

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขใน
การทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า
ในเขตจังหวัดชลบุรี

The Relationship Between Empowerment, Social Support, and Happiness at Work
Among Employees in The Private Sector of The Transportation and Warehousing
Industry in Chonburi Province

เบญจกัลยาณี หมั่นแสน¹ และ ผกาพรรณ นันทะเสน²
Benjanlayanee Muensan¹ and Pakawan Nantasen²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ระดับการสนับสนุนทางสังคม และระดับความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้าในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม แบบวัดความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.69$) การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.78$) และความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.85$) 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .793$) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .734$) การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .779$)

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรด้านการขนส่งและคลังสินค้า เช่น การมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสริมสร้างบทบาทหัวหน้างานในการให้การสนับสนุน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อยกระดับความสุขและความผูกพันของพนักงานในระยะยาว

¹ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Science Program (Psychology), Counseling Psychology, Ramkhamhaeng University; Email:ben.muensan@gmail.com

² ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University; Email: pakawan.n@ru.ac.th

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม ความสุขในการทำงาน พนักงาน
บริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the levels of empowerment, social support, and happiness at work, and 2) investigate the relationships among empowerment, social support, and happiness at work. The sample consisted of 400 employees from private companies in the transportation and warehousing sector in Chonburi Province, selected through multistage random sampling. The research instruments comprised a personal information questionnaire, an empowerment scale, a social support scale, and the happiness at work scale. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Spearman's rank correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) overall employee empowerment was at a high level ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.69$), overall social support was at a high level ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.78$), and overall happiness at work was at a high level ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.85$); and 2) empowerment was positively correlated with employee happiness at work at a statistical significance level of .01 ($r = .793$), empowerment was positively correlated with employee social support at a statistical significance level of .01 ($r = .734$), and social support was positively correlated with employee happiness at work at a statistical significance level of .01 ($r = .779$).

The research findings can be applied as practical guidelines for designing human resource policies in transportation and warehousing organizations, such as assigning tasks that allow employees to participate in decision-making, strengthening supervisors' roles in providing support, and developing work environments conducive to teamwork, in order to enhance employee happiness and long-term organizational commitment.

Keywords: Empowerment, Social Support, Happiness at Work, Employees, Private Transportation and Warehousing.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรทั่วโลก องค์กรไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ แต่ยังให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน เนื่องจากงานวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าถึงร้อยละ 13 และองค์กรที่มีพนักงานมีส่วนร่วมสูงสามารถสร้างกำไรได้มากกว่าถึงร้อยละ 23 (Gallup, 2024) นอกจากนี้ พนักงานที่มีความสุขมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรนานขึ้น ลาป่วยน้อยลง และมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น (Fisher, 2010)

สำหรับประเทศไทย อุตสาหกรรมกรรมการขนส่งและโลจิสติกส์เป็นภาคส่วนสำคัญที่มีมูลค่าตลาดคาดว่าจะเติบโตเพิ่มขึ้น 14.87 พันล้านดอลลาร์สหรัฐในช่วงปี 2024-2028 ด้วยอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4

ต่อปี (Technavio, 2024) จังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมภาคตะวันออกและเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พนักงานในสายงานนี้ต้องเผชิญภาระงานหนัก ชั่วโมงการทำงานยาวนาน และความเครียดสูง (Mordor Intelligence, 2025) โดยมีอัตราการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย 46.2 ชั่วโมงต่อเดือน สูงกว่าค่าเฉลี่ยแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยรวม (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2566) และพนักงานร้อยละ 58 มีระดับความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566) ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมักมีแรงจูงใจภายในสูง แสดงพฤติกรรมเชิงบวก และรับรู้ถึงคุณค่าของตนในบทบาทหน้าที่ (Salas-Vallina and Alegre 2018) อย่างไรก็ตาม พนักงานจำนวนมากในภาคการขนส่งและคลังสินค้ามีระดับความสุขในการทำงานเพียงปานกลางถึงต่ำ (สถาบันพัฒนาแรงงานและคุณภาพชีวิต, 2567) ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีความตั้งใจลาออกสูงขึ้น และเพิ่มต้นทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Fisher, 2010; Lyubomirsky et al., 2005)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง ประกอบด้วยสี่องค์ประกอบคือ ความหมายของงาน ความสามารถตนเอง การกำหนดทิศทางด้วยตนเอง และอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของงาน (Spreitzer, 1995) พนักงานที่มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงมีแนวโน้มแสดงความผูกพันและความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น (Chompukum and Vanichbuncha, 2025) ในทางตรงกันข้าม การเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำไปสู่ความรู้สึกหมดไฟและเพิ่มความตั้งใจลาออก (Choong and Lau, 2011) นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ทางจิตใจของพนักงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Cohen and Wills, 1985) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ช่วยให้พนักงานรับมือกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมักประสบความเครียดและความพึงพอใจในงานลดลง

จากปัญหาดังกล่าว พบว่างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม และความสุขในการทำงาน ส่วนใหญ่มุ่งเน้นในภาคบริการ หรือ องค์กรทั่วไป ขณะที่งานวิจัยในบริบทอุตสาหกรรมการขนส่งและที่จัดเก็บสินค้ายังมีจำนวนจำกัด และจากการสืบค้นฐานข้อมูลทางวิชาการ ยังไม่พบการศึกษาที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสามร่วมกันในกลุ่มพนักงานสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้าอย่างชัดเจน ดังนั้น การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ในบริบทการขนส่งและที่จัดเก็บสินค้า และเพื่อขยายความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของการเสริมสร้างพลังอำนาจและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในงานขนส่งและที่เก็บสินค้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อแรงผลักดันจากภายใน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกมีคุณค่าและอิทธิพลต่อการทำงานของตนเอง เป็นกระบวนการทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และรู้สึกเป็นเจ้าของในงานที่ทำ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับการช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การยอมรับ และการให้คำแนะนำจากบุคคลรอบข้างในสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือเครือข่ายส่วนตัว ซึ่งการสนับสนุนนี้มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญและจัดการกับปัญหา ความกดดัน และความท้าทายที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่พนักงานมีต่อการทำงานและองค์กร สะท้อนผ่านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อเนื้องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ มีความมั่นคงทางจิตใจในการทำงาน และต้องการปฏิบัติงานต่อไปขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

พนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนซึ่งดำเนินธุรกิจด้านการขนส่งสินค้าและการจัดเก็บสินค้าในพื้นที่จังหวัดชลบุรี รวมถึงเขตนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ ภายในจังหวัด เช่น นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ และพื้นที่กระจายสินค้าอื่น ๆ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยมุ่งศึกษาระดับ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี โดยตัวแปรแต่ละด้านมีองค์ประกอบตามทฤษฎีและใช้เครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือพนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า (คลังสินค้า) ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 60,858 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งได้จำนวนขั้นต่ำ 382 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนสำรองเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) กำหนดนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีเป็นหน่วยกลุ่ม จากนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมด 9 แห่ง สุ่มเลือกจำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรม เพื่อเป็นพื้นที่เก็บข้อมูล จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มเลือกบริษัทในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมตามสัดส่วน นิคมละ 2 บริษัท รวมจำนวน 8 บริษัท และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มเลือกพนักงานจากแต่ละบริษัท โดยกำหนดเก็บข้อมูลบริษัทละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน

3. ระยะเวลาที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มีนาคม – ตุลาคม พ.ศ. 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเสริมสร้างพลังอำนาจ แนวคิดของ Spreitzer (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นภาวะทางจิตใจ (Psychological Empowerment) ที่สะท้อนถึงแรงจูงใจภายในของบุคคลในการทำงาน โดยเน้นการรับรู้ของพนักงานต่อตนเองและงานที่ทำ มากกว่าการได้รับอำนาจจากโครงสร้างภายนอก โดยพัฒนากรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจโดยประกอบด้วยสี่มิติสำคัญ ได้แก่ ความหมายของงาน (Meaning) ซึ่งหมายถึงการรับรู้ว่างานมีคุณค่าและสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคล ความสามารถตนเอง (Competence) คือความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนในการปฏิบัติงาน การกำหนดตนเอง (Self-Determination) คือการที่บุคคลรู้สึกว่ามีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน และผลกระทบต่องาน (Impact) คือการรับรู้ว่าการกระทำของตนส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานหรือทิศทางขององค์กร แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดขึ้นจากการรับรู้ภายในของบุคคล ซึ่งนำไปสู่ความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน

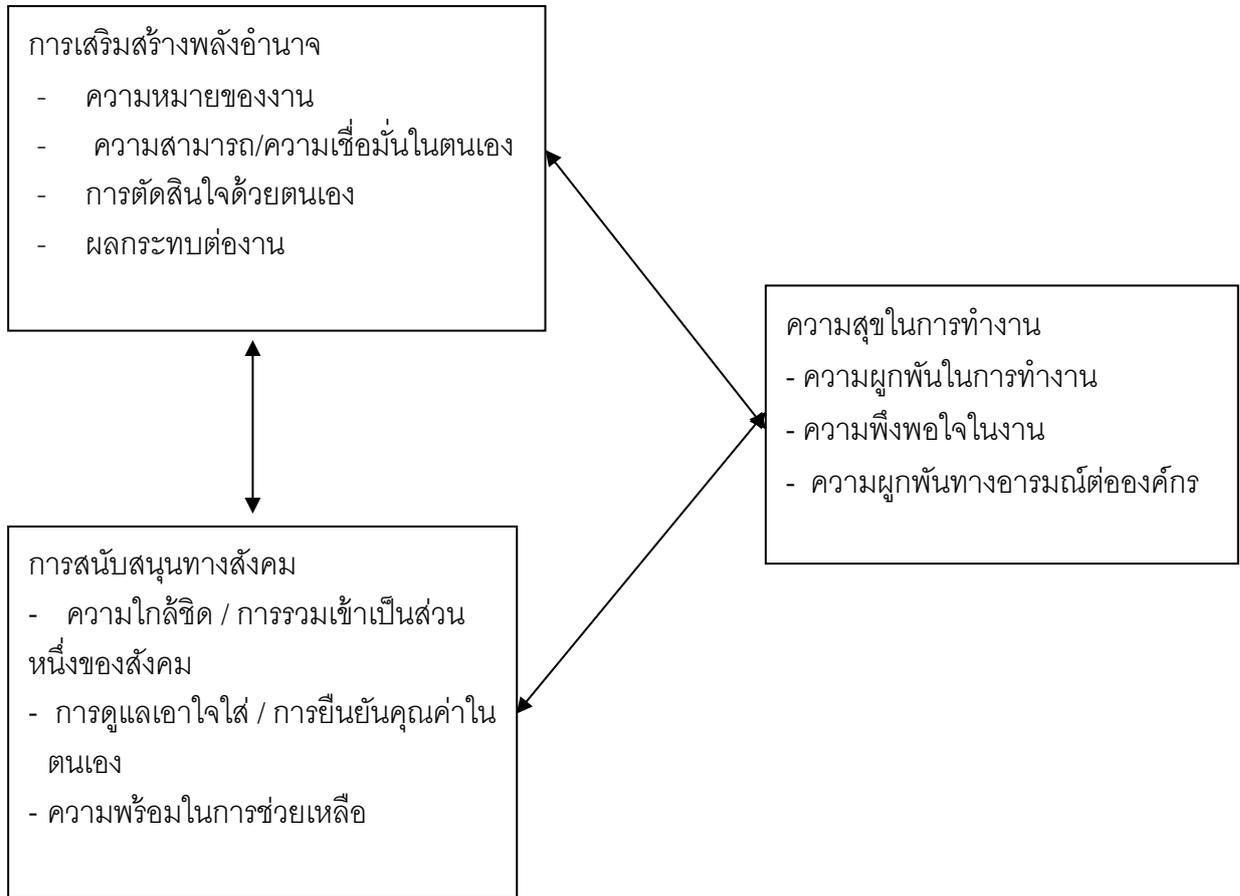
การสนับสนุนทางสังคม แนวคิดของ Weinert (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นทั้งทางอารมณ์ การยืนยันคุณค่า และการช่วยเหลือเชิงปฏิบัติ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงทางจิตใจและแรงจูงใจในการทำงาน โดยประกอบด้วย 1) ความใกล้ชิด/ การรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Intimacy/ Social Integration) ซึ่งสะท้อนความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2) การดูแลเอาใจใส่/ การยืนยันคุณค่าในตนเอง (Nurturance/ Worth) ซึ่งเป็นการรับรู้ว่าจะได้รับความรัก การดูแล และได้รับการยกย่อง และ 3) ความช่วยเหลือ/ ความพร้อมช่วยเหลือ (Assistance/ Readiness) ซึ่งหมายถึงการมีแหล่งช่วยเหลือที่บุคคลสามารถพึ่งพาได้เมื่อเผชิญปัญหา

ความสุขในการทำงาน แนวคิดของ Salas-Vallina and Alegre (2018) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นพลังเชิงบวกที่มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพของผลการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร พวกเขาพบว่า ความสุขทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีชีวิตชีวา ความทุ่มเท และการมีส่วนร่วมในงาน เพิ่มระดับ “พลังงานทางจิตใจ (psychological energy)” ซึ่งทำให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานเหนือความคาดหวัง ความสุขยังส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และการเชื่อมโยงความหมายของงานกับเป้าหมายส่วนบุคคล เมื่อพนักงานมีความสุข ทีมงานจะมีความร่วมมือสูงขึ้น บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มขีดความสามารถในการเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี
3. การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 60,858 คน (กรมการจัดหางาน, 2565) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งได้จำนวนขั้นต่ำ 382 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนสำรองเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจนได้ครบ 400 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) กำหนดนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีเป็นหน่วยกลุ่ม จากนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมด 9 แห่ง ทำการสุ่มเลือกจำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรม เพื่อเป็นพื้นที่เก็บข้อมูล จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มเลือกบริษัทในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมตามสัดส่วน นิคมละ 2 บริษัท รวมจำนวน 8 บริษัท และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มเลือกพนักงานจากแต่ละบริษัท กำหนดเก็บข้อมูลบริษัทละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ลักษณะการอยู่อาศัย จำนวนสมาชิกที่พักอาศัย ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ย 2) แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปรับปรุงจากแนวคิดของ Spreitzer (1995) จำนวน 13 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ความหมายของงาน ความสามารถตนเอง การกำหนดทิศทางได้ด้วยตนเอง และอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของงาน 3) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ปรับปรุงจากแบบสอบถาม PRQ2000 ของ Weinert (1987) จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ความใกล้ชิดและการรวมกลุ่มทางสังคม การดูแลเอาใจใส่ และการยืนยันคุณค่า และความพร้อมในการช่วยเหลือ 4) แบบวัดความสุขในการทำงาน พัฒนาจาก Happiness at Work Scale ของ Salas-Vallina and Alegre (2018) จำนวน 22 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร ในส่วนของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบวัดตัวแปรทั้งสามชุดผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และผ่านการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง 30 คน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมมีดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ = .936 การสนับสนุนทางสังคม = .912 และความสุขในการทำงาน = .946 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง เก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมาย พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และการขอความยินยอม จนครบจำนวน 400 ชุด และตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เนื่องจาก ข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติ รวมถึงข้อมูลแรงงานในภาคขนส่งและคลังสินค้ามีความหลากหลายสูง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และลักษณะงานที่แตกต่างกัน โดย Spearman's Rank Correlation เป็นสถิติไม่อาศัยพารามิเตอร์ที่คำนวณจากลำดับอันดับของข้อมูล ไม่ได้ใช้ค่าจริงของตัวแปรโดยตรง จึงไม่จำเป็นต้องอาศัยสมมติฐานการแจกแจงแบบปกติ ทั้งนี้ การแปลผลขนาดความสัมพันธ์อ้างอิงตามเกณฑ์ของ Cohen (1988)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 44.5 และไม่ระบุเพศ ร้อยละ 1.5 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 18–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 31–40 ปี ร้อยละ 30.5 ช่วงอายุ 41–50 ปี ร้อยละ 26.0 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.0 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมาคือสมรส ร้อยละ 27.25 มีแฟน/มีคู่ ร้อยละ 26.75 และหย่าร้าง ร้อยละ 2.75 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.75 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 15.75 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 12.5 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือช่วง 1–5 ปี ร้อยละ 34.0 ช่วง 6–10 ปี ร้อยละ 14.25 และต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 13.75 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.75 รองลงมาคือ 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 41.0 รายได้ระหว่าง 10,001–15,000 บาท ร้อยละ 11.25 และต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 3.0 สำหรับจำนวนสมาชิกที่พักอาศัยร่วมกัน (ไม่รวม

ตัวเอง) ส่วนใหญ่พักอาศัยร่วมกับผู้อื่น 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาคือพักอาศัยเพียงลำพัง ร้อยละ 28.75 พักอาศัยร่วมกับผู้อื่น 3-4 คน ร้อยละ 19.75 และพักอาศัยร่วมกับผู้อื่น 5 คนขึ้นไป ร้อยละ 8.52.

2. ระดับตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขต จังหวัดชลบุรี เป็นรายด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	\bar{X}	SD	ระดับ
ความหมายของงาน	4.23	0.74	สูงมาก
ความสามารถ/ ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.18	0.69	สูง
การตัดสินใจด้วยตนเอง	3.90	0.87	สูงมาก
ผลกระทบต่องาน	3.97	0.82	สูงมาก
ภาพรวม	4.07	.69	สูง

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้าในจังหวัดชลบุรีมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.07, SD = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความหมายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 4.23, SD = .74) รองลงมาคือด้านความสามารถ/ความเชื่อมั่นในตนเอง (\bar{X} = 4.18, SD = .69) ด้านผลกระทบต่อการทำงาน (\bar{X} = 3.97, SD = 0.82) และด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (\bar{X} = 3.90, SD = 0.87) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคม (ดูตาราง 2)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขต จังหวัดชลบุรี เป็นรายด้าน

การสนับสนุนทางสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
ความใกล้ชิด/ การรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	3.96	.85	สูงมาก
การดูแลเอาใจใส่/ การยืนยันคุณค่าในตนเอง	3.97	.81	สูงมาก
ความพร้อมในการช่วยเหลือ	3.98	.83	สูงมาก
ภาพรวม	3.97	.78	สูงมาก

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้าในเขตจังหวัดชลบุรีมีระดับการสนับสนุนทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 3.97, SD = .78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความพร้อมในการช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 3.98, SD = .83) รองลงมาคือด้านการดูแลเอาใจใส่/การยืนยันคุณค่าในตนเอง (\bar{X} = 3.97, SD = 0.81) และด้านความใกล้ชิด/การรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 3.96, SD = 0.85) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขต จังหวัดชลบุรี เป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
ความผูกพันในการทำงาน	3.95	.80	สูงมาก
ความพึงพอใจในงาน	3.84	.87	สูงมาก
ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร	3.69	1.03	สูงมาก
ภาพรวม	3.83	.85	สูงมาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้าในจังหวัดชลบุรีมีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 3.83, SD = .85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการผูกพันในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 3.95, SD = .80) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงาน (\bar{X} = 3.84, SD = .87) และด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น (\bar{X} = 3.69, SD = 1.03) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี (ดูตารางที่ 4)

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขตจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	E	E1	E2	E3	E4	H	H1	H2	H3
E	1.000								
E1	.800**	1.000							
E2	.899**	.696**	1.000						
E3	.908**	.575**	.779**	1.000					
E4	.922**	.639**	.791**	.836**	1.000				
H	.793**	.651**	.701**	.717**	.746**	1.000			
H1	.794**	.667**	.734**	.709**	.731**	.930**	1.000		
H2	.752**	.604**	.659**	.688**	.712**	.959**	.872**	1.000	
H3	.748**	.621**	.657**	.675**	.706**	.959**	.839**	.882**	1.000

จากตาราง 4 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .793 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนว่าลักษณะงานด้านการขนส่งและที่เก็บสินค้าที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้การรับรู้พลังอำนาจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามลำดับ ซึ่งทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมกับด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($r = .794$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมกับความสุขในการทำงานในภาพรวม ($r = .793$) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมกับด้านความพึงพอใจในงาน ($r = .752$) ตามลำดับ สำหรับคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมกับด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร ($r = .748$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐาน 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขต จังหวัดชลบุรี (ดูตาราง 5)

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขต จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	E	E1	E2	E3	E4	S	S1	S2	S3
E	1.000								
E1	.800**	1.000							
E2	.899**	.696**	1.000						
E3	.908**	.575**	.779**	1.000					
E4	.922**	.639**	.791**	.836**	1.000				
S	.734**	.552**	.674**	.663**	.721**	1.000			
S1	.640**	.490**	.575**	.584**	.629**	.943**	1.000		
S2	.780**	.579**	.715**	.689**	.779**	.927**	.816**	1.000	
S3	.679**	.521**	.628**	.611**	.661**	.946**	.842**	.844**	1.000

จากตาราง 5 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .734 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนว่าลักษณะงานด้านการขนส่งและที่เก็บสินค้าที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและการประสานงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้พลังอำนาจในการทำงานมีความเชื่อมโยงกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามลำดับ ซึ่งทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมกับด้านการดูแลเอาใจใส่/การยืนยันคุณค่าในตนเอง ($r = .780$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมกับการสนับสนุนทางสังคมในภาพรวม ($r = .734$) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมกับด้านความพร้อมในการช่วยเหลือ ($r = .679$) ตามลำดับ สำหรับคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมกับด้านความใกล้ชิด/การรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ($r = .640$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐาน 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขต จังหวัดชลบุรี (ดูตาราง 6)

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้า ในเขต จังหวัดชลบุรี (ดูตาราง 6)

ตัวแปร	S	S1	S2	S3	H	H1	H2	H3
S	1.000							
S1	.943**	1.000						
S2	.927**	.816**	1.000					
S3	.946**	.842**	.844**	1.000				
H	.779**	.690**	.774**	.748**	1.000			
H1	.771**	.675**	.779**	.738**	.930**	1.000		
H2	.763**	.680**	.749**	.738**	.959**	.872**	1.000	
H3	.707**	.628**	.708**	.674**	.959**	.839**	.882**	1.000

จากตาราง 6 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .779 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนว่าลักษณะงานด้านการขนส่งและคลังสินค้าที่มีภาระงานและแรงกดดันสูง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีส่วนเอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริบทดังกล่าว

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามลำดับ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่/การยืนยันคุณค่าในตนเองกับด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .779 รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนทางสังคมในภาพรวมกับความสุขในการทำงานในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .779 และด้านการดูแลเอาใจใส่/การยืนยันคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .774 ตามลำดับ โดยทุกคู่มิมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความใกล้ชิด/การรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมกับด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .628 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนสายงานการขนส่งและที่เก็บสินค้าในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงทรัพยากรเชิงจิตใจและเชิงสังคมที่เอื้อต่อการทำงานในบริบทที่มีแรงกดดันสูง ต้องรับมือกับงานเร่งด่วน ความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และการประสานงานหลายฝ่ายอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะมิติด้านความหมายของงาน (Meaning) และความสามารถ/ความเชื่อมั่นในตนเอง (Competence) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานรับรู้ว่างานของตนมีคุณค่า และเชื่อมั่นว่าตนมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการงานที่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่มองการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นสภาวะการรับรู้ 4 มิติ ได้แก่ ความหมาย ความสามารถ การกำหนดตนเอง และอิทธิพลต่อผลลัพธ์งาน เมื่อบุคคลรับรู้ในมิติเหล่านี้ในระดับสูงจะเกิดแรงจูงใจภายในและความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานของ Joo & Lim (2013) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงไปสู่ความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน และยัง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chompukum & Vanichbuncha (2025) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในการทำงาน และช่วยลดความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กร

ในด้านการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการช่วยเหลือเกื้อกูล (Assistance) และการดูแลเอาใจใส่/การยืนยันคุณค่าในตนเอง (Nurturance/Worth) สะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่มีการพึ่งพาอาศัยกัน การช่วยกันตรวจสอบสินค้า เอกสาร และข้อมูล รวมทั้งการร่วมกันแก้ปัญหาในหน้าที่งาน ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Brandt และ Weinert (1981) รวมถึง House (1981) ที่มองการสนับสนุนทางสังคมเป็นทรัพยากรสำคัญในการลดผลกระทบจากความเครียด และส่งเสริมการปรับตัวทางจิตใจของบุคคลในบริบทที่มีความเสี่ยงและภาระงานสูง นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับทฤษฎี Job Demands-Resources (JD-R) ของ Bakker and Demerouti (2017) ที่อธิบายว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นทรัพยากรทางสังคมที่ช่วยบรรเทาความตึงเครียดจากงาน และส่งเสริมคุณภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่พบในบริบทการทำงานของสายงานโลจิสติกส์และคลังสินค้าได้

ความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างก็พบว่าอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ในด้านความผูกพันในการทำงาน (Employee Engagement) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แสดงให้เห็นว่าพนักงานรับรู้ถึงความมั่นคงในงาน บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ในทีมที่ดี และผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Fisher (2010) ที่มองความสุขในการทำงานเป็นตัวชี้วัดเชิงจิตวิทยาที่สะท้อนแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas-Vallina and Alegre (2018) รวมถึงการศึกษาล่าสุดของ Kun และ Gadanez (2022) ที่ชี้ว่าความสุขในการทำงานมีความเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับสภาพจิตใจเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยพนักงานที่มีความสุขจะรับรู้คุณค่าของตนในบทบาทการทำงานและมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยในบริบทขนส่งและโลจิสติกส์ทั้งในและต่างประเทศที่พบว่าปัจจัยด้านระบบงานที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ในทีม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ($r \approx .79, p < .01$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่รับรู้ว่างานของตนมีความหมาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ จะมีแรงจูงใจภายใน ความภาคภูมิใจ และความผูกพันกับงานมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานสูงชันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในบริบททางด้านโลจิสติกส์ที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา รับมือกับงานซ้ำและปัญหาเฉพาะหน้า ความรู้สึกว่ามีอำนาจในการจัดการงานจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ Thomas และ Velthouse (1990) Joo และ Lim (2013) และงานวิจัยในภาคขนส่งด้านที่พบว่ามิติการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนทางสังคม ($r \approx .73, p < .01$) และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในการทำงาน ($r \approx$

.78, $p < .01$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่รู้สึกว่ามีอิสระ ใช้ความสามารถได้เต็มที่ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มักรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งด้านอารมณ์ ข้อมูล และการช่วยเหลือเชิงปฏิบัติการ ซึ่งบ่งชี้ว่าบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว ความเชื่อมโยงดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบทฤษฎี Social Support ของ House (1981) ตลอดจนงานวิจัยที่ชี้ว่าการสนับสนุนทางสังคมในสถานที่ทำงานช่วยลดความเครียด เสริมสุขภาพจิต และเพิ่มความสุขในการทำงานในกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงและความกดดันสูง เช่น งานขนส่งและคลังสินค้า ผลการวิจัยจึงตอกย้ำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาควบคู่กับการพัฒนาระบบการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาคโลจิสติกส์ได้อย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นลักษณะเฉพาะของการบริหารแรงงานในอุตสาหกรรมขนส่งและที่เก็บสินค้า ซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ความถูกต้องของกระบวนการ และการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การเสริมสร้างพลังอำนาจและการสนับสนุนทางสังคมจึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสภาวะทางจิตใจเชิงบวกในการทำงาน ผลการศึกษานี้ช่วยให้เห็นภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในบริบทงานโลจิสติกส์เชิงปฏิบัติการ ซึ่งแตกต่างจากบริบทการทำงานทั่วไป และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการแรงงานในองค์กรด้านการขนส่งและคลังสินค้าได้อย่างเหมาะสม

ข้อจำกัดงานวิจัย

1. ข้อจำกัดด้านขอบเขตประชากร งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะพนักงานในสายงานขนส่งและคลังสินค้าในพื้นที่จังหวัดชลบุรีเท่านั้น ผลการศึกษานี้จึงอาจไม่สามารถสรุปอ้างอิง (Generalization) ไปยังบริบทของอุตสาหกรรมอื่นหรือพื้นที่ภูมิภาคอื่นที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกันได้ทั้งหมด
2. ข้อจำกัดด้านระเบียบวิธีวิจัย การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการอธิบายปรากฏการณ์หรือประสบการณ์เชิงลึกในระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลได้ไม่ละเอียดเท่ากับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ข้อจำกัดด้านตัวแปรที่ศึกษา งานวิจัยนี้พิจารณาเฉพาะตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจและการสนับสนุนทางสังคม แต่อาจยังมีปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น รูปแบบความเป็นผู้นำ หรือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งถัดไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังบริบทหรืออุตสาหกรรมอื่น งานวิจัยนี้มุ่งเน้นเฉพาะพนักงานสายงานขนส่งและที่เก็บสินค้าในจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาพนักงานในจังหวัดอื่นหรืออุตสาหกรรมใกล้เคียง เช่น ที่เก็บสินค้าอัตโนมัติ บริษัทขนส่งด่วน หรือศูนย์กระจายสินค้า เพื่อเปรียบเทียบและประเมินว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรยังสอดคล้องกันหรือไม่ในบริบทที่แตกต่างกัน
2. ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานหรือเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ผลการวิจัยเชิงปริมาณแสดงทิศทางความสัมพันธ์ได้ดี แต่ยังไม่สามารถอธิบายประสบการณ์ภายในหรือปัจจัยแวดล้อมเชิงลึกได้ การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกตพฤติกรรม เพื่อทำความเข้าใจวิถีคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ของพนักงานได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

3. เพิ่มตัวแปรด้านบุคคลและด้านองค์กรเพื่อความครอบคลุมยิ่งขึ้น ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม และความสุข เช่น รูปแบบการเป็นผู้นำของหัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน อายุงาน หรือประเภทงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้พัฒนานโยบายองค์กรได้ตรงจุดมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การออกแบบระบบงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจของพนักงาน องค์กรควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแบบการมอบหมายงาน โดยกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานหรือแก้ไขปัญหาหน้างานด้วยตนเอง เช่น การจัดลำดับความสำคัญของงานหรือการปรับขั้นตอนการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มการรับรู้พลังอำนาจในงาน และส่งผลให้พนักงานมีความสุขและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. การพัฒนาบทบาทหัวหน้างานและระบบสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน องค์กรสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาหัวหน้างานให้มีบทบาทด้านการให้การสนับสนุนมากขึ้น เช่น การรับฟังปัญหา การให้คำแนะนำ และการให้กำลังใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทีม เช่น ระบบพี่เลี้ยงหรือกิจกรรมพูดคุยสั้น ๆ ในทีม เพื่อช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน

3. การนำผลวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันระยะยาว องค์กรสามารถประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การออกแบบงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการจัดสวัสดิการที่สะท้อนความใส่ใจในคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจและการสนับสนุนทางสังคมเป็นองค์ประกอบหลัก เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2565). รายงานจำนวนแรงงานภาคโลจิสติกส์ จังหวัดชลบุรี. กระทรวงแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). รายงานสถานการณ์ความเครียดจากการทำงานของแรงงานไทย. กระทรวงแรงงาน.

สถาบันพัฒนาแรงงานและคุณภาพชีวิต. (2567). รายงานความสุขและความเครียดในการทำงานของพนักงานโลจิสติกส์ไทย. กระทรวงแรงงาน.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2566). รายงานสถิติแรงงานอุตสาหกรรมประจำปี 2566. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Brandt, P. A., & Weinert, C. (1981). The PRQ: A social support measure. *Nursing Research, 30*(5), 277–280. <https://doi.org/10.1097/00006199-198109000-00013>

- Chompukum, P., & Vanichbuncha, T. (2025). Building a positive work environment: The role of psychological empowerment in engagement and intention to leave. *Behavioral Sciences*, 15(2), 131. <https://doi.org/10.3390/bs15020131>
- Choong, Y. O., & Lau, T. C. (2011). Psychological empowerment and burnout among logistics workers. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 95–112.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Gallup. (2024). *State of the global workplace: 2024 report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Joo, B. K., & Lim, T. (2013). Transformational leadership and career satisfaction: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 316–326. <https://doi.org/10.1177/1548051813484359>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with organizational commitment and turnover intention. *Employee Relations*, 44(2), 485–505. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0056>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mordor Intelligence. (2025). *Thailand freight and logistics market size & share analysis - Industry research report - Growth trends*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/thailand-freight-and-logistics-market>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.5465/256865>

Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (pp. 54–72). SAGE Publications.

<https://doi.org/10.4135/9781849200448.n4>

Technavio. (2024). *Thailand logistics market analysis - Size and forecast 2024-2028*.

<https://www.technavio.com/report/logistics-market-industry-in-thailand-analysis>

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.

<https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.

<https://doi.org/10.4324/9780203936856>

Weinert, C. (1987). A social support measure: PRQ85. *Nursing Research*, 36(5), 273–277.

<https://doi.org/10.1097/00006199-198709000-00004>