

## การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต การจัดการตนเองที่ และการคิดเชิงระบบของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด

### A study of the relationship between future orientation, self-management, and systematic thinking of employees at One 31 Company Limited

Received: April 19, 2023

Revised: July 24, 2023

Accepted: July 27, 2023

<sup>1\*</sup>สุนันต์ทา วงษ์จันทร์ทอง <sup>2</sup>ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา <sup>3</sup>รัชฎาญ คำวชิรพิทักษ์  
<sup>1\*</sup>Sunantha Vongjantong <sup>2</sup>Prasarn Malakul Na Ayudhaya <sup>3</sup>Ranchuan Kamwachirapitak

<sup>1\*-3</sup>จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
Psychology for Development Human Potential, Kasem Bundit University

\*Corresponding Author, E-mail: 1234567890ya30@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคต การจัดการตนเอง และการคิดเชิงระบบของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองกับการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองที่สามารถร่วมกันทำนายการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด จำนวน 242 ราย ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และใช้แบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) และหาค่าความเที่ยงของแบบวัดได้ที่ระดับ 0.970 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple regression: stepwise)

ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานมีลักษณะมุ่งอนาคตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.52$ ) มีการจัดการตนเองอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ ) มีการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.41$ )

2) ลักษณะมุ่งอนาคต และการจัดการตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001 โดยการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์กับการคิดเชิงระบบมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782 และรองลงมา คือลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.731

3) การจัดการตนเองและลักษณะมุ่งอนาคตสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด ได้ร้อยละ 63.10

**คำสำคัญ:** ลักษณะมุ่งอนาคต การจัดการตนเอง การคิดเชิงระบบ

## Abstract

This research was descriptive research. The objectives of this study were: 1) to study the level of future-orientation, self-management, and systematic thinking of employees from ONE 31 Company Limited, 2) to examine the relationship between future orientation, self-management, and systematic thinking of ONE 31 Company Limited employees, and 3) to study the coefficients of future-oriented characteristics and self-management that can jointly predict the systematic thinking of ONE 31 Company Limited employees. The samples were 242 employees from ONE 31 Company Limited, obtained by stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire validated by the Index of Item-Objective Congruence with a reliability confidence value of 0.97. The research results were as follows:

1) The employees had high level of future-orientation ( $\bar{X} = 3.52$ ), high level of self-management ( $\bar{X} = 3.53$ ), and high level of systematic thinking ( $\bar{X} = 3.41$ ).

2) There were positive correlations between future-orientation, self-management, and systematic thinking, with statistical significance at the 001 level for all variables. Self-management was most correlated with systematic thinking with correlation coefficient of 0.782 and followed by future-orientation with correlation coefficient of 0.731.

3) Self-management and future-oriented characteristics together explained 63.10% of the variance in the systematic thinking of employees at One Thirty-One Company Limited.

**Keywords:** future-orientation, self-management, systematic thinking

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“...จุดประสงค์สำคัญโดยตรงของการคิด คือ คิดให้ออก คิดให้ชัดเจน คิดให้แจ่มว่า อะไรเป็นอะไร สมมติว่า จะคิดหาทางปฏิบัติสำหรับการหนึ่งการใด ก็ต้องคิดให้แยกคายอย่างละเอียดรอบคอบ ประกอบด้วย เหตุผลจนเห็นแจ้ง ถึงจุดหมายอันถูกต้อง เทียงตรง ของการที่จะทำนั้น รวมถึงวิธีปฏิบัติครบทุกขั้นตอน ด้วย...” พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชการที่ 9 (2517)

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการคิด เพราะการคิดเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การใช้ความคิดของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพและ ประสบความสำเร็จ ในการบริหารธุรกิจหรือองค์กรภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั้น ทักษะด้านการ คิดเชิงระบบมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง การคิดเชิงระบบนั้นสมองของแต่ละบุคคล ต้องเข้าใจสภาพ องค์กรประกอบย่อย ๆ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันของแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นการคิดเชิงระบบจึงทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์กร นั้นเป็นกระบวนการที่จำเป็น เพื่อประกันความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร ความพยายามในการ พัฒนาองค์กร คือเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและความสามารถในการปรับตัวมุ่งสู่อนาคตขององค์กร

ส่วนระดับบุคคลการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา และคาดหวังให้สมาชิกมีลักษณะมุ่งอนาคตเพราะมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก ในการนำพองค์กรและพนักงานมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต นอกจากนี้ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นคุณลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิต ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ภาครัฐได้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเสริมสร้างความสามารถดังกล่าวให้กับประชากร จึงได้กำหนดเป็นเป้าหมายหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการตนเองย่อมประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจึงจำเป็นต้องมีการคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นหลักคิด และหลักการปฏิบัติในด้านลักษณะมุ่งอนาคต และการจัดการตนเองมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานและมีการแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง

บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีวิสัยทัศน์ในการก้าวไปสู่ความเป็น “ผู้นำในการสร้างความมั่นคง ความรู้ แรงบันดาลใจ เพื่อส่งมอบความสุขให้ผู้ชมทุกเพศ ทุกวัย ภายใต้คุณภาพพระดับสากลที่ผสานความเป็นไทยไปสู่เวทีโลก” จัดเป็นหน่วยงานภาคเอกชนที่ต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์ของประเทศ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ ลักษณะมุ่งอนาคต การจัดการตนเอง และการคิดเชิงระบบ ของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองกับการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด
3. เพื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ของลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองที่สามารถร่วมกันทำนายการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด
2. ลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองสามารถร่วมกันทำนายการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทวันสามสิบเอ็ด จำกัด จำนวน 610 คน (สถิติ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564)
2. กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทวัน สามสิบเอ็ด จำกัด ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 242 คน แล้วผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified

random sampling) ด้วยการจำแนกประชากรตามฝ่ายของบริษัทฯ ซึ่งมี 7 ฝ่าย แล้วทำการสุ่มพนักงานของแต่ละฝ่ายในอัตราร้อยละ 40 ด้วยการจับฉลาก

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การคิดเชิงระบบ (systematic thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิด และมองสถานการณ์ต่าง ๆ แบบองค์รวม มีการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้งหมด ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ทั้งทางตรง ทางอ้อม มีลำดับขั้นตอนอย่างสมเหตุสมผล สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างมีวิจรรย์ญาณ โดยนำแนวคิดของการคิดเชิงระบบและพัฒนาแบบวัตจาก บุซกร เซจรภัคดี (2558) โดยการคิดเชิงระบบดังกล่าวสามารถแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่

1.1 การมองแบบองค์รวม (holistic, as a whole) หมายถึง การคิดแบบมองรอบด้าน ทั้งในภาพระยะไกลและระยะใกล้เพื่อหาความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ

1.2 การระบุความสัมพันธ์เชิงกระบวนการ (process relationship) หมายถึงความสามารถในการทำความเข้าใจและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหรือขั้นตอนที่เป็นองค์ประกอบภายในระบบ

1.3 การเชื่อมโยงและปฏิสัมพันธ์ (interconnection and interaction) หมายถึง การเชื่อมโยงและมีปฏิสัมพันธ์พึ่งพาซึ่งกันและกันของแต่ละองค์ประกอบ มีการทำงานร่วมกันเพื่อส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์โดยรวมที่กำหนดไว้

1.4 วงจรป้อนกลับ (feedback loop) หมายถึง การคิดในลักษณะเป็นวงมากกว่าจะเป็นเส้นตรง ทุกส่วนต่างมีการเชื่อมต่อ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

2. ลักษณะมุ่งอนาคต (future orientation) หมายถึง ลักษณะการวางเป้าหมายและคาดการณ์ถึงอนาคตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สามารถนำมาพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ มีการวางแผนเป้าหมายในอนาคตทางด้านอาชีพการงานตามที่ตนเองคาดหวังในอนาคต

โดยนำแนวคิดของลักษณะมุ่งอนาคต และพัฒนาแบบวัตจาก สิริวินัย ทองนุช และคณะ (2552) โดยลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าวสามารถแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่

2.1 การคาดการณ์ไกลเป็นความสามารถในการคิดพิจารณา และทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้สามารถคาดการณ์ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

2.2 การควบคุมตนเอง ความสามารถในการเปลี่ยนหรือยับยั้งอารมณ์ พฤติกรรม และความปรารถนาตามธรรมชาติของบุคคล

2.3 การสร้างแรงจูงใจ ถือเป็นส่วนที่สำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต การสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ โดยการวางเป้าหมายของบุคคลที่กำหนดไว้สำหรับตัวเอง

2.4 การวางแผน ความสามารถในการเชื่อมโยงเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ และมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่ออาชีพ เห็นคุณค่าและความสำคัญของอาชีพที่เป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ

3. การจัดการตนเอง (self-management) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถบริหารจัดการและดูแลความรู้สึกรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ตลอดจนพฤติกรรมของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

นำแนวคิดของการจัดการตนเองและพัฒนาแบบวัดจาก อุดล นาคะโร (2551) โดยการจัดการตนเองดังกล่าวสามารถแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่

3.1 การรู้จักตนเอง (self-awareness) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจความคิดของตนเอง ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ทั้งที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

3.2 การจัดการอารมณ์ตนเอง (coping with emotion) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ดีตามสถานการณ์ต่าง ๆ

3.3 การนำตนเอง (self-leadership) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนจัดการตนเองได้ มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง กล้าที่จะแสดงความรับผิดชอบ

3.4 ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) หมายถึง ความสามารถและความกล้าในการตัดสินใจ รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนในตัวเองดี มีการสื่อสารอย่างมั่นใจ

3.5 การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรม ให้เป็นไปทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามกฎระเบียบของสังคม

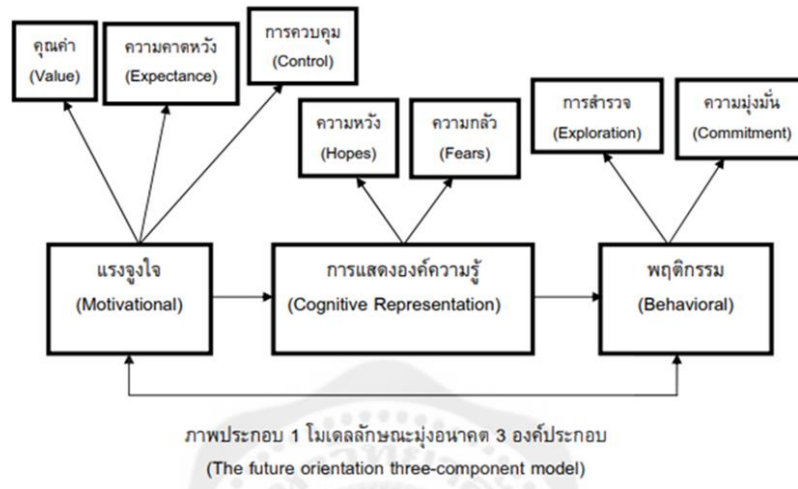
### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Capra (1996) ได้แสดงแนวคิดของเขากลับเกี่ยวกับทฤษฎีการคิดเชิงระบบ (systems thinking) ในหัวข้อข่ายใยแห่งชีวิต เป็นการประมวลกรอบแนวคิดให้เกิดความเข้าใจชีวิตในมิติทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเขาใช้เวลาในการพัฒนาและลงรายละเอียดในการสังเคราะห์ สอนทางกึ่งกับนักวิทยาศาสตร์จำนวนมาก นานนับสิบปี ก่อนจะถอดมาเป็นหนังสือ The web of life (ข่ายใยแห่งชีวิต) และเป็นหนังสือที่นำแนวคิดและทฤษฎีการคิดเชิงระบบมาให้ทำความเข้าใจในเรื่องของชีวิตและนำเสนอให้เห็นว่า วิทยาศาสตร์ใหม่ที่ว่าด้วยระบบชีวิตนี้จะเปลี่ยนวิถีที่มนุษย์สัมพันธ์กันและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวิถีในด้านสุขภาพ ตลอดจนมุมมองขององค์กรธุรกิจ ระบบการศึกษาสถาบันทางสังคม และระบบการเมืองต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การสร้างชุมชนที่ยั่งยืนและช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของพืช สัตว์และระบบนิเวศที่หลากหลายได้ วิธีการคิดเชิงระบบแสดงให้เห็นว่า “องค์กรรวมเป็นมากกว่าผลรวมขององค์ประกอบของมัน” หัวใจหลักของทฤษฎีใหม่ คือ ชีวิตทั้งหลายล้วนดำรงอยู่เป็นระบบ ในลักษณะโยงใยกันเป็นข่าย โดยระบบนิเวศเป็นระบบที่ใหญ่และสำคัญมากที่สุด

Mc Dermott and O'Connor (1996) ได้อธิบายถึงแนวคิดของระบบว่า ระบบคือ การดำรงอยู่ให้คงไว้ได้ทั้งหมด ด้วยการทำงานของส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเป็นตัวอย่างที่เราเห็นได้อย่างชัดเจนอันหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยหลาย ๆ อวัยวะมาอยู่ร่วมกัน ทำหน้าที่สัมพันธ์กัน และแก่นแท้ของระบบคือการดำรงคงไว้ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อยต่าง ๆ ที่ต่างกันทำหน้าที่สัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง และให้ความหมายของการคิดเชิงระบบ เป็นการคิดลักษณะเป็นวงมากกว่าเป็นเส้นตรง มีการเชื่อมต่อระหว่างส่วนต่าง ๆ จนเกิดเป็นวงจรการป้อนกลับของระบบมายังจุดเริ่มต้นอีกครั้ง

ดวงเดือน พันธมนาวิน (2539) อธิบายว่า จิตลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการเป็นคนดีและคนเก่ง ซึ่งอุปมาจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นจิตลักษณะหนึ่งในทฤษฎีนี้ โดยที่ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม อธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง

Seginer and Manajna (2004) ได้อธิบายถึงโมเดลลักษณะมุ่งอนาคตที่รวมเอาองค์ประกอบ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมันป้อนเข้าสู่การแสดงองค์ความรู้ และนำไปสู่พฤติกรรม ดังตารางต่อไปนี้

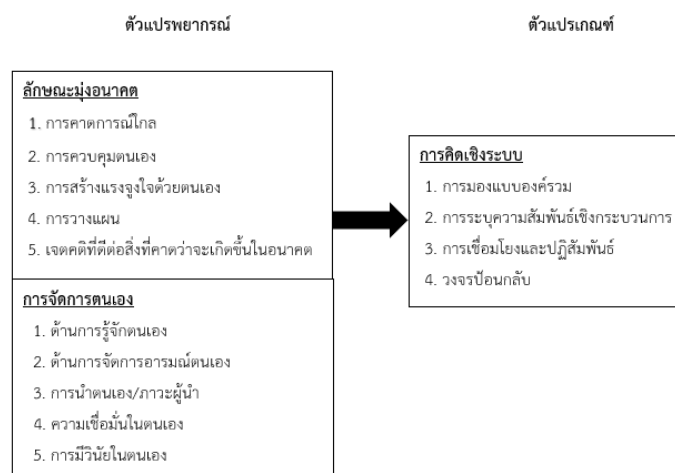


จากทฤษฎีลักษณะมุ่งอนาคตเห็นได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน และยังเห็นถึงความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมาย กำหนดแนวทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้

Kanfer and Gaelick-Buys (1991) อธิบายถึงกิจวัตรประจำวันเป็นพฤติกรรมที่บุคคลทำอย่างอัตโนมัติ จนกระทั่งบางครั้งไม่ได้คิด แต่เมื่อกิจวัตรเหล่านี้ไม่เป็นไปตามปกติซึ่งเป็นสิ่งเร้าให้เกิดความเครียด การที่จะลดความเครียดก็จะกระทำได้ด้วยการจัดการกับพฤติกรรมของตนเองตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การตรวจตราตนเอง (self-monitoring) ขั้นที่ 2 การประเมินตนเอง (self-evaluation) ขั้นที่ 3 การเสริมแรงตนเอง (self-reinforcement)

Gerhardt (2010) อธิบายถึงการจัดการตนเอง ว่าเป็นการที่บุคคลที่พยายามควบคุมพฤติกรรมตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ในการจัดการตนเองให้สามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น รู้เป้าหมาย กำกับตนเอง ในการรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้คงอยู่และขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ

ในการวิจัยเรื่อง ลักษณะมุ่งอนาคต และการจัดการตนเองที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เรื่อง ลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเอง ที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด

1. ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษาและได้แก้ไขการปรับปรุงแบบวัดตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.922 - 0.941 และค่าความเที่ยงของทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 ได้จากการทดลองใช้ (try out) แบบวัดดังกล่าวกับพนักงานบริษัทที่ทำธุรกิจเดียวกัน จำนวน 30 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการยื่นเอกสารเพื่อขอพิจารณารับรองจริยธรรมในมนุษย์ ให้คณะกรรมการอนุมติเอกสารรับรองการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และดำเนินการขอเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และแจกแบบสอบถามให้พนักงานจำนวน 242 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนิยามปฏิบัติการมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน เป็นแบบสอบถามจำนวน 68 ข้อ มีรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดการคิดเชิงระบบของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดการจัดการตนเองของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 23 ข้อ

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย

#### 1. แบบวัดการคิดเชิงระบบ

ระดับคะแนน 1.00-2.00 หมายถึง มีความคิดเชิงระบบต่ำ

ระดับคะแนน 2.01-3.00 หมายถึง มีความคิดเชิงระบบปานกลาง

ระดับคะแนน 3.01-4.00 หมายถึง มีความคิดเชิงระบบสูง

#### 2. แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต

ระดับคะแนน 1.00-2.00 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

ระดับคะแนน 2.01-3.00 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง

ระดับคะแนน 3.01-4.00 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง

#### 3. แบบวัดการจัดการตนเอง

ระดับคะแนน 1.00-2.00 หมายถึง มีการจัดการตนเองต่ำ

ระดับคะแนน 2.01-3.00 หมายถึง มีการจัดการตนเองปานกลาง

ระดับคะแนน 3.01-4.00 หมายถึง มีการจัดการตนเองสูง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานด้วยร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับอธิบายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และระดับลักษณะมุ่งอนาคต การจัดการตนเอง และการคิดเชิงระบบ

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับลักษณะมุ่งอนาคต การจัดการตนเอง และการคิดเชิงระบบ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การทำนายโดยวิธีถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคตของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด พบว่าพนักงานมีลักษณะมุ่งอนาคตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.52$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคาดการณ์ไกล การวางแผน การควบคุมตนเอง การสร้างแรงจูงใจ การวางแผน และการมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.60$ ,  $\bar{X}= 3.56$ ,  $\bar{X}= 3.50$ ,  $\bar{X}=3.50$ ,  $\bar{X}= 3.47$  ตามลำดับ)

2. ผลการศึกษาระดับการจัดการตนเองของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด พบว่าพนักงานมีการจัดการตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรู้จักตนเอง การจัดการอารมณ์ตนเอง การนำตนเอง/ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีวินัยในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.49$ ,  $\bar{X}= 3.53$ ,  $\bar{X}= 3.47$ ,  $\bar{X}=3.46$ ,  $\bar{X}= 3.69$  ตามลำดับ)

3. ผลการศึกษาระดับการคิดเชิงระบบของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด พบว่าพนักงานมีการคิดเชิงระบบในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.41$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมองแบบองค์รวม การระบุความสัมพันธ์เชิงกระบวนการ การเชื่อมโยงและปฏิสัมพันธ์ และวงจรป้อนกลับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.47$ ,  $\bar{X}= 3.29$ ,  $\bar{X}= 3.41$ ,  $\bar{X}=3.46$  ตามลำดับ)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต การจัดการตนเอง และการคิดเชิงระบบของพนักงานบริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต การจัดการตนเอง และการคิดเชิงระบบ

		การคิดเชิงระบบ	ลักษณะมุ่งอนาคต	การจัดการตนเอง
การคิดเชิงระบบ	Pearson Correlation	1		
	Sig.(2-tailed)			
	n	242		
ลักษณะมุ่งอนาคต	Pearson Correlation	.731**	1	
	Sig.(2-tailed)	<.001		
	n	242	242	
การจัดการตนเอง	Pearson Correlation	.782**	.840**	1
	Sig.(2-tailed)	<.001	<.001	
	n	242	242	242

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level ( 2 -tailed )



จากตาราง พบว่าลักษณะมุ่งอนาคต และการจัดการตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์กับการคิดเชิงระบบมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782 และรองลงมา คือลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.731

5. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการคิดเชิงระบบของพนักงาน

บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด

	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients $\beta$	t	Sig.	R Square	Tolerance	VIF
	b	SE.b						
ค่าคงที่	0.350	0.152		2.298	.022	0.631		
ลักษณะมุ่งอนาคต	0.248	0.071	0.251	3.463	.001		0.294	3.402
การจัดการตนเอง	0.620	0.079	0.571	7.881	.001		0.294	3.402

จากตารางที่ 2 ผลการถดถอยพหุคูณ ด้วยตัวแปรการจัดการตนเองและลักษณะมุ่งอนาคต พบว่าสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด ได้ร้อยละ 63.10

### การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีลักษณะมุ่งอนาคตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.52$ ) ซึ่ง Kay (1975) ให้ความเห็นว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเกิดจากความมั่นคงทางสังคมของบุคคล ซึ่งบุคคลต้องได้รับประสบการณ์ว่า สิ่งที่ดีรอคอยตนจะได้รับจริงในที่สุด กล่าวคือ ลักษณะมุ่งอนาคตเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ดังนั้นเหตุที่พนักงานมีลักษณะมุ่งอนาคตในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพนักงานได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจจนทำให้มีพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่คาดหวังในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสิวินีย์ ทองนุช และคณะ (2552, น. บทคัดย่อ) กล่าวไว้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นถึงผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้น คาดการณ์ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองเห็นถึงคุณค่าในสิ่งที่สำคัญมากในอนาคต จึงแสดงออกในการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่วางไว้ เพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีการจัดการตนเองอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ ) ซึ่ง Gerhardt (2010) อธิบายว่า เป็นการที่บุคคลพยายามควบคุมพฤติกรรมตนเอง โดยวิธีการต่าง ๆ ในการจัดการตนเองเพื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รู้เป้าหมาย กำกับตนเองในการรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้คงอยู่และขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป จนทำให้ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของจารุณี ยังสุข (2552, น. 5) กล่าวว่า การจัดการตนเอง เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถกำกับดูแลความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ที่มีความสามารถในการจัดการตนเองสูง ย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

3. ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.41$ ) ซึ่ง Anderson and Johnson (1997) เสนอว่า การคิดเชิงระบบเป็นภาษาชนิดหนึ่งที่มีแนวทางในการสื่อสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีการเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันมีความซับซ้อน ทั้งนี้เพราะมีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันซึ่งไม่ใช่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นแบบเชิงเส้นตรง แต่ปัญหาส่วนใหญ่จะมีเหตุที่เกี่ยวข้องกัน เป็นความเชื่อมโยงที่เป็นวงรอบมีความสอดคล้องกับการวิจัยของสราวุธ พัชรหมพ และคณะ (2559, น. 163) สรุพบว่า การคิดที่มองภาพแบบองค์รวม มองสิ่งที่ใหญ่ก่อนแล้วจึงกลับมามองส่วนย่อย ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบริบทสิ่งแวดล้อม กระบวนการ สามารถมองกลับไปกลับมาได้ และต้องใช้ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น โดยศึกษาวิธีการแก้ปัญหาเพื่อสร้างกฎเกณฑ์หรือหลักการอย่างสร้างสรรค์ในการจัดการกับสิ่งที่มีความซับซ้อน เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาให้มีความสมบูรณ์และมีความชัดเจนจนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.731 ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบย่อย ๆ ของระบบ และยังเป็นการคิดในลักษณะของการมองภาพรวม โดยมียุทธศาสตร์การคิดที่ประกอบด้วยการกำหนดประเด็นของปัญหาเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยย่อย และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยและสังเคราะห์หาจรรยาของปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2552, น. 124) ที่สรุปว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นความสามารถในการคิดการณ์ไกล และเล็งเห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงดำเนินการวางแผนเพื่อปฏิบัติหรือควบคุมตนเองให้ปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนหรือแผนการที่วางไว้

5. ผลการวิจัยพบว่า การจัดการตนเองของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782 แสดงให้เห็นว่าการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงระบบ ซึ่งพนักงานมีการจัดการตนเองได้ดีซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถบริหารจัดการ และดูแลอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนพฤติกรรมของตนเองได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมตามสถานการณ์ ตลอดจนความสามารถในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ผู้มีความสามารถในการจัดการตนเอง มักทำให้ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุล นาคะโร (2551, น. 15) ที่เสนอว่าการจัดการตนเองมีความสำคัญต่อคนทุก ๆ คน เพราะจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถในการจัดการตนเองมีความจำเป็นต่อการประสบความสำเร็จทางด้านอาชีพของคน

6. ผลการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการถดถอยที่ละตัวแปรจนครบทุกตัวแปร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองส่งผลทางบวกต่อการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 001 ทั้งด้านลักษณะมุ่งอนาคต และด้านการจัดการตนเอง เห็นได้ว่าที่พนักงานมีลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองสูงจึงส่งผลให้พนักงานมีการคิดเชิงระบบสูง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการพัฒนาความสามารถในการวางแผนงานในอนาคตและการฝึกพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม เล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้ ทำให้เกิดการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งทำให้พนักงานมีการจัดการตนเองได้ดีอีกด้วย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ในองค์กร

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล ลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของพนักงาน บริษัท วัน สามสิบเอ็ด จำกัด นั้นผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีลักษณะมุ่งอนาคตและการจัดการตนเองในระดับสูงจึงส่งผลให้พนักงานมีการคิดเชิงระบบในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.1 ในด้านลักษณะมุ่งอนาคต เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้และความเข้าใจต่องานและองค์กรเพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2 ในด้านการจัดการตนเอง ซึ่งพนักงานมีการจัดการตนเองได้ดีจึงควรส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้เติบโตไปกับองค์กรได้สูงขึ้นต่อไป และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ควรพัฒนาบุคลิกภาพ ในการสื่อสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของพนักงานให้มีความแข็งแกร่งขึ้น

1.3 เสนอให้บริษัทฯ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานด้านการทำงานและสายอาชีพของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะใหม่ ๆ และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่สามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้เป็นอย่างดี และในอนาคตจะสามารถนำความรู้ และความสามารถที่ได้รับมาใช้กับบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

2.1 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษา กลุ่มตัวอย่างอื่นของพนักงาน บริษัทฯ ในเครือหรือ กลุ่มพนักงานในฝ่ายผลิตให้มากขึ้น เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างอื่นจะได้ผลเช่นเดียวกันหรือไม่

2.2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีการประเมินการคิดเชิงระบบของพนักงานโดยใช้แบบวัดในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus groups) การทำกรณีศึกษาเพื่อประเมิน best practices ของผู้ที่มีลักษณะสองด้านนี้

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงระบบ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น ความรอบคอบในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง

## เอกสารอ้างอิง

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2516 วันเสาร์ที่ 13 กรกฎาคม พุทธศักราช 2517. ใน *พระบรมราโชวาทและพระราชหัตถเลขา พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. [ออนไลน์]. <http://www.kingrama9.chula.ac.th/kings-guidances/>
- จารุณี ยังสุข. (2552). *การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสามารถในการจัดการตนเองของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3*. [ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR). [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed\\_Mea/Jarunee\\_Y.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Mea/Jarunee_Y.pdf)
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). *จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. ไทยวัฒนาพานิช.

- บุษกร เขจรศักดิ์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงระบบสำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].  
<https://opac.rmu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=115913>
- สิวินีย์ ทองนุช, ระพีพันธ์ ฉายวิมล, และสุรินทร์ สุทธิธาทิพย์. (2552). การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค. *วารสารการศึกษและการพัฒนาสังคม*. 15(2), 22-33.  
<https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/social/article/view/6961/4135>
- สรารุช พืชระมพ, ไชยรัตน์ ปราณี, และสิริพร ปาณาวงษ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงระบบสำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*. 7(12), 117-132.  
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JGNRU/article/view/64944/75878>
- อดุล นาคะโร. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนวสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. [ปริญญาานิพนธ์คุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR).  
[http://thesis.swu.ac.th/swudis/Cur\\_Re\\_Dev/Adun\\_N.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swudis/Cur_Re_Dev/Adun_N.pdf)
- อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล. (2552). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของนิสิตปริญญาตรีหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR).  
[http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed\\_Re\\_Sta/Onuma\\_R.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Re_Sta/Onuma_R.pdf)
- Anderson, V., & Johnson, L. (1997). *Systems thinking basics. From concepts to causal loops*. Pegasus Comm., Inc.
- Capra, F. (1996). *The web of life: A new scientific understanding of living systems*. Anchor Books.
- Gerhardt, M. (2007) Teaching self-management: The design and implementation of self-management tutorials, *Journal of Education for Business*, 83(1), 11-18. DOI: [10.3200/JOEB.83.1.11-18](https://doi.org/10.3200/JOEB.83.1.11-18).
- Kanfer, F. H., & Gaelick-Buys, L. (1991). Self-management methods. In F. H. Kanfer & A. P. Goldstein (Eds.), *Helping people change: A textbook of methods* (pp. 305–360). Pergamon Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- McDermott, I. & O'Connor, J. (1996). *Practical NLP for Managers*. Gower Publishing.
- Seginer, R., & Mahajna, S. (2004). How the future orientation of traditional Israeli Palestinian girls' link beliefs about women's roles and academic achievement. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 122–135.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=805dc6c6ac0dc88db6ed48d0dfcdbe65e215a067>