาตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence : IOC) คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าคะแนนสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 91 ข้อ และนำคำถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารและ Supply Chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยและนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามความหยุนตัวของบุคคลมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .588 - .844 ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม .977 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .595-.904 ค่าความเชื่อมั่น

โดยรวม .979 ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .377-.790 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวม .909

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายถึงระดับของความหยุนตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ของความหยุนตัวของบุคคล การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนใช้วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมเพื่อทำนายตัวแปรที่จะศึกษาโดยพยากรณ์ถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ความหยุนตัวของบุคคล และการสนับสนุนของ เพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 9 “ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้และความสามารถ” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ข้อ 10 “ฉันทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ แม้เจออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จ” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.67) และ ข้อ 8 “ฉันตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบและส่งมอบผลงานที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความหยุนตัวของบุคคล (Ego-resiliency) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (PA) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.49) ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (II) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.52) ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (CO) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.51) และด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (SE) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (IS) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.63) ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ES) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.68) การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (AS) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.60) และการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (INS) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .549$) คิดเป็นร้อยละ 30.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .486$) คิดเป็นร้อยละ 23.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous activity) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .511$) คิดเป็นร้อยละ 26.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 ด้านความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal warmth and Insight) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .469$) คิดเป็นร้อยละ 21.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .505$) คิดเป็นร้อยละ 25.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับ ปานกลาง ($r = .568$) คิดเป็นร้อยละ 32.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2.1 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .475$) คิดเป็นร้อยละ 22.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

สมมติฐานที่ 2.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .516$) คิดเป็นร้อยละ 26.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.12

สมมติฐานที่ 2.3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .558$) คิดเป็นร้อยละ 31.13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง ($r = .558$) คิดเป็นร้อยละ 31.13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

สมมติฐานที่ 3 ความหยุนตัวของบุคคลและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารใน 2 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) สามารถพยากรณ์ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .57 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .55

ขั้นที่ 2 ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) และด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA) สามารถพยากรณ์ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .51

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารได้ดังนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร = $.27 + .47$ (ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS)) + $.42$ (ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA))

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) ได้สมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร = $.43$ (ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS)) + $.34$ (ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA)) จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานที่ 1 ความหยุนตัวของบุคคล (Ego-resiliency) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ว่า ความหยุนตัวของบุคคล คือ ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นคืนตัวจากความยากลำบาก ความเครียดจากชีวิตประจำวัน เป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่มีความสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ความสัมพันธ์ทางบวกแสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับความหยุนตัว

ของบุคคลสูง ความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้นด้วย จากการศึกษาของ Farkas & Orosz (2015) Ego-Resiliency Reloaded: A Three-Component Model of General Resiliency พัฒนาโมเดลองค์ประกอบของความยืดหยุ่นตัว คือ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและประสิทธิภาพการทำงานแบบผสมผสานภายใต้ความเครียด พบว่าความยืดหยุ่นตัวเป็นโครงสร้างที่มีสองหน้าที่หลัก คือ การรักษาความคงที่ และการปรับตัวมีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและรักษาความมั่นคงในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) สนับสนุนแนวคิดที่ว่าความยืดหยุ่นตัวของบุคคลมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีความท้าทายสูง การศึกษาของ Barends et al. (2021) เรื่อง Employee Resilience: An Evidence Review พบว่าความยืดหยุ่นตัวของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นตัวของพนักงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกลุ่มงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะสามารถช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นตัวได้ ความยืดหยุ่นตัวของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การส่งเสริมความยืดหยุ่นตัวของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของ Liu et al. (2024) ที่ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสามารถในการปรับตัวต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงาน และความเหนื่อยหน่าย ในพยาบาลด้านหน้าที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 ในมณฑลเสฉวน ประเทศจีน พบว่าความสามารถในการฟื้นตัวจากความยากลำบากมีบทบาทในการปรับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงาน และความเหนื่อยหน่ายระหว่างความเครียดจากงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความเหนื่อยหน่าย และมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น

5.2.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident Optimism) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าความเชื่อมั่นในตนเองและการมองโลกในแง่ดีสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทำงาน พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีสามารถรับมือกับความท้าทายต่างๆ ได้ดีขึ้น พนักงานที่มีความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานในระดับสูงด้วย เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มองเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและการเติบโตในองค์กร การศึกษาของ ชูดา (2566) ความสัมพันธ์ระหว่างความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นตัวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) โดยพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดีสูงมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า การศึกษาของ Malik (2013) ยังพบว่าความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ในงาน การมีทัศนคติที่ดีและความเชื่อมั่นในตนเองในการสร้างแรงจูงใจและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความหยุ่นตัว (Resilience) มีส่วนในการสร้างพฤติกรรมเชิงบวก และการศึกษาของ Pincus (2022) ยังพบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement) ความสำคัญของการมีทัศนคติที่ดี ความเชื่อมั่นในตนเองในการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

5.2.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 ด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and Autonomous activity) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่า พนักงานที่ได้รับโอกาสในการคิดและการทำงานรวมถึงการทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระโดยไม่ถูกจำกัดแนวความคิดด้วยกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดมาก พนักงานรู้สึกมีความหมายและมีคุณค่าในงานที่ทำ สัมพันธ์กับระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะฉัตร และคณะ (2557) พบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในงานที่สร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในองค์กร นอกจากนี้การมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่และคงอยู่กับองค์กรต่อไป และการศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมที่สร้างสรรค์ของ ธนพล (2567) พบว่าการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ($r = .55, P < .05$) โดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยเพิ่มทักษะและความรู้ของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานและเพิ่มความผูกพันกับองค์กร

5.2.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal warmth and Insight) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าพนักงานที่มีความอบอุ่นและเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถสร้างรวมถึงรักษาความสัมพันธ์การแสดงออกถึงความเห็นใจ ความเข้าใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงานก็สูงขึ้นด้วย จากการศึกษาของ Deci & Ryan (2000) เสนอทฤษฎีการสนับสนุนความต้องการพื้นฐาน (Basic Psychological Needs Theory) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการด้านความสามารถ (Competency) ความสัมพันธ์ (Relatedness) และความเป็นอิสระ (Autonomy) การสนับสนุนความต้องการด้านความสัมพันธ์ ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน การศึกษาของ Abele & Wojciszke (2007) พบว่าความอบอุ่นมีความสำคัญมากกว่าความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานร่วมกันสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Eisenbruch & Krasnow (2022) ศึกษาและพบว่ามิติในการรับรู้ทางสังคม คือ ความอบอุ่น (Warmth) และ ความสามารถ (Competence) โดยความอบอุ่นมีความสำคัญมากกว่าความสามารถในการตัดสินใจ ความอบอุ่นเกี่ยวข้องกับ

ความตั้งใจที่จะช่วยเหลือหรือทำร้าย ความอบอุ่นถูกมองว่ามีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้คนมากกว่าความสามารถ

5.2.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าพนักงานที่มีความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ สามารถสื่อสารความคิด ความรู้สึก และ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนทำให้การสื่อสารระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงานมากขึ้น พนักงานที่มีทักษะและการแสดงออกที่ดีจะมีความรู้สึกมั่นใจในตนเอง พนักงานรับรู้ว่าจะสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะที่สูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่ร่วมงานกับองค์กรสูงขึ้นด้วย การศึกษาของฤทัยธาร (2563) ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Albert Bandura (1962 – 1986) กล่าวถึงการแสดงออกอย่างมีทักษะสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน มีความสำคัญในการพัฒนาความกล้าแสดงออก โดยปัจจัยสนับสนุนมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาของ พรพรรณทิตา และ ชนิดดา (2564) พบว่าการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในธุรกิจบรรจุกภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.382$) โดยการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิกิริยาต่อเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ด้านความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้และด้านการจัดการกับความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุกภัณฑ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ อิตารัตน์ และคณะ (2564 อ้างถึงใน เมริษา 2566) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านพัฒนาศักยภาพและ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานให้ร่วมงานกับองค์กรต่อไป

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อระดับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานสูงขึ้น ระดับของความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้นเช่นกัน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม และการทำงานระหว่างทีมช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน จากการศึกษาของ Ng & Sorensen (2008) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) และทัศนคติต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร (Intention to Stay) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Perceived Supervisor Support) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรมากกว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Perceived

Coworker Support) และการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป และการศึกษาของ Gruber (2022) ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรงาน (Job resources) เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในทรัพยากรงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยพบว่าคะแนนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับ ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่สูงขึ้นและความตั้งใจลาออกที่ต่ำลง สอดคล้องกับการศึกษาของ Bella (2023) ผลกระทบของความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และพลวัตทางสังคมในที่ทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ ($P < .05$)

5.2.2.1 สมมติฐานที่ 2.1 ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าการสนับสนุนด้านอารมณ์จากเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน การที่พนักงานรับรู้ถึงการแสดงออกของเพื่อนร่วมงานที่แสดงความห่วงใย การได้รับกำลังใจและคำแนะนำ การรับฟังปัญหาอย่างตั้งใจโดยไม่ตัดสิน มีส่วนในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สามารถลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ ทั้งยังส่งเสริมความรู้สึกร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและเพิ่มความมั่นใจในการทำงานความตั้งใจคงอยู่ในงานก็สูงด้วย จากการศึกษาของ Naz & et al. (2020) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม การทำงานที่สนับสนุนและการรักษาพนักงาน พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน และ พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมักจะมีแนวโน้มที่จะมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้นด้วย พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงาน

5.2.2.2 สมมติฐานที่ 2.2 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมากขึ้นมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างการทำงานร่วมกัน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้ดีและผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงาน การศึกษาของ กฤตธี (2559) ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้น การแบ่งปันข้อมูลความรู้ การได้รับคำแนะนำทางเทคนิคต่อการทำงานที่เป็นประโยชน์ และ

การแลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมผลงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและความสำเร็จขององค์กร เป็นปัจจัยส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการศึกษาของ ฤทัยธาร (2563) ระบุว่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความกล้าแสดงออกและความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อธิบาย ความแปรปรวนของความกล้าแสดงออกและความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ถึง 48%

5.2.2.3 สมมติฐานที่ 2.3 ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าการสนับสนุนดังกล่าวเป็นปัจจัยสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือหรือการให้ข้อมูลที่จำเป็น พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการแบ่งปันทรัพยากรการทำงาน ร่วมกับการได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำทางเทคนิค เพื่อให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้น มีส่วนช่วยลดความกดดันและความเครียดจากการทำงาน พนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับการสนับสนุนในสังคมการทำงานและมีความมั่นใจในการทำงานสูง ความตั้งใจคงอยู่ในงานที่สูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครชัย (2564) ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของผู้สอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยายภาพการทำงานที่ส่งเสริมในด้านเครื่องมือและความร่วมมือในการทำงานจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ และการศึกษาของ Karasek (1979) ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน

5.2.2.4 สมมติฐานที่ 2.4 ด้านการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าการที่พนักงานรับรู้การได้รับคำชื่นชมและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนให้สูงขึ้นความตั้งใจคงอยู่ในงานก็สูงขึ้นด้วย และการศึกษาของ กรวิชญ์ (2563) ระบุว่า การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในงานของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ng & Sorensen (2008) พบว่าการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่ามีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน การประเมินคุณค่าอย่างเหมาะสมช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีคุณค่าต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.3 สมมติฐานที่ 3 ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) และ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์มี 2 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) และด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ 3 อภิปรายผลได้ว่าความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)

เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน พนักงานที่มีความยืดหยุ่นตัวสูงจะมีความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวจากความยากลำบาก หรือ ความเครียดในที่ทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความยืดหยุ่นตัว (Resilience Theory) ของ Grotberg (1995) ระบุว่าความยืดหยุ่นตัวช่วยให้บุคคลสามารถฟื้นตัวจากความยากลำบากและความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน พนักงานที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและรู้สึกว่าคุณสามารถรับมือกับปัญหา ความท้าทาย แรงกดดันจากการทำงานในสถานะที่มีการแข่งขันกันสูงได้อย่าง เช่น ในอุตสาหกรรมอาหารที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสภาพแวดล้อม โรคระบาด และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในกระบวนการการผลิตและการทำงาน รวมถึงการแข่งขันทางธุรกิจทำให้องค์กรและพนักงานต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ ในด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA) เป็นหนึ่งในปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน พนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและการมองโลกในแง่ดีมักจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มองเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและการเติบโตไปองค์กร พนักงานที่มีความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีมักจะมีแรงจูงใจที่จะคงอยู่ในงานในระดับสูง จากการศึกษาของ Malik (2013) พบว่าความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ในงาน การมีทัศนคติที่ดีและการสร้างแรงจูงใจ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมเชิงบวก การศึกษาของ Pincus (2022) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement) ความสำคัญของการมีทัศนคติที่ดี ความเชื่อมั่นในตนเองในการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และพนักงานที่ได้รับโอกาสในการคิดอย่างอิสระและสร้างสรรค์ มีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะของตนเองอย่างดีจะสร้างความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ความตั้งใจคงอยู่ในงานที่สูงขึ้นด้วย และการศึกษาของ ปิยะฉัตร (2562) พบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในงานที่มีความสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) การที่พนักงานรับรู้ถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับการยอมรับในผลงานและการชื่นชมอย่างสร้างสรรค์สัมพันธ์กับความมั่นใจในตนเองและความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มากขึ้นสัมพันธ์กับระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น พนักงานที่มีความยืดหยุ่นตัวสูงและได้รับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ร่วมงานกับองค์กรมากขึ้นตามลำดับ การศึกษาของ Naz et al. (2020) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน (Supportive Work Environment) และการคงอยู่ของพนักงาน (Employee Retention) โดยมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญพบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีการมุ่งเน้นต่อองค์กรและความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นตัวกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ Ng & Sorensen (2008) กล่าวว่า การประเมินอย่างเหมาะสมช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีคุณค่าต่องาน และการศึกษาของ Kort-Butler (2017) พบว่าการสนับสนุน

ของเพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน นอกจากนี้ Fong et al. (2018) พบว่าการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีบทบาทต่อการลดระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ ปัจจัยสนับสนุนในด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) จากการศึกษาของ Paoletti-Hatcher, Misisco & King (2024) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนด้านเครื่องมือในที่ทำงาน (Instrumental Support) และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ของพนักงานพบว่าความต้องการการสนับสนุนที่ไม่ได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่เหมาะสมมีบทบาทสำคัญสามารถลดความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของพนักงานได้ และสอดคล้องกับบทความออนไลน์จาก ThaiHRPro. (2024) ที่ระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรและพนักงาน โดยช่วยวัดผลการทำงานของพนักงาน เป้าหมายที่บรรลุและพื้นที่ที่ต้องการการพัฒนา การประเมินผลที่ดีจะส่งผลให้พนักงานได้รับการชื่นชมจากผลงานที่ดี รวมทั้งได้รับการพัฒนาทักษะในด้านที่ต้องการปรับปรุง อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการพัฒนาแผนการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการมอบหมายงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ตัวแปรความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled Expressiveness) องค์กรควรจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะ เช่น ฝึกอบรมทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การฟัง การเขียน และการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น ถ่ายทอดความต้องการ และสร้างความเข้าใจกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม สร้างโอกาสให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันในโครงการต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ไขปัญหาและการจัดการความขัดแย้ง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา (Mentoring) หรือการให้ Feedback อย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง และสามารถปรับปรุงทักษะการแสดงออกให้ดีขึ้น สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้โอกาสในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ความยืดหยุ่นตัวของบุคคลจะเพิ่มขึ้น

5.3.1.2 ตัวแปรด้านการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) องค์กรควรจัดให้มีการสนับสนุนด้านเครื่องมือที่มีความจำเป็นและเพียงพอต่อการทำงาน จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับการใช้งานเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมถึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มขึ้น

5.3.1.3 ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.10) ได้แก่ ข้อ 6 “ฉันต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้อีกต่อไป และฉันไม่คิดจะเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต” การปรับปรุงโดยเน้นที่การสร้างความผูกพันและความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการสร้างแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) ออกแบบเป้าหมายที่ไม่ใช่งานที่น่าเบื่อและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของงานที่พนักงานมีส่วนร่วม เช่น งานนั้นให้โอกาสในการแสดงทักษะ สร้างความสัมพันธ์หรือสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน และแรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motivation) สร้างแรงจูงใจในระยะสั้นถึงระยะกลาง โดยให้รางวัลพนักงานหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ หรือเมื่อทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามต้องระวังไม่ให้รางวัลนั้นเน้นที่ปริมาณงานหรือความเร็วแต่ควรเน้นที่คุณภาพของงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยหัวหน้างานควรสนับสนุนพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน การสนับสนุนที่ไม่เหมาะสมหรือการสื่อสารที่ไม่ดีอาจทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานลดลง มีการฝึกอบรมหัวหน้างานในการสนับสนุนพนักงานจะช่วยเพิ่มการฝังตรึงในงานของพนักงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ส่งเสริมการฝังตรึงในงานเพื่อให้พนักงานตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ การฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดการผลการปฏิบัติงาน และนโยบายต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้พนักงานคงอยู่ในงาน ตัวอย่างเช่น วางแผน ส่งเสริม และสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

5.3.1.4 ตัวแปรความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) มีระดับความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($r = .549$, $P < .01$) คิดเป็นร้อยละ 30.14 โดยมีองค์ประกอบด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสูงกว่าด้านอื่นๆ ($r = .511$, $P < .01$) คิดเป็นร้อยละ 26.11 การส่งเสริมองค์ประกอบด้านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระในงานสามารถทำได้หลายวิธี โดยมีข้อเสนอแนะ เช่น การให้พนักงานมีสิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานและการวางแผนงาน จะช่วยเพิ่มความรู้สึกมีอิสระและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานกล้าแสดงออกและทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่กังวลกับผลลัพธ์ที่อาจไม่เป็นไปตามคาดหรือไม่สำเร็จ การจัดพื้นที่ทำงานให้น่าสนใจ หรือ มีมุมพักผ่อน พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีอิสระในการแสดงออก การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาจะช่วยเพิ่มความมั่นใจในตนเองของพนักงาน เพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถและสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ข้อเสนอแนะนี้จะช่วยเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานให้สูงขึ้น

5.3.1.5 ตัวแปรการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) มีระดับความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($r = .568$, $P < .01$) คิดเป็นร้อยละ 32.26 โดยมีองค์ประกอบด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารสูงกว่าด้านอื่นๆ ($r = .558$, $P < .01$) คิดเป็นร้อยละ 26.11 การส่งเสริมองค์ประกอบด้านการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เช่น การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่มีความจำเป็นและเพียงพอต่อการทำงาน จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

และเหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย จัดพื้นที่ทำงานให้อำนวยความสะดวกในการใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ ปรับปรุงกระบวนการทำงานบางอย่างและทำให้เวิร์กโฟลว์แบบอัตโนมัติมากขึ้น เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน การมีทีมช่วยเหลือภายในองค์กรทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับพนักงาน โดยให้ความช่วยเหลือและข้อมูลที่พนักงานต้องการ การจัดการความรู้ให้เป็นปัจจุบันและเป็นมิตรกับผู้ใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานและเพิ่มความพึงพอใจ การจัดหาเครื่องมือที่มีคุณภาพให้กับพนักงานแสดงให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงานก็เพิ่มขึ้น

5.3.1.6 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านการสนับสนุนเครื่องมือและการประเมินคุณค่า (INSAS) และ ด้านความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดีผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (COPA) สามารถพยากรณ์ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารได้ร้อยละ 42 ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมอาหารควรสนับสนุนเครื่องมือที่เหมาะสมและพอเพียงให้กับพนักงานเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การให้ Feedback แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การนัด One on One สื่อสารระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ทั้งในด้านจุดแข็งและจุดที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาทักษะเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องให้การยอมรับและชื่นชมในความสามารถและผลงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ เอาชนะอุปสรรคต่างๆ และมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะส่งผลกระทบท่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารและ Supply Chain ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งอาจมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น ผู้ที่สนใจนำไปศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรภาคเอกชนด้านอื่นๆ ผลการวิเคราะห์อาจมีความแตกต่างกันออกไปตามบริบทขององค์กร

5.3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาตัวแปรความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-Resiliency) และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) สามารถรวมพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ได้ร้อยละ 42 ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าสนใจและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น เพิ่มทฤษฎีหรือ ตัวแปรร่วมทำนาย เพื่อทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกพร กระจำแสง, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. ปีที่ 11 ฉบับที่ 26 : 116-129

กนกวรรณ ขวัญอ่อน. (2561). การพัฒนาบุคลากรให้มีความแข็งแกร่งทางใจด้วยกระบวนการ RO (Resilience Quotient) รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น. รุ่นที่ 32 กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.

กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรวิชัย สัมจิต. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาหน่วยงาน Business Stakeholder Engagement ของบริษัทแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

กรรณิการ์ พันทอง และอัจฉรา ประเสริฐสิน. (2561). การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจและกลวิธี การจัดการของวัยรุ่นที่ถูกรังแกผ่านโลกโซเชียลโดยใช้การให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวคิดการปรับความคิดโดยใช้สติเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กฤตธี จันทระโคติกา. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาครินวัติ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ภาควิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กัญญก ขวัญเย็น. (2561). การศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การและกระบวนการ เกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กาญจนา จิตุพันธ์, และกาญจนา สาธุกุล. (2559). “การศึกษาความยืดหยุ่นและทนทานของจิตใจโดยใช้ทักษะการเรียนรู้ตามสภาพจริงของนักศึกษา: กรณีศึกษาวิชาฝึกงานนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เทคนิคเภสัชกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 : 45-58.

เกษสุตา บุณยศักดิ์สถิตย์. (2561). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาพจิต, กรม (2557). [ออนไลน์] มาตรวัดพลังสุขภาพจิต RO (Resilience Quotient).

กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต

สุภาพจิต, กรม (2563).). [ออนไลน์] “ความยืดหยุ่นทางจิตใจ.” วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย. ปีที่ 28 ฉบับที่ 4 : 1

ชรินทร์ทิพย์ ทิรากาญจน์ และ รัชนิวรรณ วณิชยณอม. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี. การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ สรรพศาสตร์ สรรพศิลป์ ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตรภาณุ ดาสนวน. (2560). ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภูมิคุ้มกันทางใจของวัยรุ่นในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จุไรวรรณ บินดุหลิม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชนนิกานต์ ศรีสุวรรณ. (2566). “การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่.” วารสารพยาบาลศาสตร์. ปีที่ 41 ฉบับที่ 1 : 45-58

ชนนิกานต์ กาญจนพันธุ์ และพิมพ์ชนก เครือสุคนธ์. (2566). “อิทธิพลของการแสดงความรู้สึกขณะปฏิบัติงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริการผู้โดยสารภาคพื้นดิน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความเครียดในงานและบทบาทการเป็นตัวแปรปรับของการได้รับการสนับสนุน.” วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 : 1-13

ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” วารสารเกษตรศาสตร์ สังคมศาสตร์. ปีที่ 38 ฉบับที่ 2 : 655-667.

ชุตตา ศรีศตลักษณ์. (2566). บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมายในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ฐานิตดา สิงห์ลาว. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตยา สิทธิโสภาสกุล, และอัครเดช เกตุฉ่ำ. (2562). “การพัฒนาแบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย.” วารสารครุศาสตร์สาร. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 : 1-14
- ณิกานต์ ทองทวี และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาทและ การคงอยู่ของพนักงานธุรกิจคอนโดมิเนียมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์. ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 : 1-15.
- ณัฐพิชฌาย์ ศุภกานต์สิริ และชัยยุทธ กลีบบัว. (2565). “โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝัง ตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน.” วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 : 209-220
- ดวงพร กิตติสุนทร. (2559). ผลของกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวปัญญาพฤติกรรมนิยมต่อ ความสามารถในการฟื้นฟูพลังและความสามารถในการกำกับอารมณ์ในวัยเด็กตอนกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดลพร อีระวงศ์สกุล. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ต้นสาย ศรีสุข. (2565). การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤตและการพิทักษ์สิทธิตนเองของสตรีที่ถูกกระทำ ด้วยความรุนแรงในครอบครัว: การพัฒนามาตรวัดและศึกษาประสิทธิภาพโปรแกรมการ ปรึกษากลุ่มบำบัดความคิดและพฤติกรรมประยุกต์โดยใช้การทดลองแบบสุ่มและมีกลุ่ม ควบคุม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เต็มสิริ ทองศิริพันธ์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2564). “อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม บริษัทหนึ่งในอุตสาหกรรมเครื่องจักรและชิ้นส่วน.” วารสารการจัดการการท่องเที่ยว. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 : 20-35.
- ทัศนัย ลิ้มเจียมรังษี และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบแพทย์ฉุกเฉิน กรุงเทพมหานคร.” วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 : 45-58.

- ธนพร ปทุมรังสรรค์. (2557). การจัดการเรื่องการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ร่วมงานกับองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนพล วิศาลกิตติ. (2567). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวัชร์ เกษศิลา, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสุมาลี รามัญ. (2565). อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีระชัย วงศ์เอกอักษร. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุชปียา ทองโชติ. (2564). การพัฒนาแบบวัดความสามารถในการฟังที่คำนึงถึงการตอบสนอง ความปรารถนาของสังคมสำหรับนักเรียนพยาบาลทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวันธร ใจแคล้ว. (2561). การศึกษาปัจจัยด้านอารมณ์และบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีของพนักงาน Generation Y ในเขตบางรัก เขตคลองเตย เขตสาทร และเขต ห้วยขวาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปิยะฉัตร บุรวาศ, ชนงกรณ์ กันธบุตร และปิณชฎา เมชินดา. (2557). “ผลกระทบของการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแบรนด์นายจ้างที่รับรู้และความพยายามที่ไม่จำเป็น.” วารสารการจัดการนวัตกรรม. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 : 123-134.
- ปิยะฉัตร เกตุแก้ว. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยรังสิต.
- ปัทมา สุบรรณจ้อย. (2563) ปฏิสัมพันธ์พัฒนา กับเพื่อนร่วมงาน. การประชุมวิชาการนำเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรกฎาคม 21.
- พัชรี ถุงแก้ว และคนอื่นๆ (2563). “การศึกษาและพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ และฟื้นฟูสุขภาพกายใจแบบบูรณาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนฐานชีวิตใหม่.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 : 45-58
- พรณติตา ทัดนิยม และชนิดดา เพ็ชรประยูร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- พรนภา พงษ์ศักดิ์. (2563). “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง).” วารสารการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. เล่มที่ 19 ฉบับที่ 1 : 1-15.
- พรหมมาต จินดาโชติ, ธนกฤต สังข์เฉย และสไบทิพย์ มงคลนิมิตร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย. ปรินญามหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรไพลิน เจาะขาว. (2565). ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากร : บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน. ปรินญามหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ. การค้นคว้าอิสระ ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลกฤต รักจุล (2563). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย. ปรินญาดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เพ็ญประภา ปรินญาพล. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นและทนทาน การรับรู้เหตุการณ์ลบในชีวิต กลวิธีการเผชิญปัญหากับสุขภาพจิตของทหารพรานในพื้นที่ชายแดนใต้.” วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย. ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 : 123-140.
- สุนิสา โพธิ์อาภา. (2564). องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์กรของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สรวิวัน ศุภฤกษ์ชาติกุล. (2563). การเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดีของนักเรียนวัยรุ่นโดยกิจกรรมแนะแนว. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัณฑิลา ธนกิจธวัช. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานขั้นพื้นฐาน นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทราวดี ธนศิลาไทย และคนอื่นๆ (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 : 45-58.
- เมริษา กิ่งแก้ว. (2566). งานที่มีความหมายและความสมดุลระหว่างงานกับสุขภาพที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ฤทัยธาร ฉัตรเลิศมงคล. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการกล้าแสดงออกหน้าชั้นเรียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- วงศ์ลัดดา วีระไพบูลย์, ชวนชื่น อัคระวงษ์ และธนกฤต สังข์เฉย. (2563). “ความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: การศึกษาการระบุตัวตนต่อองค์กรและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน.” วารสารการจัดการการท่องเที่ยว. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 : 20-35.
- วิโรชนา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภามณ จันทรสกุล. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจ กับความตั้งใจในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ปีที่ 19 ฉบับที่ 37 : 119-130.
- ศศิรัตน์ ศิริสรัสสะ. (2565). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน Generation Z. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขมา วัฒนานุกุล. (2567). ความยืดหยุ่นของพนักงานในด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในการจัดการความเครียดและการพัฒนาความยืดหยุ่นในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุคนธ์จิต อุปนันชัย. (2556). อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าแห่งตนและการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อความยืดหยุ่นทางอารมณ์ของนักเรียนในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริชนม์ พันธุ์เพ็ง, สุรัชย์ มีชาญ และวิไลลักษณ์ ลังกา. (2562). “การพัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย.” วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 : 87-101.
- สมพงษ์ นาคพรหม. (2565). ผลของโปรแกรมการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจในการลดภาวะเหนื่อยหน่ายในการดูแลผู้สูงอายุของผู้ดูแลผู้สูงอายุ อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสร้างเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สยมพร โพธิ์อากาศ. (2564). “องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์กรของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกเครื่องทำและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร.” วารสารการจัดการและการพัฒนา. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1: 45-60.

- อัครชัย ทวีกิตติกุล. (2564). อิทธิพลของข้อเรียกร้องจากงาน ความสามารถในการควบคุมงาน และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดจากการทำงานของผู้อยู่สอบบัญชีในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณรัตน์ แสงสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทักษะทางจิตวิทยาช่วยกำลังใจในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิสริย์ พรศิริอนันต์. (2566). ความคาดหวังในงานและทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไอที. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2007). "Agency and communion from the perspective of self versus others." Journal of Personality and Social Psychology. Vol.93 No.5 : 751-763.
- Al-Saqri, M. (2014). [online] A survey of intention to leave, job stress, burnout and job satisfaction among nurses employed in the Ha'il region's hospitals in Saudi Arabia. Doctoral dissertation, RMIT University. [cited 2024 Aug.5]. Available from: URL: <https://core.ac.uk/outputs/20539516/>
- Alder, G. S., McAllister, D. J., & Chase, J. P. (2012). "We get by with a little help from our friends: Exploring the effects of perceived coworker support on employee burnout and job attitudes." Advances in Business Research. Vol.3 No.1 : 1-11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources model: State of the art." Journal of Managerial Psychology. Vol.22 No.3 : 309-328.
- Barends et al. (2021). "Employee resilience: An evidence review." Journal of Organizational Behavior. Vol.42 No.3 : 123-145.
- Benetti, C., & Kambouropoulos, N. (2006). "Affect-regulated indirect effects of trait anxiety and trait resilience on self-esteem." Personality and Individual Differences. Vol.41 No.2 : 341-352.
- Bella, K. M. J. (2023). "Exploring the impact of workplace relationships and employee job satisfaction." International Journal of Scientific Research in Modern Science and Technology. Vol.2 No.8 : 55-65.
- Bishop, J. K. (2020). "The impact of learning organizations on employee resilience: A study of the apparel industry." Journal of Business Research. Vol.112 : 1-10.

- Buonomo, I., et al. (2024). "Feeling supported as a remote worker: The role of support from leaders and colleagues and job satisfaction in promoting employees' work-life balance." International Journal of Environmental Research and Public Health. Vol.21 No.6 :770.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). "Psychometric analysis and refinement of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience." Journal of traumatic stress. Vol.20 No.6 : 1019-1028.
- Casa, D. J., & Milton, J. (2012). Resilience in the workplace: Overcoming adversity and professional growth. Journal of Occupational Health Psychology. Vol.17 No.3 : 123-135.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). "Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)." Depression and Anxiety. Vol.18 No.2 : 76-82.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). "Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance." Journal of Applied Psychology. Vol.93 No.5 : 1082-1103.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). "Positive events and social supports as buffers of life change stress." Journal of Applied Social Psychology. Vol.13 No.2 : 99-125.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). "Stress, social support, and the buffering hypothesis." Psychological Bulletin. Vol.98 No.2 : 310-357.
- Chen, Y. S., et al. (2018). "Predictors of intention to stay and moderating role of gender among executives in the Malaysian manufacturing organizations." International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol.7 No.14 : 1-15.
- Chen, G., et al. (2024). "Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and turnover intention of primary medical staff: A path analysis drawing on conservation of resources theory." Human Resources for Health. Vol.21 No.2 : 185-195.
- Davis, N. J. (1999). Resilience: Status of the Research and Research-Based Programs. U.S. Department of Health and Human Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior." Psychological Inquiry. Vol.11 No.4 : 227-268.

- Denovan, A., Dagnall, N., & Drinkwater, K. (2022). "Examining what mental toughness, ego-resiliency, self-efficacy, and grit measure: An exploratory structural equation modelling bifactor approach." Current Psychology. Vol.42 No.1 : 22148-22163.
- Deborah, A. F., Onuoha, B. C., & Alagah, A. D. (2021). "Job retention and employee satisfaction in public universities." International Journal of Advanced Academic Research. Vol.7 No.8 : 7860.
- Devangana, & Naila, P. (2024). "Assertiveness and Job Satisfaction in the Workplace." International Journal for Multidisciplinary Research. Vol.6 No.4 : 1-7.
- Dunkel, C. S., et al. (2021). "The general factor of personality as ego-resiliency." Frontiers in Psychology. Vol.12 : 741462.
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). "Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis." Work and Occupations. Vol.27 No.2 : 223-243.
- Dyer, J. G., & McGuinness, T. M. (1996). "Resilience: Analysis of the concept." Archives of Psychiatric Nursing. Vol.10 No.5 : 276-282.
- Eisenbruch, A. B., & Krasnow, M. M. (2022). "Why warmth matters more than competence: A new evolutionary approach." Perspectives on Psychological Science. Vol.17 No.6 : 1604-1623.
- Fong, K. H., Chui, W. H., & Cheong, W. K. (2018). "Reducing employee turnover through coworker support." Journal of Human Resource Management. Vol.32 No.13 : 333-347.
- Fong, C. J., et al. (2018). "The role of coworker support in reducing employee turnover intentions." Journal of Organizational Behavior. Vol.39 No.2 : 123-145.
- Farkas, D., & Orosz, G. (2015). "Ego-resiliency reloaded: A three-component model of general resiliency." PLOS ONE. Vol.10 No.3 : e0120883
- Fernando, P. A. S., & Gamage, P. (2019). "Emotional intelligence and employee intention to retain: A case study of an organization in fast moving consumer goods in Sri Lanka." International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR). Vol.7 No.8 :1 3-25.
- Friborg, O., et al. (2003). "A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment?" International Journal of Methods in Psychiatric Research. Vol.12 No.2 : 65-67.

- Fu, L. (2020). The roles of cultural intelligence and psychological capital on work engagement and expatriate performance. Doctoral dissertation National Institute of Development Administration.
- Garnezy, N. (1973). Competence and adaptation in adult schizophrenic patients and children at risk. In J. K. Cole & D. D. Jensen (Eds.). "Psychopathology of schizophrenia (pp. 163-204). Academic Press.
- Grotberg, E. (1995). [online] A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit. Bernard van Leer Foundation. [cited 2024 Aug, 12]. Available from: URL: <https://www.bibalex.org/baifa/Attachment/Documents/115519.pdf>
- Gruber, K. (2022). [online] What makes them stay? The relation between job resources and employee retention in the high-tech sector. [cited 2024 Aug, 12]. Available from: URL: <https://theses.ubn.ru.nl/server/api/core/bitstreams/59a12fb7-18ac-422c-8363-51d21cd7bb20/content>
- Hu, J., et al. (2024). "Applied regression analysis of correlations for correlated data." Annals of Applied Statistics. Vol.18 No.1 : 184-198.
- Hu, Q., & Mohd Balwi, M. K. (2024). "Understanding the complexity of intention to stay: Influencing factors and strategic insights for enhancing employee retention." Journal of Human Resource Development and Psychology. Vol.June 2024.
- Hodliffe, M. (2014). The development and validation of the Employee Resilience Scale (EmpRes): The conceptualization of a new model. Master's thesis University of Canterbury Research Repository.
- Hjemdal, O., et al. (2006). "Resilience scale for adolescents." Journal of Adolescence. Vol.29 No.3 : 321-337.
- Hoge, C. W., Austin, S., & Pollack, M. H. (2007). "Resilience: Research evidence and conceptual considerations for posttraumatic stress disorder." American Journal of Psychiatry. Vol.164 No.8 : 1151-1159.
- Jasubhai, S. (2023). "Discovering your true potential." Journal of Medicine and Public Health. Vol.4 No.8 : 1094.
- Jordan, J. V. (1992). Relational resilience. In J. V. Jordan, A. G. Kaplan, J. B. Miller, I. P. Stiver, & J. L. Surrey (Eds.), Women's growth in connection: Writings from the Stone Center (pp. 67-80). Guilford Press.

- Judeh, M., & Abou-Moghli, A. A. (2019). "Transformational leadership and employee intent to stay: Mediating effect of employee self-efficacy." International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol.9 No.12 : 284-297.
- Kumari, P., & Sangwan, V. (2014). "Conceptual evolution of resilience capacity and its inclusion in PsyCap." IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS). Vol.19 No.3 : 127-137.
- Kort-Butler, L. A. (2017). Social support theory. In C. J. Schreck (Ed.), The encyclopedia of juvenile delinquency and justice. Wiley-Blackwell.
- Klohn, E. C. (1996). "Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency." Journal of Personality and Social Psychology. Vol.70 No.5 : 1067-1079.
- Karasek, R. A. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign." Administrative Science Quarterly. Vol.24 No.2 : 285-308.
- Kmiecik, R. (2022). "Co-worker support, voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists: The mediating role of affective organizational commitment." Baltic Journal of Management. Vol.17 No.3 : 375-391.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes." Journal of Applied Psychology. Vol.85 No.3 : 407-416.
- Liu, D., et al. (2024). "The effect of perceived organizational support and ego-resilience on the relationship between occupational stressors and compassion fatigue in COVID-19 frontline nurses: A cross-sectional study in Sichuan, China." BMC Nursing. Vol.23 Article : 817.
- Lundman, B., et al. (2007). "Resilience in the elderly: Psychometric properties of the Swedish version of the Resilience Scale." Scandinavian Journal of Caring Sciences. Vol.21 No.2 : 229-237.
- Letzring, T. D., Block, J., & Funder, D. C. (2005). "Ego-control and ego-resiliency: Generalization of self-report scales based on personality descriptions from acquaintances, clinicians, and the self." Journal of Research in Personality. Vol.39 No.4 : 395-422.

- 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.
- Malik, P., & Garg, P. (2017). "Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience." The International Journal of Human Resource Management. Vol.31 No.8 : 1071-1094.
- Mitchell, T. R., et al. (2001). "Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover." Academy of Management Journal. Vol.44 No.6 : 1102-1121.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work." Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol.77 No.1 : 11-37.
- Masten, A. S. (2001). "Ordinary magic: Resilience processes in development." American Psychologist. Vol.56 No.3 : 227-238.
- McEwen, B. S. (2011). "Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load." Annals of the New York Academy of Sciences. Vol.840 No.1 : 33-44.
- Malik, S. (2013). "The role of self-efficacy and optimism in job satisfaction and intention to stay." Journal of Organizational Behavior. Vol.34 No.2 : 123-145
- Malik, P., & Garg, P. (2017). "Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience." The International Journal of Human Resource Management. Vol.31 No.8 : 1071-1094.
- Meirinhos, V., Abrunhosa, S., & Martins, D. (2018). "Employees' retention: Concept, practices, and impact factors." Journal of Human Resources Management Research. Vol.2018 Article ID : 390739.
- Miller, M. (2006). "Theory of mind broad and narrow: Reasoning about social exchange engages ToM areas, precautionary reasoning does not." Social Neuroscience. Vol.1 No.3-4 : 196-219.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). "The influence of coworker support on employee retention." Journal of Business Research. Vol.30 No.12 : 301-315.
- Naz, S., et al. (2020). "A study in the relationship between supportive work environment and employee retention: Role of organizational commitment and person–organization fit as mediators." SAGE Open. Vol.10 No.2 : 1-20.

- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). "Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis." Group & Organization Management. Vol.33 No.3 : 243-268.
- Oshio, A., et al. (2003). "Construct validity of the Adolescent Resilience Scale." Psychological Reports. Vol.93 No.33 : 143-149.
- Palmiano, D. A. (2017). Teamwork atmosphere and employees' organizational commitment [Conference presentation]. In Proceedings of the International Conference on Studies in Arts, Social Sciences and Humanities (SASSH-17). January 26-27, 2017 : URUAE, Cebu, Philippines.
- Paoletti-Hatcher, J., Misisco, A. T., & King, E. B. (2024). "When help hurts: Workplace instrumental support and employee emotional exhaustion within-person." Occupational Health Science. Vol.9 No.4 : 123-141.
- Pincus, J. D. (2022). "Employee engagement as human motivation: Implications for theory, methods, and practice." Integrative Psychological and Behavioral Science. Vol.56 No.4 : 789-812.
- Roth, L., et al. (2024). "Factors associated with intent to stay in the profession: An exploratory cluster analysis across healthcare professions in Switzerland." European Journal of Public Health. Vol. 34 No.6 : 1146-1156.
- RUSS NEWMAN. (2004). "The road to resilience." American Psychological Association. Vol.33 No.9 : 62.
- Richardson, G. E. (2010). "The metatheory of resilience and resiliency." Journal of Clinical Psychology. Vol.58 No.3 : 307-321.
- Rutter, M. (1987). "Psychosocial resilience and protective mechanisms." American Journal of Orthopsychiatry. Vol.57 No.3 : 316-331.
- Smith, J. A. (2020). "Understanding the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient." Journal of Statistical Analysis. Vol.15 No.2 : 123-134.
- Seers, A. (1989). "Team-member exchange quality: A new construct for role-making research." Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol.43 No.1 : 118-135.
- Seok, J. H., et al. (2012). "Impact of early-life stress and resilience on patients with major depressive disorder." Yonsei Medical Journal. Vol.53 No.6 : 1093 - 1098.
- Steinhardt, M., & Dolbier, C. (2008). "Evaluation of a resilience intervention to enhance coping strategies and protective factors and decrease symptomatology." Journal of American College Health. Vol.56 No.4 : 445-453.

- Shahid, A. (2018). "Employee intention to stay: An environment based on trust and motivation." Journal of Management Research. Vol.10 No.4 : 58-71.
- Sarason, I. G., et al. (1983). "Assessing social support: The Social Support Questionnaire." Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 44 No.1 : 127-139.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction." American Psychologist. Vol.55 No.1 : 5-14.
- Song, X., & Li, C. (2022). "Development and validation of the Supportive Coworker Behavior Scale (SCBS)." Journal of Organizational Behavior. Vol.43 No.1 : 123-145.
- Tilden, V. P. (1985). "Social support and the elderly: Theoretical and empirical issues." Journal of Nursing Scholarship. Vol.17 No.2 : 62-67
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Stafford, K. (2013). "Does fun pay? The impact of workplace fun on employee turnover and performance." Cornell Hospitality Quarterly. Vol.54 No.4 : 370-382.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, C. Q. (1989). "Manager impact on retention of hospital staff." Journal of Nursing Administration. Vol.19 No.3 : 14-19.
- Ungar, M. (2008). "Resilience across cultures." British Journal of Social Work. Vol.38 No.2 : 218-235.
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). "Dissecting the motives of turnover? Examining the psychological mechanisms linking perceived organizational support and intention to leave." Journal of Management. Vol.25 No.4 : 555-576.
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). "A practical measure of workplace resilience: Developing the Resilience at Work Scale." Journal of Occupational and Environmental Medicine. Vol.55 No.10 : 1205-1212.
- Wong, K., Bandar, N. F. A., & Saili, J. (2017). "The role of coworker support in achieving work-life balance." Journal of Occupational Health Psychology. Vol.22 No.3 : 345-356.
- Wong, P. T. P., & Wong, L. C. J. (1997). The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications. Lawrence Erlbaum Associates.
- Wagnild G. & Young H.M. (1990). "Resilience among older women." Journal of Nursing Scholarship. Vol.22 No.4 : 252-255.
- Warner, R., & April, K. (2012). "Building personal resilience at work." Affinity Health Hub. Vol.XV, No. 4 : 53 -68.

- Yu, X., & Zhang, J. (2007). "Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese people." Social Behavior and Personality: An International Journal. Vol.35 No.1 : 19-30.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). "When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice." Academy of Management Journal. Vol.44 No.4 : 682-696.

หนังสือ

- นิธิพัฒน์ เมฆจร. (2564). บทบาทของการจัดการกับความเครียดด้วยความยืดหยุ่น. ในความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience): วิถีใหม่ของการเสริมสร้างพลังใจเพื่อการเผชิญวิกฤตชีวิตในยุคปัจจุบัน. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). แนวทางการพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ก๊อปปี้เอกเพรส.
- ปิ่นกนก วัฒนชัย. (2559). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. Addison-Wesley Publishing Company.
- Joseph, J. M. (1994). The resilient child: Preparing today's youth for tomorrow's world. Villard Books.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). Human resource management (10th ed.). Thomson/South-Western.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. AMACOM.
- Pizam, A. (Ed.). (2010). International encyclopedia of hospitality management (2nd ed.). Routledge.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles. New York: Broadway Books.
- Wolin, S. J., & Wolin, S. (1993). The resilient self: How survivors of troubled families arise above adversity. Villard Books
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. New York: Harper & Row.

Website

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2561). [ออนไลน์] โครงสร้างทางการผลิตของอุตสาหกรรมอาหารไทย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. [สืบค้นวันที่ 12 สิงหาคม 2567] จาก

<https://researchcafe.tsri.or.th/thai-food-industry/>

อัครเดช เกตุฉ่ำ. (2023). [ออนไลน์] แบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจทางบุคลิกภาพ (Trait-Resilience Measurement). [สืบค้นวันที่ 12 สิงหาคม 2567] จาก

<https://bsru.net.com>

Enable survey. (2565). [ออนไลน์] การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ มีแนวคิด ขั้นตอน และเป้าหมายอย่างไร?. [สืบค้นวันที่ 12 สิงหาคม 2567] จาก

<https://www.enablesurvey.com/article-detail/303925a5-41b5-417f-9664-92b44def0cce/human-resource-management>

iSTRONG. (2567). [ออนไลน์] เพราะเราไม่สามารถควบคุมทุกเรื่องในชีวิตได้ ความยืดหยุ่นทางใจจึงสำคัญ. [สืบค้นวันที่ 12 สิงหาคม 2567] จาก <https://www.istrong.co/single-post/mentalflexibility?srsId=AfmBOopbzWEhhcY9g9yzJJefaopiywtrqK1NPUmDTrlhS603hFyhMrOo>.

Jobsdb. (2566). [ออนไลน์] พนักงานลาออกตามกัน ฝันร้ายหัวหน้าทีม ป้องกันอย่างไร. [สืบค้นวันที่ 12 สิงหาคม 2567] จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/how-to-avoid-great-resignation>

FDI Recruiter. (2567). [ออนไลน์] 8 วิธี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน. [สืบค้นวันที่ 12 สิงหาคม 2567] จาก

<https://fdirecruit.co.th/blogs/%e0%b8%97%e0%b8%b5%e0%b9%88%e0%b8%97%e0%b8%b3%e0%b8%87%e0%b8%b2%e0%b8%99>

Cartoon Tanaporn (2565). [ออนไลน์] 7 วิธีรักษาพนักงานคนที่มีความสามารถไว้กับคุณนาน ๆ. THE GROWTH MASTER. [สืบค้นวันที่ 20 สิงหาคม 2567] จาก

<https://thegrowthmaster.com/growth-mindset/employee-retention>

ThaiHRPro. (2567). [ออนไลน์] Performance appraisal (การประเมินผลการปฏิบัติงาน).

ThaiHRPro. [สืบค้นวันที่ 12 กันยายน 2567] จาก

<https://thaihrpro.com/2024/11/27/performance-appraisal->

Happily.ai. (2565). Strong friendships at work play an important role in employee engagement. [สืบค้นวันที่ 12 กันยายน 2567] จาก

<https://blog.happily.ai/th/strong-friendships-at-work-play-an-important-role-in-employee-engagement-th/>

Hanscom, M. (2566). [ออนไลน์] The top 5 factors that influence employees' intent to stay. New measures. [สืบค้นวันที่ 31 ตุลาคม 2567] จาก <https://newmeasures.com/the-top-5-factors-that-influence-employees-intent-to-stay/>



ภาคผนวก ก
หนังสือขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์





ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง อนุมัติหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ ประจำปีภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อนุมัติหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 1 โครงการ ดังนี้

ชื่อ - สกุล รหัสประจำตัว	หัวข้อวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	วันที่อนุมัติ
นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ 66-080318-1615-1	ความผูกพันตัวของบุคคลและการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม อาหาร	ผศ.ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์	14 ก.ค. 67

ประกาศ ณ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ จันทรวิวัฒน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ดร.ธนัชพร พรหมทนต์
ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ Human Resources Business Partner
สายธุรกิจอาหาร เครือเบทาโกร
4. คุณสาวิตรี จ้วนจุลินทร์พร
ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์
สายธุรกิจอาหาร เครือเบทาโกร
5. คุณปณิดา วัฒนกุล
พนักงานชำนาญการ
ธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ทว. ๐๖3 / 2567 วันที่ 20 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความหย่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Non วรรณ

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรณะสิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์





บันทึกข้อความ

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

ที่.....ศป.448/2567.....วันที่ 19 สิงหาคม 2567.....

เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาวชญาณูช บุรณ์เจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความหย่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ที่ อว ๗๑๐๖/๗๖๔



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ธัชพร พรหมพันธุ์

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ Human Resources Business Partner

ด้วย นางสาวชญาณช บุรณ์เจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความผูกพันตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์
ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ที่ อว ๗๑๐๖/๓๕๐



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๒

สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์

เรียน คุณสาวตรี จ่วนจุลินทร์พร
ผู้จัดการแผนก ทรัพยากรมนุษย์ สายธุรกิจอาหาร เครือเบทาโกร

ด้วย นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความหย่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์
ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ที่ อว ๗๑๐๖/๓๗๙



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์

เรียน คุณปนัดดา วัฒนกุล
พนักงานชำนาญการ ธนาครกรุงเทพ สำนักงานใหญ่

ด้วย นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความหุนหันของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์
ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ค

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นว่ามีคุณภาพหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

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

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

เรื่อง ความหยุ่นตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน

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

นิยามคำศัพท์

ความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-Resiliency) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นตัวจากความเครียดทางจิตใจในการจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตส่วนตัวและการทำงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ไปได้ รวมทั้งการฟื้นกลับคืนของอารมณ์สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว โดยมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident optimism) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เชื่อในความสามารถที่จะมองเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถได้แก่ พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เชื่อในตนเองว่าสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถผ่านพ้นปัญหาไปได้ การมีความหวังและเชื่อว่าทุกสิ่งจะดีขึ้น แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความมั่นใจในตนเองและมองโลกในแง่ดีเสมอ

2. กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and autonomous activity) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นอิสระ มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถจัดการงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ได้แก่ การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีความเพียรพยายามในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ด้วยตัวเองและไม่ยึดติดหรือพึ่งพาผู้อื่น การจูงใจตนเองที่เกิดขึ้นจากภายในเพื่อให้สามารถทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างดี

3. ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Warmth and Insight) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่เข้าใจและตีความอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งเข้าใจและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ได้แก่ พนักงานสามารถตีความหมายของความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับบุคคลอื่น การทำให้ผู้อื่นรู้สึกสบายใจและ เป็นที่ยอมรับในความสัมพันธ์ มีการแสดงออกที่เป็นมิตร อบอุ่น และเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled expressiveness) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการแสดงออกทางอารมณ์และความคิดอย่างมีทักษะ สามารถสื่อสารความรู้สึกและความคิดของตนเองไปยังผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ พนักงานสามารถปรับตัวและการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พบเจอในที่ทำงานมีการสื่อสารความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน แสดงออกทางอารมณ์หรือความคิดของตนเองได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้อง มีทักษะในการสื่อสารและการนำเสนอความคิดของตนเองต่อผู้อื่นทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ ค-1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident optimism)								
1	ฉันเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
2	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรฉันสามารถปรับตัวและเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
3	ฉันมองว่าการเรียนรู้และปรับตัวในองค์กรเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
4	ฉันสามารถควบคุม จัดการกับปัญหาและรับมือกับอุปสรรคที่ไม่คาดคิดได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
5	เมื่อเผชิญกับความเครียดและความกดดันฉันสามารถรับมือได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
6	ฉันเชื่อว่าสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ด้วยความสามารถที่ฉันมี	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
7	ฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกซึ่งส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจของฉันในการแก้ไขสถานการณ์	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
8	การมีความหวังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ฉันสามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหา	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
9	ฉันผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากด้วยความเชื่อว่า ฉันสามารถเห็นโอกาสและช่องทางในการแก้ไขสถานการณ์และทุกสิ่งจะดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
10	ฉันรู้สึกว่าการมองโลกในแง่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างฉันกับบุคคลรอบข้าง	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
11	ฉันมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และชื่นชมกับความสำเร็จเพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
12	ฉันสามารถสร้างและรักษาความมั่นใจในตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and autonomous activity)								
13	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุความสำเร็จให้ได้	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
14	ฉันตั้งใจพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของฉันให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
15	ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ทำท่าย และสามารถวัดผลงานได้	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
16	ฉันมีความอดทนแม้ต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากและตั้งใจแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน
17	ในการจัดการกับปัญหาฉันมีการวางแผนขั้นตอนอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากที่สุด	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน
18	ฉันไม่หนีปัญหาหรือผลักภาระไปให้ผู้อื่นแก้ไข	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน
19	ฉันมักมองหาวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
20	เมื่อพิจารณาจากข้อมูล ฉันสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบของฉันได้เอง	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
21	การเรียนรู้จากประสบการณ์ช่วยให้ฉันปรับปรุงวิธีการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาด้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
22	ฉันกระตุ้นเตือนตนเองให้พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
23	ฉันตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายแต่ไม่เกินความสามารถ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
24	ฉันผลักดันให้ตนเองวางแผนงานเป็นขั้นตอนและชัดเจนเพื่อให้มีความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	0	0.80	ผ่าน
ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal warmth and insight)								
25	ฉันฟังอย่างตั้งใจและสังเกตภาษากายของคู่สนทนาเพื่อให้มั่นใจว่าฉันเข้าใจความต้องการได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
26	การที่ฉันเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของบุคคลอื่น ช่วยให้สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
27	ฉันสามารถตีความหมายของความต้องการของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าบุคคลนั้นๆจะไม่ได้แสดงความต้องการออกมาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
28	ฉันแสดงออกถึงลักษณะที่เป็นมิตร และมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือใน เวลาที่บุคคลอื่นต้องการเสมอ	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน
29	ฉันใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี และสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อ แสดงความจริงใจ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
30	ฉันให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และเคารพความเป็น ส่วนตัวของบุคคลอื่นเสมอ	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน
31	ฉันใส่ใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและ แสดงความเห็นใจกับความ ยากลำบากที่พวกเขา กำลังเผชิญ	1	0	1	1	1	0.80	ผ่าน
*32	ฉันยอมรับความแตกต่างของบุคคล อื่นและแสดงความขอบคุณพวกเขา เสมอเมื่อได้พบปะกัน	1	1	1	-1	0	0.40	ไม่ ผ่าน
33	ฉันพยายามทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึก สบายใจเมื่อได้สนทนาด้วยและทุกคน ยอมรับในความสัมพันธ์อันดีต่อกันนี้	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
34	ฉันแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานด้วย การยิ้ม สบตาเพื่อแสดงความเป็น มิตร	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
35	ฉันให้ความสนใจกับสิ่งที่บุคคลอื่น กำลังพูด ไม่ขัดจังหวะ และถาม คำถามตามเรื่องราวที่ได้ฟังเท่านั้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
36	ฉันพยายามเข้าไปพบและพูดคุยกับ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้รู้สึกอุ่นใจ และมี ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้มาก ยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled expressiveness)								
37	ฉันเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ส่งผลให้ฉันสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	0	0.80	ผ่าน
38	ฉันสังเกตอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อปรับวิธีการตอบสนองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
39	เมื่อเกิดปัญหาการทำงานหรือสถานการณ์ที่ทำให้ฉันจะมองหาวิธีแก้ไขและสื่อสารกับบุคคลอื่นในเชิงสร้างสรรค์ มากกว่าการกล่าวโทษ	1	1	1	1	0	0.80	ผ่าน
40	ฉันสามารถยกตัวอย่าง หรือ เรื่องเล่าเพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจประเด็นที่ต้องการสื่อสารได้ง่ายขึ้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
41	ฉันใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและเปิดโอกาสให้มีการถามกลับเพื่อให้เข้าใจตรงกัน	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
42	ฉันสื่อสารความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นตลอดการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	1	1	1	1	0	0.80	ผ่าน
*43	ฉันตอบสนองต่อข้อเสนอแนะหรือความรู้สึกของบุคคลอื่น ซึ่งช่วยให้ฉันสามารถปรับวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	1	0	1	-1	0	0.20	ไม่ผ่าน
44	ฉันสามารถแสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับฟังได้อย่างคล่องแคล่ว	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
45	ในการสื่อสาร ฉันเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมและไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจได้ทันที ไม่เกิดความสับสน	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน
46	ฉันสามารถนำเสนองานที่เป็นข้อมูลและเนื้อหาสำคัญในงานให้ผู้อื่นรับฟังอย่างเข้าใจง่ายขึ้นได้	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
47	ฉันสามารถอธิบายความคิดของตนเองต่อเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้เข้าใจได้เป็นอย่างดี	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน
48	ฉันใช้คำพูดและการฟังอย่างใส่ใจเพื่อช่วยให้เข้าใจคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน

หมายเหตุ : ตัดข้อคำถาม ข้อ 32* และ 43*

ผลการประเมินข้อคำถามจากการทำ IOC (Index of Item Objective Congruency) พบว่า ข้อคำถามความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) จำนวน 48 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) น้อยกว่า 0.5 ไม่ผ่านเกณฑ์ 2 ข้อ คือข้อ 32* และ 43* ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อคำถามซึ่งไม่กระทบกับค่านิยามออก คงเหลือข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 46 ข้อ

นิยามคำศัพท์

การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมการช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งเชิงรูปธรรมและนามธรรมจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ตนเองสามารถแก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติงานหรือเพื่อบรรลุภารกิจในงาน โดยมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่การได้รับความเห็นอกเห็นใจเมื่อตนเองประสบปัญหา การได้รับการยอมรับ และการเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงาน

2.การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การได้รับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน การได้รับความรู้เพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ รวมถึงการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง

3.การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในงานที่ต้องใช้ความพยายาม การได้รับแบ่งปันทรัพยากรทางด้านแรงงานและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานรวมถึงสิ่งของหรือสิ่งจำเป็นในการดำรงบทบาทในชีวิตประจำวัน

4.การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) หมายถึง การได้รับคำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อช่วยให้เกิดการประเมินตนเอง ช่วยให้สามารถเปรียบเทียบพฤติกรรมของตนกับเพื่อนร่วมงานในทีมและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

ตารางที่ ค-2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support)								
49	เมื่อฉันต้องเผชิญกับปัญหา เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยกับฉันเสมอ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
50	ฉันรับรู้ถึงความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานและมีส่วนช่วยให้ฉันรู้สึกดีมากขึ้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
51	เมื่อฉันเกิดความเครียดหรือโศกเศร้า เพื่อนร่วมงานเสนอความช่วยเหลือในการทำงาน เพื่อให้ฉันมีพื้นที่ในการจัดการกับปัญหาของตนเองได้มากขึ้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
52	เมื่อฉันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจฉันเสมอ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
53	เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ฉันยังคงมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจฉันเสมอ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
54	เพื่อนร่วมงานรับฟังฉันด้วยความตั้งใจเต็มที่และไม่ตัดสิน ให้ความรู้สึกว่าฉันไม่ได้อยู่คนเดียวในปัญหานั้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
55	ฉันได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของฉัน	1	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
**56	ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทุกคนเห็นคุณค่าในตัวฉัน	1	1	1	1	0	0.80	ผ่าน
*57	ฉันได้รับอิสระในการคิดและประยุกต์ใช้วิธีการหรือกลยุทธ์ในการดำเนินงาน	1	1	1	-1	0	0.40	ไม่ผ่าน
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support)								
58	ฉันได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ฉันมีข้อมูลล่าสุดและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
59	ฉันได้รับข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
60	ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จในอดีต และกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
61	ฉันได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ช่วยให้ฉันเข้าใจสถานการณ์ที่กำลังเผชิญและตัดสินใจได้ดีขึ้น	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน
62	ฉันได้รับแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ที่สามารถปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน
63	ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ช่วยให้ฉันมองภาพของปัญหาได้ชัดเจน และตัดสินใจแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
64	ฉันได้รับคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
65	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชี้ให้เห็นส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
66	การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน ช่วยให้ฉันเห็นภาพรวมในพฤติกรรมการทำงานของฉันได้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
67	ในงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายฉันได้รับการสนับสนุนที่ช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	0	1	1	0.80	ผ่าน
68	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานที่ยากสำเร็จง่ายขึ้น	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
69	ฉันได้รับคำแนะนำทางเทคนิคจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยให้งานของฉันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน
70	เมื่อฉันมีปริมาณงานมากจนไม่สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลาเพื่อนร่วมงานเสียสละเวลาและร่างกาย มาช่วยงานของฉันอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
71	เพื่อนร่วมงานของฉันให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆที่ช่วยให้งานของฉันสำเร็จรวดเร็วหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
72	ฉันได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	0	1	0	0.60	ผ่าน
73	ฉันได้รับสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงาน ตอบสนองความต้องการของฉัน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ	1	1	0	1	1	0.80	ผ่าน
74	ฉันได้รับการสนับสนุนแบ่งปันความรู้และแนะนำทักษะจากเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ฉันบรรลุเป้าหมายการทำงาน	1	1	1	-1	1	0.60	ผ่าน
75	ฉันได้รับการสนับสนุนสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวันจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและมีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน
การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า(Appraisal Support)								
76	เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของฉัน ฉันใช้ข้อมูลนั้นในการทบทวนเพื่อประเมินตนเอง ให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน
77	การได้รับข้อมูลป้อนกลับที่หลากหลายช่วยให้ฉันสามารถประเมินตนเองได้อย่างครอบคลุมและตรงตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน
78	ฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ช่วยให้ฉันเกิดกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และเปิดกว้าง สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า(Appraisal Support)								
79	ฉันสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานและพฤติกรรมของตัวเอง	1	1	1	-1	1	0.6	ผ่าน
*80	ฉันใช้ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมเพื่อตั้งเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งช่วยให้ฉันมีทิศทางในการพัฒนาชัดเจนขึ้น	1	1	-1	-1	1	0.20	ไม่ผ่าน
81	ฉันเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของฉัน ช่วยให้ฉันเห็นภาพจากมุมมองภายนอก ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ฉันอาจไม่ทันสังเกต	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
82	ฉันได้รับชี้แนะในการประเมินตนเองเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในขั้นตอนการทำงาน และกำหนดแผนพัฒนาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	1	0	1	1	0.80	ผ่าน
*83	เพื่อฉันได้เข้าใจมุมมองของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมการทำงานของฉันได้ชัดเจนขึ้น ฉันขอข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานอย่างไม่ลังเล	1	1	0	0	0	0.40	ไม่ผ่าน
**84	เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินตนเองฉันได้นำมาวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	0	1	0.80	ผ่าน

หมายเหตุ : ตัดข้อความ ข้อ 57* 80* และ 83* และปรับปรุงข้อความ ข้อ 56** และ 84**

ผลการประเมินข้อความจากการทำ IOC (Index of Item Objective Congruency) พบว่า ข้อคำถามการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) จำนวน 36 ข้อ มีค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) น้อยกว่า 0.5 ไม่ผ่านเกณฑ์ 5 ข้อ คือ ข้อ 56 57 80 83 และ 84 ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อคำถามที่ไม่กระทบกับค่านิยามออกจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 57* 80* และ 83* สำหรับข้อคำถาม ข้อ 56** และ 84** ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ หากตัดข้อคำถามรายข้อนั้นออกจะกระทบกับค่านิยาม ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและส่งผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบข้อคำถามที่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงใหม่อีกครั้ง ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พิจารณาให้ผ่าน จึงคงเหลือข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 33 ข้อ

นิยามคำศัพท์

ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลายาวนานด้วยความเต็มใจ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน และออกจากงาน ได้แก่ พนักงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ หรือโยกย้ายงานในอนาคต ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหาองค์กรใหม่ๆ และมีความผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์กร

ตารางที่ ค-3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการสนับสนุนความตั้งใจคงอยู่
(Intention to Stay)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
*85	ฉันรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	-1	0	1	0.40	ไม่ผ่าน
86	ฉันมีความสุขสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน	1	0	1	1	0	0.60	ผ่าน
87	ฉันตั้งใจอยู่ร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่ทำได้	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
88	ฉันภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	-1	1	1	0.60	ผ่าน
89	ฉันรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร	1	1	-1	1	1	0.60	ผ่าน
90	ฉันบอกถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรแห่งนี้ให้ผู้อื่นทราบ หากมีโอกาสเสมอ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
*91	ความมั่นคงของบริษัทเป็นสิ่งที่ทำให้ฉันไม่เคยมีความคิดที่จะออกจากงานเลย	1	1	-1	0	1	0.40	ไม่ผ่าน
92	ฉันต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้อย่างต่อเนื่อง และฉันไม่คิดจะเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
93	ฉันแสดงออกอย่างชัดเจนในความต้องการที่จะอยู่ร่วมงานกับองค์กรต่อไปด้วยความสนใจ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
94	ฉันตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบและส่งมอบผลงานที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
95	ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้และความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
96	ฉันทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่แม้เจออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จ	1	1	0	1	1	0.80	ผ่าน
97	ในระยะ 6-12 เดือนที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะแสวงหาองค์กรใหม่ ถึงแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
*98	ฉันได้รับโอกาสเรียนรู้ พัฒนา และเติบโตในที่ทำงาน ไปพร้อมกับการเติบโตขององค์กร	1	0	0	0	0	0.20	ไม่ผ่าน
99	ฉันรู้สึกมั่นใจ มั่นคงในอาชีพ และผูกพันกับองค์กร	1	1	0	1	1	0.80	ผ่าน

หมายเหตุ : ตัดข้อคำถาม ข้อ 85* 91* และ 98*

ผลการประเมินข้อคำถามจากการทำ IOC (Index of Item Objective Congruency) พบว่า ข้อคำถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) จำนวน 15 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) น้อยกว่า 0.5 ไม่ผ่านเกณฑ์ 3 ข้อ คือ ข้อ 85* 91* และ 98* ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อคำถามซึ่งไม่กระทบกับค่านิยามออก คงเหลือข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 12 ข้อ ผลการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruency) ของชุดข้อคำถามทั้ง

ฉบับ จำนวนข้อคำถามก่อนการวิเคราะห์ 99 ข้อ โดยแบ่งเป็น ความหยุ่นตัวของบุคคล 48 ข้อ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน 36 ข้อ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน 15 ข้อ คงเหลือจำนวนข้อคำถามหลังการวิเคราะห์ 91 ข้อ โดยแบ่งเป็น ความหยุ่นตัวของบุคคล 46 ข้อ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน 33 ข้อ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน 12 ข้อ

ตารางที่ ค-4 ตารางสรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	จำนวนก่อนการวิเคราะห์	จำนวนหลังการวิเคราะห์	ค่า IOC
1.ความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)	48	46	0.60 – 1
2.การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	36	33	0.60– 1
3. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)	15	12	0.60– 1
รวม	99	91	0.60– 1

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายข้อของแบบสอบถามความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) ดังตารางที่ ค-5

ตารางที่ ค-5 ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และ ค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Cronbach's Alpha if Item Deleted) ของแบบสอบถามความหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident optimism)				.946
1	ฉันเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ	1	.792	.940
2	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ฉันสามารถปรับตัวและเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	1	.832	.938
3	ฉันมองว่าการเรียนรู้และปรับตัวในองค์กร เป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน	1	.819	.939

ตารางที่ ค-5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4	ฉันสามารถควบคุมจัดการกับปัญหาและรับมือกับอุปสรรคที่ไม่คาดคิดได้เป็นอย่างดี	1	.788	.940
5	เมื่อเผชิญกับความเครียดและความกดดันฉันสามารถรับมือได้เป็นอย่างดี	1	.637	.945
6	ฉันเชื่อว่าสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ด้วยความสามารถที่ฉันมี	1	.767	.941
7	ฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกซึ่งส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจของฉันในการแก้ไขสถานการณ์	1	.840	.939
8	การมีความหวังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ฉันสามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหา	1	.673	.944
9	ฉันผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากด้วยความเชื่อว่าฉันสามารถเห็นโอกาสและช่องทางในการแก้ไขสถานการณ์และทุกสิ่งจะดีขึ้น	1	.788	.940
10	ฉันรู้ดีกว่าการมองโลกในแง่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างฉันกับบุคคลรอบข้าง	0.80	.588	.946
11	ฉันมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และชื่นชมกับความสำเร็จเพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน	1	.724	.942
12	ฉันสามารถสร้างและรักษาความมั่นใจในตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	1	.788	.940
กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and autonomous activity)				.939
13	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จให้ได้	1	.812	.931
14	ฉันตั้งใจพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของฉันให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	1	.768	.932
15	ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนท้าทาย และสามารถวัดผลงานได้	1.	.707	.935
16	ฉันมีความอดทนแม้ต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากและตั้งใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	0.60	.680	.936

ตารางที่ ค-5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
17	ในการจัดการกับปัญหามีการวางแผนขั้นตอนอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด	0.60	.691	.935
18	ฉันไม่หนีปัญหาหรือผลลัการะไปให้ผู้อื่นแก้ไข	0.60	.761	.933
19	ฉันมักมองหาวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	1	.758	.933
20	เมื่อพิจารณาจากข้อมูลฉันสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบของฉันได้เอง	1	.716	.934
21	การเรียนรู้จากประสบการณ์ช่วยให้ฉันปรับปรุงวิธีการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาดได้อย่างสร้างสรรค์	1	.663	.936
22	ฉันกระตุ้นเตือนตนเองให้พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาของตนเองอยู่เสมอ	1	.729	.934
23	ฉันตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายแต่ไม่เกินความสามารถเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	1	.751	.933
24	ฉันผลักดันให้ตนเองวางแผนงานเป็นขั้นตอนและชัดเจนเพื่อให้มีความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ	0.80	.677	.936
ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal warmth and insight)				.942
25	ฉันฟังอย่างตั้งใจและสังเกตภาษากายของคู่สนทนาเพื่อให้มั่นใจว่าฉันเข้าใจความต้องการได้อย่างถูกต้อง	1	.760	.936
26	การที่ฉันเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของบุคคลอื่นช่วยให้สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้น	1	.792	.935

ตารางที่ ค-5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
27	ฉันสามารถตีความหมายของความต้องการของบุคคลอื่นได้แม้ว่าบุคคลนั้นๆจะไม่ได้แสดงความต้องการออกมาอย่างชัดเจน	1	.599	.942
28	ฉันแสดงออกถึงลักษณะที่เป็นมิตรและมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือในเวลาที่บุคคลอื่นต้องการเสมอ	0.80	.749	.937
29	ฉันใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อแสดงความจริงใจ	1	.807	.935
30	ฉันให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่นเสมอ	0.80	.794	.935
31	ฉันใส่ใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและแสดงความเห็นใจกับความยากลำบากที่พวกเขากำลังเผชิญ	0.80	.803	.935
32	ฉันพยายามทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อได้สนทนาด้วยและทุกคนยอมรับในความสัมพันธ์อันดีต่อกันนี้	1	.863	.932
33	ฉันแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการยิ้ม สบตา เพื่อแสดงความเป็นมิตร	1	.699	.939
34	ฉันให้ความสนใจกับสิ่งที่บุคคลอื่นกำลังพูดไม่ขัดจังหวะ และถามคำถามตามเรื่องราวที่ได้ฟังเท่านั้น	1	.837	.933
35	ฉันพยายามเข้าไปพบและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้รู้สึกอุ่นใจ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันให้มากยิ่งขึ้น	1	.604	.944
36	ฉันเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองส่งผลให้ฉันสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น	0.80	.785	.938

ตารางที่ ค-5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
37	ฉันสังเกตอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อปรับวิธีการตอบสนองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์	1	.783	.938
38	เมื่อเกิดปัญหาการทำงานหรือสถานการณ์ที่ทำหายฉันจะมองหาวิธีแก้ไขและสื่อสารกับบุคคลอื่นในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการกล่าวโทษ	0.80	.729	.942
39	ฉันสามารถยกตัวอย่าง หรือ เรื่องเล่า เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจประเด็นที่ต้องการสื่อสารได้ง่ายขึ้น	1	.823	.937
40	ฉันใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและเปิดโอกาสให้มีการถามกลับเพื่อให้เข้าใจตรงกัน	1	.823	.937
41	ฉันสื่อสารความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นตลอดการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	0.80	.726	.940
42	ฉันสามารถแสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับฟังได้อย่างคล่องแคล่ว	0.60	.636	.944
43	ในการสื่อสารฉันเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมและไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจได้ทันทีไม่เกิดความสับสน	0.80	.742	.940
44	ฉันสามารถนำเสนองานที่เป็นข้อมูลและเนื้อหาสำคัญในงานให้ผู้อื่นรับฟังอย่างเข้าใจง่ายขึ้นได้	1	.793	.938
45	ฉันสามารถอธิบายความคิดของตนเองต่อเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้เข้าใจได้เป็นอย่างดี	0.60	.844	.936
46	ฉันใช้คำพูดและการฟังอย่างใส่ใจเพื่อช่วยให้เข้าใจคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น	0.60	.687	.942

ตารางที่ ค-6 ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และ ค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Cronbach's Alpha if Item Deleted) ของแบบสอบถามการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support)				.954
47	เมื่อฉันต้องเผชิญกับปัญหาเพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยกับฉันเสมอ	1	.828	.948
48	ฉันรับรู้ถึงความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานและมีส่วนช่วยให้ฉันรู้สึกดีมากขึ้น	1	.825	.948
49	เมื่อฉันเกิดความเครียดหรือโศกเศร้า เพื่อนร่วมงานเสนอความช่วยเหลือในการทำงานเพื่อให้ฉันมีพื้นที่ในการจัดการกับปัญหาของตนเองได้มากขึ้น	1.	.797	.949
50	เมื่อฉันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจฉันเสมอ	1	.904	.943
51	เมื่อประสบปัญหาในการทำงานฉันยังคงมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจฉันเสมอ	1	.848	.946
52	เพื่อนร่วมงานรับฟังฉันด้วยความตั้งใจเต็มที่และไม่ตัดสินให้ความรู้สึกว่าคุณไม่ได้อยู่คนเดียวในปัญหานั้น	1	.822	.948
53	ฉันได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของฉัน	1	.798	.949
54	ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทุกคนเห็นคุณค่าในตัวฉัน	0.80	.803	.949
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support)				.963
55	ฉันได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ฉันมีข้อมูลล่าสุดและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจ	1	.855	.958

ตารางที่ ค-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
56	ฉันได้รับข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	.886	.956
57	ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตและกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปรับปรุงการทำงาน	1	.912	.955
58	ฉันได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ช่วยให้ฉันเข้าใจสถานการณ์ที่กำลังเผชิญและตัดสินใจได้ดีขึ้น	0.60	.846	.958
59	ฉันได้รับแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ที่สามารถปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้	0.60	.801	.96
60	ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ช่วยให้ฉันมองภาพของปัญหาได้ชัดเจนและตัดสินใจแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.60	.867	.957
61	ฉันได้รับคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	1	.900	.956
62	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชี้ให้เห็นส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	1	.735	.964
63	การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานช่วยให้ฉันเห็นภาพรวมในพฤติกรรมการทำงานของฉันได้ดีขึ้น	1	.798	.960
การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support)				.921
64	ในงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายฉันได้รับการสนับสนุนที่ช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.80	.735	.911

ตารางที่ ค-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
65	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทำให้งานที่ยากสำเร็จง่ายขึ้น	1	.705	.913
66	ฉันได้รับคำแนะนำทางเทคนิคจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยให้งานของฉันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	0.80	.671	.915
67	เมื่อฉันมีปริมาณงานมากจนไม่สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลา เพื่อนร่วมงานเสียสละเวลาและแรงกายมาช่วยงานของฉันอย่างเต็มที่	1	.796	.907
68	เพื่อนร่วมงานของฉันให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่ช่วยให้งานของฉันสำเร็จรวดเร็วหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	0.80	.672	.915
69	ฉันได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.60	.686	.915
70	ฉันได้รับสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานตอบสนองความต้องการของฉัน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ	0.80	.691	.914
71	ฉันได้รับการสนับสนุนแบ่งปันความรู้และแนะนำทักษะจากเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ฉันบรรลุเป้าหมายการทำงาน	0.60	.827	.907
72	ฉันได้รับการสนับสนุนสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวันจากเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือและมีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น	0.80	.732	.912
การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support)				.923
73	เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของฉัน ฉันใช้ข้อมูลนั้นในการทบทวนเพื่อประเมินตนเองให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	0.80	.733	.915

ตารางที่ ค-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
74	การได้รับข้อมูลป้อนกลับที่หลากหลายช่วยให้ฉันสามารถประเมินตนเองได้อย่างครอบคลุมและตรงตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น	0.80	.844	.903
75	ฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ช่วยให้ฉันเกิดกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และเปิดกว้างสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.80	.849	.903
76	ฉันสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานและพฤติกรรมของตัวเอง	0.60	.595	.928
77	ฉันเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของฉัน ช่วยให้ฉันเห็นภาพจากมุมมองภายนอกซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ฉันอาจไม่ทันสังเกต	1	.805	.910
78	ฉันได้รับชี้แนะในการประเมินตนเองเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในขั้นตอนการทำงาน และกำหนดแผนพัฒนาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.80	.747	.913
79	เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินตนเองฉันได้นำมาวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	0.80	.788	.909

ตารางที่ ค-7 ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Cronbach's Alpha if Item Deleted) ของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay)

ข้อ	ข้อความ	IOC	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)				.909
80	ฉันมีความสุขใจในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน	0.60	.790	.895
81	ฉันตั้งใจอยู่ร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่ทำได้	1	.751	.897
82	ฉันภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	0.60	.537	.907
83	ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร	0.60	.601	.903
84	ฉันบอกถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรแห่งนี้ให้ผู้อื่นทราบหากมีโอกาสเสมอ	1	.749	.898
85	ฉันต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป และฉันไม่คิดจะเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1	.730	.897
86	ฉันแสดงออกอย่างชัดเจนในความต้องการที่จะอยู่ร่วมงานกับองค์กรต่อไปด้วยความสมัครใจ	1	.736	.897
87	ฉันตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบและส่งมอบผลงานที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร	1	.377	.913
88	ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ความรู้และความสามารถ	1	.675	.901
89	ฉันทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่แม้เจออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จ	0.80	.545	.906
90	ในระยะ 6-12 เดือนที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะแสวงหาองค์กรใหม่ ถึงแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า	1	.634	.908
91	ฉันรู้สึกมั่นใจ มั่นคงในอาชีพและผูกพันกับองค์กร	0.80	.779	.895

ตารางที่ ค-8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency) 46 ข้อ

ความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)	ค่าความเชื่อมั่น
ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident optimism)	.946
กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and autonomous activity)	.939
ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal warmth and insight)	.942
ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled expressiveness)	.944
โดยรวม	.977

ตารางที่ ค-9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
(Co-worker Support) จำนวน 33 ข้อ

การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	ค่าความเชื่อมั่น
การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support)	.954
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support)	.963
การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support)	.921
การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support)	.923
โดยรวม	.979

ตารางที่ ค-10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay)
จำนวน 12 ข้อ

ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay)	ค่าความเชื่อมั่น
โดยรวม	.909

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์





ที่ อว ๗๓๐๖/๕๘๗

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๓ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๖๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อัมพร พรหมพันธุ์

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ Human Resources Business Partner

ด้วย นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๒๐๐ คน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันตัว ของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม อาหาร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ โดยขอ เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๒-๔๔๔-๑๙๖๒

บริษัท A

ที่ อว ๗๑๐๖/๕๖๐



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณภูวดี บุญเกิด

ผู้อำนวยการทรัพยากรมนุษย์

ด้วย นางสาวชญานัฐ บุรณ์เจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๒๐๐ คน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความห่วงตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร" โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จึงขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๒-๔๔๔-๑๙๖๒

บริษัท B

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ความหย่นตัวของบุคคล และ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร (Ego-resiliency and Co-worker Support Predicting
Intention to Stay of Employees in Food Industry) ”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความหย่น
ตัวของบุคคล และ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมอาหาร (Ego-resiliency and Co-worker Support Predicting Intention to Stay
of Employees in Food Industry)” โดยมีรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ
บุญยะประพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- | | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน 4 ข้อ |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความหย่นตัวของบุคคล | จำนวน 46 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 33 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน | จำนวน 12 ข้อ |

แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการจัดทำ
วิทยานิพนธ์ ดังนั้น ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล
และนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์
และสละเวลาในการทำแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
โทร.082 444 1962

เนื่องด้วยในหลายองค์การมีนโยบายและรณรงค์การใช้กระดาษ ทางผู้จัดทำขอส่งแบบสอบถามในรูปแบบ online ผ่าน Microsoft
forms ท่านสามารถคลิกเพื่อทำแบบสอบถามได้ตามลิงค์ <https://forms.office.com/r/zzRt9UmKb> หรือสแกน QR Code
หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดติดต่อผู้วิจัย นางสาวชญาณัฐ บุรณ์เจริญ อีเมลล์: s6608031816151@kmutnb.ac.th



****ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น**

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

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4) ระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 – 3 ปี

☐ 4 – 6 ปี

☐ 7 – 9 ปี

☐ มากกว่า 9 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-resiliency)

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	ฉันเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ					
2	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ฉันสามารถปรับตัวและเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว					
3	ฉันมองว่าการเรียนรู้และปรับตัวในองค์กรเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน					
4	ฉันสามารถควบคุมจัดการกับปัญหาและรับมือกับอุปสรรคที่ไม่คาดคิดได้เป็นอย่างดี					
5	เมื่อเผชิญกับความเครียดและความกดดันฉันสามารถรับมือได้เป็นอย่างดี					
6	ฉันเชื่อว่าสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ด้วยความสามารถที่ฉันมี					
7	ฉันเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกซึ่งส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจของฉันในการแก้ไขสถานการณ์					
8	การมีความหวังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ฉันสามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหา					
9	ฉันผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากด้วยความเชื่อว่าฉันสามารถเห็นโอกาสและช่องทางในการแก้ไขสถานการณ์และทุกสิ่งจะดีขึ้น					
10	ฉันรู้ดีกว่าการมองโลกในแง่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างฉันกับบุคคลรอบข้าง					
11	ฉันมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และชื่นชมกับความสำเร็จเพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ฉันสามารถสร้างและรักษาความมั่นใจในตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
13	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จให้ได้					
14	ฉันตั้งใจพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของฉันให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
15	ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ทำท่าย และสามารถวัดผลงานได้					
16	ฉันมีความอดทนแม้ต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก และตั้งใจแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น					
17	ในการจัดการกับปัญหาฉันมีการวางแผนขั้นตอนอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากที่สุด					
18	ฉันไม่หนีปัญหาหรือผลลัการะไปให้ผู้อื่นแก้ไข					
19	ฉันมักมองหาวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ					
20	เมื่อพิจารณาจากข้อมูลฉันสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขปัญหงานในความรับผิดชอบของฉันได้เอง					
21	การเรียนรู้จากประสบการณ์ช่วยให้ฉันปรับปรุงวิธีการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหได้อย่างสร้างสรรค์					
22	ฉันกระตุ้นเตือนตนเองให้พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาของตนเองอยู่เสมอ					
23	ฉันตั้งเป้าหมายการทำงานที่ทำท่ายแต่ไม่เกินความสามารถเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง					
24	ฉันผลักดันให้ตนเองวางแผนงานเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ					
25	ฉันฟังอย่างตั้งใจและสังเกตภาษากายของคู่สนทนา เพื่อให้มั่นใจว่าฉันเข้าใจความต้องการได้อย่างถูกต้อง					
26	การที่ฉันเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของบุคคลอื่น ช่วยให้สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้น					
27	ฉันสามารถตีความหมายของความต้องการของบุคคลอื่นได้แม้ว่าบุคคลนั้นๆจะไม่ได้แสดงความต้องการออกมาอย่างชัดเจน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ฉันแสดงออกถึงลักษณะที่เป็นมิตรและมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือในเวลาที่คุณคนอื่นต้องการเสมอ					
29	ฉันใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อแสดงความจริงใจ					
30	ฉันให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และเคารพความเป็นส่วนตัวของคุณคนอื่นเสมอ					
31	ฉันใส่ใจความรู้สึกของคุณคนอื่นและแสดงความเห็นใจกับความยากลำบากที่พวกเขา กำลังเผชิญ					
32	ฉันพยายามทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อได้สนทนาด้วยและทุกคนยอมรับในความสัมพันธ์อันดีต่อกันนี้					
33	ฉันแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการยิ้ม สบตา เพื่อแสดงความเป็นมิตร					
34	ฉันให้ความสนใจกับสิ่งที่คนอื่นกำลังพูดไม่ขัดจังหวะและถามคำถามตามเรื่องราวที่ได้ฟังเท่านั้น					
35	ฉันพยายามเข้าไปพบและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้รู้สึกอุ่นใจ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันให้มากยิ่งขึ้น					
36	ฉันเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองส่งผลให้ฉันสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น					
37	ฉันสังเกตอารมณ์และพฤติกรรมของคุณคนอื่นเพื่อปรับวิธีการตอบสนองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์					
38	เมื่อเกิดปัญหาการทำงานหรือสถานการณ์ที่ท้าทายฉันจะมองหาวิธีแก้ไขและสื่อสารกับคนอื่นในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการกล่าวโทษ					
39	ฉันสามารถยกตัวอย่าง หรือ เรื่องเล่า เพื่อให้คนอื่นเข้าใจประเด็นที่ต้องการสื่อสารได้ง่ายขึ้น					
40	ฉันใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและเปิดโอกาสให้มีการถามกลับเพื่อให้เข้าใจตรงกัน					
41	ฉันสื่อสารความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นตลอดการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	ฉันสามารถแสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับฟังได้อย่างคล่องแคล่ว					
43	ในการสื่อสารฉันเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมและไม่ซับซ้อนเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจได้ทันทีไม่เกิดความสับสน					
44	ฉันสามารถนำเสนองานที่เป็นข้อมูลและเนื้อหาสำคัญในงานให้ผู้อื่นรับฟังอย่างเข้าใจง่ายขึ้นได้					
45	ฉันสามารถอธิบายความคิดของตนเองต่อเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้เข้าใจได้เป็นอย่างดี					
46	ฉันใช้คำพูดและการฟังอย่างใส่ใจเพื่อช่วยให้เข้าใจคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

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
47	เมื่อฉันต้องเผชิญกับปัญหาเพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยกับฉันเสมอ					
48	ฉันรับรู้ถึงความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานและมีส่วนช่วยให้ฉันรู้สึกดีมากขึ้น					
49	เมื่อฉันเกิดความเครียดหรือโศกเศร้า เพื่อนร่วมงานเสนอความช่วยเหลือในการทำงานเพื่อให้ฉันมีพื้นที่ในการจัดการกับปัญหาของตนเองได้มากขึ้น					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
50	เมื่อฉันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจฉันเสมอ					
51	เมื่อประสบปัญหาในการทำงานฉันยังคงมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจฉันเสมอ					
52	เพื่อนร่วมงานรับฟังฉันด้วยความตั้งใจเต็มที่และไม่ตัดสินให้ความรู้สึกว่าคุณไม่ได้อยู่คนเดียวในปัญหานั้น					
53	ฉันได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของฉัน					
54	ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทุกคนเห็นคุณค่าในตัวฉัน					
55	ฉันได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ฉันมีข้อมูลล่าสุดและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจ					
56	ฉันได้รับข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
57	ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตและกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปรับปรุงการทำงาน					
58	ฉันได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ช่วยให้ฉันเข้าใจสถานการณ์ที่กำลังเผชิญและตัดสินใจได้ดีขึ้น					
59	ฉันได้รับแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ที่สามารถปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้					
60	ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ช่วยให้ฉันมองภาพของปัญหาได้ชัดเจนและตัดสินใจแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
61	ฉันได้รับคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน					
62	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชี้ให้เห็นส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา					
63	การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานช่วยให้ฉันเห็นภาพรวมในพฤติกรรมการทำงานของฉันได้ดีขึ้น					
64	ในงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายฉันได้รับการสนับสนุนที่ช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
65	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทำให้งานที่ยากสำเร็จง่ายขึ้น					
66	ฉันได้รับคำแนะนำทางเทคนิคจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยให้งานของฉันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
67	เมื่อฉันมีปริมาณงานมากจนไม่สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลา เพื่อนร่วมงานเสียสละเวลาและแรงกายมาช่วยงานของฉันอย่างเต็มที่					
68	เพื่อนร่วมงานของฉันให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่ช่วยให้งานของฉันสำเร็จรวดเร็วหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
69	ฉันได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
70	ฉันได้รับสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานตอบสนองความต้องการของฉัน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ					
71	ฉันได้รับการสนับสนุนแบ่งปันความรู้และแนะนำทักษะจากเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ฉันบรรลุเป้าหมายการทำงาน					
72	ฉันได้รับการสนับสนุนสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวันจากเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือและมีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น					
73	เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของฉัน ฉันใช้ข้อมูลนั้นในการทบทวนเพื่อประเมินตนเองให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง					
74	การได้รับข้อมูลป้อนกลับที่หลากหลายช่วยให้ฉันสามารถประเมินตนเองได้อย่างครอบคลุมและตรงตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น					
75	ฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ช่วยให้ฉันเกิดกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และเปิดกว้าง สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
76	ฉันสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานและพฤติกรรมของตัวเอง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
77	ฉันเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ ฉัน ช่วยให้ฉันเห็นภาพจากมุมมองภายนอกซึ่งอาจ ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ฉันอาจไม่ทันสังเกต					
78	ฉันได้รับชี้แนะในการประเมินตนเองเพื่อระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนในขั้นตอนการทำงาน และกำหนดแผนพัฒนา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
79	เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินตนเอง ฉันได้นำมา วางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

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
80	ฉันมีความสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน					
81	ฉันตั้งใจอยู่ร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่ทำได้					
82	ฉันภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
83	ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร					
84	ฉันบอกถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรแห่งนี้ให้ผู้อื่นทราบหากมีโอกาสเสมอ					
85	ฉันต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป และฉันไม่คิดจะเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
86	ฉันแสดงออกอย่างชัดเจนในความต้องการที่จะอยู่ ร่วมงานกับองค์กรต่อไปด้วยความสมัครใจ					
87	ฉันตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบและส่งมอบผลงานที่มี ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร					
88	ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้และ ความสามารถ					
89	ฉันทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่แม้เจออุปสรรคนับรุลผล สำเร็จ					
90	ในระยะ 6-12 เดือนที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะ แสวงหางานใหม่ ถึงแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า					
91	ฉันรู้สึกมั่นใจ มั่นคงในอาชีพและผูกพันกับองค์กร					

**** ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม ***

แบบสอบถามออนไลน์จากระบบไมโครซอฟฟอร์ม (Microsoft Forms)

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ภายใต้หัวข้อเรื่อง "ความยืดหยุ่นของบุคคล และ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร (Ego-resiliency and Co-worker Support Predicting Intention to Stay of Employees in Food Industry)"

****ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น****

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ *

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

2. อายุ *

- ☐ 21 – 30 ปี
- ☐ 31 – 40 ปี
- ☐ 41 – 50 ปี
- ☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา *

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ระดับปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ *

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี
- ☐ 1 – 3 ปี
- ☐ 4 – 6 ปี
- ☐ 7 – 9 ปี
- ☐ มากกว่า 9 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นตัวของบุคคล (Ego-Resiliency)

ความยืดหยุ่นของบุคคล (Ego-resiliency) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นตัวจากความเครียดและความยากลำบากในการจัดการ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตส่วนตัว และการทำงาน ทั้งในด้านบวกและด้านลบได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ไปได้ รวมทั้งการที่กลับคืนของอารมณ์สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นและการมองโลกในแง่ดี (Confident optimism) 2. กิจกรรมที่สร้างสรรค์และอิสระ (Productive and autonomous activity) 3. ความอบอุ่นและการเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal warmth and insight) และ 4. ความสามารถในการแสดงออกอย่างมีทักษะ (Skilled expressiveness)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก
ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย
ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
1.ฉันเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ	☐	☐	☐	☐	☐
2.เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ฉันสามารถปรับตัวและเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	☐	☐	☐	☐	☐
3.ฉันมองว่าการเรียนรู้และปรับตัวในองค์กรเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน	☐	☐	☐	☐	☐
4.ฉันสามารถควบคุมจัดการกับปัญหาและรับมือกับอุปสรรคที่ไม่คาดคิดได้เป็นอย่างดี	☐	☐	☐	☐	☐
5.เมื่อเผชิญกับความเครียดและความกดดันฉันสามารถรับมือได้เป็นอย่างดี	☐	☐	☐	☐	☐
6.ฉันเชื่อว่าสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ด้วยความสามารถที่ฉันมี	☐	☐	☐	☐	☐
7.ฉันเชื่อว่าทุกปัญหาทางออกซึ่งส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจของฉันในการแก้ไขสถานการณ์	☐	☐	☐	☐	☐
8.การมีความหวังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ฉันสามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหา	☐	☐	☐	☐	☐
9.ฉันผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากด้วยความเชื่อว่าฉันสามารถเห็นโอกาสและของทางในการแก้ไขสถานการณ์และทุกสิ่งจะดีขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
10.ฉันรู้สึกว่าการมองโลกในแง่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างฉันกับบุคคลรอบข้าง	☐	☐	☐	☐	☐
11.ฉันมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และชื่นชมกับความสำเร็จเพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน	☐	☐	☐	☐	☐
12.ฉันสามารถสร้างและรักษาความมั่นใจในตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	☐	☐	☐	☐	☐

13.ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จให้ได้	☐	☐	☐	☐	☐
14.ฉันตั้งใจพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของฉันให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
15.ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ทำหาย และสามารถวัดผลงานได้	☐	☐	☐	☐	☐
16.ฉันมีความอดทนเมื่อต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากและตั้งใจแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
17.ในการจัดการกับปัญหาฉันมีการวางแผนขั้นตอนอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากที่สุด	☐	☐	☐	☐	☐
18.ฉันไม่หนีปัญหาหรือผลักภาระไปให้ผู้อื่นแก้ไข	☐	☐	☐	☐	☐
19.ฉันมักมองหาวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
20.เมื่อพิจารณาจากข้อมูลฉันสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขปัญหงานในความรับผิดชอบของฉันได้เอง	☐	☐	☐	☐	☐
21.การเรียนรู้จากประสบการณ์ช่วยให้ฉันปรับปรุงวิธีการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาด้อย่างสร้างสรรค์	☐	☐	☐	☐	☐
22. ฉันกระตุ้นเตือนตนเองให้พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาของตนเองอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
23.ฉันตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายแต่ไม่เกินความสามารถเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐
24.ฉันผลักดันให้ตนเองวางแผนงานเป็นขั้นตอนและชัดเจนเพื่อให้มีความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
25.ฉันตั้งใจอย่างตั้งใจและสังเกตภาษากายของคู่สนทนาเพื่อให้มั่นใจว่าฉันเข้าใจความต้องการได้อย่างถูกต้อง	☐	☐	☐	☐	☐
26.การที่ฉันเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของบุคคลอื่นช่วยให้สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
27.ฉันสามารถตีความหมายของความต้องการของบุคคลอื่นได้แม้ว่าบุคคลนั้นจะไม่ได้แสดงความต้องการออกมาอย่างชัดเจน	☐	☐	☐	☐	☐
28.ฉันแสดงออกถึงลักษณะที่เป็นมิตรและมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือในเวลาที่บุคคลอื่นต้องการเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
29.ฉันใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อแสดงความจริงใจ	☐	☐	☐	☐	☐

30. ฉันให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่นเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
31. ฉันใส่ใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและแสดงความเห็นใจกับความยากลำบากที่พวกเขากำลังเผชิญ	☐	☐	☐	☐	☐
32. ฉันพยายามทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อได้สนทนาด้วยและทุกคนยอมรับในความสัมพันธ์นี้	☐	☐	☐	☐	☐
33. ฉันแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการยิ้ม สบตา เพื่อแสดงความเป็นมิตร	☐	☐	☐	☐	☐
34. ฉันให้ความสนใจกับสิ่งที่บุคคลอื่นกำลังพูดไม่ขัดจังหวะและถามคำถามตามเรื่องราวที่ได้ฟังเท่านั้น	☐	☐	☐	☐	☐
35. ฉันพยายามเข้าไปพบและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้รู้สึกสนใจ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันให้มากยิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
36. ฉันเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองส่งผลให้ฉันสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
37. ฉันสังเกตอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อปรับวิธีการตอบสนองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์	☐	☐	☐	☐	☐
38. เมื่อเกิดปัญหาการทำงานหรือสถานการณ์ให้รู้ทำหยาเงินจะมองหาวิธีแก้ไขและสื่อสารกับบุคคลอื่นในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการกล่าวโทษ	☐	☐	☐	☐	☐
39. ฉันสามารถยกตัวอย่าง หรือเรื่องเล่า เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจประเด็นที่ต้องการสื่อสารได้ง่ายขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
40. ฉันใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและเปิดโอกาสให้มีการถามกลับเพื่อให้เข้าใจตรงกัน	☐	☐	☐	☐	☐
41. ฉันสื่อสารความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นตลอดการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
42. ฉันสามารถแสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับฟังได้อย่างคล่องแคล่ว	☐	☐	☐	☐	☐
43. ในการสื่อสารฉันเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมและไม่ข่มขู่เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทันทีไม่เกิดความสับสน	☐	☐	☐	☐	☐
44. ฉันสามารถนำเสนองานที่เป็นข้อมูลและเนื้อหาสำคัญในงานให้ผู้รับฟังอย่างเข้าใจง่ายขึ้นได้	☐	☐	☐	☐	☐

45.ฉันสามารถอธิบายความคิดของตนเองต่อเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้เข้าใจได้เป็นอย่างดี	☐	☐	☐	☐	☐
46.ฉันใช้คำพูดและการฟังอย่างใส่ใจเพื่อช่วยให้เข้าใจคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งเชิงรูปธรรมและนามธรรมจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ตนเองสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคปฏิบัติงาน หรือ เพื่อบรรลุภารกิจในงาน โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) 2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) 3. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) และ 4. การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จังมากที่สุด
- ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จังมาก
- ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จังปานกลาง
- ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จังน้อย
- ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จังน้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
47.เมื่อฉันต้องเผชิญกับปัญหา เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยกับฉันเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
48.ฉันรับรู้ถึงความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานและมีส่วนช่วยให้ฉันรู้สึกดีมากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
49.เมื่อฉันเกิดความเครียดหรือโศกเศร้า เพื่อนร่วมงานเสนอความช่วยเหลือในการทำงานเพื่อให้ฉันมีพื้นที่ในการจัดการกับปัญหาของตนเองได้มากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
50.เมื่อฉันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจฉันเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
51.เมื่อประสบปัญหาในการทำงานฉันยังคงมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจฉันเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
52.เพื่อนร่วมงานรับฟังฉันด้วยความตั้งใจเต็มที่และไม่ตัดสินให้ความรู้สึกว่าฉันไม่ได้อยู่คนเดียวในปัญหานั้น	☐	☐	☐	☐	☐
53.ฉันได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของฉัน	☐	☐	☐	☐	☐
54.ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทุกคนเห็นคุณค่าในตัวฉัน	☐	☐	☐	☐	☐
55.ฉันได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ฉันมีข้อมูลล่าสุดและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจ	☐	☐	☐	☐	☐

56.ฉันได้รับข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
57.ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตและกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปรับปรุงการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
58.ฉันได้รับข้อมูลที่เป็ประโยชน์ช่วยให้ฉันเข้าใจสถานการณ์ที่กำลังเผชิญและตัดสินใจได้ดีขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
59.ฉันได้รับแรงบันดาลใจและความรู้ที่สามารถปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้	☐	☐	☐	☐	☐
60.ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ช่วยให้ฉันมองภาพของปัญหาได้ชัดเจนและตัดสินใจแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
61.ฉันได้รับคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
62.เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชี้ให้เห็นส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	☐	☐	☐	☐	☐
63.การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานช่วยให้ฉันเห็นภาพรวมในพฤติกรรมการทำงานของฉันได้ดีขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
64.ในงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายฉันได้รับการสนับสนุนที่ช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
65.ฉันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทำให้งานที่ยากสำเร็จง่ายขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
66.ฉันได้รับคำแนะนำทางเทคนิคจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยให้งานของฉันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	☐	☐	☐	☐	☐
67.เมื่อฉันมีปริมาณงานมากจนไม่สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลาเพื่อนร่วมงานเสียสละเวลาและแรงกายมาช่วยงานของฉันอย่างเต็มที่	☐	☐	☐	☐	☐
68.เพื่อนร่วมงานของฉันให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่ช่วยให้งานของฉันสำเร็จรวดเร็วหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
69.ฉันได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
70.ฉันได้รับสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานตอบสนองความต้องการของฉัน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐

71.ฉันได้รับการสนับสนุนแบ่งปันความรู้และแนะนำทักษะจากเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ฉันบรรลุเป้าหมายการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
72.ฉันได้รับการสนับสนุนสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวันจากเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือและมีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
73.เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของฉัน ฉันใช้ข้อมูลนั้นในการทบทวนเพื่อประเมินตนเองให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	☐	☐	☐	☐	☐
74.การได้รับข้อมูลป้อนกลับที่หลากหลายช่วยให้ฉันสามารถประเมินตนเองได้อย่างครอบคลุมและตรงตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
75.ฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ช่วยให้ฉันเกิดกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และเปิดกว้าง สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
76.ฉันสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานและพฤติกรรมของตัวเอง	☐	☐	☐	☐	☐
77.ฉันเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของฉัน ช่วยให้ฉันเห็นภาพจากมุมมองภายนอกซึ่งอาจช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ฉันอาจไม่ทันสังเกต	☐	☐	☐	☐	☐
78.ฉันได้รับคำแนะนำในการประเมินตนเองเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในขั้นตอนการทำงาน และกำหนดแผนพัฒนาเพื่อให้ฉันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
79.เมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินตนเอง ฉันได้นำมาวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไปเป็นระยะเวลายาวนานด้วยความเต็มใจ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน และออกจากงาน ได้แก่ พนักงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่ทำได้ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปทำงานใหม่ หรือโยกย้ายงานในอนาคต ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหางานใหม่ ๆ และมีความผูกพันทางอารมณ์กับองค์การ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด
- ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก
- ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง
- ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย
- ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
80.ฉันมีความสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์การที่มีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน	☐	☐	☐	☐	☐
81.ฉันตั้งใจอยู่ร่วมงานกับองค์การในที่งานที่สุดเท่าที่ทำได้	☐	☐	☐	☐	☐
82.ฉันภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้	☐	☐	☐	☐	☐
83.ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์การ	☐	☐	☐	☐	☐
84.ฉันบอกถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์การแห่งนี้ให้ผู้อื่นทราบหากมีโอกาสเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
85.ฉันต้องการปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ต่อไป และฉันไม่คิดจะเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	☐	☐	☐	☐	☐
86.ฉันแสดงออกอย่างชัดเจนในความต้องการที่จะอยู่ร่วมงานกับองค์การต่อไปด้วยความสมัครใจ	☐	☐	☐	☐	☐
87.ฉันตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพสำคัญต่อเป้าหมายขององค์การ	☐	☐	☐	☐	☐
88.ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้และความสามารถ	☐	☐	☐	☐	☐
89.ฉันทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่แม้เจออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จ	☐	☐	☐	☐	☐
90.ในระยะ 6-12 เดือนที่ผ่านมาฉันไม่มีความคิดที่จะแสวงหาองค์การใหม่ ถึงแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า	☐	☐	☐	☐	☐
91.ฉันรู้สึกมั่นใจว่า มั่นคงในอาชีพและผูกพันกับองค์การ	☐	☐	☐	☐	☐

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวชญาณุช บุรณ์เจริญ
ชื่อวิทยานิพนธ์	ความหุนตัวของบุคคล และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม อาหาร
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ประวัติ	ประวัติการศึกษา 1. ปี พ.ศ.2554 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2. ปี พ.ศ.2568 จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประวัติการทำงาน 1. ปี 2554 บริษัท บัตรกรุงศรีอยุธยา จำกัด 2. ปี 2558 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 3. ปี 2560 บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่อาวุโสทรัพยากรมนุษย์