



Received: 2 April 2025

Revised: 28 May 2025

Accepted: 28 May 2025

FEAR OF NEGATIVE EVALUATION AND HAPPINESS AT WORK: THE ROLES OF SOCIAL SUPPORT AND EMOTION REGULATION IN WORKING WOMEN

Archabaramee THAPATIWONG¹ and Ratchapan KARAPAN²

1 Faculty of Humanities, Chiang Mai University, Thailand; archabaramee.m@cmu.ac.th

2 Multidisciplinary Research Institute, Chiang Mai University, Thailand

Handling Editor:

Professor Dr.Duangduen BHANTHUMNAVIN

National Institute of Development Administration, Thailand

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainability)

Reviewers:

1) Associate Professor Dr.Naksit SAKDAPAT

University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

2) Dr.Chinun BOONROUNGRUT

Silpakorn University, Thailand

3) Dr.Pannika NGAMCHAROEN

Srinakharinwirot University, Thailand

Abstract

This paper presents a quantitative study examining the roles of social support and cognitive reappraisal emotion regulation as psychological mechanisms explaining the relationship between fear of negative evaluation and happiness at work among working women in Chiang Mai province. The sample consisted of 250 working women. Research instruments included the Fear of Negative Evaluation Scale, the Happiness at Work Scale, the Perceived Social Support Scale, and the Emotion Regulation Scale. Data analysis involved multiple regression and path analysis. The results indicated that fear of negative evaluation was negatively related to happiness at work, while social support and cognitive reappraisal emotion regulation played mediating roles in the relationship. This study has implications for developing interventions to promote happiness and well-being among working women in the Thai socio-cultural context.

Keywords: Fear of Negative Evaluation, Happiness at Work, Social Support, Emotion Regulation, Working Women

Citation Information: Thapatiwong, A., & Karapan, R. (2025). Fear of Negative Evaluation and Happiness at Work: The Roles of Social Support and Emotion Regulation in Working Women. *Thai Interdisciplinary and Sustainability Review*, 14(2), Article 8. <https://doi.org/10.14456/tisr.2025.44>

ความกล้วการถูกประเมินทางลบกับความสุขในการทำงาน: บทบาทของการสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์ในสตรีวัยทำงาน

อาชว์บาร์มี ฤปะติวงศ์¹ และ รัชพรณ ฆาณพันธ์²

1 คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; archabaramee.m@cmu.ac.th

2 สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์ ดร.ดุจด่อน พันธุมนาวัน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อความยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) รองศาสตราจารย์ ดร.นักสิทธิ์ ศักดาพัฒน์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

2) อาจารย์ ดร.ชินัน บุญเรืองรัตน์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

3) อาจารย์ ดร.ปณณิกา งามเจริญ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอผลการศึกษาระดับปริญญาโทที่มุ่งตรวจสอบบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับตัวของสตรีวัยทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสตรีวัยทำงานจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดความกล้วการถูกประเมินทางลบ แบบวัดความสุขในการทำงาน แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดการกำกับอารมณ์ สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการศึกษพบว่า ความกล้วการถูกประเมินทางลบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับตัวของสตรีวัยทำงานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลางในความสัมพันธ์ดังกล่าว ผลการวิจัยนี้มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของสตรีวัยทำงานในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมไทย

คำสำคัญ: ความกล้วการถูกประเมิน, ความสุขในการทำงาน, การสนับสนุนทางสังคม, การกำกับอารมณ์, สตรีวัยทำงาน

ข้อมูลอ้างอิง: อาชว์บาร์มี ฤปะติวงศ์ และ รัชพรณ ฆาณพันธ์. (2568). ความกล้วการถูกประเมินทางลบกับความสุขในการทำงาน: บทบาทของการสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์ในสตรีวัยทำงาน. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, 14(2), บทความที่ 8. <https://doi.org/10.14456/tisr.2025.44>

บทนำ

ปัจจุบันผู้คนต่างเผชิญความเปลี่ยนแปลงทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงานภายใต้วิถีใหม่ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ทั้งหมดนำไปสู่ความเครียดและความกดดันในการทำงาน สอดคล้องกับที่กรมสุขภาพจิตระบุว่า ภัยแรงงานที่มีอายุระหว่าง 20-59 ปีถึงร้อยละ 42.7 มีปัญหาสุขภาพจิตเกี่ยวกับความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2567) ทั้งนี้ หากมองถึงบทบาทการปฏิบัติงานของเพศหญิงที่ต้องรับผิดชอบคู่ขนานกันไปทั้งงานในบ้านและนอกบ้าน ภาระที่ซ้อนเหล่านี้น่าจะก่อให้เกิดความกดดันจนนำไปสู่ปัญหาทางสุขภาพได้เช่นกัน ซึ่งผลการสำรวจของ International Labor Organization (2024) พบว่า ร้อยละ 39 ของเพศหญิงวัยทำงานที่ทำหน้าที่แม่ประสบกับความวิตกกังวลและซึมเศร้ามากกว่าเพศชายที่ทำหน้าที่พ่อ สถานการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานได้ เนื่องจากความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) เป็นประสบการณ์ทางบวกของบุคคลในการทำงาน รวมถึงการมีโอกาสนำตนเองและบรรลุเป้าหมายในชีวิตที่กำหนดไว้ (Warr, 2007) โดยความสุขในการทำงานสามารถเพิ่มผลผลิตและผลการปฏิบัติงาน (Bangun et al., 2021)

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อกล่าวถึงสังคมที่มีวัฒนธรรมที่เพศชายเป็นใหญ่ (Masculinity) และวัฒนธรรมการรักษาหน้า (Saving-face) เช่น ในประเทศไทยและประเทศในแถบเอเชีย เป็นต้น จากรายงานของ United Nations Development Programme (2022) ระบุว่า แม้มีความพยายามที่จะให้เกิดความเท่าเทียมกัน แต่เพศหญิงยังคงประสบกับปัญหาหลายอย่างในการทำงาน รวมไปถึงความกลัวการถูกประเมินทางลบ (Fear of Negative Evaluation) ที่เป็นภาวะความกดดันจากการถูกประเมินหรือถูกตำหนิจนทำให้เกิดความอับอาย ซึ่งความกลัวการถูกประเมินทางลบส่งผลต่อการเจ็บป่วยเกิดความไม่พึงพอใจในชีวิตและมีความสุขในการทำงานลดลง (Long & Neff, 2018; Villanueva-Moya & Expósito, 2023) ยิ่งไปกว่านั้น การถูกประเมินทางลบเป็นการรับรู้จากการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและเป็นผลจากวัฒนธรรมการเสียหน้าไม่ได้ (Zeng & Zhu, 2021) ขณะที่ Jarunratanakul & Jinchang (2018) พบว่า ผู้หญิงไทยมีความกลัวต่อการถูกจับจ้องหรือถูกประเมินในทางลบจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดีกุล รัตนา (2565) และงานวิจัยของ ธรรมพร ตันตรา (2565) ที่ทำการศึกษากับผู้หญิงในจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นความกลัวการถูกประเมินทางลบย่อมทำให้ความสุขในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ลดลงได้เช่นกัน

ในทางกลับกัน เมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรการ ย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความพยายามแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (Perceived Social Support) เป็นการได้รับความช่วยเหลือจากสังคมรอบข้างด้วยความเต็มใจ มีความสามัคคีและเกิดการยอมรับกันในกลุ่มส่งผลต่อการปฏิบัติงานและลดความตึงเครียดในการทำงาน (Wolgast & Fischer, 2017) อีกทั้งการรับรู้การสนับสนุนภายในองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงาน (Xavier & Wesley, 2018) ขณะเดียวกันหากบุคคลเผชิญเหตุการณ์ใดๆ และมีการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิด (Cognitive Reappraisal Emotion Regulation) ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดการและลดความรุนแรงของอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม (Gross & John, 2003) ทั้งนี้ การกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (Yin et al., 2016) เห็นได้ว่า ผู้ที่มีการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะภายใต้ความกดดัน ย่อมปฏิบัติภารกิจทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาอิทธิพลของความกลัวการถูกประเมินทางลบที่มีต่อความสุขในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อแบบอนุกรมของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดในความสัมพันธ์ดังกล่าว เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทั้ง 4 ตัวแปรดังกล่าวในผู้หญิงวัยทำงานพบว่า มีการศึกษาในประเทศค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ที่ สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่ (2566) ระบุว่า จากอัตรากำลังแรงงานทั้งหมดของจังหวัดเชียงใหม่ คิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 48 แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภาคส่วน

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)

ต่าง ๆ ของจังหวัด แต่หากเกิดความกลัวต่อการถูกประเมินทางลบย่อมก่อให้เกิดความวิตกกังวลทางสังคม (Haikal & Hong, 2010) และกระทบต่อความสุขได้ ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การกำหนดนโยบาย การฝึกอบรม หรือการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้องทำงาน เพราะการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันของภาคส่วนต่างๆ นอกจากมีเป้าหมายการพัฒนาทางเศรษฐกิจแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใส่ใจควบคู่กับการพัฒนาให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความยั่งยืนสำหรับทุกฝ่าย

ทบทวนวรรณกรรม

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) เป็นประสบการณ์ทางบวกของบุคคลในการทำงานที่ประเมินว่าชื่นชอบการทำงานของตนเองมากน้อยเพียงไหน บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน (Manion, 2003) มีโอกาสได้พัฒนาตนเองนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายชีวิตที่กำหนดไว้ ซึ่ง Warr (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย (1) ความตื่นมียในงาน (Arousal) สะท้อนความมีชีวิตชีวา สนุกกับการทำงาน และปราศจากความวิตกกังวลในการทำงาน (2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี และยินดีในการทำงาน และ (3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน คล่องแคล่ว และกระฉับกระเฉง ซึ่งความสุขในการทำงานช่วยเพิ่มผลผลิตและผลการปฏิบัติงาน (Bangun et al., 2021) จากการทบทวนเอกสารและการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานพบว่า สภาวะอารมณ์ทางลบไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความวิตกกังวล และความเบื่อหน่ายล้วนมีผลต่อความสุขและความพึงพอใจในงาน (I-Wen, 2024; Salavera et al., 2020). โดยเมื่อกล่าวถึงบุคคลที่มีความกลัวการถูกประเมินทางลบ (Fear of Negative Evaluation) ซึ่งจะมีผลวิตกกังวลว่า การกระทำของตนเองถูกผู้อื่นสังเกตเห็นจึงพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่คาดว่าตนเองจะถูกประเมินในทางลบจนก่อให้เกิดความรู้สึกไม่สบายกายและใจในระดับที่เกินกว่าปกติส่งผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลนั้น (Individual's Image) หากบุคคลได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบหรือตรงข้ามกับความคาดหวัง (Zeng & Zhu, 2021) เห็นได้ว่า ความกลัวการถูกประเมินทางลบย่อมกระทบต่อการปฏิบัติงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ ติดต่อกับผู้อื่น จากการทบทวนวรรณกรรมนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความกลัวการถูกประเมินทางลบมีอิทธิพลทางลบต่อความสุขในการทำงาน

ความกลัวการถูกประเมินทางลบจะต้องมีบุคคลอื่นที่แม้ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยตรงกระตุ้นทำให้เกิดความกังวลจากการถูกตัดสินหรือเป็นที่ขบขันจากสถานการณ์ทางสังคม เมื่อบุคคลรับรู้ถึง การวิจารณ์ตัวตนหรือพฤติกรรมของตนอาจหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน เนื่องจากกลัวผลทางลบในการถูกจับตามองขณะทำงาน แต่ในทางกลับกัน หากได้รับการสนับสนุนจากทางสังคมขณะประสบปัญหาในงาน บุคคลจะพยายามปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (Perceived Social Support) เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ได้รับการรัก ความใส่ใจ และความช่วยเหลือจากสังคมรอบข้างจนก่อให้เกิดเป็นความผูกพันภายในกลุ่ม ทั้งนี้ การสนับสนุนทางสังคมในองค์กรได้แก่การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและจากเพื่อนร่วมงาน (Karasek & Theorell, 1990) ซึ่งไม่จำเป็นว่าการสนับสนุนทางอารมณ์ ความรู้สึก และข้อมูลข่าวสารต่างส่งผลต่อการปฏิบัติงานและลดความตึงเครียดในการทำงาน (I-Wen, 2024; Wolgast & Fischer, 2017) จากการศึกษาของ Chawla & Sharma (2019) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนในงานส่งผลทางบวกต่อสุขภาพและส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับพนักงานหญิง ดังนั้นจึงทำการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

บุคคลที่มีการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิด (Cognitive Reappraisal Emotion Regulation) จะประเมินความรู้สึก ความเข้าใจ และความรู้สึกในมุมมองใหม่ก่อนที่จะสภาวะอารมณ์จะเกิดขึ้น (Antecedent-focused Strategy of Reappraisal) ทำให้เกิดกระบวนการความคิดที่นำไปสู่การตอบสนองต่อเหตุการณ์ด้วยพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ทาง

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)

สังคมอย่างเหมาะสม การกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิตของบุคคล ลดความโดดเดี่ยวและลดปัญหาสุขภาพทางจิตต่าง ๆ รวมถึงมีความสุขเพิ่มขึ้น อีกทั้งเป็นกลวิธีในการรับมือกับความเครียดจากข้อเรียกร้องในการทำงาน (Dawel et al., 2024; Hofmann et al., 2014; Yin et al., 2016) ดังนั้นเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกกลัวต่อการถูกประเมินทางลบซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงทางการรู้คิดและทางอารมณ์ที่นำไปสู่ความวิตกกังวลทางสังคม (Haikal & Hong, 2010) ขณะที่การกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่ออารมณ์ที่มีต่อสถานการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน เนื่องด้วยบุคคลมีความคิดและทัศนคติต่อเหตุการณ์ในทิศทางบวก จึงก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ Sha et al. (2022) ที่พบว่า กลยุทธ์การกำกับอารมณ์มีบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงทำการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

หากพิจารณาถึงสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ไม่สอดคล้องกันของผู้หญิงวัยทำงาน ทำให้ต้องเผชิญสถานการณ์ที่คล้ายกับการทำงานสองกะ (Second Shift) ต่อเนื่องทั้งงานนอกบ้านและงานในบ้าน ดังนั้นผู้หญิงจึงต้องการได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความเท่าเทียม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพในองค์กร (Chawla & Sharma, 2019; Sharma & Sharma, 2015) สำหรับผู้ที่มีความกลัวการถูกประเมินทางลบ เมื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ย่อมเชื่อว่า ตนเองได้รับความรัก และการยอมรับในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมนำไปสู่การปรับเปลี่ยนอารมณ์และความคิด (Haslam & Reicher, 2006) เช่นเดียวกับที่ Kafetsios et al. (2012) พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิด กล่าวได้ว่า การได้รับความช่วยเหลือเมื่อถูกร้องขอ หรือการมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรส่งผลต่อการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดที่นำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุขเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงทำการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่ออิทธิพลแบบอนุกรมในความสัมพันธ์ระหว่างความกลัวการถูกประเมินทางลบและมีความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้หญิงวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 20-59 ปีที่ทำงานในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 250 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่ทำงานประจำมาแล้วเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีบูตสตรัป (Bootstrapping) ที่มีการกำหนดค่าความผิดพลาด (Type I error) = 0.05 และอำนาจการทดสอบ = .80 (Fritz & MacKinnon, 2007) ทั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 24 โดยร้อยละ 51 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 62 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานเอกชนและลูกจ้างคิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาคือกลุ่มข้าราชการ พนักงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 26

การศึกษานี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เอกสารรับรองเลขที่ COA No.248/67 สำหรับการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยนั้น กลุ่มตัวอย่างได้รับการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยและได้รับสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัย ตลอดจนสามารถยกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อ ทั้งนี้ การนำเสนอผลการวิจัยเป็นข้อมูลภาพรวมเท่านั้น โดยไม่มีข้อมูลใดในรายงานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การระบุตัวตนของผู้เข้าร่วมการวิจัยได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอาชีพ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)

ส่วนที่ 2 แบบวัดความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) จากแนวคิดของ Warr (2007) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 10 ระดับจากไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย (1) ไปจนถึงรู้สึกเช่นนั้นตลอดเวลา (10) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) เท่ากับ .89 มีข้อคำถาม เช่น ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง เป็นต้น

ส่วนที่ 3 แบบวัดความกลัวการถูกประเมินทางลบแบบย่อ (Brief Fear of Negative Evaluation Scale: BFNE) จากแนวคิดของ Leary (1983) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ จากไม่เคยมีพฤติกรรมลักษณะดังกล่าว (1) ไปจนถึงมีพฤติกรรมลักษณะดังกล่าวทุกครั้ง (5) ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) เท่ากับ .91 มีข้อคำถาม เช่น ท่านนึกกลัวอยู่บ่อยๆ ว่า คนอื่นจะเห็นของบกพร่องของท่าน เป็นต้น

ส่วนที่ 4 แบบวัดการกำกับอารมณ์ (Emotion Regulation Questionnaire: ERQ) จากแนวคิดของ Gross & John (2003) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) มี 7 ระดับจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) เท่ากับ .83 มีข้อคำถาม เช่น เมื่อท่านต้องการให้อารมณ์ดีขึ้น ท่านจะเปลี่ยนวิธีคิดเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้นๆ เป็นต้น

ทั้งนี้ แบบวัดส่วนที่ 2 3 และ 4 ได้รับการแปลและแปลย้อนกลับ (Back-translation) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า 0.60 จึงถือว่า อยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์

ส่วนที่ 5 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของ พิชญา พรคทองสุข และ นวลตา อาภาคัพพะกุล (2548) ซึ่งพัฒนาข้อคำถามให้เหมาะสมกับคนไทยจาก The Job Content Questionnaire (Karasek, 1985) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 4 ระดับจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) เท่ากับ .79 มีข้อคำถามเช่น หัวหน้าของท่านเอาใจใส่ทุกข์สุขของลูกน้อง และผู้ร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตร เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรสื่อแบบอนุกรม (Serial Mediation Effect) ด้วย PROCESS Macro Model 6 และวิธีการบูตสแตรป (Bootstrap Method) ของ Hayes (2018)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดอยู่ในระดับมากซึ่งมีคะแนน 6.93, 3.25 และ 5.62 ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความกลัวการถูกประเมินทางลบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนน 2.96 ดังตารางที่ 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม และการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .44$ และ $.52$) ขณะที่ความกลัวการถูกประเมินทางลบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.51$) โดยผลการทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่า KMO ระหว่าง 0.77-0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์การทดสอบและค่า Bartlett's Test of Sphericity แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทดสอบสมมติฐานต่อไปดังผลในตารางที่ 2 และ 3

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4
HAW	6.93	1.28	(.89)			
FNE	2.96	.74	-.51**	(.91)		
PSS	3.25	.40	.44**	-.31**	(.79)	
ER	5.62	.82	.52**	-.29**	.36**	(.83)

หมายเหตุ: ** $p < .01$, ตัวเลขที่อยู่ในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคัลฟา, HAW = ความสุขในการทำงาน, FNE = ความกลัวการถูกประเมินทางลบ, PSS = การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม และ ER = การกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิด

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและช่วงความเชื่อมั่นของตัวแปรในการวิจัย

	PSS		ER		HAW	
	β	95%CI	β	95%CI	β	95%CI
FNE	-.17***	-.23, -.10	-.22***	-.34, -.08	-.61***	-.79, -.44
PSS			.62***	.37, .86	.65***	.32, .98
ER					.55***	.39, .71
	$R^2 = 0.09$		$R^2 = 0.17$		$R^2 = 0.45$	

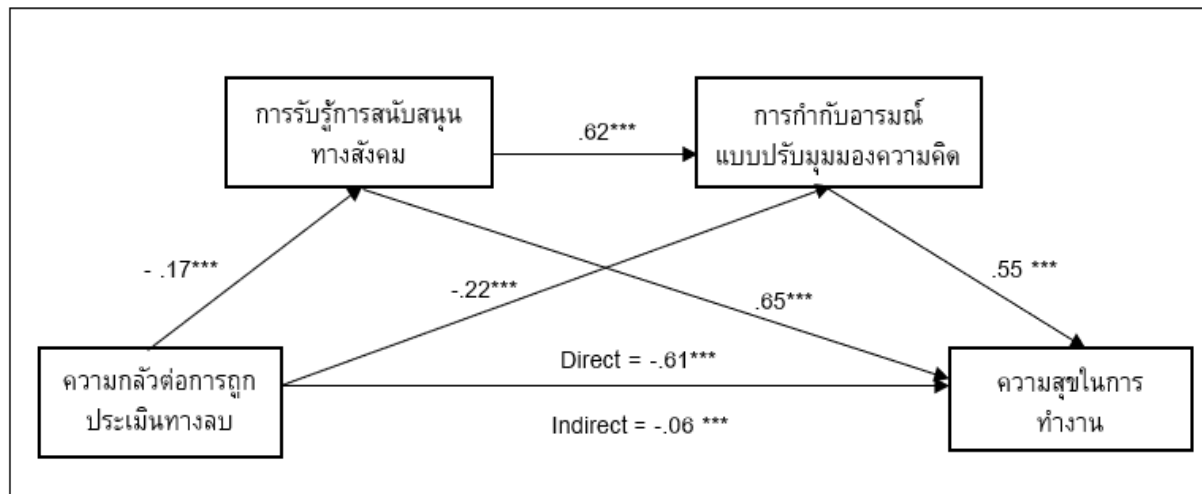
หมายเหตุ: *** $p < .001$, β = ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล, SE = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, CI = ช่วงความเชื่อมั่น

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสื่ออิทธิพลของตัวแปร

อิทธิพลทางตรงจาก FNE ไป HAW	β	SE	CI
	-.61***	.09	-.79, -.44
อิทธิพลทางอ้อมจาก FNE ไป HAW	β	Boot SE	Boot LLCI, ULCI
ผลรวมของอิทธิพลทางอ้อม	-.29***	.06	-.40, -.17
Indirect FNE -> PSS -> HAW	-.11***	.04	-.19, -.04
Indirect FNE -> ER -> HAW	-.12***	.04	-.21, -.04
Indirect FNE -> PSS -> ER -> HAW	-.06***	.02	-.10, -.02

หมายเหตุ: *** $p < .001$, β = ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล, SE = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, CI = ช่วงความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์การสื่ออิทธิพล (Mediated Analysis) พบว่า (1) ความกลัวการถูกประเมินทางลบมีอิทธิพลทางลบต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.61$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 (2) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .65$ และ $.55$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และ 3 ขณะที่ผลการทดสอบสื่ออิทธิพลแบบอนุกรมพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 โดยการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม และการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่ออิทธิพลแบบอนุกรมในความสัมพันธ์ระหว่างความกลัวการถูกประเมินทางลบและความสุขในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในจังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานทางอ้อมเท่ากับ $-.06$ และมีผลการประมาณค่าต่ำสุดและสูงสุดด้วยวิธีบูตสเตรปไม่ครอบคลุมศูนย์ (ตารางที่ 2 และภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 เส้นทางอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน

สรุปและอภิปรายการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่ออิทธิพลแบบอนุกรมของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดในความสัมพันธ์ระหว่างความกลัวการถูกประเมินทางลบและความสุขในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

- 1) ความกลัวการถูกประเมินทางลบมีอิทธิพลทางลบต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.61, p < .001$) กล่าวได้ว่า หากผู้หญิงวัยทำงานมีความกลัวการถูกประเมินทางลบน้อยลงนำไปสู่ความกดดันในการทำงานจากการถูกวิพากษ์วิจารณ์หรือถูกตำหนิจึงทำให้ความสุขในการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee et al. (2023) และงานวิจัยของ Salavera et al. (2020) ที่พบว่า ความกลัวการถูกประเมินทางลบ ความรู้สึกผิด หรือความอับอายส่งผลต่อความสุข บุคคลจะมีความวิตกกังวลจากการถูกประเมินจนนำไปสู่สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) และอัตลักษณ์แห่งตน (Self-identity) รวมทั้งเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Ahadzadeh et al., 2018; Macovei et al., 2023) ดังนั้นผู้หญิงวัยทำงานเหล่านี้ย่อมกังวลเกี่ยวกับตนเองในสายตาผู้อื่นจนกระตุ้นอาการทางกายและอารมณ์ทางลบจนกระทบต่อความสุขในการทำงาน
- 2) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .65, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมย่อมมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมสามารถป้องกันสภาวะทางอารมณ์ด้านลบในการทำงานได้จากสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กรนั้น ไม่ว่าจะเป็นการชี้แนะ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนการยอมรับในฐานะสมาชิกที่มีคุณค่าของสังคมนั้น (Mehta & Sharma, 2021) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ เตชะอุดมเดช และคณะ (2559) ที่พบว่า ผู้หญิงในจังหวัดเชียงใหม่ต้องการบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและการรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน ขณะที่ Gillman et al. (2023) พบว่า ผู้หญิงที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเพื่อนร่วมงานและรับรู้ถึงการถูกคุกคามในการทำงานในระดับต่ำส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดลดลงไปด้วย ทั้งนี้ การได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจึงเป็นการสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและทำให้มีความสุขในการทำงาน
- 3) การกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .55, p < .001$) กล่าวคือ หากผู้หญิงมีการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดในการทำงานย่อมเพิ่มความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เป็นผลจากที่มีความยืดหยุ่นในงาน มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ แม้เผชิญกับสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ โดยจะประเมินความคิด ทำความเข้าใจ มีการกำกับอารมณ์เพื่อลดความขัดแย้งและรับมือกับอารมณ์ในทางลบซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบการเผชิญปัญหาที่มาจากการจงใจภายในของตนเอง (Hofmann et al., 2014)

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)

4) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่ออิทธิพลแบบอนุกรมบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างความกลัวการถูกประเมินทางลบและความสุขในการทำงาน ($\beta = -.06, p < .001$) นั่นคือ ผู้หญิงวัยทำงานที่มีความกลัวต่อการถูกประเมินทางลบ หากรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน และมีการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดย่อมมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะบุคคลจะเลือกใช้การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในการกำกับอารมณ์เพื่อรับมือกับความวิตกกังวล สัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการลดช่องว่างในการบังคับบัญชากับหัวหน้างานช่วยลดความวิตกกังวลจากการถูกประเมินทางลบได้ (Kashdan et al., 2011) ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจึงเสมือนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่นำไปสู่การเสริมสร้างอารมณ์ทางบวก และเกิดสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีและรับรู้ถึงการสนับสนุนในสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ก่อให้เกิดการปรับความคิดและการเรียนรู้ (Haslam & Reicher, 2006; Kafetsios et al., 2012) โดยกระบวนการประเมินทางการรู้คิดนั้นมาจากการมีทัศนคติและความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้มีการใช้กลวิธีทางบวกในการกำกับอารมณ์ อาทิ การเปลี่ยนความคิดหรือประเมินตัดสินใหม่ (Reappraisal) การแก้ไขปัญหาในการทำงาน (Problem-solving) ตลอดจนการปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ทางลบ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ประสบอยู่ การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้การทำงานมีความหมาย เป็นต้น แต่ในทางกลับกัน หากไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมย่อมนำไปสู่กลวิธีทางลบในการกำกับอารมณ์ อาทิ การตำหนิตนเอง (Self-blame) และการเก็บกดอารมณ์ความรู้สึก (Suppression) เป็นต้น (Cai et al., 2017) ทั้งนี้ การจัดการอารมณ์และปรับมุมมองความคิดของผู้หญิงขึ้นอยู่กับ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงบรรทัดฐานในสังคมนั้น (Megías-Robles et al., 2019; Tamres et al., 2002) จากที่กล่าวมาจึงแสดงให้เห็นการทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่ออิทธิพลแบบอนุกรมของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดในความสัมพันธ์ระหว่างความกลัวการถูกประเมินทางลบและความสุขในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานโดยไม่ถูกประเมินในทางลบและมีโอกาสได้พัฒนาตนเองด้วยการปรับมุมมองความคิดต่อสภาวะการณ์ที่ประสบอยู่ ล้วนเป็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพศหญิงที่มีความสุขในการทำงานย่อมมีชีวิตชีวา กระตือรือร้นและมีความรู้สึกทางบวกในงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บรรลุเป้าหมายของตนเอง องค์กรและสังคม ทั้งหมดนี้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) สำหรับทุกฝ่ายด้วยเช่นกัน ไม่ว่าทั้งการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันเพื่อขับเคลื่อนมิติทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และทั้งการเชื่อมโยงกับมิติทางสังคมที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานและสร้างงานที่มีคุณค่าแก่เพศหญิงอีกด้วย

ข้อจำกัดของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นจำกัดขอบเขตบทบาทการทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่ออิทธิพลแบบอนุกรมของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดในความสัมพันธ์ระหว่างความกลัวการถูกประเมินทางลบและความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า อาจมีตัวแปรสื่ออื่นๆ ที่มีความสำคัญในความสัมพันธ์จึงควรมีการขยายการศึกษาไปสู่ตัวแปรอื่น อาทิ การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้จะช่วยเพิ่มสารสนเทศของข้อมูลและนำไปใช้ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานแก่ผู้หญิงต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำหรับภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงภาควิชาการสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาเครื่องมือและแนวทางป้องกันความกลัวการถูกประเมินทางลบในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานและพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างให้มีความสุขในการทำงาน

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)

2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ สำหรับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ การกระตุ้นบรรยากาศแห่งการได้รับความรัก ความไว้วางใจ และการช่วยเหลือเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรที่ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคม มุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดการกำกับอารมณ์แบบปรับมุมมองความคิดซึ่งเป็นกลวิธีทางบวกในการจัดการอารมณ์ และทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ เตชะอุดมเดช, เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย และ เตชา ทำดี. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์เชียงใหม่. *พยาบาลสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 43(3), 117-127.
- ธรรมพร ตันตรา. (2565). การเสริมแรงผู้นำสตรีในการพัฒนาชุมชนของอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 5(3), 121-136.
- พิชญา พรคทองสุข และ นวลตา อาภาศัพท์กุล. (2548). การทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมีวัดความเครียดจากงานของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- ภักดีกุล รัตนา. (2565). การขัดเกลาทางสังคมของคุณลักษณะผู้หญิงในบริบทของล้านนา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 48(1), 67-84.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2567). "วัยแรงงาน" เผชิญความเครียด วิตกกังวล ผลสำรวจชี้มีปัญหสุขภาพจิต 42.7%. สืบค้นจาก www.hfocus.org/content/2024/07/31194.
- สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่. (2566). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดเชียงใหม่ ไตรมาสที่ 2: เมษายน- มิถุนายน 2566. สืบค้นจาก <https://chiangmai.nso.go.th/images/2023/repport/-66-Q2.pdf>.
- Ahadzadeh, A., Rafik-Galea, S., Alavi, M., & Amini M. (2018). Relationship Between Body Mass Index, Body Image, and Fear of Negative Evaluation: Moderating Role of Self-esteem. *Health Psychology Open*, 5(1), 2055102918774251.
- Bangun, Y., Pritasari, A., Widjaja, F., Wirawan, C., Wisesa, A., & Ginting, H. (2021). Role of Happiness: Mediating Digital Technology and Job Performance among Lecturers. *Frontier in Psychology*, 12, 593155.
- Cai, W., Pan, Y., Zhang, S., Wei, C., Dong, W., & Deng, G. (2017). Relationship Between Cognitive Emotion Regulation, Social Support, Resilience and Acute Stress Responses in Chinese Soldiers: Exploring Multiple Mediation Model. *Psychiatry Research*, 256, 71-78.
- Chawla, S., & Sharma, R. (2019). Enhancing Women's Well-Being: The Role of Psychological Capital and Perceived Gender Equity, With Social Support as a Moderator and Commitment as a Mediator. *Frontiers in Psychology*, 10, 1377.
- Dawel, A., Mewton, P., Gulliver, A., Farrer, L., Caelear, A., Newman, E., & Cherbuin, N. (2024). For Whom and What Does Cognitive Reappraisal Help? A Prospective Study. *Cognitive Therapy and Research*, 48(4), 687-703.
- Fritz, M., & MacKinnon, D. (2007). Required Sample Size to Detect the Mediated Effect. *Psychological Science*, 18(3), 233-239.

- Gillman, J., Turner, M., & Slater, M. (2023). The Role of Social Support and Social Identification on Challenge and Threat Cognitive Appraisals, Perceived Stress, and Life Satisfaction in Workplace Employees. *PLoS ONE*, 18(7), e0288563.
- Gross, J., & John, O. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362.
- Haikal, M., & Hong, R. (2010). The Effects of Social Evaluation and Looming Threat on Self-attentional Biases and Social Anxiety. *Journal of Anxiety Disorders*, 24(3), 345-352.
- Haslam, S., & Reicher, S. (2006). Stressing the Group: Social Identity and the Unfolding Dynamics of Responses to Stress. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1037-1052.
- Hayes, A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Hofmann, S., Wu, J., & Boettcher, H. (2014). Effect of Cognitive-behavioral Therapy for Anxiety Disorders on Quality of Life: A Meta-analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 82(3), 375-391.
- International Labor Organization. (2024). *Why Measuring Unpaid Domestic and Care Work Matters, and How We Can Help*. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/topics/unpaid-work/measuring-unpaid-domestic-and-care-work/>.
- I-Wen, C. (2024). Perceived Social Support and Employee Well-being in Remote Work Settings: Exploring the Mediating Role of Workplace Loneliness - A Case Study of a Top 500 Enterprise in China. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 13(1), 1-15.
- Jarunratanakul, P., & Jinchang, K. (2018). Does Sexism Affect Thai Women's Psychological and Behavioral Responses? The Stereotype Threat-buffering Effect of Mindfulness. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 12, e26.
- Kafetsios, K., Nezlek, J., & Vassilakou, T. (2012). Relationships Between Leaders' and Subordinates' Emotion Regulation and Satisfaction, and Affect at Work. *The Journal of Social Psychology*, 152(4), 436-457.
- Karasek, R. (1985). *Job Content Instrument: Questionnaire and User's Guide*. California: University of Southern California.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kashdan, T., Weeks, J., & Savostyanova, A. (2011). Whether, How, and When Social Anxiety Shapes Positive Experiences and Events: A Self-regulatory Framework and Treatment Implications. *Clinical Psychology Review*, 31(5), 786-799.
- Leary, M. (1983). A Brief Version of the Fear of Negative Evaluation Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(3), 371-375.
- Lee, A., Chan, W., & Ng, J. (2023). The Role of Fear of Negative Evaluate on the Effects of Self-control on Affective States and Life Satisfaction: A Moderated Mediation Analysis. *Current Psychology*, 42, 31280-31293.
- Long, P., & Neff, K. (2018). Self-compassion is Associated with Reduced Self-presentation Concerns and Increased Student Communication Behavior. *Learning and Individual Differences*, 67, 223-231.

- Macovei, C., Bumbuc, S., & Martinescu-Badalan, F. (2023). The Role of Personality Traits in Mediating the Relation Between Fear of Negative Evaluation and Social Interaction Anxiety. *Frontier in Psychology*, 14, 1268052.
- Manion, J. (2003). Joy at Work! Creating a Positive Workplace. *The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Megías-Robles, A., Gutiérrez-Cobo, M., Gómez-Leal, R., Cabello, R., Gross, J., & Fernández-Berrocal, P. (2019). Emotionally Intelligent People Reappraise Rather Than Suppress their Emotions. *PLoS ONE*, 14(8), e0220688.
- Mehta, P., & Sharma, J. (2021). Moderation Effect of Social Support and Personal Resources Between Emotional Work and Employee Wellbeing. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 235-255.
- Salavera, C., Usán, P., & Teruel, P. (2020). The Mediating Role of Positive and Negative Affects in the Relationship Between Self-Esteem and Happiness. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 355-361.
- Sha, J., Tang, T., Shu, H., He, K., & Shen, S. (2022). Emotional Intelligence, Emotional Regulation Strategies, and Subjective Well-being among University Teachers: A Moderated Mediation Analysis. *Frontier in Psychology*, 12, 811260.
- Sharma, S., & Sharma, P. (2015). Indian Higher Education System: Challenges and Suggestions. *Electronic Journal for Inclusive Education*, 3(4), 1-4.
- Tamres, L., Janicki, D., & Helgeson, V. (2002). Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2-30.
- United Nations Development Programme. (2022). *Thai Women's Unpaid Care and Domestic Work and the Impact on Decent Employment*. Retrieved from www.undp.org/thailand/publications/thai-womens-unpaid-care-and-domestic-work-and-impact-decent-employment.
- Villanueva-Moya, L., & Expósito, F. (2023). Are gender roles associated with well-being indicators? The role of femininity, fear of negative evaluation, and regret in decision-making in a spanish sample. *Current Psychology*, 42, 20790-20803.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Wolgast, A., & Fischer, N. (2017). You Are Not Alone: Colleague Support and Goal-oriented Cooperation as Resources to Reduce Teachers' Stress. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 20(1), 97-114.
- Xavier, N., & Wesley, J. (2018). Mediating Effect of Online Social Support on the Relationship Between Stress and Mental Well-being. *Mental Health and Social Inclusion*, 22(4), 178-186.
- Yin, H., Huang, S., & Wang, W. (2016). Work Environment Characteristics and Teacher Well-Being: The Mediation of Emotion Regulation Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(9), 907.
- Zeng, R., & Zhu, D. (2021). Fear of Evaluation and Online Self-disclosure on WeChat: Moderating Effects of Protective Face Orientation. *Frontier in Psychology*, 12, 530722.

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568)

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).