

## ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาวะทางจิต ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

กันตินันท์ ปะทะวัง<sup>1</sup>

รังสิมา หอมเศรษฐี<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-3953-4941 อีเมล : kantinan.sci@gmail.com

รับเมื่อ 13 ตุลาคม 2568 ตอปรับเมื่อ 15 ธันวาคม 2568 10.14416/j.faa.2026.25.008

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และสุขภาวะทางจิต (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและสุขภาวะทางจิต โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจำนวน 266 คน โดยใช้การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ส่วนสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ส่วนการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ด้านความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูง สำหรับสุขภาวะทางจิตพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและเป้าหมายในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิตในระดับสูง ( $\rho = .657, p < .01$ ) และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิตในระดับสูง ( $\rho = .763, p < .01$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจและการสนับสนุนทางสังคม สามารถเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ :** ความยืดหยุ่น การสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะทางจิต อุตสาหกรรมอาหาร

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อ.ดร.ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## The Relationships Between Resilience, Social Support, and the Psychological Well-Being of Employees in a Food Industry Company in Samut Prakan Province

Kantinan Pathawang<sup>1</sup>

Rungsima Homsettee<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Corresponding Author, Tel. 09-3953-4941, E-mail : kantinan.sci@gmail.com

Received 13 October 2025; Accepted 15 December 2025 10.14416/j.faa.2026.25.008

### Abstract

This study aimed to: (1) examine the levels of resilience, social support, and psychological well-being among employees of a food industry company in Samut Prakan Province, Thailand; (2) investigate the relationship between resilience and psychological well-being; and (3) examine the relationship between social support and psychological well-being. The sample consisted of 266 employees selected through purposive sampling, and data were collected using a validated standardized questionnaire. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and Spearman's rank correlation coefficient ( $\rho$ ). The results showed that resilience was high across all dimensions, while social support was moderate to high, and psychological well-being was moderate, particularly in personal growth and purpose in life. The results indicated that resilience was positively correlated with psychological well-being at a high level ( $\rho = .657, p < .01$ ), and social support was also strongly positively correlated with psychological well-being ( $\rho = .763, p < .01$ ), with both relationships being statistically significant at the .01 level. These findings highlight the importance of enhancing resilience and social support to improve employees' psychological well-being in the food industry.

**Keywords :** Resilience, Social Support, Psychological Well-being, Food Industry

<sup>1</sup> Graduate student, Master's Degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup> Ph.D., Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## 1. บทนำ

สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being) เป็นภาวะเชิงบวกที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิต ความสามารถในการเผชิญ และปรับตัวต่อความท้าทายในชีวิตประจำวัน โดยมีปัจจัยแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญ (World Health Organization, 2023) ในบริบทของการทำงาน สุขภาวะทางจิตไม่เพียงเป็นสิทธิพื้นฐานของแรงงาน แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรักษาพนักงาน และบรรยากาศโดยรวมขององค์กร ในทางกลับกัน การขาดโครงสร้างที่สนับสนุนสุขภาวะทางจิต อาจส่งผลให้เกิดภาวะความเครียด ความขัดแย้งในที่ทำงาน และอัตราการลาออกที่สูงขึ้น (World Health Organization, 2022)

ในทำนองเดียวกัน ความยืดหยุ่นทางจิต (Resilience) เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและฟื้นฟูตนเองจากสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความมั่นคงทางอารมณ์และการสนับสนุนจากบริบทแวดล้อม (Wagnild & Young, 1993 อ้างถึงใน ปิยะวัฒน์ พลจันทร์, 2564) ขณะที่การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นอีกปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตผ่านการรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการดูแล ยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายความสัมพันธ์ (Wills, 1991 อ้างถึงใน Friedman, 2011)

ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในภาคการผลิตที่มีศักยภาพสูง และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นศูนย์กลางการผลิตและมีโรงงานจำนวนมากที่ดำเนินการแบบทำงานเป็นกะ (Shift Work) เพื่อรองรับกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม รูปแบบการทำงานที่ต้องเผชิญกับแรงกดดัน เวลาทำงานที่ยาวนาน และกฎระเบียบด้านสุขอนามัยที่เข้มงวด อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงานโดยตรง ในขณะที่งานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิต โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากความเครียดได้ดีกว่า (Ryff, 1989 อ้างถึงใน Masten, 2001) และการสนับสนุนทางสังคมยังทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการลดผลกระทบเชิงลบของความเครียดและเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต (Cohen & Wills, 1985) นอกจากนี้ ความรู้สึกที่ตนได้รับการช่วยเหลือ เอาใจใส่ และยอมรับจากผู้อื่น ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานโดยรวม (Thoits, 2011) ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัยทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะสูง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความผูกพันกับองค์กร ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารที่มีการแข่งขันสูง แม้ประเด็นด้านสุขภาวะทางจิต ความยืดหยุ่น และการสนับสนุนทางสังคมจะเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจในระดับสากล แต่การศึกษาในบริบทของแรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยยังมีจำกัด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่น การสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะทางจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในมิติดังกล่าว และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความยืดหยุ่น การสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นและสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

### 3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

### 4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่น และการสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

#### 4.1 สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)

Ryff (1989) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต หมายถึง ความสุขทางจิตใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในด้านต่าง ๆ เพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและสมดุล ซึ่งได้แบ่งสุขภาวะทางจิต ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) คือ การยอมรับตนเอง สามารถมองเห็นทั้งข้อดีและข้อเสียของตนเอง และยอมรับตัวตนในปัจจุบันได้ สามารถบรรลุศักยภาพในตนเองได้ มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง

2) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น (Positive Relations with Others) คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น สร้างความใกล้ชิด ความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกันได้ มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น เข้าใจลักษณะการให้และรับในสัมพันธภาพของมนุษย์ มีความรักและมีมิตรภาพที่ดีแก่ผู้อื่น

3) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดและตัดสินใจโดยไม่ยึดติดกับความเห็นของผู้อื่น สามารถเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดให้กับตนเองได้ ฝืนแรงกดดันทางสังคมในเรื่องการคิดหรือการกระทำได้ และประเมินตนเองตามมาตรฐานของตนเอง

4) ความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของตนเอง สามารถใช้อุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) การมีเป้าหมายหรือความหมายในชีวิต มีความตั้งใจที่จะพัฒนาชีวิตให้ดี

6) การพัฒนาตนเอง (Personal Growth) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเติบโต ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง และมองเห็นโอกาสแห่งการปรับปรุงพฤติกรรมของตนตลอดเวลา

#### 4.2 ความยืดหยุ่น (Resilience)

สำนักสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2552) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง กระบวนการในการปรับตัวและฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือวิกฤติได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคของชีวิต โดยอาศัยพลังสุขภาพจิตที่แข็งแกร่งและมั่นคง ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของความยืดหยุ่น ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน (พลังฮึด) หมายถึง ความสามารถในการทนต่อแรงกดดัน โดยมีวิธีจัดการและดูแลจิตใจให้สามารถรับมือกับความทุกข์และอารมณ์เชิงลบได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่ตึงเครียด

2) ด้านมีความหวังและกำลังใจ (พลังฮึด) หมายถึง การมีแรงใจและกำลังใจที่จะก้าวเดินต่อไปแม้ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งกำลังใจนี้อาจมาจากการสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง

3) ด้านการต่อสู้และเอาชนะอุปสรรค (พลังสู้) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะเผชิญและเอาชนะอุปสรรคด้วยความมั่นใจในศักยภาพและทักษะของตนเอง โดยเชื่อมั่นว่า "ฉันทำได้" และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงมีความสามารถในการแสวงหาความรู้และเข้าถึงแหล่งสนับสนุนเมื่อจำเป็น

#### 4.3 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

Cohen & Hoberman (1983) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยลดผลกระทบของความเครียดและส่งเสริมสุขภาพของบุคคล ส่งผลทำให้บุคคลสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ดีขึ้น ซึ่งได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม (Tangible Support) หมายถึง การช่วยเหลือในเชิงกายภาพ หรือทรัพยากรที่สามารถจับต้องได้ เพื่อช่วยลดภาระของบุคคลที่กำลังเผชิญปัญหาหรือความเครียด

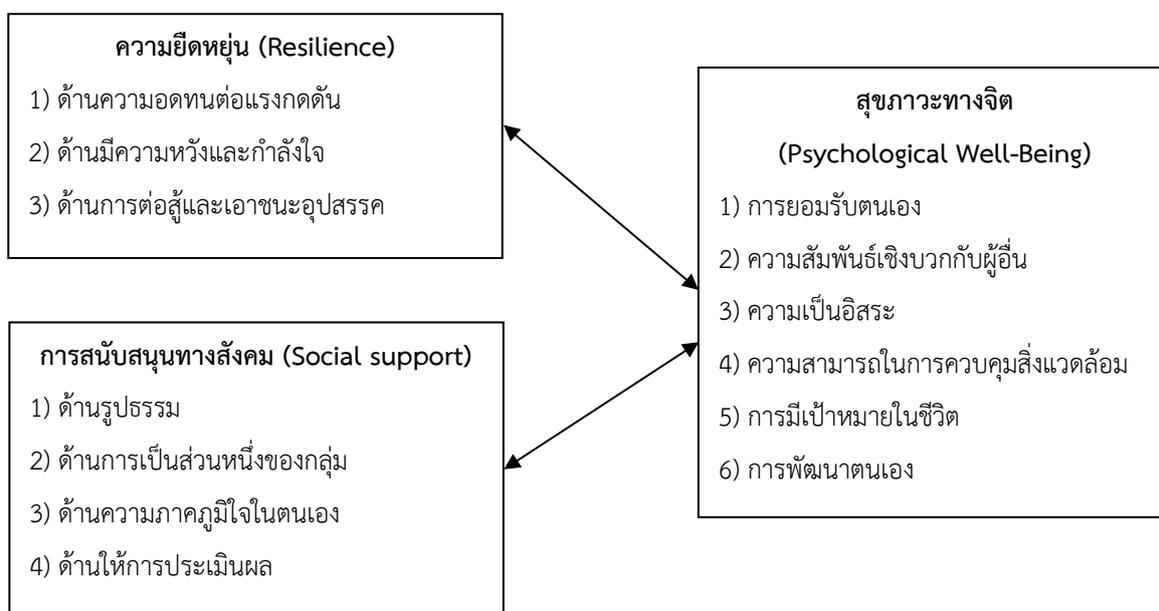
2) การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belonging Support) หมายถึง การมีเครือข่ายทางสังคมที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และมีคนที่สามารถทำกิจกรรมร่วมกัน

3) การสนับสนุนด้านความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem Support) การให้การยอมรับ การให้กำลังใจและการสร้างคุณค่าในตัวบุคคล ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าและความสามารถและมีคุณค่า

4) การสนับสนุนทางด้านให้การประเมินผล (Appraisal Support) การให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือข้อมูลที่ช่วยให้บุคคลสามารถประเมินสถานการณ์ของตนเองและตัดสินใจได้ดีขึ้น

#### 4.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่น และการสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่น (Resilience) และสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) พบว่า แม้จะมีทฤษฎีและแนวคิดหลายแนวทางที่อธิบายลักษณะของความยืดหยุ่นและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตในภาพรวม แต่ยังไม่พบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นของบุคคลกับสุขภาวะทางจิตในบริบทการทำงานภาคอุตสาหกรรมอาหารโดยตรง โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานในประเทศไทย ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการช่วยเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีดังกล่าว ผ่านการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองในบริบทเฉพาะขององค์กรอุตสาหกรรมอาหาร และแม้ว่าจะมีงานวิจัยบางส่วนที่ศึกษาความยืดหยุ่นและสุขภาวะทางจิตในกลุ่มพนักงานหรือประชากรทั่วไป แต่ยังมีจำนวนจำกัดที่มุ่งศึกษากลุ่มพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารโดยเฉพาะ อีกทั้งยังไม่พบงานวิจัยใดที่ศึกษาในบริบทของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารจำนวนมากและมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมประเภทอื่น ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงเป็นการช่วยเติมเต็มช่องว่างเชิงประจักษ์ โดยการนำข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นและสุขภาวะทางจิตของพนักงาน

## 5. วิธีการวิจัย

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 788 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษานี้คือ 266 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่

- 1) เป็นผู้ที่มีสัญชาติไทย
- 2) เป็นผู้ที่มีอายุในช่วง 18-60 ปี
- 3) เป็นผู้ที่สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ดี
- 4) เป็นผู้ที่มีสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยและตอบแบบสอบถาม

และมีเกณฑ์การคัดออกคือ บุคคลที่แจ้งว่าเคยได้รับการวินิจฉัยทางการแพทย์ว่ามีปัญหาด้านสุขภาพจิต หรือยังอยู่ในระหว่างการบำบัดรักษาด้วยอาการทางจิตเวช

ผู้วิจัยใช้สูตรของ Yamane ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับจำนวนประชากรเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและการเข้าถึงประชากรในการเก็บข้อมูล จึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Non-probability sampling) ซึ่งอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ผลการวิจัยมีข้อจำกัดในการสรุปอ้างอิงไปยังประชากรโดยรวม

### 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป แบบวัดความยืดหยุ่น แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดสุขภาวะทางจิต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนก/ฝ่าย ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดความยืดหยุ่น ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัด RQ (Resilience quotient) ของกรมสุขภาพจิต ที่ถูกพัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2551 เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและฟื้นตัวภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิด ความยากลำบาก เป็นคุณสมบัติหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาอุปสรรค และดำเนินชีวิตต่อไปได้ แบบประเมิน RQ ใช้ประเมินความสามารถของบุคคล 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความทนต่อแรงกดดัน จำนวน 10 ข้อ
- 2) ด้านการมีความหวังและกำลังใจ จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านการต่อสู้ เอาชนะอุปสรรค จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบ Interpersonal Support Evaluation (ISEL) ถูกสร้างและพัฒนาโดย Cohen & Hoberman ในปี 1983 โดยใช้วิธีการแปล-แปลกลับ (Translation – Back translation) ก่อนนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) รูปแบบของแบบทดสอบเป็นแบบสอบถามในมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยลักษณะข้อคำถามประกอบไปด้วยข้อคิดเห็นเชิงบวกและเชิงลบ โดยตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 20 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านรูปธรรม (Tangible Support) จำนวน 10 ข้อ
- 2) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belonging Support) จำนวน 10 ข้อ
- 3) ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem Support) จำนวน 10 ข้อ
- 4) ด้านให้การประเมินผล (Appraisal Support) จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบวัดสุขภาวะทางจิต ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดสุขภาวะทางจิต Ryff's Psychological Well-Being Scales (PWB), 42 Item version ถูกสร้างและพัฒนาโดย Ryff ในปี 1989 โดยใช้วิธีการแปล-แปลกลับ (Translation – Back translation) ก่อนนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) รูปแบบของแบบทดสอบเป็นแบบสอบถามในมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยลักษณะข้อคำถามประกอบไปด้วยข้อคิดเห็นเชิงบวกและเชิงลบ โดยตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ โดยแบ่งเป็น ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 42 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการยอมรับตนเอง จำนวน 7 ข้อ
- 2) ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น จำนวน 7 ข้อ
- 3) ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 7 ข้อ
- 4) ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อม จำนวน 7 ข้อ
- 5) ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต จำนวน 7 ข้อ
- 6) ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 7 ข้อ

เกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบวัดความยืดหยุ่น แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดสุขภาวะทางจิต ผู้วิจัยได้ให้คะแนนตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

1.00 - 1.49	หมายถึง	อยู่ในระดับต่ำมาก
1.50 - 2.49	หมายถึง	อยู่ในระดับต่ำ
2.50 - 3.49	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
3.50 - 4.49	หมายถึง	อยู่ในระดับสูง
4.50 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับสูงมาก

### 5.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 5.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity Index : CVI)

ผ่านวิธีการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถาม (Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .50 ผลการประเมินพบว่าแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสูงกว่า .50 โดยค่าความเที่ยงตรงของแต่ละตอนของแบบสอบถามเป็นดังนี้

แบบวัดความยืดหยุ่น (Resilience)	มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .87
แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)	มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .75
แบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)	มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .83

### 5.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถามและปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .80 ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .951 และค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตอนของแบบสอบถามเป็นดังนี้

แบบวัดความยืดหยุ่น (Resilience)	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .865
แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .907
แบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .918

## 5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่น และการสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ไม่ระบุตัวตน ไม่เก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่สามารถระบุตัวบุคคลได้จำนวน 266 ชุด และได้รับกลับคืนจำนวน 266 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป

## 5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสัมพันธภาพของตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละขั้นตอนดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความครบถ้วนความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

### ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสัมพันธภาพของตัวแปร

การวิเคราะห์ความตรงตามภาวะสัมพันธภาพของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

### ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป

#### ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตรวจสอบความสอดคล้องของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่น และการสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาวะทางจิต ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กับทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation) เนื่องจาก Spearman's Rank Correlation เหมาะกับข้อมูลเป็นแบบเชิงอันดับ (Ordinal Scale) และไม่เป็นการแจกแจงปกติ

### 6. ผลการวิจัย

#### 6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีอายุระหว่าง 25–34 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีรายได้เฉลี่ย 9,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.5 ปฏิบัติงานในแผนก/ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 74.1 อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 72.2 อายุงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7

#### 6.2 ผลการวิเคราะห์ความยืดหยุ่น (Resilience)

จากผลการวิเคราะห์ความยืดหยุ่น (Resilience) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับของความยืดหยุ่นในทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการมีความหวังและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงที่สุด คือ 3.89 และมี S.D. = .92 รองลงมา คือ ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.88 และมี S.D. = .85 และด้านความทนต่อแรงกดดัน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.81 และมี S.D. = .93 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความยืดหยุ่น (Resilience) รายด้าน

ความยืดหยุ่น (Resilience)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ด้านความทนต่อแรงกดดัน	3.81	.93	สูง
ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	3.89	.92	สูง
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	3.88	.85	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.86	-	สูง

หมายเหตุ :  $p < .01$

#### 6.3 ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

จากการวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับของการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยการสนับสนุนทางด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงที่สุด คือ 3.51 และมี S.D. = 1.01 รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านการเป็นสมาชิก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.43 และมี S.D. = 1.06 การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.40 และมี S.D. = 1.09 และการสนับสนุนด้านความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.39 และมี S.D. = .95 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) รายด้าน

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
การสนับสนุนทางด้านให้การประเมินผล	3.51	1.01	สูง
การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม	3.40	1.09	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	3.39	.95	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านการเป็นสมาชิก	3.43	1.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.43	-	ปานกลาง

หมายเหตุ :  $p < .01$

#### 6.4 ผลการวิเคราะห์สภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)

จากการวิเคราะห์สภาวะทางจิต (Psychological Well-Being) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับของสภาวะทางจิต (Psychological Well-Being) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงที่สุด คือ 3.53 และมี S.D. = 1.18 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.48 และมี S.D. = 1.01 ด้านเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.48 และมี S.D. = 1.06 ด้านการยอมรับตนเอง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.39 และมี S.D. = .96 ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.32 และมี S.D. = .99 และด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.20 และมี S.D. = .94 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาวะทางจิต (Psychological Well-being) รายด้าน

สภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ด้านการยอมรับตนเอง	3.39	.96	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น	3.48	1.01	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระ	3.20	.94	ปานกลาง
ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อม	3.32	.99	ปานกลาง
ด้านเป้าหมายในชีวิต	3.48	1.06	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.53	1.18	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.40	-	ปานกลาง

หมายเหตุ :  $p < .01$

#### 6.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .657 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .763 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จึงสามารถสรุปได้ว่าสองตัวแปรอิสระนี้มีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตของพนักงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	Spearman's rho ( $\rho$ )	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ความยืดหยุ่นและสุขภาวะทางจิต	.657	ความสัมพันธ์ระดับสูง
การสนับสนุนทางสังคมและสุขภาวะทางจิต	.763	ความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์โดยรวม	.710	ความสัมพันธ์ระดับสูง

หมายเหตุ :  $p < .01$

## 7. สรุปและอภิปรายผล

### 7.1 สรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 60.5 รายได้เฉลี่ย 9,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.5 ปฏิบัติงานในแผนก/ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 74.1 อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 และพนักงานมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการมีความหวังและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงที่สุด คือ 3.89 และมี S.D. = .92 รองลงมา คือ ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.88 และมี S.D. = .85 และด้านความทนต่อแรงกดดัน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.81 และมี S.D. = .93 ตามลำดับ ส่วนการสนับสนุนทางสังคมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยการสนับสนุนทางด้านให้การประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงที่สุด คือ 3.51 และมี S.D. = 1.01 รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านการเป็นสมาชิก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.43 และมี S.D. = 1.06 การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.40 และมี S.D. = 1.09 และการสนับสนุนด้านความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.39 และมี S.D. = .95 ตามลำดับ สำหรับสุขภาวะทางจิตพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงที่สุด คือ 3.53 และมี S.D. = 1.18 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.48 และมี S.D. = 1.01 ด้านเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.48 และมี S.D. = 1.06 ด้านการยอมรับตนเอง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.39 และมี S.D. = .96 ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.32 และมี S.D. = .99 และด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.20 และมี S.D. = .94 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิตในระดับสูง ( $\rho = .657, p < .01$ ) และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิตในระดับสูง ( $\rho = .763, p < .01$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 7.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้ดี แม้จะต้องเผชิญกับแรงกดดันจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เข้มงวด ในด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยเฉพาะด้านความภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจสะท้อนว่าพนักงานรับรู้ถึงคุณค่าในตนเองจากบทบาทหน้าที่และการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจในระดับหนึ่ง สำหรับสุขภาวะทางจิตของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเองและเป้าหมายในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังคงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและมองเห็นทิศทางของชีวิตในอนาคต อย่างไรก็ตาม ระดับสุขภาวะทางจิตที่อยู่เพียงระดับปานกลาง อาจบ่งชี้ว่าพนักงานยังคงเผชิญกับภาวะ ความคาดหวัง และความเครียดจากงานในชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความรู้สึกผาสุกโดยรวม และจากสมมติฐานการวิจัย คือ ความยืดหยุ่นและการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

สุขภาวะทางจิตของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดของสำนักสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2552) ที่กล่าวว่าความยืดหยุ่นเป็นพลังในการเอาชนะอุปสรรคซึ่งสามารถส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในสภาวะแวดล้อมที่กดดัน ในทำนองเดียวกัน Pooley & Cohen (2010) เน้นว่าความยืดหยุ่นประกอบด้วย การควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตในเชิงบวก ขณะเดียวกัน การสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Cohen & Hoberman (1983) เป็นผู้เสนอองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความภาคภูมิใจในตนเอง และการประเมินผล ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับสุขภาวะทางจิตของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านการยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น และการมีเป้าหมายในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryff (1989) ที่อธิบายว่าสุขภาวะทางจิตคือการพัฒนาศักยภาพของตนเองและการดำรงชีวิตอย่างสมดุล ผลการศึกษาค้นคว้านี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoensap-Kelly, P., Sheldon, P., Antony, M. G., & Provenzani, L. (2021) ซึ่งศึกษาความยืดหยุ่นทางจิต สุขภาวะทางจิต และผลลัพธ์ด้านองค์การในพนักงานชาวโครเอเชีย ไทย และสหรัฐอเมริกาในช่วงการระบาดของโควิด-19 โดยพบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถทำนายระดับสุขภาวะทางจิตได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งสุขภาวะทางจิตยังมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ด้านการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มที่พบในกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาค้นคว้านี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Farmawati, C., Muniroh, S. M., & Hayeesama-ae, S. (2025) ศึกษาความยืดหยุ่นทางจิตใจของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย : ระหว่างความท้าทายและการปรับตัวในประเทศปลายทาง พบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยภายใน (เช่น ความศรัทธา ความหวัง การเห็นคุณค่าในตนเอง) และปัจจัยภายนอก (เช่น การสนับสนุนทางสังคมและจากครอบครัว) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในปัจจุบันที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะจิตของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธัญภักดิ์ สิริโปล และสุนทรี ศักดิ์ศรี (2565) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจของพนักงาน แม้ความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับต่ำ แต่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวและความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะทางจิตตามกรอบแนวคิดของ Ryff (1989) และจึงสามารถอธิบายได้ว่าการสนับสนุนจากองค์กรย่อมมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับระดับสุขภาวะทางจิตของพนักงาน ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ สุภาพร อุตสาหะและ ณิชารัศม์ ปัญญาโพธิวัฒน์ (2565) ที่พบว่าแรงงานข้ามชาติกว่าร้อยละ 40 มีสุขภาวะทางจิตอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยทางสังคม เช่น อายุ ระดับการศึกษา และชั่วโมงการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสุขภาวะทางจิต ผลการศึกษานี้ช่วยสนับสนุนแนวคิดที่ว่าสภาพแวดล้อมและปัจจัยทางสังคมในบริบทการทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้านี้ที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมในฐานะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ เกลี้ยงแก้ว และนิภาณิรุตติกุล (2565) ที่พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงกับสุขภาวะทางจิตในบริบทการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gülaçti, F. (2010) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่อสุขภาวะในเชิงอัตวิสัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนโดยเฉพาะจากครอบครัว มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อสุขภาวะในเชิงอัตวิสัยของกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยปัจจุบันที่ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กร ล้วนมีส่วนช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรในระดับที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของการทำงานจากบ้าน การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน การสนับสนุนการทำงานเสมือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และครอบครัวที่มีต่อสุขภาวะของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า การทำงานจากบ้านโดยไม่มีระบบสนับสนุนที่ี้อาจ

ส่งผลต่อสุขภาวะของพนักงาน ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมจากงาน การสนับสนุนการทำงานเสมือน และความสมดุลชีวิตและการทำงานมีผลเชิงบวกต่อสุขภาวะพนักงาน ซึ่งเน้นย้ำถึงความสำคัญของการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของพนักงาน

แม้ว่าสุขภาวะทางจิตของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นในระดับสูง และการสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลางถึงสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิตของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีทรัพยากรทางจิตใจที่เข้มแข็งควบคู่ไปกับการได้รับแรงสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างมากขึ้น ย่อมมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาวะทางจิตที่ดีขึ้นตามไปด้วย ผลลัพธ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของตัวแปรทั้งสองในฐานะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตในบริบทขององค์กรอุตสาหกรรมอาหารได้อย่างชัดเจน

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1) องค์กรควรดำเนินการส่งเสริมทักษะความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน ผ่านการจัดกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญ ได้แก่ ความอดทนต่อแรงกดดัน การมีความหวังและกำลังใจ และการต่อสู้และเอาชนะอุปสรรค โดยเนื้อหาในการอบรมควรออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของงานในองค์กร และเน้นการฝึกฝนผ่านสถานการณ์จำลองหรือกิจกรรมที่พนักงานสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่กดดัน หรือเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

2) องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยบูรณาการมิติของการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรูปธรรม เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากร เครื่องมือ หรือเวลาที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และการสร้างความรู้สึกเป็นสมาชิกที่มีคุณค่า 3) ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ผ่านการชื่นชม ให้กำลังใจ และการยอมรับในความสามารถของพนักงาน และ 4) ด้านการให้การประเมินผล โดยเปิดโอกาสให้มีการสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ องค์กรอาจจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมทีมแบบมีส่วนร่วม หรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแผนก เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความมั่นใจในตนเอง และส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของพนักงานในระยะยาว

3) ควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการด้านสวัสดิการจิตใจของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดให้มีบริการปรึกษาทางจิตวิทยาภายในองค์กรโดยนักจิตวิทยาวิชาชีพ การจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดประจำเดือน เช่น กิจกรรมศิลปะบำบัด การทำสมาธิ หรือการส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตแบบองค์รวม (Holistic Mental Wellness) ทั้งนี้ การมีนโยบายสนับสนุนสุขภาพจิตที่ชัดเจน จะช่วยลดอัตราการลาออก ความเครียดสะสม และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) การขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นหรือในพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้อ้างอิงข้อมูลจากพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารภายในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในด้านความหลากหลายของบริบท ทั้งในด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และวัฒนธรรมท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล และเปรียบเทียบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรในบริบทที่แตกต่างกัน ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ หรือบริการ และในพื้นที่ภูมิภาคอื่น เช่น ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภาคใต้ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของผลลัพธ์ที่อาจเกิดจากปัจจัยบริบท (Contextual factors) ได้อย่างเป็นระบบ

2) ควรประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) งานวิจัยในครั้งนี้อาศัยข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามเป็นหลัก ซึ่งอาจยังไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์เชิงลึกด้านจิตวิทยาในสถานที่ทำงานได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม โดยการใช้แบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายมุมมอง ประสบการณ์ และอารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อประเด็นสุขภาวะทางจิต ความยืดหยุ่น หรือการสนับสนุนทางสังคมในบริบทการทำงานได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่รอบด้าน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตของพนักงาน จากการศึกษาครั้งนี้ แม้ว่าจะมีการวิเคราะห์ตัวแปรความยืดหยุ่นและการสนับสนุนทางสังคมแล้ว แต่สุขภาวะทางจิตยังอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ควรนำมาพิจารณาในงานวิจัยต่อไป

## 9. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ณัฐธัญภัคสร ศิริโปล์ และสุนทรี ศักดิ์ศรี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจของพนักงานปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 15(2), 1–11.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2564). อิทธิพลของการทำงานจากบ้าน การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน การสนับสนุนการทำงานเสมือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวที่มีต่อสุขภาวะของพนักงาน. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*, 21(2), 126–139.
- ปิยะวัฒน์ พลจันทิก. (2564). *ผลของโปรแกรมความเข้มแข็งทางใจโดยใช้วิธีการกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความเครียดของนักศึกษาปริญญาตรี* (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร
- สุภาพร อุตสาหะ และณิชาธิ์ ปัญญาโพธิวัฒน์. (2565). สุขภาวะทางจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดเชียงราย. *Journal of Health and Nursing Research*, 38(3), 268–286.
- สำนักสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2552). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี RQ พลั่งสุขภาพจิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : สำนักพิมพ์บริษัท ดินาดู จำกัด.
- อนันต์ เกลี้ยงแก้ว และนิภาณิรุตติกุล. (2565). ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในกลุ่มบริษัท ABC จำกัด (มหาชน). *เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์*, 18(1), 25–45.

### ภาษาอังกฤษ

- Charoensap-Kelly, P., Sheldon, P., Antony, M. G., & Provenzani, L. (2021). Resilience, well-being, and organizational outcomes of Croatian, Thai, and US workers during COVID-19. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1083–1111.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99–125.

- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- Farmawati, C., Muniroh, S. M., & Hayeesama-ae, S. (2025). Psychological resilience of migrant workers in Thailand : Between challenges and adaptation in the destination country. *Populasi*, 33(1), 18–30.
- Friedman, H. S. (2011). *The Oxford handbook of health psychology*. Retrieved from <https://books.google.co.th/books?hl=th&lr=&id=apBoAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA189>
- Gülaçtı, F. (2010). The effect of perceived social support on subjective well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3844–3849.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.
- Pooley, J. A., & Cohen, L. (2010). Resilience : A definition in context. *Australian Community Psychologist*, 22(1), 30–37.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-17847.
- Wills, T. A. (1991). Social support and interpersonal relationships. In M. S. Clark (Ed.), *Prosocial behavior* (pp. 265–289). Newbury Park, CA : Sage.
- World Health Organization (WHO). (2022). *Mental health at workplace*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- World Health Organization. (2023). *Promoting well-being*. Retrieved from <https://www.who.int/activities/promoting-well-being>
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An introductory analysis*. Prentice-Hall.