



วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



JOURNAL OF PSYCHOLOGY KASEM BUNDIT UNIVERSITY

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567
Volume 14 Number 1 January – June 2024

ISSN XXXX-XXXX (Print)
ISSN 3027-6233 (Online)

- การยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นยุคสังคมดิจิทัล
- ความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร
- ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการสื่อสารผ่านเพลงโฆษณาไทย
- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา
- ผลของกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ: การศึกษานำร่อง
- ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐแห่งหนึ่ง
- ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
- การเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย
- กรอบคิดเติบโตและความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

KASEM BUNDIT UNIVERSITY

PSYCHOLOGY

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่ปรึกษา

1. ดร.วัลลภ สุวรรณดี
2. ดร.เสนีย์ สุวรรณดี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา

กองบรรณาธิการบริหาร

1. ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์
2. ศาสตราจารย์ศรียา นิยมธรรม
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา
4. รองศาสตราจารย์ ดร.รัญจวน คำชिरพิทักษ์
5. รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง
6. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษภา อังกาบสี

กองบรรณาธิการวิชาการ

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ศาสตราจารย์ศรียา นิยมธรรม | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ นนทะสร | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค วรรณสันติกุล | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณุช แหยมแสง | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.รัญจวน คำชिरพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 14. รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เย็นใจ เลาหวณิช | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ ปันนิตามัย | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |

กองบรรณาธิการ

- | | |
|---|-------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง | บรรณาธิการ |
| 2. นางสาวรัศมีดารา ดารากร ณ อยู่ธยา | ผู้ช่วยบรรณาธิการ |

คณะกรรมการจัดทำวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

- | | |
|---|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวรัศมีดารา ดารากร ณ อยู่ธยา | กรรมการ |
| 3. นางสาวจันทิมา ชณะรัตน์ | กรรมการ |
| 4. นางสาวรุณรัตน์ ภู่ออก | กรรมการและเลขานุการ |

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.อารี สันหนวี | นักวิชาการอิสระ |
| 3. ศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ศาสตราจารย์ศรียา นิยมธรรม | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ศัคนางค์ มณีศรี | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรอด | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.ดารณี อุทัยรัตนกิจ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร แหยมแสง | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยู่ธยา | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 15. รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิหคโต | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.พิศสมัย อรทัย | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 17. รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา ศรียงค์ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 18. รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 19. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 20. รองศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 21. รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ณ ระนอง | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 22. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณุช แหยมแสง | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 23. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกรี รอดโพธิ์ทอง | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 24. รองศาสตราจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 25. รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 26. รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรณุก์ วงษ์อยู่น้อย | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 27. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

28. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรฉัตร รอดมณี	วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
29. รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
30. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
31. รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนัดดา ธนเศรษฐกร	มหาวิทยาลัยมหิดล
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ดี หอมสนิท	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุฬรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดินา บุญเปี่ยม	มหาวิทยาลัยบูรพา
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.พนม เกตุมาน	มหาวิทยาลัยมหิดล

กำหนดวันออกวารสาร

ปีละ 2 ฉบับ - ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน กำหนดออกวารสาร เดือนมิถุนายน
- ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม กำหนดออกวารสาร เดือนธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้า สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการด้านจิตวิทยาของคณาจารย์ นักวิชาการและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
2. เพื่อเผยแพร่ความรู้ ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางจิตวิทยาสู่สาธารณชน
3. เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านจิตวิทยา ระหว่างสถาบันการศึกษา หน่วยงานทางวิชาการ หน่วยงานปฏิบัติการและนักวิชาการอิสระทางด้านจิตวิทยา

พิมพ์ที่

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เลขที่ 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

โทรศัพท์ 0-2320-2777 โทรสาร 0-2720-4677

ISSN 2286-6663 (Print) เดิม

ISSN XXXX-XXXX (Print) ใหม่ อยู่ระหว่างดำเนินการขอเลขใหม่

ISSN 3027-6233 (Online)

สำนักงาน

หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา (ชั้น 3 อาคารเกษมพัฒน์)

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0-2320-2777 ต่อ 1134, 1163

E-mail: journal.psy.kbu@gmail.com

http://journal.psy.kbu.ac.th

ปีที่พิมพ์

2567

คำนิยม

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตได้เดินทางมาถึงฉบับครบรอบปีที่ 14 แล้ว นับเป็นประจักษ์พยานแห่งความมุ่งมั่นตั้งใจของคณะบรรณาธิการและผู้จัดทำที่ได้ร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเข้มแข็งเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ศาสตร์และวิชาชีพจิตวิทยาได้ขยายขอบข่ายของการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในการวิเคราะห์ อธิบาย ทำนาย และเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่แท้จริงให้พร้อมเผชิญกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลายที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน

ในนามของหลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ขอแสดงความชื่นชมและขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง ผู้เป็นบรรณาธิการและประธานคณะกรรมการจัดทำวารสาร รวมทั้งท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความและท่านนักวิชาการผู้กรุณาส่งบทความที่มีคุณภาพ ขอเป็นกำลังใจให้ทุกท่านได้ผสานกำลังเป็นกัลยาณมิตรในด้านจิตวิทยาให้มนุษย์และสังคมได้มีพัฒนาการอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและใฝ่พัฒนา



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บรรณาธิการแถลง

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ฉบับที่ท่านถืออยู่นี้ นับเป็นปีที่ 14 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2567 ซึ่งได้ตีพิมพ์เผยแพร่เป็นฉบับที่ 1 ของปี นำเสนอบทความวิชาการและบทความวิจัยทางด้านจิตวิทยาและสาขาที่เกี่ยวข้องของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และนิสิตนักศึกษาที่ทำการศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยาจากสถาบันต่าง ๆ ทั้งนี้บทความทุกฉบับได้รับการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจิตวิทยา ด้านสถิติ และการวิจัย ทำให้เนื้อหาทุกคอลัมน์ของวารสารมีคุณภาพ เพื่อผู้อ่านทุกท่านจะได้รับความรู้ทางวิชาการและสามารถนำไปเป็นประโยชน์ในการอ้างอิง และประยุกต์ใช้ในทางวิชาการต่อไปได้

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ส่งบทความทั้งวิชาการและวิจัยมาให้พิจารณาตีพิมพ์ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความที่กรุณาพิจารณาให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้องทันสมัยเท่าทันความก้าวหน้าของวงการจิตวิทยาและวงการวิชาการที่เกี่ยวข้องอีกทั้งเท่าทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ให้การสนับสนุนในการจัดทำวารสารจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านในการนำไปประยุกต์ใช้และสร้างสรรค์ผลงานวิชาการทางจิตวิทยาต่อไป หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขอน้อมรับไว้เพื่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
การยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นยุคสังคมดิจิทัล จันทิมา ขณะรัตน์ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	1-10
ความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร ณวิสนันท์ พลอยกระจ่าง ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	11-16
ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการสื่อสารผ่านเพลงโฆษณาไทย จักรีรัตน์ ณ ลำพูน วโรชา สุทธิรักษ์ พิทักษ์พงศ์ พงษ์พิพัฒน์	17-28
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา เอื้อทิพย์ คงกระพันธ์	29-40
ผลของกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณา ต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ: การศึกษานำร่อง นันทยา คุ่มญาติ นันท์ชัตต์สัณห์ สกุลพงศ์	41-52
ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับวิถีชีวิตในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐแห่งหนึ่ง ลลิตา เดชเป้า เมทินี ทนงกิจ รังสิมา หอมเศรษฐี ณัชชามน เปรมป्लीม	53-64
ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ชนิษฐา นุชประมูล ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	65-74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย วไลลักษณ์ ทองพลาย อารี พันธุ์ณี	75-83
กรอบคิดเติบโตและความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สุदारตน์ สำเภาทอง อารี พันธุ์ณี	84-98
คำแนะนำสำหรับผู้ส่งบทความวิชาการและบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต/นโยบายการพิจารณาคัดเลือกบทความ/กระบวนการพิจารณาบทความ	99-103

การยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นยุคสังคมดิจิทัล

Inhibition of adolescents in digital society era

Received: Jan 25, 2024

Revised: Mar 25, 2024

Accepted: Apr 2, 2024

^{1*}จันทิมา ชณะรัตน์ ²ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา

^{1*}Chanthima Khanarat ²Prasarn Malakul Na Ayudhya

^{1*2}หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

^{1*2}Doctor of Philosophy Program in Psychology, Kasem Bundit University

Corresponding Author, E-mail: Chanthima.kha@kbu.ac.th, Prasarn.mal@kbu.ac.th

บทคัดย่อ

การยับยั้งชั่งใจ เป็นความสามารถในการคิดให้รอบคอบก่อนทำ หยุดคิดก่อนที่จะทำ โดยมีสติ คิดอย่างมีเหตุผลไตร่ตรองการคิด ทบทวน ดูผลดีผลเสีย ให้รอบคอบก่อนที่จะทำอะไรลงไป และเป็นความสามารถในการควบคุมแรงปรารถนาของตนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จนสามารถหยุดยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ในเวลาที่เหมาะสม การยับยั้งชั่งใจ ยังมีความหมายว่าเป็นความรู้สึกที่แต่ละบุคคลไม่สามารถจะทำอะไรตามใจตนเอง นอกจากนี้ การยับยั้งชั่งใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิตในสังคมของวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา จึงต้องการเอาใจใส่และดูแลเป็นพิเศษ วัยรุ่นในยุคสังคมดิจิทัลเจริญเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวก มีสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้ ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของวัยรุ่นไปแล้ว ดังนั้น การดำเนินชีวิตของวัยรุ่นในยุคสังคมดิจิทัล ส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการท่องโลกอินเทอร์เน็ต จะใช้เวลาอยู่กับสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ รอบตัวมากกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ สื่อจึงกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทรงอิทธิพลต่อวัยรุ่นในการถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ สู่เด็กโดยตรง เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และการแสดงออก ให้เท่าทันอย่างสร้างสรรค์ ผสมผสานการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและความแตกต่างของวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย จากข้อมูลต่าง ๆ ข้างต้นนี้ วัยรุ่นในยุคสังคมดิจิทัล จำเป็นต้องมี 1) การยับยั้งชั่งใจด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์หรือการมีสติ 2) การยับยั้งชั่งใจด้านการควบคุมตนเอง 3) การยับยั้งชั่งใจด้านการคบเพื่อน และ 4) การยับยั้งชั่งใจด้านสัมพันธภาพในครอบครัว การยับยั้งชั่งใจดังกล่าวนี้ จะช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการยับยั้งชั่งใจของตนเอง และช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้วัยรุ่นตั้งใจที่จะพัฒนาชีวิตของตนเองให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวก

คำสำคัญ: การยับยั้งชั่งใจ วัยรุ่น ยุคสังคมดิจิทัล

Abstract

Inhibition is an ability that makes one self-conscious, think rationally and considerably, and be able to evaluate the pros and cons of each possible solution to the problem and

focuses attention to detail. It includes the ability to control and regulate his or her desire properly. Inhibition also means a feeling that makes one unable to act in a relaxed and natural way. In addition, inhibition is an important factor in the social lives of adolescents. While adolescence is a rapidly developing process of physical, mental, social, and intellectual development from a child into an adult. Those adolescents also need special attention, care, and consideration, especially the adolescents living in the digital society era where communication and technology have a great influence on their lives. They spend their time with media and technology rather than with other activities. Media has therefore become an influential and most popular source of learning for youth or adolescents in transforming information directly to them. Thus, it is necessary for adolescents to adapt their thoughts, feelings, emotions, and behavior creatively, including a blending of both the acceptance of the individual differences and the cultural differences. It could be concluded that those stated information have therefore become influential sources for youth or adolescents in the digital society era and need to belong. Those inhibitions comprise emotion-maturity or living-mindfully inhibition, emotion-regulation or control inhibition, peer-relationship inhibition, and family-relationship inhibition. The stated inhibitions could greatly promote new knowledge and understanding about the inhibitions and also encourage commitment to ongoing growth and positive change.

Keywords: Inhibition, adolescent, digital society era

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัลที่การสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก โลกถูกย่อให้เล็กลง ด้วยเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร การสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เปรียบได้ดั่งอย่างสะดวกและรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในสังคมที่ต้องรวดเร็วและฉับพลัน (สาสิวรรณ จุติโชติ และทิพมาศ เศรษฐวรโชติ, 2564) ทำให้ผู้ที่อาศัยอยู่ในสังคมต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องพัฒนาความรู้ และมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ เพื่อนำมาสู่การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรู้เท่าทันสถานการณ์ของสังคม (เสาวลักษณ์ พันธบุตร, 2560)

การดำเนินชีวิตในยุคสังคมดิจิทัล จึงต้องตื่นรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง แต่ยังมีผู้คนอีกจำนวนมากที่ตามไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความกดดัน มีความเครียดเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2563) การปรับตัวจึงเป็นความจำเป็นสำหรับคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล ในการปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และการแสดงออก ให้เท่าทันอย่างสร้างสรรค์ ผสมผสานการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและความแตกต่างของวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย มีความเป็นตัวตนด้วยสติปัญญา ไม่เชื่อหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไรเหตุผล มีเอกลักษณ์ของตนเองเพื่อการพัฒนา และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถกำกับ ควบคุมตนเอง มีสติเมื่อประสบปัญหาอุปสรรค สามารถยับยั้งชั่งใจตนเองได้

การยับยั้งชั่งใจจึงมีความจำเป็นในการบริหารจัดการตนเองของวัยรุ่นในยุคดิจิทัลนี้ เพราะเป็นความสามารถในการควบคุมและกำหนดพฤติกรรมของตนเองอย่างมีสติและด้วยความตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ Estrada Fernández et al. (2023) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ตั้งแต่วัยเด็กจะช่วยให้การจัดการและการควบคุมอารมณ์ดีขึ้น เช่น มีความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมที่ปรับตัวได้มากขึ้นในวัยรุ่น มีการควบคุมอารมณ์ที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ดีได้ และมีความนับถือตนเองที่มากขึ้น เพื่อป้องกันการเกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น การบริหารจัดการตนเองของวัยรุ่นในยุคดิจิทัล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการยับยั้งชั่งใจเข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารจัดการชีวิตให้มีระบบ มีระเบียบแบบแผนมากยิ่งขึ้น โดยการฝึกให้รู้จักควบคุมอารมณ์ สามารถยับยั้งการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้

ความหมายและความสำคัญของการยับยั้งชั่งใจ

การยับยั้งชั่งใจ (inhibition) เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่ใช้ในการควบคุม กลั่นกรองความคิด และแรงปรารถนาต่าง ๆ ทำให้สามารถต้านหรือยับยั้งสิ่งยั่วยุ ความวุ่นวาย หรือนิสัยความเคยชินต่าง ๆ ได้ โดยหยุดคิดก่อนที่จะทำ ยั้งคิด ไตร่ตรอง ทำให้สามารถกลั่นกรอง คัดเลือก มีความจดจ่อ รักษาระดับความใส่ใจ จัดลำดับความสำคัญ และกำกับการทำงานของตนเอง ความสามารถดังกล่าวนี้ จะช่วยป้องกันจากการเป็นคนที่ทำทุกอย่างตามสัญชาตญาณและทำทุกอย่างตามที่ตนเองต้องการ โดยไม่ได้ใช้ความคิด นอกจากนี้ การยับยั้งชั่งใจยังเป็นความสามารถที่ช่วยให้แต่ละบุคคลมุ่งจดจ่อไปในเรื่องที่สำคัญกว่า ช่วยให้ระมัดระวังการใช้จ่าย ถ้อยคำ พูดในสิ่งที่ควรพูด เมื่อประสบสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ โมโห หงุดหงิด วุ่นวายใจ ก็สามารถควบคุมตนเองได้ ไม่ตะโกน ตบตี เตาะตอ่ยคนอื่น และแม้เมื่อมีความวุ่นวายใจ ก็สามารถควบคุมตนเองได้ ทำสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องทำให้สำเร็จลุล่วงได้ ความสามารถนี้จะช่วยให้รู้จักอดทน รอได้ รอเป็น ไม่แสบแค้น ไม่หยาบคายของผู้อื่นมาเป็นของตนเพราะความอยากได้ (ขวัญข้าว ตะตยรัตน์, 2564) นิยามดังกล่าวสอดคล้องกับ ปิยพงศ์ แซ่ตั้ง (2562) ที่กล่าวไว้ว่า การยับยั้งชั่งใจเป็นการต่อต้านแรงกระตุ้น ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุความพึงพอใจในทันที โดยคาดหวังถึงสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่าในอนาคต ซึ่งการยับยั้งชั่งใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการกำกับควบคุมตนเอง และเอื้ออำนวยให้บุคคลพัฒนาชีวิตในหลายมิติ ทั้งเชิงสุขภาพ และกลไกปรับตัวทางสังคม และ อรภิษา กองพนันพล (2565) ได้ให้ความหมายว่า การยับยั้งชั่งใจ เป็นการยับยั้งความต้องการของตนเองต่อสิ่งที่จะทำที่ได้รับ ความพึงพอใจอย่างทันทีทันใด โดยมีกระบวนการชะลอความต้องการของตนเองในขณะนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจที่ตนเองต้องการ และ ศิริรินทร์ ทองเงิน และทัศนีย์ บุญเต็ม (2564) ที่ได้อธิบายว่า การยับยั้งชั่งใจ เป็นความสามารถในการควบคุมความต้องการของตนเองให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม คนที่ขาดความยับยั้งชั่งใจจะเหมือน “รถที่ขาดเบรก” อาจทำอะไรก็ได้ โดยไม่คิด มีปฏิกิริยาในทางที่ก่อให้เกิดปัญหาได้ นอกจากนี้ ศิราณี อิ่มน้ำขาว และจิระวรรณ ศรีจันทร์ไชย (2564) ได้ให้คำจำกัดความของการยับยั้งชั่งใจว่า เป็นความสามารถในการควบคุมแรงปรารถนาของตนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จนสามารถหยุดยั้งพฤติกรรมได้ในเวลาที่สมควร โดยพบว่าหากคนเราไม่สามารถยับยั้งชั่งใจได้ อาจทำให้ทำอะไรต่าง ๆ ไปโดยไม่คิดหรือมีปฏิกิริยาตอบโต้สิ่งต่าง ๆ ไปในทางที่สร้างปัญหาแก่ตนเองรวมทั้งผู้อื่นต่อไป

กล่าวโดยสรุป การยับยั้งชั่งใจ หมายถึง ความสามารถในการหยุดคิดก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีสติ ไตร่ตรองการคิด ทบทวน พิจารณาผลได้ผลเสีย ให้รอบคอบก่อนที่จะทำอะไรลงไป และเป็นความสามารถในการควบคุมแรงปรารถนาของตนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จนสามารถหยุดยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ในเวลาที่สมควร

จากความหมายของการยับยั้งชั่งใจแสดงให้เห็นว่า การยับยั้งชั่งใจเป็นปัจจัยที่สำคัญของทักษะพื้นฐาน การดำเนินชีวิตในสังคมของวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา จึงต้องการเอาใจใส่และดูแลเป็นพิเศษ (มลฤดี แก้วสีโส, 2563) การขาดทักษะการควบคุมตนเอง อาจถูกชักชวนให้กระทำการต่าง ๆ ในทางที่ผิดหรือทำไปด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าขาดทักษะการควบคุมตนเองก็อาจถูกชักชวนให้กระทำการต่าง ๆ ในทางที่ผิดหรือทำไปด้วยการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ได้มากกว่าคนในวัยอื่น ๆ ดังนั้น การยับยั้งชั่งใจ จะช่วยในการควบคุมความคิด อารมณ์ และการตัดสินใจในการลงมือกระทำการต่าง ๆ และสามารถอดทนเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงที่ปั่นป่วน รุนแรงและรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมดิจิทัล โลกของความเป็นจริงผ่านเทคโนโลยีไร้สาย อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นสื่อกลางของความสะดวกสบาย และมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์มากขึ้น การเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ อย่างสะดวกรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการสั่งซื้อสินค้าผ่านคลังสินค้าออนไลน์ การรับส่งสินค้าอย่างรวดเร็ว การรับส่งข้อความ อีเมล รูปภาพ หรือการสนทนาวิดีโอออนไลน์อย่างทันทีทันใด สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างทันทีทันใด ปราศจากการรอคอย และค่อย ๆ สูญเสียความอดทน หรือความยับยั้งชั่งใจลงไป (ปิยพงศ์ แซ่ตั้ง, 2562)

ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นยุคดิจิทัล

จากการประมวลข้อความรู้เกี่ยวกับเรื่องของกรยับยั้งชั่งใจ อธิบายได้ว่าปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นยุคดิจิทัล จำแนกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์

ในสังคมปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นล้วนเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งขณะนี้ สังคมกำลังก้าวสู่ยุคสังคมดิจิทัล การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผลจากการใช้สิ่งที่ทันสมัยเหล่านี้ ย่อมมีทั้งคุณประโยชน์และโทษอย่างมหันต์ ซึ่งนับวันจะควบคุมได้ยาก เพราะข้อมูลจากโลกออนไลน์ ทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบมากมาย ดังนั้น วัยรุ่นจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการตนเองด้านอารมณ์ในการเข้าถึงสื่อออนไลน์ รู้จักคิด วิเคราะห์ และแยกแยะ ควบคุมอารมณ์ พิจารณาสื่อแต่ละประเภทอย่างมีสติ ซึ่งประโยชน์จากสังคมดิจิทัลมีมากมาย จะต้องเลือกใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง เช่น ประโยชน์จากการสื่อสารที่ทันสมัยสามารถติดต่อสื่อสารกับครอบครัว เพื่อน โดยการโต้ตอบได้ทันที เห็นภาพคู่สนทนา ติดต่อได้สะดวกและรวดเร็ว หรือ สามารถสร้างความรู้และต่อยอดความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากคลังข้อมูลความรู้ เช่น Google หรือ แอปพลิเคชันหาความรู้ต่าง ๆ เป็นต้น (วณิชกุล เสนาวงษ์, 2564) แต่ถ้าวัยรุ่นไม่สามารถบริหารจัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อาจทำให้เกิดผลร้ายตามมา เช่น การสั่งซื้อสินค้าออนไลน์โดยไม่ยั้งคิด ไม่ปรึกษาครอบครัว ที่ปรากฏเป็นข่าวบ่อยครั้ง การสั่งซื้อโทรศัพท์ Ipad เพื่อนำมาใช้ในการเรียน แล้วโดนหลอกให้โอนเงินไปโดยไม่ได้สิ่งของ ทำให้วัยรุ่นคิดสั้น ฆ่าตัวตาย หรือ การโพสต์ ชมขู่ ประจาน การโจรกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการทำลายจริยธรรมของมนุษย์ผ่านทางเว็บไซต์ที่เผยแพร่คลิป ส่งผลเสียต่อสังคมและวัฒนธรรม ทำให้เด็กและเยาวชนจำนวนไม่น้อย ส่อแววมีพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายคลิปทำร้ายร่างกายกัน การบังคับขืนใจเพื่อชมขู่ การทำร้ายกัน การฆ่าตัวตาย หรือแม้แต่การถ่ายรูปตัวเองในลักษณะที่ยั่ววนและนำขึ้นไปโพสต์ตามเว็บไซต์ต่าง ๆ ทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมทางเพศของเด็กและเยาวชนตามมา

ยุทธชัย ดวงสวัสดิ์ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาทั่วไปที่เกิดจากการกระทำคามผิดของเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มักเกิดจากปัญหาขั้นพื้นฐาน เช่น ปัญหาครอบครัวแตกแยก พ่อแม่แยกทางกันหรือพ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ไม่ดีต่อบุตรธิดา เช่น พ่อแม่มีพฤติกรรมติดยาเสพติดติดสุราเป็นอาเจิน ทะเลาะกันเป็นประจำ ทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบ และมีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง และเป็นที่มาของการกระทำคามผิดเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดและไร้ขอบเขต ไร้พรมแดน เด็กและเยาวชนสามารถเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้นทำให้อาจถูกเติมแต่งป้ายสีโดยสื่อต่าง ๆ ผ่านทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว เพลง รวมถึงเกมต่างๆ ซึ่งสื่อเหล่านี้เป็นเสมือนดาบสองคมที่มีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากข่าวสารบ้านเมืองในโทรศัพท์แต่ละช่องแต่ละวันจะต้องมีข่าวการกระทำคามผิดของเด็กและเยาวชนอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นความผิดที่ค่อนข้างร้ายแรง โดยไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำของเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะวัยรุ่นที่มีอารมณ์แปรปรวน หุนหันไว้วางใจ ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นยังมีน้อย ยังไม่สามารถที่จะยับยั้งชั่งใจในการควบคุมจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้มากนัก แสดงออกโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการตัดสินใจหรือแก้ไขสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ วัยรุ่นจึงควรได้เรียนรู้ที่จะควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อจะได้ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย

กล่าวโดยสรุป ภาวะทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็น และสำคัญต่อการยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน

2. ด้านการคบเพื่อน

เนื่องจากวัยรุ่นให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนในฐานะที่เป็นแหล่งข่าวสาร ที่ปรึกษา ที่พึ่งพา ส่งเสริม และเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมต่าง ๆ และต้องการเป็นที่ยอมรับและยกย่องจากกลุ่มเพื่อน ทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน ส่วนวัยรุ่นที่ไม่ได้ยอมรับจากกลุ่มเพื่อนก็มักจะใช้วิธีการหาเพื่อนในสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นการใช้โปรแกรมสนทนาต่าง ๆ ได้แก่ Line, Facebook เป็นต้น ซึ่งการพูดคุย พบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ บนโลกออนไลน์ เป็นการสนทนาที่ไม่ได้ใช้โปรไฟล์ที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้เปลี่ยนวิธีการดำเนินชีวิตของวัยรุ่น เสมือนเป็นการตัดขาดชีวิตจากโลกภายนอก สัมผัสการใช้ชีวิตจริง ๆ ไปดังที่มีงานวิจัยจากหลายหน่วยงานได้สรุปผลว่า คนในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะมีเพื่อนและพูดคุยกับคนไม่รู้จักบนโลกออนไลน์มากขึ้น และมีความสุขกับการสร้างตัวเองใหม่ ที่เป็นตัวละครบนโลกออนไลน์ เนื่องจากเราจะเป็นใครก็ได้บนโลกออนไลน์ แต่สิ่งนี้กลับทำให้เป็นการตัดขาดจากโลกภายนอกโดยสิ้นเชิง ส่งผลทำให้วัยรุ่นเกิดการสูญเสียการยับยั้งชั่งใจในโลกออนไลน์ ซึ่งภาวะการมีตัวตนในโลกออนไลน์ สามารถทำให้มีพฤติกรรมที่ก้าวร้าวรุนแรงกว่าตัวจริงนั่นเอง ดังที่สังเกตพบว่าในเว็บของสังคมออนไลน์ หรือในเว็บบอร์ดต่าง ๆ จะมีกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมดังกล่าวนี้ อยู่จำนวนมาก และมากขึ้นเรื่อย ๆ จากการศึกษาวิจัย พบว่า พฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์ในสังคมยุคดิจิทัลของวัยรุ่น ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเข้าใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่อสัปดาห์มากที่สุดถึงร้อยละ 75.58 โดยการใช้สื่อใหม่แบบ Digital content มีผลต่อพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารของวัยรุ่นไทยต่อสื่อสังคมออนไลน์ วัยรุ่นที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อติดต่อส่งข่าวสารกับกลุ่มเพื่อนและเพื่อความบันเทิงมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้ให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนความรู้เวลาทำการบ้านกับเพื่อนผ่านสื่อออนไลน์ และลำดับสุดท้าย คือ ธุรกิจการขายสินค้าออนไลน์ และติดตาม ข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าออนไลน์ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และสุกัญญา เอมอัมธรรม, 2563) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารของวัยรุ่นกับกลุ่มเพื่อนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะวัยรุ่นต้องการการยอมรับจากเพื่อน ยอมทำตามความต้องการจากกลุ่มเพื่อน เพื่อแสวงหาเอกลักษณ์ของตนเอง

ดังนั้น ลักษณะพัฒนาการทางสังคมของเด็กวัยรุ่น คือ การเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน วัยรุ่นจะให้ความสำคัญกับเพื่อนและเพื่อนจะมีอิทธิพลกับวัยรุ่นมาก การเลือกคบเพื่อนที่ดีพร้อมทั้งหลีกเลี่ยงเพื่อนที่มีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อวัยรุ่นอย่างมาก (ธนภูมิ ธรรมบุตร, 2563) หากวัยรุ่นคบเพื่อนที่ชักจูงไปในทางที่ไม่ดี ในทางเสื่อม ก็อาจทำให้เขามีพฤติกรรมเสี่ยงก่อให้เกิดผลเสียต่อตนเองและผู้อื่นได้ แต่หากวัยรุ่นรู้จักที่จะคบเพื่อนที่ชักจูงไปในทางที่ดีก็อาจทำให้พวกเขามีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมมากขึ้น ดังนั้น การที่วัยรุ่นจะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมยุคดิจิทัลได้นั้น ต้องรู้จักคิด วิเคราะห์ ไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน เรียนรู้วิธีการหาเพื่อนบนโลกแห่งความเป็นจริง โดยการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น รู้จักสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อจะได้มีมิตรแท้ที่ดี คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป การคบเพื่อน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิดซึ่งกันและกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน และการที่วัยรุ่นให้ความสำคัญกับเพื่อนนั้น ก็ควรให้ความสำคัญกับการเลือกคบเพื่อนด้วย โดยการพิจารณาเลือกคบเพื่อนอย่างความเหมาะสม ไม่คล้อยตามการชักจูงของเพื่อนที่นำไปสู่ทางที่เสื่อมเสียและเกิดผลร้ายต่อตนเอง

3. สัมพันธภาพในครอบครัว

วัยรุ่นในยุคสังคมดิจิทัลจะใช้เวลาของตนเองสูญเสียไปกับการท่องโลกอินเทอร์เน็ต กลายเป็นสังคมก้มหน้ามองแต่โทรศัพท์มือถือ จนขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัว หรืออยู่ในบ้านเดียวกัน ขาดการสื่อสารพูดคุย ใช้การสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์โดยใช้โปรแกรมการสนทนาต่าง ๆ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากัน ทำให้ไม่สามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของคนในครอบครัวได้อย่างแท้จริง ผลกระทบที่ตามมาจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ หากขาดการควบคุมดูแลจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาจเกิดผลเสียขึ้นกับเด็กและเยาวชนที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ เพราะนอกจากเกิดผลกระทบต่อตนเองอันดับแรกแล้ว ร่องลางมาก็คือส่งผลกระทบต่อครอบครัว ทั้งนี้ ครอบครัวนับเป็นสถาบันแรกที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เจริญเติบโตทั้งร่างกาย จิตใจ ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานขนาดเล็กที่สุดของสังคม โดยมีหน้าที่อบรมสั่งสอนเลี้ยงดูผู้เยาว์ กำหนด สิทธิและหน้าที่ที่สมาชิกพึงมีต่อกัน ให้ความรักความอบอุ่น สร้างความผูกพันช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพากันและกัน แม้ปัจจุบันครอบครัวมีขนาดเล็กลงเป็นครอบครัวเดี่ยวก็ยังทำหน้าที่ไม่เปลี่ยนแปลง โดยครอบครัวที่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์หรือมีความเข้มแข็งย่อมส่งผลให้สมาชิกในครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ในขณะที่ครอบครัวที่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์หรือมีความอ่อนแอ ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัวลดลง (ทิพย์วัลย์ สุรินยา, 2564)

ครอบครัวเป็นสถาบันฐานรากที่ใกล้ชิดกับวัยรุ่นและเยาวชนมากที่สุด การที่สมาชิกในครอบครัว มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถพึ่งตนเองได้ เป็นปัจจัยสำคัญในการ สร้างภูมิคุ้มกันพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ ให้กับวัยรุ่นและเยาวชน ครอบครัวสำหรับวัยรุ่นและเยาวชนไทย พบว่า เป็นที่ที่มั่นคงปลอดภัย โดยวัยรุ่นและเยาวชนเกือบทั้งหมดรู้สึกมั่นคงปลอดภัยมากถึงมากที่สุดเมื่ออยู่ในครอบครัวตัวเอง พบเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่รู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว นอกจากนี้ยังพบอีกว่าวัยรุ่นและเยาวชนกว่า 3 ใน 4 รู้สึกอบอุ่นและมีความสุขเป็นประจำเมื่ออยู่ในครอบครัวตัวเอง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) สำหรับในเรื่องความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า มีวัยรุ่นและเยาวชนประมาณเพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้น ที่ได้ใช้เวลาทำกิจกรรม ร่วมหน้ากันในบ้านกับสมาชิกครอบครัวอย่างมีความสุขเป็นประจำ ส่วนในเรื่องการพูดคุยสื่อสารกัน ปกป้องหาหรือ การตัดสินใจ ร่วมกันด้วยเหตุผล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญสำหรับครอบครัวกับเยาวชนนั้น พบว่ามีเพียงประมาณ 1 ใน 3 เท่านั้น ด้วยเหตุดังกล่าวนี้หากครอบครัวไทย สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวให้ดีขึ้น มีการสื่อสารกันมากขึ้น เยาวชนได้มีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญของครอบครัว ก็จะสามารถนำไปสู่ความสุขของครอบครัวได้ ยิ่งไปกว่านั้นยังอาจช่วยลดพฤติกรรมเสี่ยงของเยาวชนได้อีกด้วย โดยเฉพาะในปัจจุบันการสื่อสารในโลกเปลี่ยนแปลง

ไปเป็นผ่านทางสื่อออนไลน์มากขึ้น ทำให้การสื่อสารในครอบครัวในประเด็นที่สำคัญเพื่อป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ ของวัยรุ่นและเยาวชน เช่น การดื่มเหล้า สูบบุหรี่ การมีแฟน หรือแม้แต่เรื่อง เกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ อาจลดน้อยลงไป ซึ่งบางครั้งผู้ปกครองอาจหลงลืมไปว่าเด็ก ๆ ก็ต้องการให้ผู้ปกครองพูดคุยด้วย เพราะนั่นคือ สิ่งที่แสดงออกถึงความรักความห่วงใยระหว่างกัน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ครอบครัวมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตของวัยรุ่น พัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ดี จะเกิดจากประสบการณ์การเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนมาจากครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกทางสังคมที่วัยรุ่นได้เรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในสังคม โดยเฉพาะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันภายในครอบครัว เช่น การใช้เวลาร่วมกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การไปเยี่ยมญาติ ไปเที่ยวด้วยกัน เป็นต้น จะเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คนในครอบครัวมีความรัก ความผูกพัน มีความเข้าใจกัน อภัยให้กัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อยามต้องเผชิญปัญหาอุปสรรค ก่อให้เกิดความอบอุ่นในครอบครัว แต่ถ้าสัมพันธภาพในครอบครัวอ่อนแอ จะส่งผลให้ครอบครัวขาดความอบอุ่น วัยรุ่นก็อาจจะออกไปหาความสุขจากที่อื่นนอกบ้าน เช่น ไปอยู่กับเพื่อน ทำอะไรโดยขาดที่ปรึกษา ขาดการยับยั้งชั่งใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา

กล่าวโดยสรุป สัมพันธภาพในครอบครัว เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวให้มีความรักความผูกพันเอาใจใส่ สามารถพูดคุยปรึกษาหารือได้ในทุก ๆ เรื่อง พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา

จากปัจจัยสำคัญ ทั้ง 3 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นยุคสังคมดิจิทัลสามารถนำมาสรุปความหมายเกี่ยวกับการยับยั้งชั่งใจในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. การยับยั้งชั่งใจด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การที่วัยรุ่นสามารถรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยใช้ปัญญาในการแสดงออกทางอารมณ์ แก่ไขสถานการณ์ที่กำลังเผชิญได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนำไปสู่การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข
2. การยับยั้งชั่งใจด้านการคบเพื่อน หมายถึง การที่วัยรุ่นสามารถรับรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และของเพื่อน ในการแสดงออกทางด้านกาย วาจา ใจ รวมถึง การสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ ห้ามไม่ให้เพื่อนกระทำความชั่ว ได้เถียงคนที่พูดติเตียนเพื่อน ไม่คิดร้ายกับเพื่อน
3. การยับยั้งชั่งใจด้านสัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การที่วัยรุ่นสามารถรับรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและของบุคคลในครอบครัว โดยการแสดงออกทางด้านกาย วาจา ใจ ได้แก่ ไม่แสดงกิริยาอาการที่ดูเหนียว ไม่ใช่ภาษาถ้อยคำที่ก้าวร้าว ไม่แสดงความไม่พอใจรวมทั้งการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครอบครัว

แนวทางการพัฒนาการยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นยุคดิจิทัล

วัยรุ่นยุคสังคมดิจิทัล เจริญเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวก มีสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของวัยรุ่นไปแล้ว เพราะโลกถูกเชื่อมต่อด้วยสัญญาณอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา ประตุแห่งโอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ เปิดกว้างมากกว่าสมัยยุคของพ่อและแม่หลายเท่าตัว วัยรุ่นต่างต้องการพื้นที่เพื่อแสดงออกทางความคิด ต้องการการยอมรับจากสังคม ต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากโลกภายนอกโดยใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ สุริยเดว ทริปาตี (2562) ที่กล่าวว่า เด็กยุคสังคมดิจิทัล มีความฉลาดรอบรู้มาก ถ้าแสดงความคิดเห็นและมีการใช้เทคโนโลยีและฐานข้อมูล ที่เอื้อประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน มีค่านิยม มองประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง แต่ขาดทักษะการจัดการอารมณ์ ขาดความอดทน อ่อนต่อวิชาชีวิตและความเคารพต่อกัน โดยเฉพาะกับคนที่ต่างวัย และขาดทักษะเผชิญความยากลำบาก วัยรุ่นในยุคสังคมดิจิทัลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นจุดอ่อน ปัญหา

อุปสรรคหรือการเผชิญความยากลำบาก และทักษะปฏิสัมพันธ์ต่อชุมชนสังคมที่ต่างวัย ประกอบกับความเข้าใจในพื้นฐานอารมณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ดังนั้น การบริหารจัดการตนเองของวัยรุ่นในยุคดิจิทัล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการยับยั้งชั่งใจ เข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารจัดการชีวิตให้มีระบบ มีระเบียบแบบแผนมากยิ่งขึ้น โดยการฝึกให้รู้จักควบคุมอารมณ์ สามารถยับยั้งการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ สำหรับวัยรุ่นที่ต้องดำเนินชีวิตอยู่ในยุคสังคมดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ที่มีสื่อออนไลน์ (social media) และเทคโนโลยีการสื่อสาร (telecommunication technology) เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของทุกคนในสังคม ตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน (smartphone) แท็บเล็ต (tablet) การสื่อสารผ่าน เฟซบุ๊ก (facebook) ไลน์ (line) และ หลากหลายแอปพลิเคชัน (applications) เป็นต้น จนเป็นที่กังวลว่าสิ่งเหล่านี้จะให้โทษมากกว่าคุณ แต่เมื่อเมื่อทุกคนต้องมีชีวิตอยู่ในโลกของสังคมของการคิดค้นนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมสมัยใหม่ การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก เด็กและเยาวชนจึงต้องมีความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรมและต่อยอดนวัตกรรมการศึกษาที่ไม่มีขีดจำกัด โดยเฉพาะนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร จึงเป็นที่มาว่าควรจะทำอะไร อย่างไร กับรูปแบบการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ของเด็ก ๆ และวัยรุ่นในทุกวันนี้ (ศิริพร อนุสสา และคณะ, 2565)

สำหรับแนวทางการพัฒนาในเรื่องการยับยั้งชั่งใจของตนเองของวัยรุ่นนั้น วัยรุ่นควรได้รับการฝึกการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ฝึกการรับรู้ ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ฝึกการเผชิญปัญหาอย่างมีสติ และฝึกการแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีการตัดสินใจและตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยเหตุผล ไม่ด่วนสรุปหรือใช้อารมณ์ความรู้สึกเป็นที่ตั้ง เอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญในการคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พิจารณาข้อดีข้อเสีย ความถูกต้องเหมาะสม ไม่ขัดแย้งกับบุคคลอื่น มีจิตใจที่มั่นคงเข้มแข็ง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รู้วิธีการผ่อนคลาย มีการแสดงออกที่เหมาะสม และสามารถยับยั้งควบคุมแรงปรารถนาของตนเอง ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้

กล่าวโดยสรุป การยับยั้งชั่งใจของวัยรุ่นยุคสังคมดิจิทัลที่จำเป็นต้องมี ประกอบด้วย 1) การยับยั้งชั่งใจด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์หรือการมีสติ 2) การยับยั้งชั่งใจด้านการควบคุมตนเอง 3) การยับยั้งชั่งใจด้านการคบเพื่อน และ 4) การยับยั้งชั่งใจด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัว การยับยั้งชั่งใจดังกล่าวนี้ จะช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการยับยั้งชั่งใจของตนเอง และช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้วัยรุ่นตั้งใจที่จะพัฒนาชีวิตของตนเองให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวก

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญข้าว ตะติยรัตน์. (2564). การพัฒนาแบบวัดทักษะการคิดเชิงบริหารกลุ่มทักษะกำกับตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University Intellectual Repository.
<http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/851/1/61010584002.pdf>
- ทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2564). โปรแกรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(1), 175-192.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/248912/171494>
- ธนภูมิ ธรรมบุตร. (2563). ทักษะคิดและอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนที่มีต่อพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

Burapha University Research Information (BUU RI).

<https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/9893/1/58910154.pdf>

ปิยพงศ์ แซ่ตั้ง. (2562). การพัฒนาแบบวัดความยับยั้งชั่งใจและคุณสมบัติในการวัดทางจิตวิทยา: การศึกษาระยะเริ่มต้น. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 121-135.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/239970/163591>

มลฤดี แก้วสีโส. (2563). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมเสี่ยงของวัยรุ่นชายจังหวัดลพบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research Information (BUU RI).

<https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/775/1/60920052.pdf>

ยุทธชัย ดั่งสวัสดิ์. (2566). ปัญหาการก่ออาชญากรรมของเด็กและเยาวชนกับมาตรการลงโทษ. *วารสารวิชาการนิติศาสตร์*, 11(1), 123-136.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/lawtsu/article/view/263053/177612>

วณิชกุล เสนาวงษ์. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของคนเจนเนอเรชั่นแซด ในยุค *New Normal* ในกรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. e-Research Siam University.

<https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2022/01/MBA-2021-IS-A-Study-of-Behavior-for-Using-of-Social-Media-of-Generation-Z-in-The-New-Normal-Era-in-Bangkok-by-Nichakun-Senawong.pdf>

ศิริานี อิ่มน้ำขาว และจีระวรรณ ศรีจันทร์ไชย. (2564). บทบาทของพยาบาลในการเสริมสร้างทักษะ EF (การคิดเชิงบริหารและจัดการชีวิต) ในเด็กปฐมวัย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(1), 229-244.

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/249602/168211>

ศิรินันท์ ทองเงิน และทัศนีย์ บุญเต็ม. (2564). การทำหน้าที่เชิงบริหาร (Executive Functions- EF) ของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการฝึกโดยใช้เกมส่งเสริม EF. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(3), 159-172.

<https://edu.snru.ac.th/wp-content/uploads/2022/01/11-159.pdf>

ศิริพร อนุสภา, สุวิทย์ สลามาเต๊ะ และสรารุช และชัน. (2565). เยาวชนไทยกับการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(37), 209-228.

<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/15476/12422>

สาถีวรรณ จุติโชติ และทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2564). การดำเนินชีวิตอย่างไรให้มีความสุขในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 1(3), 77-88.

<https://ojs.mbuslc.ac.th/index.php/issj/article/view/61>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). *โครงการสุขภาพคนไทย ปี 2563*. หน้า 1-132. สถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล.

<https://www.thaihealth.or.th/e-book/รายงานสุขภาพคนไทย-ปี-2563/>

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2563). *ทักษะการทำงานในโลกยุคดิจิทัล*. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 10(4), 1-17. <https://online.fliphtml5.com/pyepm/psfk/#p=1>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *การสำรวจสภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม พ.ศ.2561*. สืบค้น มิถุนายน 7, 2567 จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2023/20230501053015_16851.pdf

สุริยเดว ทรีปาตี. (2562). คุณลักษณะและจิตสำนึกของเด็กยุคดิจิทัลกับการปรับกระบวนการทัศนใหม่.
วารสารการจัดการศึกษาปฐมวัย, 1(1), 90-100.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ECCEM/article/view/219580/151988>

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และสุกัญญา เอ็มอิมธรรม. (2563). พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนักเรียน
มัธยมศึกษาในเขตนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 37(2), 120-142.

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HUSO/article/view/207219/164965>

เสาวลักษณ์ พันธบุตร. (2560). อยู่อย่างคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 5(2),
161-167. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jcosci/article/view/111551/87096>

อรภิษา กองพนันพล. (2565). ผลการใช้รูปแบบการฝึกฝนกระบวนการสืบสอบ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอดทนรอคอย
ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ในช่วงรอยเชื่อมต่อทางการศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).

<https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=7712&context=chulaetd>

Estrada-Fernández, C., Ros-Morente, A. & Alsinet-Mora, C. (2023). Influence of anger management
and emotional skills on self-esteem in pre-adolescents and their relationship with emotional
control and psychological well-being. *Revista de Psicología y Educación*, 18(1), 62-70.
<https://doi.org/10.23923/rpye2023.01.235>

.....

ความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร

Organization culture literacy

Received: Feb 12, 2024

Revised: May 1, 2024

Accepted: May 10, 2024

^{1*}ณวิสนันท์ พลอยกระจ่าง ²pongpan Kirdpitak ³ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา
^{1*}Navasanant Ploikrajang ²Pongpan Kirdpitak ³Prasarn Malakul Na Ayudhaya

^{1*-3}จิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
^{1*-3}Counseling Psychology, Kasem Bundit University

*Corresponding Author, E-mail: Navasanant@gmail.com

บทคัดย่อ

ความฉลาดรู้ (literacy) ประกอบด้วย การมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิม สร้างเสริมให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวันได้ ส่วนความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร (organization culture literacy) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับแนวคิด แผนปฏิบัติขององค์กร ซึ่งเป็นค่านิยมที่ถูกกำหนดขึ้น และควรได้รับการพัฒนาร่วมกันภายในองค์กร เพื่อกำหนด พฤติกรรมความฉลาดรู้ของสมาชิกทุกระดับในองค์กร ประกอบด้วยความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความฉลาดรู้ด้านการรู้คิด (2) ความฉลาดรู้ด้านการปฏิสัมพันธ์ (3) ความฉลาดรู้ด้านการคิดมุ่งพัฒนาตนเองและองค์กร ความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อภาพลักษณ์และความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบวิธีปฏิบัติที่นอกเหนือจากกฎระเบียบที่องค์กรมีอยู่ การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจึงต้องมีการ กำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับการ ดำเนินธุรกิจ บทความนี้มีความประสงค์ที่จะนำความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อให้พนักงานใน องค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถนำคุณค่าของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมาปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร โดยมุ่งหวังว่าพนักงานจะมีความเชื่อมั่นในแนวทางการดำเนินงานขององค์กร มองเห็นคุณค่าในสิ่งที่องค์กรมอบให้ และมีความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ความฉลาดรู้ วัฒนธรรมองค์กร พนักงานบริษัท

Abstract

Literacy comprises knowledge, skills, and behaviors that can be related to existing experience and new knowledge and can be applied to work life and daily life. Organizational culture literacy includes knowledge, skills, and behaviors that are related to the organization concept and action plan, which can be perceived as establishing organization value and should be developed for determining the culture literacy behavior of all organization members. The

organization culture literacy comprises 3 domains: 1) cognitive literacy, 2) interaction literacy, and 3) self- and organizational development literacy. The organization culture literacy affects the image and success of the organization because it can be applied as a practice framework that goes beyond the existing rules of the organization. Organizational management requires a desirable organizational culture and creates a culture that occurs systematically and aligns with business purpose. This article aims to apply organization culture literacy for personnel in interesting knowledge, understanding, and ability to apply the culture and organization values for the benefit of themselves and the organization. Hopefully, those personnel might have confidence in organization administration and also realize what the organization offers and make the commitment to the organization with enthusiasm and striving for self-improvement.

Keywords: literacy, organization culture, employee

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวและขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นจากความฉลาดของมนุษย์ที่ต้องการแนวทางใหม่เพื่อการเอาตัวรอด การสื่อสาร ข่าวสาร ความรู้มีความรวดเร็ว ง่ายต่อการเข้าถึง ทำให้การดำเนินการขององค์กรในปัจจุบันต้องมีธรรมาภิบาล มีการดำเนินงานที่เปิดเผยชัดเจน รวมทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ที่มีการปฏิสัมพันธ์ของผู้คนจะผ่านหน้าจอบ่อยขึ้น องค์กรต่างต้องมีการสร้างวัฒนธรรมในรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวและหาจุดยืนด้วยการสร้างวัฒนธรรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนไปนี้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และต้องสร้างให้วัฒนธรรมเหล่านี้เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งด้วย วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการที่จะส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบวิธีปฏิบัติที่นอกเหนือจากกฎระเบียบที่องค์กรมีอยู่ การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจึงต้องมีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้เข้มแข็งต้องเริ่มจากการสร้างให้พนักงานมีความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร (organization culture literacy) คือ ต้องมีความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรอย่างลึกซึ้ง รู้ว่าองค์กรต้องการให้ดำเนินไปในลักษณะใด มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และต้องสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้ผู้อื่นเข้าใจได้ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องให้ความรู้และการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถนำคุณค่าของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความหมายและความสำคัญของความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร

1. ความหมายของความฉลาดรู้

ความฉลาด (intelligent) หมายถึง ความสามารถในการหาข้อมูล เรียนรู้จากประสบการณ์ มีความเข้าใจ ใช้ความคิดและเหตุผลได้อย่างถูกต้อง ส่วนความฉลาดรู้ (literacy) พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัยอธิบาย

ว่าความฉลาดรู้ ต้องประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ และที่สำคัญคือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ความฉลาดรู้ คือ รู้แล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ โดยไม่เป็นพิษเป็นโทษ (พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช, 2524) สรุปได้ว่า ความฉลาดรู้ หมายถึง การมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิม สร้างเสริมให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้

การเรียนรู้แบบฉลาดรู้เน้นความสำคัญที่ผู้เรียน จึงสามารถทำให้บุคคลเกิดความสมดุลครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางปัญญา ทางคุณธรรม และทักษะการใช้ชีวิต จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมทำให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต พฤติกรรมที่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นวัฒนธรรมได้นั้นจะต้องเป็นแบบแผนที่บุคลากรทุกคนในองค์กรยอมรับและปฏิบัติจนเป็นกิจวัตร และสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรใหม่ ๆ ได้ Robbins and Coulter (2007) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงการกำหนดความหมาย การดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมถึงการกำหนดระบบการปฏิบัติงานหรือรูปแบบการดำเนินการของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงแบบแผนหรือวิธีปฏิบัติที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อและค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิต ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ แบบแผนปฏิบัติงาน ที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติ มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร สามารถถ่ายทอดไปสู่สมาชิกใหม่ ใช้เป็นแนวทางในการแสดงออก ประพฤติปฏิบัติตนภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรสามารถขับเคลื่อนองค์กรผ่านบทบาทหน้าที่ของคนในองค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ใฝ่หวังไว้

3. ความหมายของความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรพบว่า ยังไม่มีการกำหนดนิยามความหมายของความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทเอกชนข้ามชาติขนาดใหญ่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ด้วยข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร รวมถึงลักษณะของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

ผลจากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทเอกชนข้ามชาติเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร สรุปได้ว่า 1) ในด้านของการรับรู้ และความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร พนักงานทุกคนทราบว่าองค์กรมีค่านิยมหลัก เนื่องจากได้รับการสื่อสารในการปฐมนิเทศเมื่อเริ่มการปฏิบัติงาน มีป้ายสื่อสารค่านิยมองค์กร ซึ่งในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนเป็นสื่อทางดิจิทัลออนไลน์ภายในบริษัท อีกทั้งมีการสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูง ที่มีการกล่าวถึงค่านิยมองค์กรบ่อยครั้ง แม้จะเป็นการกล่าวในภาพรวมก็สามารถทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงค่านิยมองค์กร มีสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สามารถหาข้อมูลได้ แต่ด้วยการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในงานประจำวันของตนเอง ทำให้พนักงานไม่ได้มุ่งความคิดไปที่ค่านิยมองค์กร จึงทำให้ไม่ได้สนใจศึกษาทำความเข้าใจค่านิยมองค์กรมากนัก และไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ตนเองเข้าใจนั้นถูกต้องตรงตามหลักการของค่านิยมองค์กร 2) ด้านความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กร พบว่าพนักงานมีความเห็นว่าการมีค่านิยมทำให้พนักงานรู้ว่าบริษัทคาดหวังและมีเป้าหมายอย่างไร แต่ค่านิยมบางข้ออาจจะยังไม่เข้าใจถ่องแท้และยังรู้สึกว้ากิลตัว เช่น เรื่องของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามพนักงานยังมีความไม่แน่ใจและไม่เข้าใจความหมายของค่านิยมองค์กรแต่ละตัวอย่างลึกซึ้ง การตีความหมายของค่านิยมองค์กรแต่ละตัวยังคงเป็นความเข้าใจส่วนตัว 3) ด้านการปฏิบัติตาม

ค่านิยมองค์กร พบว่าเมื่อพนักงานยังไม่เข้าใจเองแท้จึงไม่แน่ใจว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร สิ่ง que ปฏิบัติอยู่ตรงกับค่านิยมองค์กรหรือไม่ อีกทั้งไม่เข้าใจว่าจะมีประโยชน์ต่องานประจำวันอย่างไร เลยทำให้มีความลังเลในการปฏิบัติ

4) ด้านองค์ประกอบของความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ทั้งผู้บริหารและพนักงานต่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าต้องมีความเข้าใจ รู้ความหมาย จึงจะสามารถถ่ายทอดไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการ รวมถึงนำไปใช้ปฏิบัติได้ สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน นอกจากนี้องค์กรต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรับรู้ กระตุ้นการนำไปปฏิบัติ โดยไม่ใช้การบังคับหรือนำไปใส่ในตัวชี้วัดการทำงาน และ 5) ด้านการเสริมสร้างความฉลาดรู้ พบว่าส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความหมายของที่องค์กรต้องการอย่างชัดเจนลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถทำได้ถูกต้องตามที่บริษัทคาดหวัง จากการศึกษาเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร พบว่า พนักงานภายในองค์กรยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้และปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้จริง

ความหมายของความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรที่ได้จากการศึกษาเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและพนักงานบริษัทเอกชนถึงความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร รวมถึงลักษณะของการพัฒนาปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่าความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับแนวคิดแผนปฏิบัติขององค์กร เป็นการรับรู้ และเข้าใจในแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร และสามารถนำมาปฏิบัติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งเป็นสิ่งที่ใช้กำหนดพฤติกรรมของพนักงานทุกระดับในองค์กร ประกอบด้วย ความฉลาดรู้ 3 ด้าน ได้แก่

1) ความฉลาดรู้ด้านการรู้คิด หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร โดยการศึกษาวิเคราะห์ มุมมอง ประเด็นสำคัญ วางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร นำแนวทางที่กำหนดไว้มาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผล และปรับปรุงแนวทางเพื่อความสำเร็จขององค์กร

2) ความฉลาดรู้ด้านการปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจบทบาทของตนเอง ได้แก่ (1) การติดต่อสื่อสาร โดยเคารพความคิดเห็น เปิดกว้าง รับฟังคำแนะนำ ยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย (2) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจ (3) การแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ (4) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ เปิดเผย โปร่งใส สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

3) ความฉลาดรู้ด้านการคิดมุ่งพัฒนาตนเองและองค์กร หมายถึง การรับรู้ เข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ (1) ใส่ใจปรับปรุงการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ (2) กล้าคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดผลการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น (3) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (4) รวมพลังความคิดของบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และ (5) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดผลการทำงานขององค์กรที่ดี

4. ความสำคัญของความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร

จากความหมายของความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร ดังกล่าวข้างต้น แต่ละองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร โดยการพัฒนาให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เปิดใจยอมรับและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร สามารถสื่อสารเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรสู่บุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ สามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร มองเห็นความคาดหวังของตนเองและองค์กรได้ชัดเจนขึ้น มีการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับแนวคิดและแผนปฏิบัติขององค์กร และแสวงหา

แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้สำเร็จตามที่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา ยังสุขสถาพร (2559) ที่กล่าวว่าสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกและเป้าหมายร่วมกันจะสามารถทำให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมได้ การส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจบทบาทของตนเอง เปิดกว้าง เคารพความคิดเห็น ยอมรับในความหลากหลาย สามารถติดต่อสื่อสารได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุน ให้กำลังใจและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ด้วยการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ แบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานและเรื่องส่วนตัวภายในกลุ่ม จากการศึกษาที่สมาชิกกลุ่มมีความสนใจและสอบถาม แสดงความคิดเห็นประเด็นต่าง ๆ เพิ่มเติม ช่วยเสนอแนะวิธีในการแก้ปัญหา สร้างให้เกิดความไว้วางใจภายในกลุ่ม นำไปสู่มุมมองใหม่ ๆ และการปรับปรุงการทำงาน คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ วงศ์อ่อน (2560) ที่กล่าวว่าสมาชิกจะมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และเข้าใจปัญหาร่วมกันหากมีการแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างสมาชิก การส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ นำข้อมูลความรู้มาใช้คิดสร้างสรรค์แก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบขั้นตอน พัฒนาการทำงานของตนเอง ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการคิดพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้องค์กรมีบรรยากาศเป็นองค์กรนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนชัย ศิริญาณ และคณะ (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม นอกจากนี้ยังต้องประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ (leadership) บรรยากาศ (climate) และพฤติกรรม (behavior) เพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลสำรวจของ Katzenbach Center (2018) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัยและเข้มแข็งมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการประสบความสำเร็จ เต็มโต รวมไปถึงการทำให้มีบุคลากรที่ดีที่สุดอยู่ในองค์กร Arif (2021) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือชุดความเชื่อและบรรทัดฐานที่ต้องพัฒนาขึ้นในองค์กร ให้เป็นแนวทางในการดำเนินพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เพื่อปรับตัวให้สามารถจัดการปัญหาทั้งภายนอกและภายในองค์กร จนกลายเป็นค่านิยมหรือกฎเกณฑ์ สิ่งเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำงานหนักและมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถเป็นแบบอย่างให้สมาชิกคนอื่น ๆ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1977) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ เนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเสมอ ความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้พนักงานเกิดความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร โดยพนักงานต้องเชื่อและยอมรับว่าตนเองมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับโลกสมัยใหม่ และปรับตัวพร้อมรับกับวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลง

สรุป

ความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อภาพลักษณ์และความสำเร็จขององค์กร ความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรเป็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะความต้องการขององค์กร และความคาดหวังที่มีต่อพนักงานภายในองค์กรที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้ง รู้ว่าองค์กรต้องการให้ดำเนินไปในลักษณะใด รวมไปถึงมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร สามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้ผู้อื่นเข้าใจได้ โดยเฉพาะในโลกปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมในด้านสินค้าและการบริการ รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง จึงมีความเป็นอยู่อย่างยั่งยืนที่จะต้องพัฒนาความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการศึกษาระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาหาคำตอบว่าการพัฒนาความฉลาดรู้ทาง

วัฒนธรรมองค์กรมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไรและนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานั้นไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาในด้านที่มีความบกพร่อง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร และสามารถนำเอาวัฒนธรรมองค์กรมาปฏิบัติได้ตรงตามความคาดหวังของตนเองและองค์กร องค์กรสามารถใช้ความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรไปเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินพนักงานร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความผูกพันที่พนักงานมีต่องานและองค์กร (employee engagement) พฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ (employee behaviors) การพัฒนาบุคลากร (people development plan) เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จุฬาลักษณ์ วงศ์อ่อน. (2561). การพัฒนารูปแบบการนำตนเองด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทหล้มของผู้สูงอายุที่มีการรู้คิดบกพร่องระดับเล็กน้อย. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19(1), 123-139.
- พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร. (2524). พระบรมราชาบาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วันที่ 22 มิถุนายน 2524).
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3748>
- ปรีดา ยังสุขสถาพร. (2559). การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม. *วารสาร Productivity World*. 21(120), 55-61.
- วัฒนชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิริ, และสัญญา เคนาภูมิ. (2560). องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21. *Information-อินฟอร์เมชั่น*, 24(2), 72-80.
- Arif, F. (2021). The Influence of transformational leadership, discipline, productivity on employee performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 51-60.
<https://pdfs.semanticscholar.org/6368/52c805c84b42ba89ec0a4a8aedc3b1a769db.pdf>
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice - Hall.
- Katzenbach Center. (2018). *Where organizational culture is headed*. [Online].
<https://www.strategyand.pwc.com/gx/en/insights/2018/global-culture-survey.html>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Management* (9 th ed.). Pearson Prentice Hall.

ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการสื่อสารผ่านเพลงโฆษณาไทย

Creative thinking for communications through Thai commercial songs

Received: Jan 11, 2024

Revised: Mar 10, 2024

Accepted: Mar 18, 2024

^{1*}จักรีรัตน์ ณ ลำพูน ²วโรชา สุทธิรักษ์ ³พิทักษ์พงศ์ พงษ์พิพัฒน์
^{1*}Jakgreerat Na Lamphun ²Varocha suthiruck ³Pitakpong Pongpipat

^{1*3}คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
^{1*3}Faculty of Communication Arts, Kasem Bundit University

* Corresponding Author, E-mail: jakgreerat.san@kbu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับ การคิด ความคิดสร้างสรรค์บทเพลง ไม่ว่าจะมีความหมายและประเภทของการคิด ประเภทและธรรมชาติของความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการสื่อสารผ่านบทเพลงโฆษณาไทย ยกตัวอย่างกรณีศึกษาผ่านบทเพลงโฆษณาไทยที่ประสบผลสำเร็จ เนื้อหาจะแสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์เพื่อการสื่อสารผ่านเพลงโฆษณาไทย เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาวงการโฆษณาส่งผลต่อสินค้าและบริการ เพิ่มยอดขายจำหน่ายในระดับที่ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องในลำดับต่อไป

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร เพลงโฆษณา

Abstract

The aim of this article is to present thinking and creativity in songs. The meaning and types of thinking were discussed including with the nature of creativity and communication through Thai commercial songs. Case study of successful Thai commercial songs were raised as examples. The article also demonstrates creativity for communication through Thai commercial songs which may lead to the development in advertising industry and its successful in raising the sales of products and services that will satisfy the related organizations in the future.

Keywords: creative thinking, communication, commercial songs

บทนำ

การสื่อสารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กันกับวิวัฒนาการของมนุษย์ การสื่อสารที่ดีเกิดมาจากความคิดสร้างสรรค์ที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งในที่นี้ขอกกล่าวถึงการสื่อสารด้านเสียงเพลงและเสียงดนตรีที่ผ่านเพลงโฆษณา “Commercial Songs” เป็นกรณีศึกษาที่เกิดมาจากความคิดสร้างสรรค์ ต้องใช้องค์ความรู้หลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็ความรู้ทางการตลาด ศิลปะ จิตวิทยา และความคิดสร้างสรรค์เชิงนิเทศศาสตร์ เพื่อผลิต

ชิ้นงานโฆษณาให้มีประสิทธิภาพ ที่ผ่านการสร้างสรรค์มาเป็นอย่างดี ในส่วนของประเทศไทยวงการโฆษณา พบว่าลักษณะของชิ้นงานโฆษณาไทยที่มีเพลงมาประกอบด้วยนั้น ถือได้ว่ามีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและเป็นที่ยอมรับ (พิทักษ์พงศ์ พงษ์พิพัฒน์, 2562) โดยประเทศไทยมีการใช้เพลงเข้ามาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการสื่อสารโฆษณา และการประชาสัมพันธ์อย่างช้านาน อาจพูดได้ว่าเริ่มต้นมาพร้อม ๆ กับการมีโฆษณาในประเทศไทยก็คงจะไม่ผิด ย้อนไปตั้งแต่สมัยก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 การโฆษณาในสมัยนั้นก็แฝงไปกับหนังเร่ แฝงลงไปกับชุมชนต่าง ๆ ก่อนที่เทคโนโลยีจะก้าวหน้าขึ้นจนเข้าสู่ยุคที่มีการบันทึกเพลงโฆษณาลงแผ่นเสียงและเผยแพร่ทางวิทยุกระจายเสียง และพัฒนามาถึงปัจจุบัน

เสน่ห์ของเพลงโฆษณาไทยก็คือ การผสมผสานการตลาดหลอมรวมกับดนตรีและศิลปะของชาติผ่านท่วงทำนองดนตรี ผ่านการใช้ภาษาที่สวยงามและผสมเข้ากับความคิดสร้างสรรค์ จนทำให้บทเพลงโฆษณาของไทยหลายเพลงมีคุณค่า ทั้งต่อวงการโฆษณาไทยและต่อประวัติศาสตร์ชาติมาจนถึงปัจจุบัน

การคิดกับความคิดสร้างสรรค์บทเพลง

การคิดเป็นกระบวนการทางสมองของมนุษย์ เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์ได้สัมผัสกับสิ่งเร้า โดยการรับรู้ได้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 อันได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย เป็นผลให้มนุษย์จะเกิดความเข้าใจ หรือข้อสงสัย ทำให้แสวงหาคำตอบ จึงเกิดกระบวนการคิดขึ้นมา ส่วนความคิดสร้างสรรค์บทเพลงคือการรังสรรค์ทางความคิดขึ้นไปอีกขั้น ผ่านกระบวนการทางความคิดพื้นฐาน ผ่านจินตนาการและความสามารถทางด้านดนตรีอันเกินมาจากการฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ การประพันธ์คำร้อง การประพันธ์ท่วงทำนองดนตรี การเรียบเรียงเสียงประสาน จนได้ออกมาเป็นบทเพลงที่ทรงคุณค่า

มีนักวิชาการมากมายให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความหมายของการคิด ประเภทของการคิด กระบวนการทำงานและระดับของความคิด ทักษะทางการคิด รวมไปถึงการคิดสร้างสรรค์ ไว้อย่างน่าสนใจมากมายจึงขอยกตัวอย่างเพื่อให้เห็นภาพองค์รวมที่เกี่ยวข้องกับความคิดในมิติต่าง ๆ พอสังเขป ดังนี้

ความหมายของการคิด

ความหมายของการคิด (thinking) ตามราชบัณฑิตยสถาน (2546) กล่าวว่า การคิดทำให้ปรากฏเป็นรูปหรือประกอบให้เป็นรูป และหรือเป็นเรื่องขึ้นในใจ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง คาดคะเน คำนวณ มุ่ง จงใจ และตั้งใจ รวมทั้งยังมีนักวิชาการให้ความหมายของการคิดที่ในมุมมองของแต่ละท่านดังต่อไปนี้

วารี วณิชปัญจพล (2553) การคิด หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาในการที่จะกระทำต่อตัวแทนของข้อมูล อาจเป็นคำพูด รูปภาพ เสียง หรือข้อมูลรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งองค์ประกอบของการคิด ประกอบด้วย 1) สิ่งเร้า 2) การรับรู้ 3) จุดมุ่งหมายในการคิด 4) วิธีคิด 5) ข้อมูลและเนื้อหา 6) ผลของการคิด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ได้ให้ความหมายของการคิดว่าเป็นการจัดการข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบเหมาะสม โดยการแปรข้อมูลข่าวสารที่ได้รับสู่รูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งในขณะที่ใช้ความคิดสมองจะนำเอาข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาคิดร่วมกันโดยใช้เหตุผล ผสมผสานกับอารมณ์และความต้องการ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

บรรจง อมรชีวิน (2554) ได้ประมวลความหมายของการคิดได้ว่า การคิดเป็นกระบวนการทางสมองที่พยายามใช้ในเรื่องของตรรกะ รวมทั้งเหตุผลในการให้ได้มาซึ่งทางออกบางอย่าง

อุษณีย์ อนุรุทธ์วงศ์ (2554) กล่าวว่าความคิดหมายถึง กระบวนการทางปัญญาที่เกิดขึ้นกับทุกบุคคลที่มีองค์ประกอบหลายด้านทำให้มีระดับความคิดที่แตกต่างกัน บุคคลต้องใช้ในการรับรู้ ความทรงจำความรู้และ

ประสบการณ์ มาสร้างให้เกิดความหมายให้แก่ตนเองและด้วยตนเอง บุคคลคิดเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างและ เป็นไปอย่างมีความหมายช่วยให้บุคคลสามารถนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเผชิญกับปัญหาและ สถานการณ์ใหม่ได้รวมทั้งทำหน้าที่สะท้อนบุคลิกภาพและส่งผลถึงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล

ฉันท (2554) ได้สรุปเกี่ยวกับการคิดไว้ว่า การคิดถือเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญและมีอิทธิพล อย่างมากต่อการกระทำและการแสดงออกทั้งหลายของบุคคล การคิดมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคน ทำให้คิดเป็น รู้จักคิด คิดอย่างเป็นระบบ เป็นฐานสร้างองค์ความรู้ เป็นฐานในการสร้างทักษะทางปัญญา

โดยสรุป ความคิดคือสิ่งที่อยู่ภายในซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกทั้งหลายของมนุษย์ และคือจุดเริ่มต้นของ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดหากผ่านการฝึกฝน ผ่านการศึกษา ผ่านประสบการณ์ให้คิดเป็นระบบอย่างถูกต้อง ก็ จะสามารถก่อให้เกิดผลที่ดีและมีคุณค่า เช่นความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากเพลงโฆษณาไทย เป็นต้น

ประเภทของการคิด

เราสามารถแบ่งการคิดเป็น 2 ประเภท (ศรีสุรางค์ ทินะกุล และคณะ, 2542) คือ 1) การคิดโดยไม่มี จุดมุ่งหมาย หรือเรียกว่าความคิดแบบเชื่อมโยง เป็นการคิดที่ไม่มีจุดมุ่งหมาย เป็นอิสระจากการถูกกำหนดด้วย เงื่อนไขภายนอก ประกอบไปด้วย 1.1) การคิดเชื่อมโยงเสรี 1.2) การคิดเชื่อมโยงควบคุม 1.3) การฝันเพื่อง และ 1.4) การฝัน และ 2) การคิดอย่างมีจุดหมาย เป็นการคิดที่เกิดขึ้นเมื่อเราต้องการคำตอบหรือวิธีทางที่สมเหตุสม เหตุในการแก้ปัญหา การคิดชนิดนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยต้องอาศัยกระบวนการคิดดังนี้ 2.1) การเตรียมตัว แก้ปัญหา 2.2) การฟุ้งของความคิด 2.3) การพบทางออกของปัญหา และ 2.4) การตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา

ซึ่งสอดคล้องกับพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ได้แบ่งการคิดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) การคิดอย่างไร้จุดหมาย ลักษณะของการคิดนี้จะเป็นการศึกษาเรื่องราวหนึ่งแล้วเชื่อมโยงไปคิดถึงอีก เรื่องหนึ่งติดต่อกันไปโดยไม่มีข้อสรุป การคิดแบบนี้จึงเป็นการคิดแบบเรื่อยเปื่อย ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนคล้าย กับเป็นการเพ้อฝัน หรือคิดสร้างวิมานในอากาศ

2) การคิดอย่างมีจุดหมาย เป็นการคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีแนวทางอันแน่นอน ด้วยสติสัมปชัญญะใช้ เหตุผล และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้อง โดยพิจารณาถึงสถานการณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ ว่า เหมาะสมหรือไม่ แท้จริง แคลไหน หรือดีเลวเพียงใด ได้แก่ การคิดวิเคราะห์วิจารณ์ (critical thinking) หรือการคิดริเริ่มประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ ขึ้นมา หรือการคิดค้นแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เป็นประโยชน์ ซึ่งได้แก่ความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking)

ความคิดสร้างสรรค์ผ่านเพลงโฆษณาเข้าข่ายเป็นประเภทของความคิดอย่างมีจุดหมาย เพราะในขั้นตอน ของการคิดสร้างสรรค์เพลงโฆษณา นอกจากจะต้องมีแรงบันดาลใจและจินตนาการแล้ว ยังต้องมีการศึกษาการ แก้ไขปัญหาตลอดจนถึงการวางแผนอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนของศิลปะทางดนตรี การประพันธ์ กลยุทธ์ทาง การตลาด เพื่อให้ผลงานนั้นประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

ประเภทของความคิดสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี ได้สรุปออกเป็น 4 ประเภท (ถวัลย์ มาศจรัส, 2548) ดังนี้

1) ความคิดสร้างสรรค์ประเภทความเปลี่ยนแปลง คือ แนวคิดที่เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
2) ความคิดสร้างสรรค์ประเภทการสังเคราะห์ คือ การผสมผสานแนวคิดจากแหล่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน แล้วก่อให้เกิดแนวคิดใหม่อันมีคุณค่า

3) ความคิดสร้างสรรค์ประเภทต่อเนื่อง เป็นการผสมผสานกันระหว่างความคิดสร้างสรรค์ประเภท เปลี่ยนแปลงกับความคิดสร้างสรรค์ประเภทสังเคราะห์ คือ เป็นโครงสร้างหรือกรอบที่กำหนดไว้กว้าง ๆ แต่ ความคิดต่อเนื่องเป็นรายละเอียดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้น

4) ความคิดสร้างสรรค์ประเภทการลอกเลียน เป็นลักษณะการจำลองหรือลอกเลียนแบบจากความสำเร็จอื่น ๆ โดยอาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้แปลกไปจากเดิมเพียงเล็กน้อย

ธรรมชาติของความคิดสร้างสรรค์

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ได้สรุปเกี่ยวกับธรรมชาติของความคิดสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักจิตวิทยาต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่นเดียวกับอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย
- 2) ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์มีมาตั้งแต่บุคคลนั้นเริ่มเกิด
- 3) ศักยภาพในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันเพราะประสบการณ์และโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนและการใช้แตกต่างกันออกไป
- 4) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถฝึกอบรมให้บุคคลได้ทุกเพศ ทุกวัย และทุกระดับ
- 5) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้ได้กับงานทุกสาขาอาชีพและบุคคลทุกระดับ

ความคิดสร้างสรรค์เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งที่ติดตัวมนุษย์เรามาตั้งแต่กำเนิด เป็นสิ่งที่สามารถศึกษา ฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนาได้ ไม่มีข้อจำกัดและไม่ได้จำเป็นเพียงแต่อาชีพที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น แต่จำเป็นต่อทุกสาขาอาชีพเพราะความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกมิติ ในส่วนของบทเพลงโฆษณาสามารถกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะความคิดสร้างสรรค์ประเภทความเปลี่ยนแปลง เพราะเพลงโฆษณาคือการสร้างสรรคสิ่งใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการและเหตุผลที่แตกต่างกันในการประพันธ์เพลงโฆษณาในแต่ละครั้ง จากเหตุผลทางการตลาดและกลุ่มเป้าหมายของการโฆษณา แต่คุณค่าของเพลงโฆษณาไม่ได้มีเพียงเท่านั้น เพราะหลายครั้งที่เพลงโฆษณามีผลมากกว่าแค่การตลาดแต่มีผลในมิติอื่น ๆ ด้วย เช่น สร้างผลกระทบต่อบุคคลและสังคม เป็นภาพสะท้อนทางประวัติศาสตร์ เป็นงานศิลปะที่สร้างความสุขและจรรโลงชีวิต ซึ่งสาเหตุที่บทเพลงโฆษณาสามารถเป็นได้ถึงเพียงนี้ ก็มาจากผลของความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่อความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545)

ถวัลย์ มาศจรัส (2548) กล่าวถึงความความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาาระดับสูง ที่ใช้กระบวนการทางความคิดที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีคุณค่าต่อชีวิตและมวลมนุษยชาติ

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารุณี คำวัจจน์ (2549) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง จินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ทางเทคโนโลยี เป็นความคิดในขณะที่คนอื่นคาดไม่ถึง เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้กว้างไกลได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ

อารี พันธมณี (2546) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยอันนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดค้นดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิมผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ

ไชย ญ พล อัครศุภเศรษฐ์ (2550) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดที่นำไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมหรือพัฒนาสิ่งเดิมให้มีคุณค่าใหม่ ๆ หรือคิดแก้ไขปัญหา ไม่ใช่ต่อกย้ำหรือเพิ่มปัญหาคิดเพื่อความสามัคคี ไม่คิดเพื่อความแตกแยก คิดเพื่อความเจริญ ไม่คิดเพื่อทำลายล้าง

รังสรรค์ เลิศโนสตัย (2551) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ การยึดกุมรับรู้ปัญหา ทำการผสมผสานกลุ่มข่าวสารข้อมูลที่มีความแตกต่างหลากหลายให้รวมกันเป็นหนึ่งเดียว แล้วทำการแก้ไขและสร้างให้เกิดคุณค่าใหม่ ๆ อย่างไม่ในระดับสังคมหรือแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมา ความหมายของการคิด ประเภทของการคิด กระบวนการทำงานและระดับของความคิด ทักษะทางการคิด รวมไปถึงการคิดสร้างสรรค์ ผ่านมุมมองของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลากหลายด้าน เพื่อให้เข้าใจและเห็นภาพรวมที่เกี่ยวข้อง โดยจากนี้ไปขอขยายความและยกตัวอย่างความคิดสร้างสรรค์ผ่านกรณีศึกษา เพลงโฆษณาไทย เพื่อให้เข้าใจและเห็นภาพที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นกระบวนการทางความคิด เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันว่าเพราะเหตุใด ความคิดสร้างสรรค์จึงสามารถสร้างสรรค์คุณค่าของชิ้นงานและพัฒนาวงการโฆษณาไทย

การสื่อสารผ่านบทเพลงโฆษณาไทย

การสื่อสาร (communication) คือ กระบวนการเพื่อส่งข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับสารเมื่อได้รับข้อมูลดังกล่าวไปแล้วมีปฏิกิริยาตอบกลับมาตามที่คุณส่งสารคาดหวัง บทเพลง (song) คือ ภาษาที่มีท่วงทำนองที่ถ่ายทอดจินตนาการ อารมณ์ และความรู้สึกของศิลปินผู้ประพันธ์ โฆษณา (advertise) คือ รูปแบบหนึ่งของการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารประเภทต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงใจผู้รับสารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริโภค ด้วยเหตุนี้การโฆษณาก็จะมีการแข่งขันกันสูง ทำให้ผู้ที่คิดและสร้างสรรค์งานโฆษณา (creative) ต้องคิดและทำทุกวิธีเพื่อที่จะทำให้งานโฆษณาที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ และนั่นคือสาเหตุของการกำเนิดของการสื่อสารผ่านบทเพลงโฆษณา เพราะบทเพลงสามารถช่วยกระตุ้นความน่าสนใจในการโฆษณาได้ และเมื่อการโฆษณาเข้ามาสู่สังคมไทยตามหน้าประวัติศาสตร์ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2467 พลเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอพระองค์เจ้าบุรฉัตรไชยากร กรมพระกำแพงเพชร อัครโยธิน ได้ก่อตั้งบริษัทสยามแอตเวอร์ไทซิ่งเพื่อรับจ้างผลิตงานโฆษณาขึ้นเป็นครั้งแรกของประเทศไทย ในปี พ.ศ.2470 ด้วยพระดำริของ พลเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอพระองค์เจ้าบุรฉัตรไชยากร กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธินอีกเช่นกัน จึงกำเนิดกิจการวิทยุกระจายเสียงในประเทศไทยขึ้น และในช่วงปี พ.ศ. 2498 – พ.ศ 2510 ประเทศไทยได้มีการเผยแพร่โฆษณาผ่านทางสถานีโทรทัศน์ขึ้นเป็นครั้งแรก และนั่นถือเป็นจุดเริ่มต้นของบทเพลงโฆษณาไทย

การใช้เพลงและเสียงดนตรีในการประกอบการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ถือได้ว่าเป็นรูปแบบในการสื่อสารที่มีความสำคัญมาเป็นเวลานาน และยังคงได้รับความนิยมมาจนถึงปัจจุบัน

ทั้งนี้เราสามารถแยกลักษณะของเพลงประกอบโฆษณา (พิทักษ์พงศ์ พงษ์พิพัฒน์, 2562) แบ่งออกเป็นดังต่อไปนี้

1) เพลงโฆษณาแท้ หมายถึง เพลงที่ทำเพื่อการโฆษณาโดยตรงเพียงอย่างเดียว โดยจะต้องเป็นเพลงที่ประพันธ์ขึ้นใหม่หมดทั้งเนื้อร้องและทำนองโดยไม่มีการลอกเลียนแบบ เนื้อหาจะสอดคล้องและเหมาะสมกับสินค้าและบริการที่ต้องการจะสื่อสาร โดยจะใช้ทั้งเพลงหรือจะใช้เพียงบางส่วนของเพลงที่แต่งมาก็ได้ เพลงจะมีความยาวมากหรือน้อยตามความเหมาะสม

2) เพลงโฆษณาแปลง หมายถึง เป็นการนำเอาทำนองเพลงที่มีอยู่ในท้องตลาดดนตรีไม่ว่าจะในประเทศหรือต่างประเทศมาใช้ แต่จะเปลี่ยนเนื้อร้องให้เป็นเนื้อหาที่เข้ากับสินค้าและบริการที่ต้องการจะสื่อสาร ทั้งนี้อาจจะเลือกทำนองเพลงที่เป็นที่นิยมในช่วงเวลานั้น หรือเป็นทำนองเพลงที่เป็นอมตะ คันทู เข้าใจได้ง่าย เพื่อกระตุ้นความน่าสนใจและทำให้จดจำ

3) เพลงประกอบการโฆษณา หมายถึง การนำเอาเพลงที่มีอยู่แล้วในตลาดเพลงทั่วไปนำมาใช้ประกอบการโฆษณาเพื่อสร้างสีสันและตามความเหมาะสม โดยลักษณะนี้จะเป็นการยกมาทั้งเนื้อร้องและทำนองโดยไม่มีการแก้ไขใด ๆ ทั้งสิ้น

อันเนื่องมาจากการสื่อสารผ่านเสียงดนตรีและเพลงนั้นสามารถสร้างความน่าสนใจ สร้างการรับรู้ สร้างการจดจำ ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้ก็มักจะถูกศึกษาและนำไปใช้ในงานหลากหลายลักษณะ เช่น การค้าขาย (โฆษณาประชาสัมพันธ์) การศึกษาเชิงจิตวิทยาทางดนตรีในลักษณะนี้ ทำให้เราทราบผลของดนตรีต่อการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย นำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดต่อไป โดยที่ผ่านมามีการทดลองซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเพลงประกอบโฆษณาที่สามารถยืนยันได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ผ่านบทเพลงและท่วงทำนองดนตรี ที่ทำขึ้นเพื่อประกอบการโฆษณาเหล่านั้นสร้างผลกระทบในการรับรู้และสร้างความแตกต่างได้จริง จึงขอยกตัวอย่าง Patrick Hartmann (2018) นักเขียนจาก African Journal of Business Management และนักวิจัยจาก University of the Basque Country. ได้เคยทำการศึกษาอิทธิพลของดนตรีในการโฆษณา โดยให้คนที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ถึง 65 ปี จำนวน 540 คน ชมโฆษณาผลิตภัณฑ์น้ำแร่ชิ้นหนึ่ง ทั้งหมด 3 แบบ โดยทั้ง 3 แบบใช้ภาพโฆษณาเหมือนกันทุกประการแต่สิ่งที่แตกต่างกันคือดนตรีและเพลงที่ประกอบคือ 1) โฆษณาชิ้นที่ 1 ไม่มีดนตรีและเพลงประกอบ 2) โฆษณาชิ้นที่ 2 มีดนตรีประกอบที่ประพันธ์ขึ้นมาใหม่เพื่อประกอบการโฆษณา และ 3) โฆษณาชิ้นที่ 3 ใช้บทเพลง What a Wonderful World ของศิลปิน Louis Armstrong ที่คนคุ้นเคยรู้จักกันอยู่แล้วเพื่อประกอบโฆษณา และผลการสำรวจพบว่าสัดส่วนของโฆษณาที่คนจดจำได้มากที่สุดก็คือโฆษณาชิ้นที่ 3 ที่มีเพลง What a Wonderful World ของศิลปิน Louis Armstrong ซึ่งเป็นเพลงที่มีท่วงทำนองผ่อนคลาย คำร้องมีความหมายเรียบง่ายแต่เนื้อเพลงน่าสนใจ ทำให้ผู้ฟังรู้สึกดีและมีความสุขที่ได้ฟัง

เพลงโฆษณา ที่มีเพลงหรือดนตรีประกอบการโฆษณา กลายเป็นสิ่งสำคัญในด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นสัญลักษณ์ที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกและความทรงจำของผู้คนในสังคม ถึงขนาดว่าหากมีเสียงดนตรีท่วงทำนองนั้นดังขึ้น หรือมีใครสักคนร้องเพลงประโยคนั้นดังขึ้น แม้จะเป็นเวลาสั้น ๆ เพียงไม่กี่วินาที แต่เมื่อผู้ฟังได้ยินได้รับฟังก็จะส่งผลให้ผู้ฟังสามารถนึกภาพตามไปถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับบทเพลงนั้นได้ ยกตัวอย่างเช่น เสียงทำนองเพลงจากรถขายไอศกรีมวอลล์ เป็นต้น ถือเป็นอีกหนึ่งลักษณะของบทเพลงโฆษณาที่เรามักจะพบเห็นได้อยู่บ่อยครั้ง และเมื่อบทเพลงโฆษณาใดก็ตามกลายเป็นที่จดจำในลักษณะนี้ ก็มักที่จะส่งผลต่อการวางกลยุทธ์ทางการตลาดของสินค้า ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวก็คือ “ในเมื่อคนจำได้ก็จะพยายามไม่เปลี่ยนแปลง” ดังตัวอย่างต่อไปนี้

โรงเรียนสอนขับรถยนต์ ส.สะพานมอญ โรงเรียนสอนขับรถอายุกว่า 77 ปี ที่มีเพลงประกอบโฆษณาที่ติดหูมาตั้งแต่ยุคอดีตจนถึงปัจจุบันและก็ยังคงใช้เพลงโฆษณาเพลงเดิมอยู่จนทุกวันนี้ โดยเพลงโฆษณาโรงเรียนสอนขับรถยนต์ ส.สะพานมอญ ประพันธ์โดย ครูนคร มังคลายน นักร้องนักแต่งเพลงที่มีความสามารถสูงและมีผลงานเพลงโฆษณาเป็นที่รู้จักจำนวนมาก เช่น เพลงโฆษณากานไฟฉายตราคบ, เพลงโฆษณายาทัมใจ ของบริษัท โอสภสกา (เต็ก เสงหุย) เป็นต้น



ภาพประกอบที่ 1

เพลงโฆษณาโรงเรียนสอนขับรถยนต์ ส.สะพานมอญ

ที่มา : <https://www.ssapanmorn.com/index.php?url=news&id=7>

เพลงโฆษณา “แลคตาซอย 5 บาท” เป็นเพลงที่ใช้ประกอบโฆษณาเครื่องดื่มแลคตาซอยที่เรียบง่ายแต่ทรงพลัง เป็นหนึ่งในบทเพลงโฆษณาที่ติดอยู่ในความทรงจำของสังคมที่สุดเพลงหนึ่ง ซึ่งแม้เวลาจะผ่านไปเกือบ 20 ปี และในช่วงเวลาดังกล่าวแลคตาซอยก็ได้ผลิตชิ้นงานโฆษณาออกมาอีกหลายครั้ง แต่แลคตาซอยก็ยังคงใช้เพลงโฆษณาเพลงเดิม โดยอาจมีการเรียบเรียงดนตรีขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับความนิยมทางดนตรีตามยุคสมัย หรือตามลักษณะแนวคิดของศิลปินที่แลคตาซอยเลือกมาเป็นพรีเซ็นเตอร์ เช่น BNK48, Paper Planes



ภาพประกอบที่ 2

เพลงโฆษณาแลคตาซอย Version ศิลปิน BNK48

ที่มา : https://www.youtube.com/watch?v=U1qgkT9_e9Y



ภาพประกอบที่ 3

เพลงโฆษณาแลคตาซอย Version ศิลปิน Paper Planes

ที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=pToJHW0E3Ao>

ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการสื่อสารผ่านเพลงโฆษณาไทย

เพลงโฆษณาไทย ถือได้ว่ามีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์จากหลายด้านมาผนวกเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นศาสตร์ความรู้ทางนิเทศศาสตร์ การตลาด ศิลปะ ดนตรี และจิตวิทยา เป็นงานที่ผู้รับสารมีเวลารับชมหรือรับฟังไม่มาก ในบางครั้งมีเวลาเพียงไม่กี่วินาทีที่จะต้องเรียกร้องความสนใจจากกลุ่มผู้บริโภค เป้าหมายให้ได้ผลอย่างรวดเร็ว เพื่อผลสำเร็จทางการตลาด เป็นงานที่มีการแข่งขันกันสูงมาก แตกต่างจากงานอื่นในสายงานทางนิเทศศาสตร์ด้วยกัน เช่น งานรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ที่จะใช้เวลาระยะยาวนานเพื่อปลูกฝังทำความเข้าใจไปที่ละน้อย ถึงจะประสบความสำเร็จในบั้นปลาย การใช้เพลงมาเป็นส่วนหนึ่งของการโฆษณาจึงเสมือนเป็นอาวุธเพิ่มเติมของเหล่านักโฆษณาทั้งหลาย ที่เลือกใช้กันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

การสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์ที่ใช้ในเพลงโฆษณาของไทยนั้นก็มีเสน่ห์แตกต่างกันไปในแต่ละยุคสมัย มีวิวัฒนาการในมิติต่าง ๆ และมีอิทธิพลต่อสังคมในแต่ละช่วงเวลาของประวัติศาสตร์ชาติ เพลงโฆษณาที่ดีที่เคยมีในประวัติศาสตร์นั้น นอกจากจะต้องประสบความสำเร็จในแง่ของการถูกพูดถึง การรับรู้และการจดจำ แต่ยังคงต้องหมายถึงการประสบความสำเร็จในแง่มุมมองการตลาด ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์หลักของการโฆษณา และเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้นจึงขอยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากโครงการแฟลตปลาทองที่ก่อตั้งโดย บริษัท ปลาทองกะรัต จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2532 กล่าวคือ ในช่วงปี พ.ศ. 2530 ถือเป็นช่วงเฟื่องฟูของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยโดยเฉพาะอาคารชุดและโครงการบ้านจัดสรร



ภาพประกอบที่ 4

เพลงโฆษณาแฟลตปลาทอง

ที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=SFdtu6bcvDA>

จากความสำคัญในเพลงโฆษณาแฟลตปลาทอง จากคำบอกเล่าของนายพงศกร ญาณเบญจวงศ์ ประธานกรรมการบริษัทปลาทองกะรัต จำกัด ในขณะนั้น ได้สร้างโครงการแฟลตปลาทองขึ้นบริเวณย่านรังสิต โดยโครงการนี้มีทั้งอาคารพาณิชย์จำนวน 72 ห้อง และแฟลตสำหรับพักอาศัยจำนวน 7,280 ห้อง บริเวณเนื้อที่กว่า 130 ไร่ นับเป็นหนึ่งในโครงการที่ยิ่งใหญ่มากในสมัยนั้น แต่ก็มีผู้เชี่ยวชาญด้านอสังหาริมทรัพย์หลายคนตั้งข้อสงสัยว่าการที่แฟลตปลาทองไปสร้างอยู่ในย่านรังสิตซึ่งในขณะนั้นถือได้ว่าห่างไกลความเจริญ อาจทำให้โครงการแฟลตปลาทองไม่ประสบความสำเร็จ

บริษัทปลาทองกะรัต จำกัด มีความตั้งใจไว้ว่าจะทำให้โครงการนี้เป็นปรากฏการณ์ในวงการอสังหาริมทรัพย์ จึงได้ทุ่มงบประมาณการโฆษณาผ่านทั้งสื่อต่าง ๆ กว่า 20 ล้านบาท และได้สร้างสรรค์โฆษณาทางโทรทัศน์โครงการแฟลตปลาทอง ชุดวันที่ 9 เดือน 9 ขึ้นมา ในโฆษณาชุดดังกล่าวได้รวบรวมศิลปินตลกที่มีชื่อเสียงในสมัยนั้น อาทิ ล้อต๊อก, ชูศรี มีสมมนต์, โน้ต เชิญยิ้ม, ตอน จมูกบาน, เทพ โพธิ์งาม, น้อย โพธิ์งาม มาแต่งกายเลียนแบบนักร้องชื่อดังของโลกหลายคน โดยมีเพลงประกอบโฆษณาที่ประพันธ์ขึ้นใหม่ตรงไปตรงมาตามความต้องการที่ทางแฟลตปลาทองต้องการสื่อสารทั้งทางการตลาด และความคิดสร้างสรรค์จนสุดท้ายก็ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ และบทเพลงโฆษณาชุดดังกล่าวก็สร้างแรงกระเพื่อมทางสังคมเป็นอย่างมาก บทเพลงโฆษณาถูกนำมาร้องเล่นกันจนติดหู และก็ยังอยู่ในความทรงจำของคนในสังคมจนถึงทุกวันนี้ แม้ในปัจจุบันโครงการแฟลตปลาทองจะไม่มีอยู่แล้วก็ตาม

อีกหนึ่งตัวอย่างความคิดสร้างสรรค์ผ่านเพลงโฆษณาไทยจากกรณีศึกษา โฆษณาผลิตภัณฑ์เฮด แอนด์ โชว์เดอร์ แชมพูจัดรีงแค ในตลาดแชมพูจัดรีงแคในประเทศไทย แบรินด์ที่ทรงอิทธิพลต่อการตลาดจะมีอยู่ 2 แบรินด์ใหญ่ คือ ยูนิลีเวอร์ (Unilever) เจ้าของผลิตภัณฑ์เคลียร์ และ พีแอนด์จี (P&G) เจ้าของ ผลิตภัณฑ์เฮด แอนด์ โชว์เดอร์ ที่ต่าง

ฝ่ายต่างแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดมาอย่างยาวนาน และเมื่อปี พ.ศ. 2561 เฮด แอนด์ โซว์เดออร์ ได้ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดที่เรียกว่า Music Marketing ที่มีกระบวนการโปรโมตและสร้างการรับรู้ให้เพลงหรือศิลปินเป็นที่รู้จักในวงกว้าง Music Marketing ที่ดีนั้นต้องมีความตื่นตัว มี Storytelling และสร้างแรงดึงดูดต่อผู้รับสาร โดยนำ แสตมป์ อภิวัชร์ เอื้อถาวรสุข นักร้องนักดนตรีที่มีชื่อเสียงในขณะนั้น ประกอบกับ Brand Ambassador ของ เฮด แอนด์ โซว์เดออร์ มาริโอ้ เมาเร่อ นักแสดงชาวไทยที่มีชื่อเสียงมากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ



ภาพประกอบที่ 5

เพลงโฆษณาผลิตภัณฑ์ เฮด แอนด์ โซว์เดออร์

ที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=Wic5SYIwAEE>

พร้อมทั้งประพันธ์เพลงโฆษณาขึ้นมาใหม่ให้มีความสนุกสนานสไตล์ลูกทุ่งอีสาน และมีลูกเล่นคำในการประพันธ์เนื้อเพลงให้คล้ายภาษาถิ่นภาคอีสานที่สอดคล้องกับชื่อผลิตภัณฑ์เฮด แอนด์ โซว์เดออร์ โดยให้ออกเสียงเป็น “เฮ็ด แอนด์ โซว์เด้อ” (เฮ็ด ในภาษาอีสานแปลว่าทำ และ เด้อ ในภาษาอีสานที่แปลว่า นะ) เพื่อจุดมุ่งหมายในการเจาะตลาดในภาคอีสานซึ่งถือได้ว่าเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

ผลของการออกเพลงโฆษณาสู่สายตาสาธารณชนก็ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะในเวลาเพียงไม่ถึง 1 สัปดาห์ Music Video เพลง “เฮ็ด แอนด์ โซว์เด้อ” ในช่องทาง YouTube ก็มียอดวิวสูงถึง 3 ล้านวิว สร้างการรับรู้และส่งผลต่อยอดขายผลิตภัณฑ์เป็นอย่างมาก

การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการสื่อสารผ่านเพลงโฆษณาของไทยนั้น สามารถก่อให้เกิดผลสำเร็จได้ทั้งในด้านของการตลาด ด้านการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ด้านสังคมและประวัติศาสตร์ มีเพลงโฆษณาไทยหลายเพลงที่มีเรื่องราวให้พูดถึงและศึกษาในหลากหลายมุมมอง เป็นกระแสสังคมและหลักฐานเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจ ในส่วนของการคิดสร้างสรรค์ผ่านเพลงโฆษณาจากทั้ง 2 ตัวอย่างที่กล่าวมา ก็มีมุมมองที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในมิติที่แตกต่างกัน ตัวอย่างจากเพลงโฆษณาแพลตฟอร์ม มีเนื้อหาบทเพลงที่ครบและครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการสื่อสารไปยังผู้รับสาร เนื้อเพลงประพันธ์ได้เรียบง่ายไม่ซับซ้อน เสริมด้วยศิลปินตลกที่เข้าถึงผู้คนทุกกลุ่มมาเป็นนักแสดงนำในโฆษณา จนส่งผลให้โครงการประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างจากเพลงโฆษณาผลิตภัณฑ์เฮด แอนด์ โซว์เดออร์ แชมพูจัดรังแค มีการเล่นคำในการประพันธ์คำร้องในเพลงโฆษณาด้วยภาษาท้องถิ่นภาคอีสาน ประยุกต์เข้ากับท่วงทำนองที่ทันสมัยและยังมีการเรียงเรียงเสียงประสานให้บางช่วงของท่วงทำนองมีกลิ่นไอของดนตรีของภาคอีสานโดยเฉพาะ ซึ่งตรงกับกลุ่มเป้าหมายหลักของการผลิตตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้แต่แรก แสดงให้เห็นถึงความคิดที่เป็นระบบ และความสามารถทางดนตรีของผู้ประพันธ์เพลงอย่างชัดเจน

ซึ่งนอกจากจะประสบความสำเร็จทางด้านความคิดสร้างสรรค์ทั้ง 2 บทเพลงโฆษณาดังกล่าวก็ยังคงประสบความสำเร็จต่อตัวสินค้าและองค์กรด้วย เพราะหลังจากโฆษณาออกสู่สายตาประชาชนแพลตฟอร์มก็มียอดการซื้อขายในโครงการเป็นจำนวนมาก หรือคลิปโฆษณาผลิตภัณฑ์เฮด แอนด์ โชว์เดอร์ ในช่องทาง YouTube เพียงไม่ถึง 1 สัปดาห์ ก็มียอดวิวสูงถึง 3 ล้านวิว แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้โฆษณาจากผลิตภัณฑ์เฮด แอนด์ โชว์เดอร์ ที่ผลิตออกมาหลังจากนั้นก็ยังคงได้รับเสียงตอบรับที่ดี จากตัวอย่างล่าสุดเกี่ยวกับ “ความลับ” เพื่อรับ Y2K เฮดแอนด์โชว์เดอร์ กับกระแสที่ว่า “จบความลับรั้งแค” ที่มาพร้อมกับการเปิดตัวสูตรใหม่ในรอบ 40 ปี ขจัดรังแคลงลึก 5 ชั้น ในปี พ.ศ. 2566 ที่เพิ่งผ่านมา โดยมี มาริโอ้ เมาเร่อ เป็น Brand Ambassador เช่นเดิม แสดงให้เห็นถึงความนิยม ความเชื่อมั่นในองค์กรและแบรนด์อย่างเข้มแข็ง

จากตัวอย่างที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเพลงโฆษณาที่ผ่านการสร้างสรรค์ที่มีต่อผู้บริโภคได้ดังต่อไปนี้ 1) เพลงโฆษณาช่วยสร้างตัวตนให้กับสินค้าร้อยละ 96 ผู้บริโภคสามารถจดจำสินค้าได้มากกว่า และร้อยละ 9 ส่งผลให้มียอดขายเพิ่มมากขึ้น 2) เพลงโฆษณาส่งผลให้เกิด customer loyalty ต่ออารมณ์ของผู้รับฟัง ส่งผลต่อการกลับมาบริโภคซ้ำถึงร้อยละ 31 และ 3) เพลงโฆษณาช่วยในการส่งเสริมยอดขาย เนื่องจากเสียงเพลงเวลาฟังจะมีความเพลินเพลินจนสามารถเพิ่มยอดขายสูงขึ้นถึงร้อยละ 38 ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับทางเลือกเพลงให้มีความเหมาะสมกับสินค้าด้วย



ภาพประกอบที่ 6

บทเพลงสร้างยอดขาย

ที่มา : <https://www.ambie.fm>

ทั้งหมดนี้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีหากจะผลิตผลงานเพลงโฆษณาหรืองานประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ โดยผ่านเพลงโฆษณานั้นสามารถให้องค์กรประสบความสำเร็จ อันเป็นผลมาจากการสื่อสารที่ผ่านกระบวนการความคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลต่อผลงานโฆษณาในวงการโฆษณาเป็นอย่างยิ่ง

สรุป

การคิดถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาและวิวัฒนาการทุกอย่างของมนุษยชาติ การคิดเมื่อผ่านกระบวนการที่ถูกต้องผ่านทักษะการฝึกฝนที่เป็นระบบ และการศึกษาเรียนรู้ทางจิตวิทยาการสื่อสารที่เหมาะสม หลอมรวมเข้ากับจินตนาการที่ได้จากสิ่งเร้าต่าง ๆ ผ่านการดำเนินชีวิตจนกลายมาเป็นความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลทำให้พัฒนาการและวิวัฒนาการของมนุษย์นั้นไร้ที่สิ้นสุด ในส่วนของความคิดสร้างสรรค์ที่มีการสื่อสารผ่านเพลงโฆษณาไทยนั้น ถือเป็นหนึ่งในการสื่อสารในลักษณะงานของการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เป็นเอกลักษณ์ และถือกำเนิดมาพร้อม ๆ กับการโฆษณาประชาสัมพันธ์ของไทย มีอิทธิพล มีสีสัน และเป็นหนึ่งในสิ่งที่บันทึกเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ของชาติที่มีเสน่ห์ที่สุดสิ่งหนึ่ง ดังเช่นตัวอย่างกรณีศึกษาในบทความนี้ เราสามารถใช้เพลงโฆษณาไทยเป็นตัวอย่างในการศึกษาและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินชีวิต และการทำงานอื่น ๆ ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ เพลงโฆษณานับเป็นประเภทของความคิดอย่างมีจุดหมาย ทำให้มีการวางแผนที่เป็นระบบ ผสมผสานกับการคิดประยุกต์ที่ไม่มีกรอบและข้อจำกัดใด ๆ ตามแนวทางของศิลปะ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเราคิดแต่จะต้องประพันธ์เพลงโฆษณาเป็นภาษาไทยเท่านั้น หรือ เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ก็จะไม่มีการผลิตผลิตภัณฑ์แฮต แอนต์ โซว์เดออร์ แชมพูขจัดรังแค ที่ผสมผสานกันทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ รวมไปถึงภาษาท้องถิ่นภาคอีสานดังที่กล่าวไปในตัวอย่างข้างต้น นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ที่ผ่านบทเพลงโฆษณาไทย ยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นและสร้างทัศนคติที่ดีในสายตาของผู้บริโภค เพราะสามารถเพิ่มยอดขายและสร้างความเชื่อถือในระดับที่ประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจต่อองค์กรที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์สินค้าและบริการ การฝึกฝนให้ตัวเองมีความคิดสร้างสรรค์สามารถเริ่มวันนี้ได้ ไม่มีคำว่าสายเกินไปสำหรับคำว่าความคิดสร้างสรรค์ ฝึกคิดวางแผนให้เป็นระบบ ทดลองทำในสิ่งที่แตกต่าง ฝึกฝนความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอจนคุ้นเคย ไม่ยึดติดกับกรอบและกฎเกณฑ์แต่ต้องถูกต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองรวมถึงสังคม และพร้อมยอมรับความผิดพลาด ทุกความคิดสร้างสรรค์อาจจะไม่สำเร็จเสมอไปขอให้มองความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพราะการเรียนรู้ไม่มีคำว่าสิ้นสุด

สำหรับเพลงโฆษณาไทยผู้เขียนมีความเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่า ความคิดสร้างสรรค์ที่อยู่ในบทเพลงโฆษณาของไทยจะยังคงอยู่และมีบทบาทสำคัญต่อการสื่อสารทางการตลาดต่อไป แม้ว่าการสื่อสารจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอาจส่งผลให้รูปแบบทางการสื่อสารบางอย่างหายไป แต่จะไม่ใช่กับการโฆษณาประชาสัมพันธ์และการตลาดรวมถึงบทเพลงโฆษณาไทย ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณค่าและความคิดสร้างสรรค์อย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การคิดเชิงวิพากษ์*. บริษัทซัคเซล มีเดีย จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. บริษัทซัคเซล มีเดีย จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *สายต่านักคิด*. บริษัทซัคเซล มีเดีย จำกัด.
- ฉันท ชาติทอง. (2554). *สอนคิด: การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิด*. เพชรเกษมการพิมพ์.
- ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2550). *Creative Innovation: การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อศักยภาพการแข่งขันโลกอนาคต*. Pluspress.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2548). *คู่มือความคิดสร้างสรรค์ในการจัดทำนวัตกรรมการศึกษา*. บริษัทสำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด.
- บรรจง อมรชีวิน. (2554). *Thinking School สอนคิด*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์ไสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. พัฒนาศึกษา.

พิทักษ์พงศ์ พงษ์พิพัฒน์ (กรกฎาคม, 2562). เพลงโฆษณาไทย: กระจกสะท้อนประวัติศาสตร์ที่กำลังจะหายไป [Paper presentation], การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 9: งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางด้านนิเทศศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รังสรรค์ เลิศโนสตัย. (2551). *เทคนิคการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

วารี วณิชปัญญาพล. (2553). ความคิดเชิงวิจารณ์ญาณสำหรับพยาบาล. *วารสารกองการพยาบาล*, 37(3), 131-140.

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารุณี คำวังนัง. (2549). *สอนให้เด็กคิดเป็น*. เมธีทิปส์.

อารี พันธมณี. (2546). *ฝึกให้คิดเป็นคิดให้สร้างสรรค์*. สำนักพิมพ์ไยใหม่.

อุษณีย์ อนุรุทธ์วงศ์. (2554). *การพัฒนาทักษะความคิดระดับสูง*. สำนักพิมพ์ ไอ.คิว บุ๊คเซ็นเตอร์.

Apaolaza-Ibantilde, V., Ez, Mark, Z., er, & Hartmann, P. (2010). Memory, emotions and rock 'n' roll: The influence of music in advertising, on brand and endorser perception. *African Journal of Business Management*, 4, 3805-3816.

.....

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา

Factors related to social intelligence of undergraduate students

Received: Feb 20, 2024

Revised: Apr 20, 2024

Accepted: Apr 24, 2024

เอื้อทิพย์ คงกระพันซ์

Ueathip Kongkrapan

ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Department of Psychology of Education, Ramkhamhaeng University

* Corresponding Author, E-mail: ueathip.k@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการปรับตัวด้านการเรียนและความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาปริญญาตรี (2) เปรียบเทียบความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาปริญญาตรี ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวด้านการเรียน และความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาปริญญาตรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ชั้นปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,260 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ชั้นปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธี Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการปรับตัวด้านการเรียนจำนวน 15 ข้อ และแบบประเมินความฉลาดทางสังคมจำนวน 30 ข้อ มีค่าความตรง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเที่ยงที่ .89 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนเฉลี่ยการปรับตัวด้านการเรียนโดยรวมของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, $SD = .818$) คะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.22$, $SD = .433$) 2) นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางสังคมไม่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศหญิงและเพศชายกับความฉลาดทางสังคม 3) นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีความฉลาดทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การปรับตัวด้านการเรียน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .754^{**}$)

คำสำคัญ: ความฉลาดทางสังคม การปรับตัวด้านการเรียน นักศึกษา

Abstract

The study aimed to (1) study the learning adjustment and social intelligence of undergraduate students and (2) compare social intelligence regarding the student's gender

and academic achievement. (3) study the correlation between learning adjustment and social intelligence of undergraduate students. The population was 1,260 undergraduate students of the Faculty of Education, Ramkhamhaeng University who enrolled in the second semester of Academic Year 2021. 295 undergraduate students were recruited for this study. The sample size was calculated using Yamane's (1973) method.

The research instruments included a 15-item learning adaptation questionnaire and a 30-item social intelligence questionnaire, both with content validity ranging between .80 and 1.00. Additionally, they exhibited reliability coefficients of .89 and .92, respectively. This information will be used for the correlation analysis. The Pearson's correlation coefficient was used to analyze the research results, which revealed the following findings: 1) The mean score for learning adjustment was average ($\bar{X} = 3.25$, $SD = .818$), and the mean score for social intelligence was also average ($\bar{X} = 2.22$, $SD = .433$). 2) There was no significant difference in social intelligence between gender groups ($p > 0.05$). 3) However, there was a significant difference in learning achievement based on social intelligence ($p > 0.05$). 4) Furthermore, a significant correlation was found between learning adjustment and social intelligence ($r = .754^{**}$).

Keyword: social intelligence, learning adjustment, undergraduate students

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเราอยู่ในสังคมศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่มีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับตัวกับความท้าทายต่าง ๆ จากสังคมโลก ต้องมีความตื่นตัวในการเรียนรู้ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพนั้น ความรู้แค่เพียงอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอในยุคปัจจุบัน แต่สิ่งสำคัญผู้เรียนต้องมีศักยภาพและทักษะในด้านอื่น ๆ ร่วมด้วยไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านอารมณ์ สังคม ดังที่ เพชรยุพา บุรณศิริจรัสรัฐ (2558, น. 18) และคณิตพันธุ์ทองสีบสาย (2552, น. 1-2) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองดี มีศักยภาพ มนุษย์ควรได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และสังคม เพราะเป็นกระบวนการพัฒนาการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดังนั้นสิ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาในปัจจุบันนั้นต้องให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเข้าใจและความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นความฉลาดทางสังคมที่เด่นชัด แต่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และความหลากหลายทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย บรรยากาศของการแข่งขันและความวุ่นวายที่เกิดขึ้นในสังคมยุคปัจจุบัน ระบบการศึกษาที่เน้นด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียวเป็นการพัฒนาที่ขาดสมดุล จึงปรากฏปัญหาที่พบในเด็กไทย คือ ความก้าวร้าว การเก็บตัว การไม่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น การเข้ากับสังคมได้ยาก ใช้ชีวิตลำพังเพียงคนเดียว ความสามารถในการสื่อสารที่ลดลง การขาดทักษะในการเข้าสังคม เป็นต้น (ธานี ชูกำเนิด และคณะ, 2562, น. 369; เพชรยุพา บุรณศิริจรัสรัฐ, 2558, น. 18) การปรับตัวครั้งใหญ่นี้ส่งผลให้นักศึกษาจำนวนไม่น้อยอาจได้รับผลกระทบในทางลบจนเกิดความเครียดจากความกดดันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งความกดดันในการเรียน การจัดสมดุลระหว่างการเรียนกับการทำกิจกรรม ปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อน (สุรวุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์, 2560, น. 58)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความเป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ โดยทั่วไป เนื่องจากมหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนแบบตลาดวิชา คือนักศึกษาสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องเข้าเรียนตามที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งการศึกษาแบบนี้นักศึกษาจะต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง และต้องพึ่งตนเองสูง (นิรัชญา หม้อกรอง, 2555, น. 35) การปรับตัวด้านการเรียนเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางสังคม เนื่องจากสามารถช่วยให้บุคคลที่อยู่ในวัยศึกษา สามารถปรับตัวและใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข ดังที่ ศิริยุทธ บุญหงษ์ (2562, น. 34) กล่าวว่าความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล นอกจากนี้ อรุณประภาส ธนกิจโกเศรษฐ์ (2558) กล่าวว่าผู้มีความฉลาดทางสังคม จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เข้าใจบุคคลรอบข้าง เกิดพลังในการเรียน และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและชีวิตส่วนตัวได้ การใช้ชีวิตในสังคมให้มีความสุข มีความกลมกลืนและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจ (Goleman, 2006)

ความฉลาดทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับมนุษย์ในการดำรงชีวิตในสังคม และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษามีทักษะทางสังคมที่ดี สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะหากบุคคลมีความรู้ความสามารถ แต่ไม่สามารถปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ ก็จะส่งผลให้ไร้ความสุขเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม การที่บุคคลมีความฉลาดทางสังคมจะนำมาซึ่งความสุข ความพึงพอใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า ความฉลาดทางสังคมจะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าทั้งความสัมพันธ์ส่วนตัว สังคมและหน้าที่การงานอีกด้วย (คณิตพันธ์ ทองสีบสาย, 2552; ธนพล บรรดาศักดิ์ และคณะ, 2563, น. 388; มะลิ ประดิษฐ์แสง, 2559, น. 2) จากการศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางสังคม มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการ เช่น Albrecht (2006) เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางสังคม 5 องค์ประกอบ เรียกว่า S.P.A.C.E ดังนี้ การรู้สถานการณ์ (situational awareness) การแสดงออก (presence) ความจริงใจ (authenticity) ความชัดเจน (clarity) และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) นอกจากนี้ โกลแมน (Goleman, 2006) กำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางสังคม เป็น 2 ด้าน ด้านที่ 1 คือ การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness) มีองค์ประกอบย่อย ๆ ได้ดังนี้ การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (primal empathy) การให้ความสนใจ (attunement) การเข้าใจความปรารถนาของผู้อื่น (empathic accuracy) การรับรู้ทางสังคม (social cognition) ด้านที่ 2 คือ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social facility) ประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าร่วมกับบุคคล (synchrony) ความสามารถในการแสดงตน (self-presentation) ความสามารถในการชี้นำพฤติกรรมของบุคคล (influence) และความสามารถในการคำนึงถึงผู้อื่น (concern) นอกจากนี้จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางสังคม พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การได้รับการยอมรับทางสังคม ความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียน รูปแบบเผชิญปัญหา สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และบรรยากาศการเรียนการสอน (Meijs, et al., 2010; มะลิ ประดิษฐ์แสง, 2559, น. 4; ศิริยุทธ บุญหงษ์, 2561, น. 26-38) นอกจากนี้ ธนิตศักดิ์ ลิ้มสุวรรณภัทร (2560, น. 131) และ ศิริยุทธ บุญหงษ์ (2561, น. 28) ยังกล่าวไว้ว่างานวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางสังคมในประเทศไทยยังมีน้อย นอกจากนี้การพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้มีความพร้อมทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคมจึงเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาควบคู่กันไป เพราะหากขาดด้านใดด้านหนึ่ง อาจส่งผลให้นักศึกษาพบกับปัญหาในการเข้ากับสังคม ซึ่งนำไปสู่การเกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมา (ศรีสุรางค์ พัฒนานุรักษ์, 2554)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางสังคมเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นสิ่งสำคัญของนักศึกษา ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา จึงได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความแตกต่างในคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการปรับตัวด้านการเรียนกับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เนื่องจากการศึกษาความฉลาดทางสังคมควรควบคู่ไปกับการศึกษาด้านวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือและจัดกิจกรรมในการส่งเสริมความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาสามารถใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวด้านการเรียนและความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวด้านการเรียน และความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความฉลาดทางสังคมแตกต่างกัน
2. การปรับตัวด้านการเรียนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ชั้นปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,260 คน (สำนักบริการทางวิชาการ และทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ชั้นปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามวิธี Yamane (1973) จำนวน 295 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

3.1 นักศึกษา หมายถึง ผู้ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ลงทะเบียนเรียนภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564

3.2 เพศ หมายถึง ความแตกต่างตามลักษณะทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับสรีระโดยกำเนิด ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถของนักศึกษาที่ได้จากการศึกษา และได้รับการประเมิน โดยปรากฏเป็นเกรดเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2564 และหากเป็นนักศึกษาใหม่ของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ให้ใช้คะแนนเกรดเฉลี่ยสะสมของภาคการศึกษาที่ผ่านมาโดยแบ่งเป็นช่วงคะแนนของเกรดเฉลี่ยสะสม ทั้งหมด 5 ช่วง ได้แก่ น้อยกว่า 2.00, 2.00–2.50, 2.51 – 3.00, 3.01 – 3.50 และ 3.51 – 4.00

3.4 การปรับตัวด้านการเรียน หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่น ตั้งใจ รับผิดชอบในการเรียน ติดตามการเรียน กล้าซักถามเกี่ยวกับเนื้อหาความรู้จากผู้สอน พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียน

3.5 ความฉลาดทางสังคม หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาที่แสดงถึงการตระหนักรู้ รับรู้และเข้าใจถึงความต้องการของผู้อื่นนำไปสู่การปฏิบัติตัวที่ดี สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีราบรื่นและมีความสุข โดยแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางสังคมตามกรอบแนวคิดความฉลาดทางสังคมของ Goleman (2006) ดังนี้

1) การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness) คือความสามารถของนักศึกษาในการรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่นในสังคม รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึก และความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยแสดงออกมาในลักษณะ การเข้าใจความรู้สึกของบุคคล การให้ความสนใจผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้อง และการรับรู้ทางสังคม

2) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social facility) การแสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์ที่นักศึกษาแสดงกับผู้อื่นในสังคม ประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแสดงตนเอง ความสามารถในการชักนำพฤติกรรมของบุคคล การแสดงออกทางอารมณ์ที่มีความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และความสามารถในการคำนึงถึงผู้อื่น การรู้จักที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น เมื่อบุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการปรับตัวด้านการเรียน และแบบประเมินความฉลาดทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาพัฒนาเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือทั้งในด้านความเที่ยง (validity) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ นิตยสาร นิตยสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียน และความฉลาดทางสังคม มาดำเนินการสรุปและเขียนนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบบวัดการปรับตัวด้านการเรียน พัฒนาแบบวัดมาจากแบบสอบถามเพื่อวัดความสามารถในการปรับตัวของ นิรมล สุวรรณโคตร (2553) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .85 และสร้างแบบวัดความฉลาดทางสังคม โดยการพัฒนาเครื่องมือแบบวัดความฉลาดทางสังคม โดยสร้างจากนิยามศัพท์ ตามกรอบแนวคิดความฉลาดทางสังคมของโกล์แมน (Goleman, 2006)

1. หาค่าความตรงตามเนื้อหา (content validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหาข้อความ ภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และให้คะแนนความตรงตามเนื้อหาของแบบประเมินที่สร้างขึ้น แล้วนำมาแก้ไขตามคำแนะนำ และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบบสอบถามการปรับตัวด้านการเรียน ได้ข้อความ 15 ข้อ และแบบวัดความฉลาดทางสังคม 30 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 สามารถนำข้อความไปใช้ได้โดยไม่ต้องตัดข้อความทิ้ง

2. ทดลองใช้ (try out) กับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะศึกษาศาสตร์ ที่ลงทะเบียนเรียนภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ แบบสอบถามการปรับตัวด้านการเรียนจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเที่ยงที่ .89 และแบบประเมินความฉลาดทางสังคมจำนวน 30 ข้อ มีค่าความเที่ยงที่ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา โดยได้รับการรับรองจริยธรรมในการวิจัย หมายเลขการรับรอง RU-HRE หมายเลขอ้างอิงโครงการวิจัย อว 0601.24/1062 และเก็บข้อมูลข้อมูลออนไลน์ผ่านระบบ Google form

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ วิธีทางสถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ (percentage) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าสูงสุด (maximum) คะแนนเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการปรับตัวด้านการเรียน และความฉลาดทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ

2.1) ใช้สถิติ t-test และ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัวด้านการเรียน และความฉลาดทางสังคมของกลุ่มที่ตัวตามตัวแปร เพศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2) ใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวด้านการเรียน และความฉลาดทางสังคมของ นักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวด้านการเรียนและความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา โดยเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบประเมินการปรับตัวด้านการเรียนของนักศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวด้านการเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายข้อ (n = 295)

หัวข้อ	\bar{X}	SD	แปลผล
1.ฉันมักจะทบทวนบทเรียนสม่ำเสมอ (+)	2.84	1.03	ปานกลาง
2.ฉันเข้าชั้นเรียนตรงตามกำหนดเวลา (+)	3.09	1.475	ปานกลาง
3.ฉันมีส่วนร่วมในการอภิปรายในขณะที่ทำกิจกรรมในชั้นเรียน (+)	2.93	1.306	ปานกลาง
4.ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ให้เสร็จทันเวลาได้ (+)	3.33	2.373	ปานกลาง
5.ฉันเตรียมตัวในการสอบแต่ละครั้ง (+)	3.31	1.121	ปานกลาง
6.ฉันตรวจสอบความเรียบร้อยของงานที่ได้รับมอบหมายก่อนส่งอาจารย์ (+)	3.29	1.436	ปานกลาง
7.ฉันกล้าที่จะถามอาจารย์ในสิ่งที่สงสัยเกี่ยวกับการเรียน (+)	2.87	1.341	ปานกลาง
8.ฉันเข้าชั้นเรียนเพราะเห็นประโยชน์จากการเข้าชั้นเรียน (+)	3.29	1.513	ปานกลาง
9.ฉันเต็มใจปรับปรุงแก้ไขเรื่องต่าง ๆ ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้สอน (+)	3.82	1.197	มาก
10.ฉันหนักใจกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (-)	3.31	1.173	ปานกลาง
11.ฉันมักแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่ม (+)	3.08	1.372	ปานกลาง
12. ฉันรู้สึกเกรงใจและไม่กล้าถามในสิ่งที่เรียนไม่เข้าใจจากอาจารย์ผู้สอน (-)	3.31	1.113	ปานกลาง
13. หากฉันไม่สามารถเข้าชั้นเรียนได้ ฉันมักจะติดตามการเรียนย้อนหลัง (+)	3.74	1.143	มาก
14. ฉันเตรียมตัวก่อนการเข้าเรียน (+)	2.73	1.227	ปานกลาง
15. การทำกิจกรรมในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่น่าเบื่อสำหรับฉัน (-)	3.79	1.095	มาก
โดยรวม	3.25	0.818	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 1 พบว่า นักศึกษามีการปรับตัวด้านการเรียนโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีคะแนนอยู่ในช่วง 2.61-3.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .818 เมื่อจำแนกข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดคือ การตั้งใจปรับปรุงแก้ไขเรื่องต่าง ๆ ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้สอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือข้อคำถามเชิงนิเสธที่ว่า การทำกิจกรรมในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่น่าเบื่อสำหรับฉัน มีค่าเฉลี่ย 3.79 และข้อหากฉันไม่สามารถเข้าชั้นเรียนได้ ฉันมักจะติดตามการเรียนย้อนหลัง มีค่าเฉลี่ย 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความฉลาดทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้าน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (n = 295)

หัวข้อ	\bar{x}	SD	แปลผล
1. การตระหนักรู้	2.23	.579	ปานกลาง
2. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	2.22	.330	ปานกลาง
โดยรวม	2.22	.433	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 2 พบว่า นักศึกษามีความฉลาดทางสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากคะแนนอยู่ในช่วง 1.68-2.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .433 เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านการตระหนักรู้มีค่าเฉลี่ย 2.23 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ย 2.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .579 และ .330 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความฉลาดทางสังคมแตกต่างกัน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ (n = 295)

ความฉลาดทางสังคม	เพศชาย		เพศหญิง		ค่า t	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. การตระหนักรู้	2.18	.585	2.25	.577	-784	.745
2. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	2.18	.309	2.23	.338	-1.001	.852
โดยรวม	2.18	.429	2.24	.435	-910	.811

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศต่างกันมีความฉลาดทางสังคมทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยนักศึกษาชายมีความฉลาดทางสังคมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 และนักศึกษาหญิงมีความฉลาดทางสังคมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอยู่ในช่วง 1.68-2.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .429 และ .435 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้ นักศึกษาชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 และนักศึกษาหญิงมีความฉลาดทางสังคมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอยู่ในช่วง 1.68-2.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .585 และ .577 ตามลำดับ ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม นักศึกษาชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 และนักศึกษาหญิงมีความฉลาดทางสังคมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอยู่ในช่วง 1.68-2.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .309 และ .338 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (n = 295)

ความฉลาดทางสังคม	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	\bar{x}	S.D.	F-test	ระดับนัยสำคัญ (Sig.)
ด้านการตระหนักรู้	น้อยกว่า 2.00	2.37	.582	5.527	.000*
	2.00- 2.50	2.30	.531		
	2.51 - 3.00	1.99	.685		
	3.01 - 3.50	2.37	.499		
	3.51 - 4.00	2.42	.266		
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	น้อยกว่า 2.00	2.23	.546	3.202	.014*
	2.00- 2.50	2.21	.333		
	2.51 - 3.00	2.12	.364		
	3.01 - 3.50	2.31	.281		
	3.51 - 4.00	2.29	.228		
โดยรวม	น้อยกว่า 2.00	2.30	.544	4.987	.001*
	2.00- 2.50	2.26	.408		
	2.51 - 3.00	2.05	.510		
	3.01 - 3.50	2.34	.358		
	3.51 - 4.00	2.36	.226		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 4 พบว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีความฉลาดทางสังคมทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวด้านการเรียนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวด้านการเรียน และความฉลาดทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตัวแปร	ระดับความสัมพันธ์ (ค่า R) กับความฉลาดทางสังคม
การปรับตัวด้านการเรียน	.754**

**p < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่าการปรับตัวด้านการเรียนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับมาก (r=.754**) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการปรับตัวด้านการเรียนกับความฉลาดทางสังคมอยู่ระหว่าง 0.61-0.80 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงในทิศทางบวก

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 นักศึกษาที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความฉลาดทางสังคมแตกต่างกัน

1. นักศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความฉลาดทางสังคมไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่านักศึกษาที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความฉลาดทางสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salavera et al. (2017, pp. 39–46) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมต่อการรับรู้ความสามารถตนเองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่าเพศไม่ได้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางสังคม และความฉลาดทางอารมณ์ อย่างไรก็ตามการพัฒนาความฉลาดทางสังคมไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในทุกมิติ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าความฉลาดทางสังคมเป็นผลที่เกิดจากการอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ทักษะและการฝึกฝน ในการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคน ซึ่งเพศเป็นสรีรวิทยาที่ถูกกำหนดขึ้นมาแต่กำเนิด และนักศึกษาทั้งชายและหญิงอยู่ในมหาวิทยาลัยที่มีสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน ทำให้นักศึกษาต่างมีประสบการณ์ในการเข้าสังคมที่ใกล้เคียงกันทั้งกิจกรรมในและนอกห้องเรียนไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านการตระหนักรู้ทางสังคม และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชายและหญิงได้ดี การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ ทำให้นักศึกษาชายและหญิงมีความฉลาดทางสังคมไม่แตกต่างกัน (นิรมล สุวรรณโคตร, 2553, น. 77) ดังที่ Craig (1983) กล่าวถึงลักษณะตามหลักจิตวิทยาเพศชายและหญิงหากอยู่ในประสบการณ์เดียวกันก็ย่อมได้รับอิทธิพลจากพัฒนาการชีวิต

2. นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีความฉลาดทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีความฉลาดทางสังคมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saxena and Jain (2009) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางสังคม และจากการศึกษาของ Ganaie and Mudadir (2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความฉลาดทางสังคมในกลุ่มนักเรียนศรีลังกา พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมที่ระดับ .01 และในการวิจัยของ Meijs et al. (2010) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายความฉลาดทางสังคมของนักเรียนวัยรุ่น พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สามารถร่วมทำนายความฉลาดทางสังคมของนักเรียนวัยรุ่นได้ ดังที่ ณริญา มิชัย และคณะ (2554) กล่าวว่า การปรับตัวมีความสำคัญอย่างมากต่อการเรียนของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา หากนักศึกษาสามารถปรับตัวได้ดีก็จะส่งผลให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในด้านการเรียนในระดับมหาวิทยาลัยได้ นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมย่อมมีการปรับตัวด้านการเรียนที่ดี เพราะการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมจะทำให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยกัน

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวด้านการเรียนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .754^{**}$) จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าหากนักศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียนมาก ก็จะทำให้มีความสามารถเกี่ยวกับความฉลาดทางด้านสังคม ซึ่งในการปรับด้านการเรียนนั้นนักศึกษาต้องใช้ความสามารถและศักยภาพของตนในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จด้านการเรียน ต้องอาศัยความเพียรพยายาม จากกลุ่มตัวอย่างพบว่านักศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 818$) และมีความฉลาดทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.22$, $SD = 433$) ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษามหาวิทยาลัย

รามคำแหงเป็นการเรียนแบบตลาดวิชา ผู้เรียนสามารถเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล (สำนักงานสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ต่างประเทศ, 2565) ดังนั้นนักศึกษาจึงได้มีโอกาสในการปรับตัวด้านการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน และหากนักศึกษาสามารถปรับตัวด้านการเรียนได้ ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของผู้มีความฉลาดทางสังคม เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าทั้งความสัมพันธ์ส่วนตัว สังคม การเรียน และการทำงาน (กาญจน์กมล สุวิทยารัตน์, 2557, น. 129) สอดคล้องกับ Gardner (1991) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางสังคมเป็นหนึ่งในพหุปัญญาและเป็นความฉลาดที่สำคัญที่สุด เพราะความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นเป็นความสามารถในการใช้ความฉลาดด้านอื่น ๆ ทุกด้านในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จ

นอกจากนี้ อรุณประภาส ธนกิจโกเศรษฐ์ (2558) ยังได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางสังคมจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในสังคม เข้าใจบุคคลรอบข้าง เกิดพลังการเรียนรู้และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริยุทธ บุสหงส์ (2561, น. 34) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล พบว่าความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางสังคมและการศึกษาเรื่องความฉลาดทางสังคมโดยอ้างอิงจากแนวคิดความฉลาดทางสังคมของโกลแมนพบว่าความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียนสามารถทำนายความฉลาดทางสังคมได้ (ดวงใจ วัฒนสินธุ์ และสิริพิมพ์ ชูปาน, 2562, น. 74)

ข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการศึกษาความฉลาดทางสังคม และการปรับตัวด้านการเรียน พบว่านักศึกษามีความฉลาดทางสังคมและการปรับตัวด้านการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และความฉลาดทางสังคม สัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวด้านการเรียน ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีความฉลาดทางสังคมและการปรับตัวด้านการเรียนได้ดียิ่งขึ้น ควรให้นักศึกษามีโอกาสในการมีส่วนร่วม ทำงาน หรือปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในและนอกห้องเรียน มีการแนะนำด้านการเรียนกับนักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเรียน ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับนักศึกษาต่อไป
2. สามารถนำผลการวิจัยไปขยายผลต่อยอดเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมให้กับนักศึกษาต่อไป
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางสังคม เช่น ความหลากหลายทางเพศ ซึ่งปัจจุบันมีความหลากหลายปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของครอบครัว เป็นต้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์กมล สุวิทยารัตน์. (2557). การศึกษาและพัฒนาความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้. *สุทธิปริทัศน์*, 28(86), 126-151. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPU_Suthiparithat_Journal/article/view/244887/166466

- คณิตพันธุ์ ทองสีบสาย. (2552). *การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางสังคมสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. คลังปัญญาจุฬาฯ.
<https://digiverse.chula.ac.th/Info/item/dc:18176>
- ณัฐญา มีชัย, พลากร สีบสำราญ, ปวีณา ลิ้มปิทีปรการ, รัตติกาล วังคะฮาด, จิรวรา ไสตากุล, กฤติญา จันทร์พันธ์, อภิญญา สลักคำ, และกนกวรรณ ศิวะรัตน์. (2554). *การศึกษาศภาพปัญหาการปรับตัวของนักศึกษาปี 1 มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. Ubon Ratchathani University Portal site for E-Thesis & E-Research.
<https://www.esanpedia.oar.ubu.ac.th/e-research/?q=node/563>
- ดวงใจ วัฒนสินธุ์, และสิริพิมพ์ ชูปาน. (2562). ปัจจัยทำนายความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารการพยาบาลและศึกษา*, 12(1), 72-87.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JNAE/article/view/181935/128904>
- ชนพล บรรดาศักดิ์, กนกอร ชาวเวียง, นฤมล จันทระเกษม, และจรีรัตน์ อินทวัฒน์. (2563). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างการปรับตัวต่อภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(2), 443-452. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/221969/166245>
- ธนิตศักดิ์ ลิ้มสุวรรณภัทร, และสุชอรุณ วงษ์ทิม. (2560). ผลการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความฉลาดทางสังคมของกลุ่มผู้ต้องขังที่กระทำผิดวินัยเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 9(1), 128-138. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/policenurse/article/view/94813>
- ธานี ชูกำเนิด, และสิริภาพ สินธุประเสริฐ. (2562). ความฉลาดทางสังคมกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 10(2), 357-366.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/article/view/179472>
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). *การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR).
https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/1039/1/Niramol_S.pdf
- นิรัชญา หม้อกรอง. (2555). *แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการโชนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR).
<https://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/3930>
- เพชรบุรพา บุรณ์สิริจรูญรัฐ. (2558). *หลักการพัฒนาความฉลาดทางสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. เฌ.เดียมอง.
- สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2565).
- ศิริยุทธ บุสหงษ์. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research Information (BUU IR).
<https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/7845/1/Fulltext.pdf>
- มะลิ ประดิษฐ์แสง. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมของอาจารย์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ (รายงานการวิจัย). สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์, อรัญญา ต้อยคำภีร์ (2560). การส่งเสริมสุขภาวะในนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีด้วยการปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแบบออนไลน์. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 9(2), 56-72.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/97555/76089>

อรุณประภาส ฌนกิจโกเศศธรรฐ์. (2558). *ความฉลาดการคิดและการพัฒนาตนเอง*. สืบค้น 7 สิงหาคม 2565 จาก

http://www.forest.go.th/psdg/index.php?option=com_docman&Itemid=409&task=download&gid=462&lang=en

Albrecht, K. (2006). *Social intelligence: The new science of success*. John Wiley & Sons.

Craig, R. P. (1983). Piaget: experience and cognitive development. *Educational Considerations*, 10(3), 22-24. <https://doi.org/10.4148/0146-9282.1787>

Gardner, H. (1983). *Multiple intelligences*. Basic Books.

Ganaie, M. Y., & Mudadir, H. (2005). A study of social intelligence & academic achievement of college students of district Srinagar, J&K, India. *Journal of American Science*, 11(3), 23-27. <https://www.researchgate.net/publication/312596614>

Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. Bantam Books.

Meijs, N., Cillessen, A. H. N., Scholte, R., Segers, E., & Spijkerman, R. (2010). Social intelligence and academic achievement as predictors of adolescent popularity. *J Youth Adolescence*, 39, 62-72. <https://doi.org/10.1007/s10964-008-9373-9>

Salavera, C., Usán, P., & Jarie, L. (2017). Emotional intelligence and social skills on self-efficacy in secondary education students. Are there gender differences. *Journal of adolescence*, 60(1), 39-46. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.07.009>

Saxena, S., & Jain, R. K. (2013). Social intelligence of undergraduate students in relation to their gender and subject stream. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 1(1), 1-4. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-1%20Issue-1/A0110104.pdf>

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper & Row.

.....

ผลของกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตา
กรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ: การศึกษานำร่อง
The effect of online group cognitive behavioral therapy to enhance self-
compassion and mental health among LGBTQNA++: a pilot study in LGBTQNA++

Received: Jan 17, 2024

Revised: Apr 19, 2024

Accepted: Apr 24, 2024

^{1*} นนทยา คุ่มญาติ ² นันทชัตสนห์ สกุลงพงศ์
^{1*}Nontaya Kumyat ²Nanchatsan Sakunpong

^{1*}สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
²สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

^{1*}Department of Applied Psychology, Srinakharinwirot University
²Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

*Corresponding Author, E-mail: k.nontaya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษานำร่องที่ใช้การวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลของกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในระยะก่อนและหลังการทดลอง ผู้เข้าร่วมการทดลองคือ ผู้มีความหลากหลายทางเพศที่สมัครเข้าร่วมงานวิจัย มีช่วงอายุระหว่าง 22-60 ปี อาศัยอยู่ในประเทศไทย มีคุณสมบัติตามที่เกณฑ์การคัดเลือกกำหนดจำนวน 6 คน แบ่งออกเป็น เกย์ 1 คน และผู้หญิงข้ามเพศ 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูล 2 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนและหลังการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง 2) แบบสัมภาษณ์ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสั้น (Version 2007) 3) โปรแกรมกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Wilcoxon signed rank test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย 1) หลังการทดลองกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตไม่แตกต่างจากก่อนการทดลอง และ 2) ผลวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่าหลังจากได้รับการทำกลุ่มจิตบำบัด กลุ่มตัวอย่างเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง โดยเกิดความรู้สึกเข้าใจเรื่องจิตใจดีต่อตนเอง มองเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นมนุษย์ และมีสติ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีขึ้น

คำสำคัญ: ความเมตตากรุณาต่อตนเอง สุขภาพจิต ผู้มีความหลากหลายทางเพศ

Abstract

The objective of this research aims to compare the effects of online cognitive behavioral therapy on enhancing self-compassion and mental health among the LGBTQNA++ population. This quasi-experimental pilot study used to compare pre-intervention and post-intervention in an experimental group. The participants of this study are individuals with diverse gender identities who are 22–60 years old and residing in Thailand. Of 6 participants, 5 participants are transgender women, and 1 participant is a gay man. Data was collected at two time points: Pre-intervention and post-intervention. The tools used to collect data included 1) a self-compassion scale, 2) a short Thai Mental Health Indicators interview form (Version 2007), and 3) an online group cognitive behavioral therapy to enhance self-compassion and mental health among the LGBTQNA++ population. Data was analyzed using the Wilcoxon Signed Rank test with statistical significance at level .05.

It was found that there was no statistically significant difference of self-compassion and mental health between pre-intervention and post-intervention. Regarding the qualitative analysis, participants who received the intervention had changes in self-compassion. Since they gained knowledge, they understand themselves to be kind to themselves. Understood their problems and mindfully control their emotions.

Keywords: Self-compassion, Mental health, LGBTQNA++

บทนำ

ผู้มีความหลากหลายทางเพศ หมายถึง ผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (sexual identity) และรสนิยมทางเพศ (sexual orientation) แตกต่างไปจากกรอบบรรทัดฐานระบบเพศของสังคม (ปริญศ กิตติธีระศักดิ์, 2560) ซึ่งมีแนวโน้มประสบกับการมีสุขภาพจิตเชิงลบ จึงมีความเสี่ยงของการเกิดปัญหาสุขภาพจิตสูง เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรที่ไม่ใช่ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Pepping et al., 2018) เนื่องจากผู้มีความหลากหลายทางเพศมักถูกกีดกันและได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (ปริญศ กิตติธีระศักดิ์, 2562) ขาดการสนับสนุนจากครอบครัว ถูกปฏิเสธหรือถูกทารุณกรรมจากครอบครัว (Koken et al., 2009; เป็นไท เทวินทร์ และคณะ, 2562) ปัญหาสุขภาพจิตที่พบบ่อยในผู้มีความหลากหลายทางเพศ ได้แก่ ภาวะซึมเศร้า (depression) แพนิค (panic attack) วิตกกังวล (anxiety) และความเครียด (stress) เป็นต้น (Brennan et al., 2012; Pepping et al., 2018; เป็นไท เทวินทร์ และคณะ, 2562) ซึ่งปัญหาสุขภาพจิตเหล่านี้ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการเกลียดกลัวตนเองที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ (internalized homophobia/ transphobia) เป็นผลจากการถูกเลือกปฏิบัติและการถูกปฏิเสธจากสังคม ทำให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศเกิดทัศนคติด้านลบต่อตนเอง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต (Yolac & Meric, 2021) และอาจเพิ่มความเสี่ยงสู่การทำร้ายตนเอง (Self-harm) (Rehman, 2020) ปัญหาเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการขาดความรัก ความเมตตาต่อตนเอง จากการทบทวนวรรณกรรมการวิเคราะห์ห่อภิมาณหัวข้อ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ พบว่าความเมตตากรุณาต่อตนเอง (self-compassion) มีความสัมพันธ์และเป็นตัวบ่งชี้สุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ความเมตตากรุณาต่อตนเองมี

ความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และการเกลียดกลัวตนเองที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ และพบความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความเมตตากรุณาต่อตนเองยังมีประโยชน์กับผู้มีความหลากหลายทางเพศที่โดยทั่วไปมักมีประสบการณ์ต้องต่อสู้กับความละอายใจและการคิดตำหนิตนเอง ดังนั้นผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองจึงมีสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่ขาดความเมตตากรุณาต่อตนเอง ซึ่งเมื่อความเมตตากรุณาต่อตนเองสูงขึ้น ผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพจิตจะลดลงเช่นกัน เช่น ภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความทุกข์ทางใจ และการเกลียดกลัวตนเองที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Carvalho & Guiomar, 2022)

ความเมตตากรุณาต่อตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีเมตตาต่อตนเอง แสดงความรักต่อตนเอง ปรารถนาให้ตนเองมีความสุข ไม่ตำหนิและตัดสินตนเอง เมื่อประสบกับความผิดพลาดล้มเหลว จะตระหนักรู้ถึงความรู้สึกเจ็บปวด ไม่หลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความรู้สึกนั้น มองความล้มเหลวที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจว่าเป็นประสบการณ์ส่วนหนึ่งของการเป็นมนุษย์ ความเมตตากรุณาต่อตนเองประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเมตตาต่อตนเอง (self-kindness) หมายถึง เมื่อประสบกับความล้มเหลวบุคคลจะแสดงความใจดีต่อตนเองมากกว่าตำหนิตนเอง (self-judgment) ความเป็นมนุษย์ปุถุชน (common humanity) หมายถึง มองประสบการณ์ความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นมนุษย์ มากกว่ามองว่าเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลซึ่งทำให้บุคคลต้องแยกตัวจากผู้อื่น (isolation) และการมีสติ (mindfulness) หมายถึง ตระหนักรู้ความคิดและความรู้สึกทุกอย่างอย่างสมดุล มากกว่าการหมกมุ่นกับความคิดและความรู้สึกเจ็บปวดนั้นมากเกินไป (over-identification) ความเมตตากรุณาต่อตนเองยังเป็นทักษะคติเชิงบวกที่ปกป้องสุขภาพจิตของบุคคลจากผลเสียที่เกิดจากทักษะคติเชิงลบที่เกิดขึ้นจากความล้มเหลว ผู้ที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองจะมีสุขภาพทางจิตที่ดีกว่าผู้ที่ขาดความเมตตากรุณาต่อตนเอง ยกตัวอย่างเช่น ภาวะซึมเศร้าจะต่ำกว่าเพราะบุคคลที่มีความกรุณาต่อตนเองมักใจดีกับตนเอง แทนการตำหนิตนเอง ซึ่งเสี่ยงที่จะประสบกับภาวะซึมเศร้าอย่างรุนแรง (Blatt et al., 1982) ผู้ที่ขาดความเมตตากรุณาต่อตนเองเมื่อประสบกับความล้มเหลว บุคคลจะสนใจแต่ความคิดของตนเอง (Wood et al., 1990) ทำให้รู้สึกโดดเดี่ยว (Neff, 2003) ผู้วิจัยหลายคนคิดค้นโปรแกรมการช่วยเหลือ (intervention) ที่สามารถเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิจัยพบว่าโปรแกรมการช่วยเหลือแบบกลุ่มตามทฤษฎีการบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมสามารถเพิ่มระดับความกรุณาต่อตนเองได้ในกลุ่มของนักเรียนมัธยมปลาย (Mayasari, 2022) คล้ายคลึงกับวิจัยของ ประภาพิมพ์ ลิปตพัลลภ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ผลของกลุ่มจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมต่อความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกาย การประเมินตนเองเสมือนวัตถุ และความเมตตากรุณาต่อตนเองในสตรีวัยรุ่นไทย ผลการวิจัยพบว่า ความกรุณาต่อตนเองของกลุ่มทดลองสูงขึ้นหลังจากที่เข้ารับโปรแกรม

การทำจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรม (cognitive behavior therapy: CBT) คือ การประยุกต์ใช้โครงสร้างการรู้คิด (cognitive model) เพื่อปรับแก้ปัญหาความผิดปกติทางความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ให้กลับมาอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง การทำจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมเป็นการบำบัดที่มีโครงสร้างชัดเจน, ระยะเวลาในการบำบัดสั้น, ในระยะแรกเริ่มใช้สำหรับบำบัดผู้ที่มีภาวะซึมเศร้า เน้นแก้ไขปัญหากำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน ปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้กลับมาอยู่กับความจริงมากขึ้น (Beck, 1964, 1993) ต่อมาได้้นำการบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมไปประยุกต์ใช้ โดยยังคงอยู่บนพื้นฐานโครงสร้างการรู้คิด ซึ่งได้ทำการปรับเปลี่ยนจุดสนใจ, เทคนิค, และระยะเวลาของการบำบัด จากนั้นนำไปใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีความผิดปกติและปัญหาที่หลากหลายแตกต่างกันจนประสบผลสำเร็จ (Alford & Beck, 1997 อ้างถึงใน Beck, 2011) ปัจจุบันการทำจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมถูกพูดถึงในประเทศไทยอย่างแพร่หลาย และมีการเปิดหลักสูตร

เพื่ออบรมเพื่อผลิตบุคลากรในด้านการทำจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมอย่างเป็นทางการ เช่น ประกาศนียบัตรการอบรมความรู้เรื่องการทำจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมขั้นเริ่มต้น เปิดอบรมโดย CBT Alliance of Thailand โดยมีวิทยากร คือ ผศ. นพ. ภัทร พิทยรัตน์เสถียร คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทีมวิทยากร CBT Therapists จาก Chula CBT และ CBT ตีต่อใจ ผู้เชี่ยวชาญจาก Chula CBT, CBT ตีต่อใจ เป็นต้น ผู้วิจัยจึงเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการทำจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมมาเสริมสร้างความเมตตาจากภูมิต่อตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่าโปรแกรมการทำกลุ่มจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมสามารถนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความเมตตาจากภูมิต่อตนเองได้ แต่ยังไม่พบได้น้อยที่ศึกษาวิจัยในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยตรง อีกทั้งยังไม่พบการศึกษาการทำจิตบำบัดออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความเมตตาจากภูมิต่อตนเองและสุขภาพจิต ฉะนั้นการศึกษานี้จึงต้องการเติมช่องว่างของความรู้และทดสอบประสิทธิภาพของกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตาจากภูมิต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบผลของกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตาจากภูมิต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในระยะก่อนและหลังการทดลอง

เพื่อศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้เข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตาจากภูมิต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

สมมติฐานการวิจัย

คะแนนเฉลี่ยความเมตตาจากภูมิต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสูงขึ้นหลังได้ร่วมกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตาจากภูมิต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้มีความหลากหลายทางเพศ หมายถึง ผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (sexual identity) และรสนิยมทางเพศ (sexual orientation) แตกต่างไปจากไปจากกรอบบรรทัดฐานระบบเพศของสังคม

ความเมตตาจากภูมิต่อตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเมตตาต่อตนเอง แสดงความรักต่อตนเอง ปรารถนาให้ตนเองมีความสุข ไม่ตำหนิและตัดสินตนเอง เมื่อประสบกับความผิดพลาดล้มเหลว จะตระหนักถึงความรู้สึกเจ็บปวด ไม่หลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความรู้สึกนั้น มองประสบการณ์ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจว่าเป็นประสบการณ์ส่วนหนึ่งของการเป็นมนุษย์

สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะความผาสุกทางใจ ไม่มีความขัดแย้งภายในจิตใจ ส่งผลให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนในการรับมือกับความทุกข์ที่เกิดขึ้น มีศักยภาพในการเรียนรู้ การทำงาน และการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง รู้สึกดีต่อตนเองและผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีวุฒิภาวะทางจิตใจ และใช้ศักยภาพพัฒนาคุณภาพชีวิตตน

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตด้านวิวิธวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษานำร่องโดยใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi - experimental research) แบบหนึ่งกลุ่ม โดยวัดคะแนนในระยะก่อนและหลัง คัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยต้องเป็นไปตามเกณฑ์คัดเลือกที่ผู้วิจัยกำหนด

ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีช่วงอายุระหว่าง 22-60 ปี อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ส่วนตัว และขอความร่วมมือเพื่อนที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศช่วยกันประชาสัมพันธ์ มีผู้เข้าร่วมที่สมัครเข้าร่วมการวิจัยและผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 6 คน แบ่งเป็น เกย์ 1 คน, ผู้หญิงข้ามเพศ 5 คน โดยเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ
2. อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 22-60 ปี
3. อาศัยอยู่ในประเทศไทย
4. มีความเข้าใจและสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี
5. มีความรู้พื้นฐานในการใช้โปรแกรม zoom และ Line ผ่านคอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ, หรือแท็บเล็ต
6. ยินดีให้ความร่วมมือในงานวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัดความกรุณาต่อตนเอง (self – compassion scale) ของ พลอยชมพู อัครธัญญ์ (2555) แปลเป็นภาษาไทยจากแบบวัดต้นฉบับของ Kristen Neff (2003) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ เป็นการวัดระดับความคิดเห็น (Likert scale) 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เคย 2 หมายถึง นาน ๆ ครั้ง 3 หมายถึง เป็นบางครั้ง 4 หมายถึง ค่อนข้างบ่อย และ 5 หมายถึง บ่อยมาก จากนั้นนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.87

แบบสัมภาษณ์ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสั้น (Version 2007) (Thai Mental Health Indicator: THMI-15) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นระดับความคิดเห็น (Likert scale) 4 โดย 1 หมายถึง ไม่เลย, 2 หมายถึง เล็กน้อย, 3 หมายถึง มาก, 4 หมายถึง มากที่สุด จากนั้นนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.84

โปรแกรมกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจากโปรแกรมงานวิจัยของ Asano et al. (2017) และโปรแกรมจากงานวิจัยของ ประภาพิมพ์ ลิปิพัลลภ (2558) โดยออกแบบโครงสร้างและใช้เทคนิคให้สอดคล้องกับการเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองผ่านความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเองทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีเมตตาต่อตนเอง, ความเป็นมนุษย์ปุถุชน, การมีสติ และเหมาะสมกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการ (item objective

congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ ด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรม จำนวน 3 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.67 ถึง 1.00 จากนั้นดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำโปรแกรมกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่แก้ไขเรื้อรัง ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาการทำจิตบำบัดจำนวน 7 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง ดำเนินการสัปดาห์ละ 1 ครั้ง มาใช้ในงานวิจัย ครั้งนี้

ครั้งที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพและข้อตกลงภายในกลุ่ม การสร้างสัมพันธภาพตามหลักทฤษฎีการบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรม (establishing therapeutic relationship) และการสร้างความเข้าใจในการทำกลุ่มจิตบำบัดครั้งนี้ ช่วยให้สมาชิกรับทราบข้อมูล, กระบวนการ, วัตถุประสงค์, และเป้าหมายของการเข้าร่วมกลุ่ม

ครั้งที่ 2 การทำจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรม การให้ความรู้ (psychoeducation) เรื่องการทำจิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่าง เหตุการณ์ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม

ครั้งที่ 3 มีสติตระหนักรู้อยู่กับปัจจุบัน การให้ความรู้ (psychoeducation) เรื่องความหมายและประโยชน์ของสติ การใช้เทคนิคด้านด้านพฤติกรรม (behavioral skill) ได้แก่ ผีก relaxation และการถอดตัวเองอย่างอ่อนโยน

ครั้งที่ 4 ความคิดอัตโนมัติเชิงลบและอคติทางความคิด การให้ความรู้เรื่องความคิดอัตโนมัติเชิงลบ (negative automatic thoughts) และอคติทางความคิด (cognitive bias) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถตรวจสอบความคิดอัตโนมัติเชิงลบและอคติทางความคิด และช่วยให้สมาชิกเกิดความเข้าใจสิ่งที่เกิดกับตนเองมากขึ้น ระบุว่า เป็นความคิดที่ส่งผลเชิงบวกหรือเชิงลบต่อความรู้สึกของตน เพื่อจะได้ประเมินและปรับเปลี่ยนในลำดับต่อไป

ครั้งที่ 5 เมตตากับตนเอง ดีกว่าตำหนิ การประเมินความคิด (evaluating thought) ปรับแก้ความคิดอัตโนมัติเชิงลบ เปลี่ยนเป็นความคิดที่อยู่บนฐานความเป็นจริง เพื่อให้สมาชิกเลิกตำหนิตนเอง และมีความเมตตาต่อตนเองมากขึ้น

ครั้งที่ 6 มนุษย์คือความหลากหลาย ให้ความรู้เรื่องการเกลียดกลัวตนเองที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ (internalized homophobia/transphobia) ปรับแก้ความคิดเชิงลบที่มีต่อตนเอง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรู้ว่ามนุษย์ไม่ได้สมบูรณ์แบบ มีความหลากหลาย และไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว

ครั้งที่ 7 การป้องกันและการนำไปประยุกต์ใช้ การฝึกทักษะการแก้ปัญหา (problem solving) ทบทวนทักษะที่ได้เรียนรู้ร่วมกันมา เพื่อให้สมาชิกนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับโปรแกรมการทำจิตบำบัด เพื่อนำมาสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการทดลองโดยใช้กลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะก่อนทดลองระยะทดลอง และระยะหลังการทดลอง ดังนี้

ระยะก่อนทดลอง

หลังจากผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ SWUEC-G-238/2566 ผู้วิจัยจึงให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน ทำแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองและแบบสัมภาษณ์

ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสั้น เพื่อเก็บเป็นคะแนนของระยะก่อนทดลอง (pretest) จากนั้นสร้างกลุ่ม Line สำหรับการติดต่อนัดหมายทำกลุ่มจิตบำบัดในระยะทดลองต่อไป

ระยะทดลอง

กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตา กรุณาต่อตนเอง และสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยดำเนินการสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง ผ่านโปรแกรม Zoom ใช้เวลาดำเนินการทั้งหมด 7 สัปดาห์ โดยทำข้อตกลงและนัดหมายผ่านกลุ่ม Line ที่สร้างไว้ อีกทั้งยังใช้การสื่อสารระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อติดตามการบ้านและการฝึกปฏิบัติที่บ้านกลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายจากผู้วิจัย

ระยะหลังการทดลอง

เมื่อดำเนินการกลุ่มจิตบำบัดครบ 7 ครั้ง ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดความเมตตา กรุณาต่อตนเองและแบบสัมภาษณ์ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสั้นทันที เพื่อเก็บเป็นคะแนนระยะหลังทดลอง (posttest) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านความกรุณาต่อตนเองที่เกิดขึ้นหลังจากเข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Wilcoxon signed rank test เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ในช่วงระยะก่อนและหลังการทดลอง
3. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์แบบพรรณนาเพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับโปรแกรมการทำจิตบำบัด และนำมาสร้างข้อสรุประหว่างวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้งานวิจัยเกิดความสมบูรณ์

การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ งานวิจัยชิ้นนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง: SWUEC-G-238/2566

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมจำนวน 6 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=6)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
22 - 31	2	33.3
32 - 41	4	66.7
อัตลักษณ์ทางเพศ		
ผู้หญิงข้ามเพศ	5	83.33
เกย์	1	16.67
อาชีพ		
พนักงานบริษัทเอกชน	3	50
อื่นๆ	3	50
ที่อยู่ปัจจุบัน		
กรุงเทพมหานคร	2	33.30
อื่นๆ	4	66.67

ผลการวิจัยตามสมมติฐาน คณะแผนเฉลี่ยความเมตตาต่อตนเองของกลุ่มตัวอย่างในระยะก่อนและหลังได้รับการเข้ากลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตาต่อตนเองและสุขภาพจิต หลังสิ้นสุดการทำกลุ่มจิตบำบัดพบความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คณะแผนเฉลี่ยสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างในระยะก่อนและหลังได้รับการเข้ากลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตาต่อตนเองและสุขภาพจิต หลังสิ้นสุดการทำกลุ่มจิตบำบัดพบความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยความเมตตาต่อตนเองและสุขภาพจิต ก่อนและหลังการเข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัด (n=6)

คะแนนความเมตตาต่อตนเอง	\bar{X}	SD	Wilcoxon signed rank test	mean rank	sig
ก่อนทดลอง	88.33	11.72	-.631	4.50	.528
หลังทดลอง	94.33	11.37			
คะแนนสุขภาพจิต					
ก่อนทดลอง	41.66	5.95	-.943	3.75	.345
หลังทดลอง	44.66	5.24			

*p<.05

ผลวิเคราะห์เชิงคุณภาพสะท้อนผลของกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตาต่อตนเองและสุขภาพจิต ผลวิจัยพบว่า

การใจดีต่อตนเอง หลังเข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัด ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่รายงานว่า มีความใจดีต่อตนเองเพิ่มขึ้น นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัดไปประยุกต์ใช้ส่งผลให้เกิดมุมมองใหม่ต่อตนเอง ทำให้ผู้เข้าร่วมลดการตำหนิตนเอง กดดันตนเองน้อยลงและไม่ตัดสินตนเอง เริ่มให้กำลังใจและชื่นชมตนเองมากขึ้น มีความรัก เมตตาตนเองเพิ่มขึ้น อย่างที่ผู้เข้าร่วมท่านหนึ่ง (นามสมมติ M) กล่าวถึงความกดดันตนเองที่น้อยลงว่า

"เรารู้สึกมองเห็นตัวเองมากขึ้น...แล้วก็เห็นตัวเองแล้วก็แบบ เธอเหนื่อยเกินไปแล้วนะ หยุดได้แล้ว พักวันนี้เหนื่อยแล้วออกไปกินข้าว ออกไปเดินเล่น ดูหนัง พอได้แล้ว จิตใจของเธออบอวลขึ้นมาเหมือนกัน ด้วยไม่ใช่จากใครเลยจากความคิดของเราเอง ว่าเรากดดันกดทับตัวเองเยอะเกินไปแล้ว"

มนุษย์ล้วนเจอปัญหา หลังเข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัด ผู้เข้าร่วมวิจัยพบว่า ทุกคนล้วนมีปัญหา มีรัก โลก โกรธ หลง ผิดหวัง ไม่ว่าจะปัญหาจากครอบครัว สังคม ความสัมพันธ์ หรือจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน รู้สึกไม่โดดเดี่ยว รู้สึกเชื่อมโยงกันผ่านปัญหาที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าปัญหาจะมีความแตกต่างกัน อย่างที่ผู้เข้าร่วมท่านหนึ่ง (นามสมมติ M) กล่าวว่า

"เขาก็บอกว่าเขาไม่อยากกลับบ้านเลย กลับไปที่บ้านก็จะพูดเปรียบเทียบอะไรอย่างนี้ อันนี้ก็เลยรู้สึกว้าว เอ เราก็เป็นเหมือนกัน..."ใช่ เพราะว่า เป็น TG อะ ปัญหาตั้งแต่เกิดจนโตมันก็คล้ายๆกันบริษัท TG ในไทยมันก็เหมือนกันคล้ายๆกัน"

ยอมรับ อย่างมีสติ หลังการเข้ากลุ่มจิตบำบัด ผู้เข้าร่วมวิจัยรายงานว่า มีสติ ใจเย็นและยอมรับความรู้สึกตนเองเพิ่มขึ้น โดยนำเทคนิคที่ได้เรียนรู้ การฝึกกำหนดลมหายใจ (controlled breathing) ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้รู้ทันตนเอง ส่งผลให้ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น อย่างที่ผู้เข้าร่วมท่านหนึ่ง (นามสมมติ N) กล่าวว่า

"อย่างเช่นวันนี้ ผมเจอที่ทำงาน แบบทำให้เราอารมณ์เสียใช้ไหม ผมก็จะ โอเคตอนนี้ฉันโกรธ และฉันจะ เดินไปรีนมันเลยดีไหม ก็เลยแบบว่า..หายใจเข้าลึก ๆ โอเค..ตอนนี้เราโกรธอยู่นะ และเราโกรธเค้าจริง ๆ ขนาดนั้นไหม หรือว่ามันก็จัดการได้อยู่ ก็เลยโอเคใจเย็น ๆ ก่อนนะ หายใจเข้าลึก ๆ (หัวเราะ) ก็ช่วยได้ รู้ทันตัวเองมากขึ้น"

"ผมไม่ได้โทษตัวเองเหมือนเมื่อก่อนขนาดนั้น ก็ ถ้าความรู้สึกนั้นมันเกิดขึ้น ก็แค่มันเกิดขึ้น เดี่ยวมันก็ผ่านไป อะไรอย่างนี้ แล้วก็..รู้ทันตัวเองว่า..ตอนนี้มันรู้สึกไม่ดี ก็คือรู้สึกไม่ดี แค่นั้น ไม่ได้เป็นแบบ..ไปคิดต่อไปอีก"

อีกทั้งผู้เข้าร่วมบางคนรายงานว่า เกิดการปล่อยวางมากขึ้น ไม่หมกมุ่นจมอยู่กับความผิดพลาด อย่างที่ผู้เข้าร่วม (นามสมมติ N1) กล่าวว่า

"เจ็ดครั้งที่ผ่านมาได้ประโยชน์ยังงี้บ้างใช้ไหม...เหมือนใจเย็นขึ้น...ได้สมาธิ ได้ฝึกความคิด ในการที่แบบว่า ไม่ต้องโทษตัวเองมากเกินไปนะอะไรอย่างนี้ บางอย่างมันแก้ไขได้ มันต้องใช้เวลา อะไรก็ว่าไป...แต่ก็คือถ้าพลาดแล้วเราก็ปล่อย เพราะก็ถือว่าแก้ไขไป ไม่ได้แบบว่าเครียดทั้งวันอะไรอย่างนี้ ไม่ค่อยแล้ว"

ผลสะท้อนที่มีต่อผู้นำกลุ่ม ผู้เข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัดสะท้อนความคิด ความรู้สึกที่มีต่อผู้นำ โดยรายงานว่า ผู้นำกลุ่มมีความสุภาพ บุคลิกภาพดี ดำเนินการตามขั้นตอนได้ดี ไม่หลุดประเด็น ใส่ใจการเลือกใช้คำถาม ใช้คำพูด และน้ำเสียงที่เหมาะสมทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ฟังที่ดี มีความเข้าใจต่อมุมมองของสมาชิกและห่วงใยความรู้สึกของสมาชิกมาก จนบางครั้งกดดันตนเองจนเกิดความไม่มั่นใจ แต่ระยะหลังผู้นำมีความสโลว์ไชลในการทำกลุ่มดีขึ้น อีกทั้งยังมีการรายงานว่าการที่ผู้นำกลุ่มเปิดเผยตัวตนว่าเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ ส่งผลให้สมาชิกรู้สึกว่ามีคนเข้าใจตนเองมากเป็นพิเศษ เนื่องจากผู้นำน่าจะมีประสบการณ์คล้ายคลึงกับตนเอง เข้าใจความรู้สึกแบบเดียวกับตนเอง อย่างที่ผู้เข้าร่วมท่านหนึ่ง (นามสมมติ B1) กล่าวว่า

"ที่มีการพูดที่แบบว่า สามารถทำให้ผ่อนคลายได้ สามารถทำให้เราอยากเล่าไปนะ พยายามฟังจริง ๆ นะ ไม่ใช่แบบว่า ไม่ได้อยากฟังเราอะไรอย่างนี้"

"ใช้คะ เป็นด้วย มีส่วนด้วย เหมือนพี่เองก็น่าจะแบบว่า มีประสบการณ์เหมือนพวกเราอะไรอย่างนี้ ก็เคยก็ ผ่านมาเหมือนกันแหละ คล้าย ๆ กันอะไรอย่างเงี้ย ก็ก็น่าจะมีคนเข้าใจเรามากกว่าที่จะเป็นผู้ชายมานั่งถามเรา แบบ อย่างนั้นอย่างนี้ ทั้งที่แบบว่า เราก็คงไม่แน่ใจว่าเขาจะรู้จริง ๆ หรือเปล่าว่าที่เราผ่าน ๆ มาเราเป็นยังงี้บ้าง เขาเคยรู้สึกแบบเรา แบบเดียวกันหรือเปล่า"

(นามสมมติ K)

"กับพี่แชมป์หรือคะ รู้สึกก็ ก็ดี การใช้คำน้ำเสียงดีแต่ อาจจะ แบบนิ่งๆกะลัดคิดคะ คือการใช้คำน้ำเสียง คำถาม ก็ดี มาก ๆ คะ อาจจะเหมือน เหมือน ก็ใช้คำพูดดีและรู้สึกที่พี่แชมป์ยังขอเขินหรือเปล่าหนูก็ไม่แน่ใจ แต่รู้สึกว่ายังอาย ๆ ยังแบบ จะถามหรือจะยังงี้ เหมือนยังไม่มั่นใจร้อยเปอร์เซ็นต์ว่าฉันจะถามหรือจะยังงี้ ยังเก้ ๆ กัง ๆ เอ...ฉันจะถามออกไปดีไหม หรือฉันถามไปแล้วเค้าจะรู้สึกยังงี้ ก็เลยเป็นการถามที่แบบยังไม่มั่นใจ"

(นามสมมติ B)

"ดำเนินสอนได้ดี ค่อนข้างเข้าใจในบางมุมที่ต้องการแสดงออกมา ...ผู้นำค่อนข้างน่ารัก ค่อนข้างแคร่ผู้อื่นมาก ๆ จนบางครั้งรู้สึกว่าแคร่มากเกินไป กลายเป็นว่าผู้นำจะเกร็งไปเองเล็กน้อย และด้วยความที่เป็นตัวของผู้นำเองจึงมีความเป็นทางการมาก ๆ ในบางมุม อาจจะด้วยความสุภาพ"

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสศสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คะแนนเฉลี่ยความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสูงขึ้นหลังได้เข้ารับการทำการกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรม

เพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งนี้อาจเกิดจากสาเหตุที่ 1 งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการทำงานจิตบำบัดในรูปแบบออนไลน์ อาจมีข้อจำกัดที่ส่งผลให้ผลวิจัยปฏิเสธสมมติฐาน การศึกษาในบริบทอื่นพบว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะสูญเสียสมาธิมากกว่าเมื่อใช้การประชุมรูปแบบออนไลน์ผ่านวิดีโอ เปรียบเทียบกับการเผชิญหน้า (Brainard & Watson, 2020) การมีสมาธิระหว่างการทำกลุ่มจิตบำบัดรูปแบบออนไลน์เป็นไปได้ยากกว่ารูปแบบเผชิญหน้า และยากที่จะหลีกเลี่ยงการถูกรบกวนจากการได้รับข้อความจากมือถือ การได้รับแจ้งเตือนอีเมล หรือสิ่งรบกวนอื่น ๆ ภายในห้องของสมาชิก ซึ่งเมื่อเปลี่ยนจากการทำกลุ่มแบบเผชิญหน้า มาสู่รูปแบบออนไลน์ ผู้นำกลุ่มจึงไม่สามารถควบคุมการจัดองค์ประกอบของสถานที่ได้ (Weinberg, 2021) ผู้วิจัยพบว่าสมาชิกบางคนปิดกล้อง บางคนทำงานผ่านหน้าจอไอแพดในระหว่างชั่วโมงการทำงานจิตบำบัด จึงทำให้สมาชิกสูญเสียสมาธิในการเรียนรู้และร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งตรงนี้ผู้วิจัยคิดว่าอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ไม่เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สาเหตุที่ 2 อย่างไรก็ตามพบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตมีการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นแต่ไม่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะผู้เข้าร่วมงานวิจัยค่อนข้างน้อยคือ จำนวน 6 คน ซึ่งผู้วิจัยสืบค้นจึงพบว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอำนาจของการทดสอบทางสถิติ โดยหากงานวิจัยมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ จะมีโอกาสสูงมากที่ผลการวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าหากงานวิจัยมีกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก มีโอกาสสูงมากที่ผลการวิจัยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (องอาจ นัยพัฒน์, 2544)

ทั้งนี้ผลวิเคราะห์เชิงคุณภาพสะท้อนผลของกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิต พบว่าหลังได้รับการทำกลุ่มจิตบำบัด ผู้เข้าร่วมเกิดความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้ความเข้าใจเรื่องใจต่อตนเอง และได้นำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกลุ่มจิตบำบัดไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เกิดมุมมองใหม่ต่อตนเอง ทำให้ลดการตำหนิตนเอง กัดดันตนเองน้อยลงและไม่ตัดสินตนเอง ให้กำลังใจและชื่นชมตนเองมากขึ้น มีความรักตนเองเพิ่มขึ้น ตระหนักรู้ว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีปัญหา ถึงแม้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกันซึ่งกันและกัน ทำให้ไม่รู้สึกลำบากใจคนเดียว เกิดการเชื่อมโยงกันผ่านปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งผู้เข้าร่วมรายงานว่าตนเองมีสติเพิ่มมากขึ้น ใจเย็น และยอมรับความรู้สึกของตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการฝึกกำหนดลมหายใจ (controlled breathing) ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งของการผ่อนคลายไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้รู้เท่าทันตนเอง ส่งผลให้ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเองที่ประกอบไปด้วย ความเมตตาต่อตนเอง (self-kindness) ความเป็นมนุษย์ปุถุชน (common humanity) และการมีสติ (mindfulness) (Neff, 2003) ด้านเจตคติที่มีต่อผู้นำกลุ่ม ผู้เข้าร่วมรายงานว่าผู้นำกลุ่มมีความสุภาพ บุคลิกภาพดี ดำเนินการตามขั้นตอนได้ดี ไม่หลุดประเด็น ใส่ใจการเลือกใช้คำถาม คำพูด ใช้น้ำเสียงที่เหมาะสมทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ฟังที่ดี มีความเข้าใจต่อมุมมองของสมาชิกและห่วงใยความรู้สึกของสมาชิกมาก จนบางครั้งกัดดันตนเองจนเกิดความไม่มั่นใจ แต่ระยะหลังผู้นำมีความสั่นไหวในการทำกลุ่มดีขึ้น อีกทั้งยังมีการรายงานว่าการที่ผู้นำกลุ่มเปิดเผยตัวตนว่าเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่ามีคนเข้าใจตนเองมากเป็นพิเศษ เนื่องจากตนคิดว่าผู้นำน่าจะมีประสบการณ์คล้ายคลึงกับตนเอง เข้าใจความรู้สึกแบบเดียวกับตนเอง

ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ยังมีความขัดแย้ง อาจเนื่องมาจาก 1. ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีน้อย ทำให้การเปลี่ยนแปลงจากการวิเคราะห์ทางสถิติไม่เกิดนัยสำคัญ 2. อุปสรรคของการทำกลุ่มจิตบำบัดรูปแบบออนไลน์ อาจส่งผลให้ผู้เข้าร่วมสูญเสียสมาธิระหว่างการทำจิตบำบัด

ข้อจำกัดในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษานำร่อง (pilot study) เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ของโปรแกรมการทำกลุ่มออนไลน์จิตบำบัดแบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ทดสอบกับผู้เข้าร่วมจำนวน 6 คน ซึ่งไม่มีความแตกต่างของทางอัตลักษณ์ทางเพศมาก จึงอาจจะยังไม่สามารถนำไปอ้างอิงยังกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศได้ทั้งหมด อีกทั้งงานวิจัยชิ้นนี้ผู้เข้าร่วมที่ผ่านเกณฑ์คัดเลือก สมัครเข้าร่วมงานวิจัยด้วยตนเอง ซึ่งไม่ได้มาจากการสุ่ม จึงทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ไม่สามารถนำไปอ้างอิงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมวิจัยกลุ่มจิตบำบัดออนไลน์แบบการรู้คิดและพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาพจิตให้มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเพื่อทดลองเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อยืนยันผลวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ประภาพิมพ์ ลิขิตพัลลภ. (2558). ผลของกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวปัญญาพฤติกรรมนิยมต่อความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกาย การประเมินตนเองเสมือนวัตถุ และความเมตตากรุณาต่อตนเองในสตรีวัยรุ่นไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <https://digiverse.chula.ac.th/Info/item/dc:21271>
- ปริญศ กิตติธีระศักดิ์, และ Matthews, A. K. (2560). ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคำนิยามในการศึกษาถึงความหลากหลายทางเพศในคนกลุ่มน้อยทางเพศในประเทศไทย. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 31(2), 1-15. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/JPNMH/article/view/105083/83535>
- ปริญศ กิตติธีระศักดิ์. (2562). แบบจำลองความเครียดในคนกลุ่มน้อย: กรอบแนวคิดของภาวะเสี่ยงทางสุขภาพจิตในคนกลุ่มน้อยทางเพศและเพศสภาวะ. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 33(1), 1-17. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/JPNMH/article/view/184994/130517>
- เปนนไท เทวินทร, อมราพร สุรการ, ธาตุกร จันประเสริฐ, และนฤมล พระใหญ่. (2562). ประสิทธิภาพของผู้ให้คำปรึกษาที่ทำงานกับผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย: การวิจัยทฤษฎีฐานราก. *Rajabhat J. Sci. Humanit. Soc. Sci.*, 20(2), 380-393. <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/psru/article/view/201221/154780>
- องอาจ นัยพัฒน์. (2544). อำนาจของการทดสอบทางสถิติ: ข้อควรคำนึงสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อการวิจัย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 7(1), 1-19. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/1974>
- Asano, K., Koike, H., Shinohara, Y., Kamimori, H., Nakagawa, A., Iyo, M., & Shimizu, E. (2017). Group cognitive behavioural therapy with compassion training for depression in a Japanese community: a single-group feasibility study. *BMC Res Notes*, 10(1), 670. <https://doi.org/10.1186/s13104-017-3003-0>
- Beck, A. T. (1964). Thinking and depression: II. Theory and therapy. *Archives of general psychiatry*, 10(6), 561-571. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1964.01720240015003>

- Beck, A. T. (1993). Cognitive therapy: Past, present, and future. *Journal of consulting and clinical psychology*, 61(2), 194–198. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.61.2.194>
- Beck, J. S. (2011). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond* (2nd ed.). Guilford press.
- Blatt, S. J., Quinlan, D. M., Chevron, E. S., McDonald, C., & Zuroff, D. (1982). Dependency and self-criticism: psychological dimensions of depression. *Journal of consulting and clinical psychology*, 50(1), 113–124. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.50.1.113>
- Brennan, A. M., Barnsteiner, J., Siantz, M. L., Cotter, V.T., & Everett, J. (2012). Lesbian, gay, bisexual, transgendered, or intersexed content for nursing curricula. *J prof nurs*, 28(2), 96-104. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2011.11.004>
- Brainard, R. & Watson, L. (2020). Zoom in the classroom: Transforming traditional teaching to incorporate real-time distance learning in a face-to-face graduate physiology course. *The FASEB Journal*, 34(1), 1. <https://doi.org/10.1096/fasebj.2020.34.s1.08665>
- Carvalho, S. A., & Guiomar, R. (2022). Self-compassion and mental health in sexual and gender minority people: A systematic review and meta-analysis. *LGBT Health*, 9(5), 287-302. <https://doi.org/10.1089/lgbt.2021.0434>
- Koken, J. A., Bimbi, D. S., & Parsons, J. T. (2009). Experiences of familial acceptance-rejection among transwomen of color. *Journal of family psychology*, 23(6), 853-860. <https://doi.org/10.1037/a0017198>
- Mayasari, S. (2022). Cognitive restructuring techniques in developing student self-compassion. *Journal of positive school psychology*, 6(3), 2564–2575. <http://dx.doi.org/10.2991/icei-19.2019.22>
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *self and Identity*, 2(2), 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Pepping, C. A., Lyons, A., & Morris, E. M. J. (2018). Affirmative LGBT psychotherapy: outcomes of a therapist training protocol. *Psychotherapy*, 55(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/pst0000149>
- Rehman, Z., Lopes, B., & Jaspal, R. (2020). Predicting self-harm in an ethnically diverse sample of lesbian, gay and bisexual people in the United Kingdom. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(4), 349-360. doi:[10.1177/0020764020908889](https://doi.org/10.1177/0020764020908889)
- Weinberg, H. (2021). Obstacles, challenges, and benefits of online group psychotherapy. *Am J Psychother*, 74(2), 83-88. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.20200034>
- Wood, J. V., Saltzberg, J. A., Neale, J. M., Stone, A. A., & Rachmiel, T. B. (1990). Self-focused attention, coping responses, and distressed mood in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1027–1036. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1027>
- Yolaç, E., & Meriç, M. (2021). Internalized homophobia and depression levels in LGBT individuals. *Perspect Psychiatr Care*, 57(1), 304-310. <https://doi.org/10.1111/ppc.12564>
-

ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐแห่งหนึ่ง

Empathy at work among civil servants of a government organization

Received: Nov 23, 2023

Revised: Feb 7, 2024

Accepted: Feb 14, 2024

^{1*}ลลิตา เดชเป่า ²เมทีนี ทนงกิจ
³รังสิมา หอมเศรษฐี ⁴ณัชชามน เปรมป्ली้ม

^{1*}Lalita Dach-pao ²Metinee Tanongkit

³Rungsima Homsettee ⁴Nuchchamon Pramepluem

^{1*-4}จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1*-4}Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education,
Ramkhamhaeng University

*Corresponding author, E-mail: lalita.d@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน และแนวทางการส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.91) ทั้งด้านความเข้าใจทางอารมณ์ (ค่าเฉลี่ย 2.95) และด้านความเข้าใจทางปัญญา (ค่าเฉลี่ย 2.87)

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุตัว และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทการจ้าง มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประเภทการจ้างที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน

3. นโยบายการส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ แบ่งได้เป็น (1) นโยบายการพัฒนาในระดับบุคคล ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ การพิจารณาไตร่ตรอง การกระตือรือร้น และการไม่ตัดสินผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่าง (2) นโยบายการพัฒนาในระดับกลุ่มและองค์การ ประกอบด้วย 4 หลักการ ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและวัฒนธรรมองค์การด้านความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาสรรหาคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน การฝึกอบรมและจัดกิจกรรมนอกเหนือจากงานที่ส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน และการสนับสนุนบทบาทของผู้นำในการเป็นผู้ให้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน

คำสำคัญ: ความเข้าใจผู้อื่น การทำงาน พนักงานองค์การภาครัฐ

Abstract

The study focused on empathy at work among civil servants and practice promoting empathy at work within the government organization. The study had two phases of study: (1) to examine the level of empathy at work using an empathy at work questionnaire and collect data from the sample group of 40 people; and (2) to explore the existing policy and practice promoting empathy at work using an in-depth interview and focus group tools and collect data from the key informants of 9 persons. The results revealed the following:

1. The empathy at work of the study group was in the level of moderate (average 2.91 from 4) including the emotional dimension (2.95) and the cognitive dimension (2.87).
2. The personal factors such as gender, age, and year of service were not related to empathy at work among civil servants. Only the employment type was related to empathy at work at the statistically significant level of .05.
3. The policy to promote empathy at work among civil servants was classified by two levels of operations. First was the individual development policy and practice consisting of (1) considerations, (2) enthusiasm, and (3) not rashly judging individual differentiation of co-workers. The second was the development policy and practices of groups and organization levels consisting of (1) identifying explicit policy formation and organizational culture to promote empathy at work, (2) applying empathy at work competency as one of the promotion criteria, (3) providing empathy at work training and job activities to encourage empathy, and (4) promoting the leader role as the empathy contributor and supporter.

Key words: empathy, at work, civil servants, government organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง เป็นความสามารถที่จำเป็นสำหรับทุกคนทั้งในการใช้ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน เพราะทุกคนมีโอกาสเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบาก เกิดความคับข้องใจหรือขัดแย้งในตนเอง ซึ่งหากไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ส่วนตัวนี้ได้ ไม่สามารถทำความเข้าใจตนเองได้อย่างลึกซึ้งก็มีโอกาสที่จะไม่สามารถออกไปทำความรู้จัก เข้าใจ และตอบสนองกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสมเช่นกัน โดยเฉพาะในส่วนของชีวิตการทำงาน ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้สามารถวางแผน และปรับตัวให้สอดคล้องกับความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างรวดเร็วได้ เอื้อให้บุคคลทำงานบรรลุตามเป้าหมาย เติบโตเต็มความฉลาดทางอารมณ์และสังคม เกิดการสื่อสารที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เกิดประสิทธิผลในระดับองค์กรต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่ง เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและบุคลากร มีหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบหลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงกำกับดูแล ติดตามประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการและบุคลากร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์สู่การพลิกโฉมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและบุคลากรสู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่งนี้ดำเนินงานด้วยการขับเคลื่อนผ่านค่านิยมองค์กรมุ่งเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดความถูกต้อง เสียสละ สร้างสรรค์ จิตมุ่งบริการ และการทำงานเป็นทีม

เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งนี้ตามที่ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทของการทำงาน เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสำคัญในลักษณะของรูปแบบและบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิผล และเป็นความสามารถที่ควรได้รับการส่งเสริมศักยภาพในการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Singh (2014) ที่พบว่า เมื่อพนักงานมีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง จะมีความรอบคอบในการตัดสินใจ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น มีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยลดความวิตกกังวล ความตึงเครียด และความหวาดกลัวในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนหรือคลุมเครือในระหว่างดำเนินกิจกรรมที่ท้าทายหรือเป็นเรื่องใหม่ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งสนใจทำการศึกษาระดับการรับรู้ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ในบริบทการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่งนี้ เพื่อเสนอแนะนโยบายการส่งเสริมความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ
3. เพื่อเสนอแนะนโยบายการส่งเสริมความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ อายุงาน และประเภทการจ้าง มีความสัมพันธ์กับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร การวิจัยนี้ มีกลุ่มประชากร เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 301 คน (ข้อมูลการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 14 มีนาคม 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาในระดับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ ตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จากกลุ่มภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล และกลุ่มภารกิจกองทุนและสวัสดิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 40 คน จากทั้งหมด 69 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เนื่องจากแต่ละกลุ่มภารกิจประกอบด้วยบุคลากรที่มีอายุ อายุงาน ประเภทการจ้าง และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับความทุกข์ยากของผู้อื่นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การวิจัยนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการเสนอนโยบายการส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีคะแนนความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานในระดับมากที่สุด ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นตัวแทนระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารกลุ่มภารกิจ จากกลุ่มภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน และกลุ่มภารกิจกองทุนและสวัสดิการ จำนวน 4 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่ง

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทของการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก มุมมองความคิด และกรอบการใช้ชีวิต ของผู้ร่วมงานหรือบุคคลที่ต้องทำงานร่วมกัน โดยไม่นำความรู้สึกหรือประสบการณ์ของตนเข้าไปปะปนกับสถานการณ์ของผู้อื่น แต่จะนำข้อมูลที่ได้มาคาดการณ์และแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน

4.2 พนักงานองค์การภาครัฐ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ในออกแบบหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล กำกับดูแลและติดตามประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล และบริหารกองทุนและสวัสดิการสำหรับข้าราชการและบุคลากร

การดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ โดยการส่งแบบสอบถามพร้อมเอกสารชี้แจงและแบบฟอร์มยินยอมการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ไปยังกลุ่มภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่ง ระหว่างวันที่ 1 – 8 มิถุนายน 2566

ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ โดยการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานในระดับสูง และผู้บริหารกลุ่มภารกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการแห่งหนึ่ง จากนั้นนัดหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ โดยการแปลผลระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ

1.00 – 2.00 = มีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานระดับต่ำ

2.01 – 3.00 = มีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานระดับปานกลาง

3.01 – 4.00 = มีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานระดับสูง

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้สถิติ Chi-square แบบ Likelihood ratio เนื่องจากเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยส่วนบุคคล) ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในระดับนามบัญญัติ (nominal scale) กับตัวแปรตาม (ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน) ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในระดับอันตรภาคชั้น (interval scale) ตามข้อตกลงทางสถิติของการใช้สถิติทดสอบ Chi-square โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ดูชัย อินทรประเสริฐ, 2563)

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามแนวคิดของชาย โพรสิตีตา (2562) โดยเริ่มจากการจัดระเบียบข้อมูลตามความหมายที่ปรากฏอยู่ในข้อความนั้น ๆ จากนั้นแสดงข้อมูลโดยนำข้อมูลกลับเข้ามารวมกันใหม่ให้เป็นกลุ่ม ๆ ตามประเด็นหรือหัวข้อการวิเคราะห์ แล้วจึงหาข้อสรุป ความสำเร็จและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 การศึกษาระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.91) ทั้งด้านความเข้าใจทางอารมณ์ (ค่าเฉลี่ย 2.95) และด้านความเข้าใจทางปัญญา (ค่าเฉลี่ย 2.87) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน

	Min	Max	Mean	SD	การแปลผล
ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ในบริบทการทำงาน	1	4	2.91	.40	ระดับปานกลาง
ด้านอารมณ์	1	4	2.95	.41	ระดับปานกลาง
ด้านปัญญา	1	4	2.87	.44	ระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และประเภทการจ้าง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ($X^2 = 1.283$ df = 1 Sig = .257) อายุตัว ($X^2 = 10.967$ df = 7 Sig = .140) และอาชีพ ($X^2 = 2.520$ df = 6 Sig = .866) ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทการจ้าง ($X^2 = 11.822$ df = 3 Sig = .008) มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประเภทการจ้างที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทการจ้างและระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน

ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ในบริบทการทำงาน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
	จำนวน(คน)	จำนวน(คน)	จำนวน(คน)	จำนวน(คน)
ประเภทการจ้าง				
ข้าราชการ	0	11	16	27
พนักงานราชการ	0	3	2	5
ลูกจ้างประจำ	0	7	0	7
ไม่ระบุ	0	1	0	1
รวม	0	22	18	40

$$X^2 = 11.822 \text{ df} = 3 \text{ Sig} = .008$$

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทการจ้าง มีค่า Sig ที่ .008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้เท่ากับ .05 ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทการจ้างจึงมีความสัมพันธ์กับระดับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน โดยประเภทการจ้างที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 การศึกษานโยบายการส่งเสริมความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ พบว่าการส่งเสริมความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ เกี่ยวข้องกับนโยบายและปัจจัยส่งเสริมดังนี้

1. นโยบายการส่งเสริมความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐระดับบุคคล เกี่ยวข้องกับทิศทางและแนวปฏิบัติของบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานะการเป็นหัวหน้างานหรือระดับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีระดับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่

หลักการที่ 1 การพิจารณาไตร่ตรองธรรมชาติของผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งผู้ร่วมงานแต่ละคนก็อาจทำผิดพลาดได้ในงานที่ไม่ถนัด ไม่คุ้นเคย ดังนั้น แนวทางที่เหมาะสมในการพิจารณาไตร่ตรองธรรมชาติของผู้ร่วมงาน จึงควรจัดสรรหรือมอบหมายงาน โดยพิจารณาถึงความสะดวกใจในการร่วมงานกัน

“อย่างเวลาที่มีมอบหมายงาน พี่ก็จะมองละ คนไหนเหมาะกับงานนี้ อย่างล่าสุด มีงาน E-meeting พี่ต้องส่งลูกน้องไปทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ พี่ก็ต้องเลือกคนที่พูดกระทัดรัดที่สุด พูดชัดเจน รู้เรื่องที่สุด แล้วก็ต้องเป็นผู้หญิงด้วย เพราะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้หญิง ส่งผู้ชายไปเดี๋ยวคุยกับเค้าไม่รู้เรื่อง แล้วพี่ก็ต้องอธิบายลูกน้องที่ด้วยนะ พยายามทำให้เค้าสบายใจ ไม่เกิดความคับข้องใจ” หัวหน้างาน 1

หลักการที่ 2 การแสดงความกระตือรือร้นที่จะทำความเข้าอกเข้าใจผู้ร่วมงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานและเรื่องความสัมพันธ์ ดังนั้น แนวทางที่เหมาะสมในการแสดงความกระตือรือร้น ควรสังเกต และซักถามสถานการณ์ที่ผู้ร่วมงานกำลังเผชิญ และให้ความร่วมมือกับการทำกิจกรรมทางสังคมภายในหน่วยงาน

“ถ้าเราอยากรู้จักใคร ก็น่าจะต้องเข้าไปถามเค้าตรง ๆ ได้ละ อย่างเช่น สมมติว่าปีนี้เค้าขอขาสีแดง ปีหน้าเค้าอาจจะไม่ขอขาสีแดง เค้าอาจจะขอขาสีอื่นก็ได้ แล้วอีกอย่างหนึ่งในกรณีนี้ ถ้าเรารู้ว่าเค้าเป็นอย่างงี้ เค้าชอบแบบนี้ เวลาที่เราปฏิบัติกับเค้า สิ่งที่จะเกิดขึ้นมาคือ ความแปลกใจ เอ้ย! รู้ได้ยังไง เข้าใจเราได้ยังไง เค้าก็จะเกิดความรู้สึกทางบวกกับเรา” ข้าราชการ 3

หลักการที่ 3 การไม่ตัดสินผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่าง แต่ยอมรับภูมิหลังและปัจจัยแวดล้อมของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะสามารถแสดงออกต่อกันได้อย่างไม่ขัดแย้ง ดังนั้น แนวทางที่เหมาะสมในการไม่ตัดสินผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่าง ควรพยายามทำความรู้จักและเข้าใจนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานให้ได้มากที่สุด และเลือกปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้ร่วมงานแต่ละคน

“เด็กแต่ละเจนเค้าจะต่างกัน ก่อนหน้านี้ น้องรุ่นเก่าจะเป็นคนที่ไม่เข้ามาพบเรา จะเกรงใจว่า เอ้ยรุ่นพี่นี่คือเจ้านาย เค้าก็จะแบบว่า รอรบคำสั่ง แต่ถ้าเด็กรุ่นใหม่ไม่ละ พอเราบอกว่า เอ้ย ห้องพี่ 24 ชม. เข้ามาได้เลย ถ้ามีปัญหาอะไรโทรได้ตลอด น้องเค้ามีปัญหาก็เข้ามาเลย ทำให้เรารู้สึกว่า เอ้อ เด็กรุ่นใหม่เค้ามีความกล้าแสดงออก ก็ต้องปรับ ถ้าเป็นเด็กรุ่นก่อนนี้ เราต้องไปหาเค้า ต้องไปคุยกับเค้า ต้องแบบไปทำความสนิทสนมกับเค้าเพื่อไม่ให้เค้าเกิดความรู้สึกว่า เป็น ผอ. เป็นลูกน้องกันนะ แต่เป็นพี่เป็นน้องที่ทำงานด้วยกัน แล้วเค้าก็จะแบบว่า ไว้ใจเรา มีอะไรเค้าจะพูดคุย จะปรึกษา แต่ถ้าเด็กรุ่นใหม่เนี่ย เราเองก็จะไม่พยายามอยู่ในวัยของเรา พยายามตามโลกให้ทัน น้องเป็นรุ่นไหน เราก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับเค้าให้ได้” หัวหน้างาน 1

2. นโยบายการส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐระดับกลุ่มและองค์การ เกี่ยวข้องกับทิศทางและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมให้ส่วนงานดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีระดับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วย 4 หลักการ ได้แก่

หลักการที่ 1 ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและวัฒนธรรมองค์การด้านความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน โดยนโยบายที่มีความชัดเจน เช่น การมอบหมายงานในรูปแบบทีมข้ามสายงาน การยกย่องบุคคลต้นแบบที่มีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานภายในหน่วยงาน เป็นต้น ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่มีความชัดเจน เช่น การสื่อสารภายในองค์การที่แสดงถึงความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง (Empathic communication) อย่างต่อเนื่อง

“ผู้บริหารต้องทำนโยบายการทำงานให้เข้ากับลักษณะงานของเราด้วย เพราะหลาย ๆ งานที่เราทำกันมันก็ฝึกให้เรามีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานได้” หัวหน้างาน 2

“ทุกส่วนงานจะมีที่ต้องไปประชุมกัน ไปทำงานร่วมกัน การได้ไปงานแบบนี้ ทำให้เราได้รู้จักคนมากขึ้น ได้รู้นิสัยใจคอกันจริง ๆ เราก็จะเข้าใจว่าคนนี้เป็นแบบนี้ เพราะฉะนั้นถ้าได้มีงานที่ได้มาทำด้วยกันก็จะสนิทกัน ทำให้งานมันลื่น ประสานงานง่าย” ข้าราชการ 2

หลักการที่ 2 การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาสรรหาคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน โดยเกณฑ์ดังกล่าวควรประกอบด้วยความสามารถในการรู้สึก รับรู้ และเข้าใจมุมมองความคิดและกรอบการใช้ชีวิตของผู้ร่วมงาน และความสามารถในการแสดงออกต่อผู้ร่วมงานอย่างมีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน

“ถ้าเราใช้หลักความสามารถ เรื่องของความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานที่จริงก็เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องพิจารณาอยู่แล้วนะ เพราะคนที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องทำงานบริหารลูกน้องได้ ได้ใจลูกน้อง งานถึงจะดี คนถึงจะประสบความสำเร็จได้ อย่างที่เค้าบอกว่า คนจะโตได้ ต้องมีพี่เลี้ยง น้องดัน เพื่อนประคอง มันก็คือหลักเดียวกันนี้แหละที่ต้องใช้เป็นเกณฑ์เลือกคน” หัวหน้างาน 1

หลักการที่ 3 การฝึกอบรมและจัดกิจกรรมนอกเหนือจากงานที่ส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน เช่น การจัดอบรมตามแนวทางกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group dynamics) หรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานและบรรยากาศในการทำงาน หรือได้ออกไปทำกิจกรรมร่วมกันนอกหน่วยงาน หรือนอกเหนือจากงาน เช่น กีฬาสี กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ตามวาระต่าง ๆ เป็นต้น

“พวกกิจกรรมกีฬาสี หรือ OD ของสำนักงานฯ ที่มีคนจากแต่ละกลุ่มภารกิจมาช่วยกันทำ ช่วยกันคิด มันก็ได้อยู่นะ กลับมาก็ได้พูดถึงว่ารู้จักคนนั้นคนนี้อย่างนั้นอย่างนี้ บางทีอาจจะไม่ถึงขั้นเข้าใจ แต่ก็ได้เห็นเข้าใจว่าสังเกตรู้กันบ้าง” หัวหน้างาน 2

หลักการที่ 4 การสนับสนุนบทบาทของผู้นำในฐานะต้นแบบของผู้ให้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน โดยควรเป็นบุคคลต้นแบบทั้งในเรื่องงาน ความสัมพันธ์ และความเป็นอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานซึมซับและปฏิบัติเช่นเดียวกับหัวหน้างาน

“อย่างที่เราเวลาหัวหน้าสอนงานเราแบบตัวต่อตัวเลยนะ หรือบางทีเค้าเห็นเราทำไม่ได้หรือทำผิดในที่ประชุมใหญ่ เค้าก็ออกตัวเลย แบบปกป้องเลย แบบไม่ต้องรอให้เราไปขอความช่วยเหลือ มันทำให้เรารู้ว่ากับเพื่อนร่วมงานหรือน้องใหม่ที่เข้ามาทำงานกับเรา เราก็ต้องทำแบบนี้” ข้าราชการ 4

การอภิปรายผล

ระดับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านความเข้าอกเข้าใจทางอารมณ์ และด้านความเข้าอกเข้าใจทางปัญญา แต่หากพิจารณารายข้อคำถามจำแนกรายด้าน พบว่า

1. ข้อคำถามด้านความเข้าอกเข้าใจทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองในระดับสูง ว่าสามารถรับรู้ความหงุดหงิด ความเคร่งเครียดกับงาน ความทุกข์ใจในระหว่างทำงานของผู้ร่วมงานได้ (ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 3 และ 7) ซึ่งล้วนเป็นอารมณ์และความรู้สึกเชิงลบ (Negative emotion) เช่นเดียวกับงานของ Hall and Schwartz (2019) และ Daher et al. (2022) ซึ่งนิยามลักษณะของความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน ที่มีทิศทางของการรับรู้และตระหนักถึงความทุกข์ ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น และการตอบสนองต่อประสบการณ์ทางลบของผู้อื่น ผ่านการรับฟัง การแบ่งประสบการณ์ การมีอารมณ์ความรู้สึกร่วม

2. ข้อคำถามด้านความเข้าอกเข้าใจทางปัญญา กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองในระดับสูง ว่าสามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ผู้ร่วมงานเผชิญอยู่ และสามารถเข้าใจสาเหตุและผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ดังกล่าว โดยไม่นำความคิดหรือประสบการณ์ของตนเองเข้าไปใช้ประกอบการตีความ และมีแนวทางปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้ร่วมงานเผชิญอยู่ (ข้อคำถามข้อที่ 9, 10, 11 และ 18) สอดคล้องกับงานของ Bradberry (2020) และ Wambsganss (2021) ซึ่งอธิบายว่า บุคคลที่มีความเข้าอกเข้าใจทางปัญญา จะสามารถเข้าใจความคิดหรือความรู้สึก หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามมุมมองของผู้อื่น และสามารถโต้ตอบทางความคิดได้อย่างเหมาะสม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุตัว และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Löffler and Greitemeyer (2021) ที่เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มคนวัยทำงานจำนวน 736 คน และทำการเปรียบเทียบการรับรู้ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง จำนวน 494 และเพศชาย 242 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ หากพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีระดับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งตรงกันข้ามกับผลการวิจัยของ Sommerlad et al. (2021) ที่ยืนยันว่า ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งของผู้หญิงมีสูงกว่าผู้ชาย รวมถึงผลการวิจัยครั้งนี้ยังขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Schieman and Gundy (2021) ที่สรุปว่า ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง จะมียิ่งขึ้น เมื่อมีอายุมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในระดับสูง อยู่ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกันภายในส่วนงาน และมีหัวหน้างานที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้างานและการสนทนากลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งระดับสูง

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า ประเภทการจ้างมีความสัมพันธ์กับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปได้ว่า การจ้างแต่ละประเภท ทำให้บุคคลได้รับสิทธิประโยชน์และความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการ เป็นการจ้างตลอดชีวิต ได้รับสวัสดิการที่เป็นไปเพื่อสร้างความรู้สึกสะดวกสบายและความมั่นคงในการดำรงชีวิต ได้รับประโยชน์เกื้อกูลซึ่งเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (สำนักงาน ก.พ., 2566) โดยการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจะเพิ่มระดับขึ้นตามระดับตำแหน่งงาน หรือตามอายุราชการที่เพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้จากนโยบาย

การบริหารงานบุคคลภาครัฐในการสนับสนุนปัจจัยแรงจูงใจต่าง ๆ เป็นการสร้างการรับรู้ว่าข้าราชการเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บังเกิดผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่เหมาะสมสำหรับการได้รับปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่ในระบบราชการ ดังนั้นจึงอาจจะสามารถอธิบายได้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการได้รับปัจจัยสนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ข้าราชการมีความพร้อมในการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต และมีความพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์

นโยบายส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน จากผลการวิจัยที่พบว่า นโยบายส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน แบ่งได้เป็น 2 ระดับตามกลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมองค์กร (OB: organization behavior) (Hitt et al., 2011) ผู้วิจัยจึงอภิปรายนโยบายส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานในระดับบุคคล และระดับกลุ่มและองค์การ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายการพัฒนาในระดับบุคคล ประกอบด้วยหลักการพิจารณาไตร่ตรอง การกระตือรือร้น และการไม่ตัดสินใจร่วมงานที่มีความแตกต่าง เป็นไปในทิศทางเดียวกับ Young (2015) ที่อธิบายว่า การส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้ง ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ฝึกฝนด้วยความตั้งใจ ทบทวน ไตร่ตรอง และสรุปความคิดความเข้าใจของตนเอง โดยอาจสมมติตนเองให้อยู่ในสถานการณ์ที่ผู้อื่นกำลังเผชิญ เพื่อรับรู้และเข้าใจถึงความคิด ความเชื่อ อารมณ์ความรู้สึก และการแสดงออกของผู้อื่น ก่อนที่จะตัดสินใจแบ่งเบาหรือสนับสนุนผู้อื่นอย่างเหมาะสม โดยองค์การสามารถจัดเป็นกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน ดังที่ Artha and Etikariena (2019) พบว่า การพัฒนาพนักงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานในระดับที่สูงขึ้นจนผู้ร่วมงานและหัวหน้างานสามารถรับรู้และสังเกตเห็นได้สามารถใช้โปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำให้ช่วยเหลือด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

2. การกำหนดนโยบายการพัฒนาในระดับกลุ่มและองค์การ ประกอบด้วย ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาสรรหาคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การฝึกอบรมและจัดกิจกรรมนอกเหนือจากงาน และการสนับสนุนบทบาทของผู้นำในการเป็นผู้ให้ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกับ Gentry et al. (2016) Kouchaki et al. (2019) และ Naqvi (2021) ที่เสนอแนวทางการส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้ง จำเป็นต้องมีระบบและกลไกในการกำหนดนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมและพื้นที่สำหรับการพูดคุย หรือการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งระหว่างกันในที่ทำงาน สอดคล้องกับ Stürmer et al. (2006) ซึ่งพบว่า การรับรู้การเป็นสมาชิกภายในกลุ่ม (Ingroup) และการรับรู้ความคล้ายคลึงกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม มีส่วนช่วยกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและมีความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ Naqvi (2021) ยังเสนอว่า การยกย่องผู้นำที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งกับพนักงาน ลูกค้า หรือสังคมส่วนรวม เพื่อเป็นแบบอย่างและมาตรฐานในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้นำคนอื่น ๆ มีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความซื่อสัตย์สุจริตอย่างลึกซึ้งทั้งในด้านปัญญาและด้านอารมณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. หน่วยงานภาครัฐซึ่งมีภารกิจให้บริการประชาชน ควรนำนโยบายการพัฒนาความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานระดับกลุ่มและองค์การ ไปกำหนดเป็นทิศทางการบริหารงานบุคคลและสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยราชการได้รับทราบอย่างชัดเจน และดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถเผชิญหน้าและก้าวผ่านความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองที่มีต่องานและองค์การ

2. หน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำนโยบายการพัฒนาความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานระดับบุคคล ไปกำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงประเด็นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการประสานประโยชน์อันเนื่องมาจากความหลากหลายของบุคคล ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานของการมีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานที่จะนำไปสู่ความสามารถทางอารมณ์ และความสามารถทางสังคม ซึ่งความสามารถทั้ง 2 ประการนี้เป็นสมรรถนะที่สำคัญในการทำงานร่วมกันและการขับเคลื่อนองค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ศึกษาในระดับและความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และประเภทการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน แต่ยังคงขาดการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน เช่น ความสามารถทางอารมณ์ (emotional intelligence) ความสามารถทางสังคม (social intelligence) ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา (adversity intelligence) แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) ความรู้สึกเห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นต้น

2. การวิจัยนี้ศึกษานโยบายส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน ซึ่งพบว่า ยังมีประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมและกระบวนการเกิดความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน ที่เป็นโอกาสของผู้วิจัยในการทำความเข้าใจสาเหตุ องค์ประกอบ ขั้นตอน และรูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงานด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มาเป็นแนวทางทำความเข้าใจนิยาม องค์ประกอบ กระบวนการเกิดความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน รวมถึงสามารถนำวิธีวิจัยและพัฒนา (research and development) มาเป็นแนวทางทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในบริบทการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชาย โปธิสิตา. (2562). *ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ: คู่มือนักศึกษาและนักวิจัยสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ดุษฎี อินทรประเสริฐ. (2563). *แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและการวิเคราะห์ทางสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

สำนักงาน ก.พ. (26 ตุลาคม 2566). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ*.

<https://www2.ocsc.go.th/compensation/>

Artha, B. I. & Etikariena, A. (2019). Impact of workplace empathy training on employees' helping behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 494, 243-254.

<http://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201125.021>

Bradberry, B. (2020). *Emotional intelligence: Develop empathy and increase your emotional agility for leadership*. Improve your social skills to be successful at work and discover why it can matter more than IQ | EQ 2.0. Independently published.

Daher, K., Saad, D., Mugellini, E., Lalanne, D., & Abou Khaled, O. (2022). Empathic and empathetic systematic review to standardize the development of reliable and sustainable empathic systems. *Sensors (Basel)*, 22(8), 3046. <https://doi.org/10.3390/s22083046>

Gentry, W. A., Weber, T. J., & Sadri, G. (2016). *Empathy in the workplace a tool for effective leadership*. Center for Creative Leadership. <https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/03/empathyintheworkplace.pdf>

Hall, J. A., & Schwartz, R. (2019). Empathy present and future. *J Soc Psychol*, 159(3), 225-243. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1477442>

Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2011). *Organizational Behavior* (3rd ed.) John Wiley & Sons. Kouchaki, M., Kteily, N., Nordgren, L., & Vuckovic, B. (2019). *Take 5: Cultivating empathy in the workplace*. <https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/cultivating-empathy-workplace>

Löffler, C. S., & Greitemeyer, T. (2021). Are women the more empathetic gender? The effects of gender role expectations. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01260-8>

Naqvi, F. (2021). Empathy at workplace: Empathy has to be modeled in leader's behavior. *Business Manager*, 23(9), 24-26. https://www.academia.edu/50775672/Empathy_at_Workplace

Schieman, S. & Gundy, K. V. (2021). The personal and social links between age and self-reported empathy. *Social psychology quarterly*, 63(2), 152-174. <https://doi.org/10.2307/2695889>

Singh, P. (2014). Employees' use of empathy to improve their job behavior. *International Business & Economics Research Journal*, 13(3), 599-610. <http://dx.doi.org/10.19030/iber.v13i3.8597>

Sommerlad, A., Huntley, J., Livingston, G., Rankin, K. P., & Fancourt, D. (2021). Empathy and its associations with age and sociodemographic characteristics in a large UK population sample. *PLoS One*, 16(9), e0257557. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257557>

Stürmer, S., Snyder, M., Kropp, A., & Siem, B. (2006). Empathy-motivated helping: the moderating role of group membership. *Pers Soc Psychol Bull*, 32(7), 943-56.

<https://doi.org/10.1177/0146167206287363>

- Wambsganss, T., Niklaus, C., Söllner, M., Handschuh, S., & Leimeister, J. M. (2021). *Supporting cognitive and emotional empathic writing of students*. In proceedings of the 59th annual meeting of the association for computational linguistics and the 11th international joint conference on natural language processing (Volume 1: Long Papers), pages 4063–4077, online. Association for computational linguistics. <https://doi.org/10.18653/v1/2021.acl-long.314>
- Young, I. (2015). *Practical empathy: for collaboration and creativity in your work*. Louis Rosenfield.
-

ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร

Selected psychological factors affecting organization engagement of teachers under the Bangkok metropolitan administration

Received: Jul 12, 2023

Revised: Oct 10, 2023

Accepted: Oct 20, 2023

^{1*}ขนิษฐา นุชประมool ²ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา

^{1*}Khanittha Nuchpramool ²Malakul Na Ayudhaya

^{1*}-²จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Psychology for Development Human Potential, Potential, Kasem Bundit University

*Corresponding Author, E-mail: khanittha.kn26@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร 2) ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของกลุ่มเป้าหมาย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยากับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ของกลุ่มเป้าหมาย และ 4) ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตาราง Kerjcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive selection) โดยมีเกณฑ์ของผู้ตอบแบบวัด เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการเข้าไปเก็บข้อมูล คือข้าราชการครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา และเขตสวนหลวง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า index of item objective congruence (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก (item discrimination) 0.53 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยแบบขั้นต่อน (stepwise regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุดถึงระดับมาก โดยภาพรวมระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.26) ซึ่งมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในแต่ละด้านดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28) และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99)

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยา ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

2. ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53)

3. ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

4. ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรได้ร้อยละ 36.20

Abstract

This research aims to 1) study the levels of organizational engagement of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, 2) study the levels of selected psychological factors related to organization engagement of the samples of this study, 3) study the relationships between selected psychological factors and organizational engagement of the sample group, and 4) study the selected psychological factors affecting organizational engagement of the sample group. The samples of this study were 375 teachers under the Bangkok Metropolitan Administration obtained from Kerjcie and Morgan (1970) tables and purposive selection with the criteria of cooperation in collecting data, including the Vadhana District Office and Suanluang District Office. The instrument used in this research was a 4-level rating scale with validity checked by the Index of Item objective. Congruence was equal to 1.00., item discrimination value was 0.53, and reliability value was 0.93. The data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise regression analysis.

The research results were as follows:

1. The overall levels of organizational engagement among teachers within the Bangkok Metropolitan Administration are exceptionally high, with an average score of 3.26. The engagement levels in the mental aspect are particularly high, averaging at 3.52. The commitment to staying within the organization is also strong, scoring an average of 2.99, while the foundational aspect of engagement is very high, with an average score of 3.28.

2. The overall level of selected psychological factors influencing organizational engagement among teachers within the Bangkok Metropolitan Administration was notably high, with an average score of 3.54. In particular, the dimensions of work nature and agency relationships received very high ratings, with average scores of 3.54 and 3.53, respectively.

3. Key psychological factors were found to have a positive correlation with the organizational engagement of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, which was statistically significant at the .01 level.

4. Selected psychological factors have statistically and significantly affected the organizational engagement of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, explaining 36.20% of the variance in organizational engagement.

Keywords: organization engagement, psychological factors, teachers of Bangkok metropolitan administration

บทนำ

ในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานครนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย แต่ประเด็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือจะอย่างไรให้ครูเหล่านั้นเป็นครูที่มีศักยภาพ และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเพื่อจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และคงอยู่กับองค์กรตลอดไป การปฏิบัติการสอนของครูเป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร ครูต้องมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Davis & Newstrom, 2002)

ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Organization engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน จนนำไปสู่การรักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด (Clack, 2021)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีหลายประการ Steers (1991) อธิบายว่าลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย อายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีอายุมากขึ้น วุฒิภาวะ ประสบการณ์ชีวิตมีมากในการคิด และมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งได้พบว่าบุคคลที่มีอายุยิ่งมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูง ในด้านภูมิฐานะ พบว่าเป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าครูจะอยู่ในองค์กรตลอดไปหรือไม่ เพราะเนื่องจากสาเหตุหนึ่งที่ครูลาออกเกิดจากการต้องการกลับภูมิลำเนาเดิมของตนเอง (ณิชาพันธ์ ศิริกุลสถิตย์, 2562)

ผู้วิจัยในฐานะที่มีบทบาทในการบริหารงานด้านบุคลากรในสถานศึกษาของเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจสำรวจข้อมูลของเขตนี้ พบว่าพื้นที่ในส่วนของสำนักงานเขตวัฒนามีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 8 โรงเรียน มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาล จนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ในปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูเป็นจำนวนมากจากเหตุผลหลายประการเช่น การเป็นข้าราชการครูในกรุงเทพมหานคร การใช้ชีวิตอยู่ในเมืองหลวงมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการอยู่ต่างจังหวัด ภาระหน้าที่อื่นต้องรับผิดชอบอีกจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่รับผิดชอบในการบริหารงานด้านบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง จึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

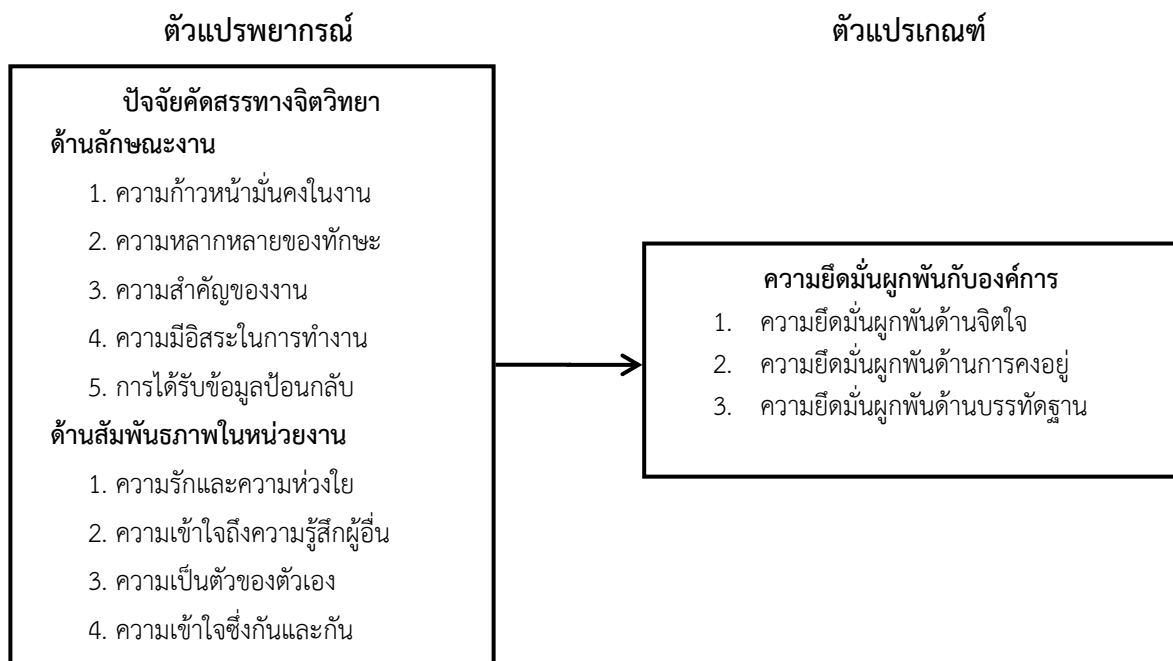
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยากับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการยื่นเอกสารเพื่อขอพิจารณารับรองจริยธรรมในมนุษย์ ต่อคณะกรรมการอนุมัติ

เอกสารรับรองการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และดำเนินการขอเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 14,000 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนตัวอย่าง 375 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละสำนักงานเขต โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) โดยมีเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการเข้าไปเก็บข้อมูล คือ ข้าราชการครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา จำนวน 203 คน เนื่องจากเป็นสำนักงานเขตที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ และสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง จำนวน 172 คน เนื่องจากสำนักงานเขตสวนหลวง มีพื้นที่ติดกับสำนักงานเขตวัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบวัดสำหรับรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา และในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวงซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบวัดข้อมูลทั่วไป วัดเกี่ยวกับเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และภูมิลำเนา ซึ่งมีลักษณะเป็นปลายปิด มีตัวเลือกให้เลือกตอบ และเติมข้อความจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยา เป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 แบบวัดลักษณะงานจำนวน 10 ข้อ และตอนที่ 2 แบบวัดสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร เป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร พัฒนามาตรวัดมาจากแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) จำนวน 30 ข้อ ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ

คำถามในแบบวัดตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดและมีตัวเลือกให้เลือกตอบ มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 4 ระดับ ตามวิธีของ Likert's method

การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาเอกสาร และแบบวัดที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบวัด นำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิค index of item objective congruence ผลพบว่าแบบวัดมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม จำนวน 30 คน ผู้ตอบแบบวัดเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตพระโขนง ผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองใช้ แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ปรากฏว่ามีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปจำนวน 48 ข้อ มีค่าน้อยกว่า 0.20 จำนวน 2 ข้อ และคำนวณค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของ

Cronbach (1978) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จำนวน 48 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดทั้งสิ้น 375 ชุด โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับแบบวัดไปยังสำนักงานเขตวัฒนา จำนวน 203 ชุด และสำนักงานเขตสวนหลวง จำนวน 172 ชุด เมื่อเก็บรวบรวมแบบวัดทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบวัดมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด พบว่าเป็นเพศหญิงร้อยละ 73.6 เพศชายร้อยละ 26.4 ช่วงอายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 40.8 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 25.1 ช่วงอายุ 20 – 30 ปี ร้อยละ 17.1 อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 49.6 สถานภาพสมรสร้อยละ 44.53 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายร้อยละ 5.87 วิทยฐานะชำนาญการร้อยละ 38.7 ค.ศ.1 ร้อยละ 27.2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 21.6 ครูผู้ช่วย ร้อยละ 12.5 วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 56.80 ปริญญาโท ร้อยละ 41.06 ปริญญาเอกร้อยละ 1.07 อื่น ๆ ร้อยละ 1.07 ระยะเวลาทำงาน 1 - 10 ปี ร้อยละ 43.73 ทำงาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 24.53 ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.93 ทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 8.80 รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไปร้อยละ 40.53 รายได้ 15,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 23.73 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 19.73 และรายได้ 25,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 16.00 ภูมิลำเนาต่างจังหวัดร้อยละ 68.27 ภูมิลำเนากรุงเทพมหานครร้อยละ 31.73

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาและความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.52$, $SD=0.43$) ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.28$, $SD=0.49$) และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 2.99$, $SD=0.70$)

2. ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, $SD=0.44$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.54$, $SD=0.37$) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพใน

หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.53, SD=0.50$) ในด้านลักษณะงานเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66, SD=0.50$) ในด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความเข้าใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71, SD=0.48$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยากับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาโดยรวม กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.601$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือลักษณะงานกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์ คือ การยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวมมากที่สุดซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.550 และสัมพันธภาพในหน่วยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.507 ตามลำดับ

4. ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .601 ค่าประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ .362 หมายถึงปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยา โดยภาพรวม ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 36.20

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน ได้แก่ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งด้าน คือความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานในการวิจัย หมายถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความยึดมั่นผูกพันองค์กรของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ มีทัศนคติที่ดีและรักองค์กร ไม่ย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan, (1974) ที่กล่าวไว้ว่าความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมี การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งมีผลให้การปฏิบัติอยู่ดี ช่วยจัดการโดนแทรกแซงจากหน่วยงานภายนอก เป็นผลมาจากการที่บุคลากรขององค์กรมีความรัก และความยึดมั่นผูกพันให้กับองค์กรของตนเองเป็นอย่างมากนั่นเอง และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2. ระดับปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองคือด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานของการวิจัย หมายถึงการทำงานในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีความสุข ทำงานอย่างมีความสุข มีความเป็นอิสระ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพของตนเอง

สอดคล้องกับ Dumham et al. (1994) ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อองค์ประกอบความผูกพันกับองค์กรในแต่ละด้าน ไว้ดังนี้ 1) ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ ลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และผลตอบแทนของหัวหน้า การพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเหล่านี้เป็นความรู้สึกของพนักงาน พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา 2) ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก 3) ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และยังพบอีกว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางด้านจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง รวมถึงการได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยากับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานในการวิจัย คือปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาช่วยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสิ่งที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กรนั้นสำคัญกับพนักงานทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร จนมาถึงผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากหากระดับผู้บริหารไม่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้ผู้บริหารขาดความทุ่มเทในการบริหารงานให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้การบริหารไม่เกิดประสิทธิภาพตามที่มีการตั้งเป้าหมายไว้ และหากระดับของพนักงานขาดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร ไม่เกิดการมีส่วนร่วมกับองค์กรจนอาจเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีอัตราการลาออกมาก สอดคล้องกับ Steers (1977, p. 48) อธิบายถึง ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานได้เป็นอย่างดี โดยสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรตั้งใจทำงาน และเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี

4. ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาโดยภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 36.20 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ลักษณะงานทั้งในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ และสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานของกรุงเทพมหานครทั้งด้านความรักและห่วงใย ความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของตนเอง สอดคล้องกับ Saks (2006) ระบุความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล” ผลการศึกษาของ Saks นี้ได้แนะนำว่า ปัจจัยที่ส่งผล (antecedent variables) ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน การยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการผูกพันของพนักงาน และ

การผูกพันของพนักงานกับองค์กรมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (outcomes variables) ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท หรือความตั้งใจที่จะลาออก

โดยสรุป จึงนับว่าการวิจัยครั้งนี้ตอบโจทย์ปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ยืนยันสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ผลเชิงประจักษ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และองค์กรได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่อยู่ในเขตกลางใจกลางเมืองของกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในเขตเมืองชั้นนอกระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานที่ตั้งในแต่ละพื้นที่

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเท่านั้น ไม่ได้มีการนำปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมาศึกษา เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

3. ผู้บริหารและองค์กรควรนำข้อมูลและผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาหาแนวทางเสริมจุดแข็ง ลดทอนจุดอ่อนต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในพื้นที่กรุงเทพมหานครชั้นนอกที่มีบริบทของสถานที่ตั้งของพื้นที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. ควรได้นำผลการวิจัยในรายละเอียดของตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ไปศึกษาเป็นเฉพาะเรื่องต่อไป

3. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรเพิ่มการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิการสัมภาษณ์ หรือการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group) เพื่อให้เจาะลึกถึงปัญหาที่แท้จริงของกลุ่มตัวอย่างได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University (JSPUI).

<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2403/1/57252362.pdf>

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers to work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

<http://dx.doi.org/10.2307/2391809>

Clack, L. (2021). *Employee engagement: keys to organizational success*. In: Dhiman, S.K. (eds). *The Palgrave handbook of workplace well-being*. Palgrave Macmillan, Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8_77

Cronbach, L. J. (1978). *Essentials of psychological testing (3rd ed.)*. Harper & Row.

- Davis, K. & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill/Irwin.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of applied psychology, 79*(3), 370–380. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.370>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *educational and psychological measurement, 30*, 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology, 21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *administrative science quarterly, 22*(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. (3rd ed.) HarperCollins Publishers.
-

การเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย
Enhancing innovative thinking skills by using the CCT Thinking School Model in teaching and learning process of Prathom 4 Students at Wattana Wittaya Academy

Received: Jun 6, 2023

Revised: Sep 10, 2023

Accepted: Sep 19, 2023

^{1*}วไลลักษณ์ ทองพลาย ²อารี พันธมณี

^{1*}Sudarat Samphaothong ²Aree Punmanee

^{1*}²จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

^{1*}²Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

*Corresponding Author, E-mail: walailak.t@wattana.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมโดยใช้รูปแบบ CCT- TS Model ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย และเพื่อเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT- TS Model กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/6 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนการทดลองรายด้าน 4 ด้านและโดยรวมอยู่ในระดับควรส่งเสริม ส่วนด้านการสร้างเครือข่ายอยู่ในระดับพอใช้ โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ การสังเกต การตั้งคำถาม การเชื่อมโยง การทดลอง และการสร้างเครือข่าย ส่วนคะแนนหลังการทดลอง พบว่านักเรียนมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมรายด้านทุกด้านและโดยรวมอยู่ในระดับดี 2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model ด้วยการทดสอบค่าที่พบว่า นักเรียนมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมรายด้านทุกด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT-TS Model นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the level of innovative thinking of Prathom 4 students at Wattana Wittaya Academy through the use of the CCT Thinking School Model in teaching and learning process and to compare the students' innovative thinking skills before and after participating in the CCT-TS Model-based curriculum. The sample consisted of 15 students in grade 4/6 of Wattana Wittaya Academy in the academic year 2022 by purposive sampling.

The analysis of Prathom 4 students' innovative thinking skills, both individually and collectively, revealed that prior to the experiment, students exhibited innovative thinking across all four areas and overall at a level in need of enhancement. Networking skills were found to be at a moderate level. The skills were ranked in descending order of proficiency as follows: observing, questioning, making connections, experimenting, and networking. However, after the experiment, students showed improvement in both individual and collective innovative thinking skills to a good level on average. A comparative analysis of the innovative thinking skills scores of Prathom 4 students before and after the CCT Thinking School Model-based teaching and learning process revealed a statistically significant increase at the .05 level in all aspects, with posttest scores higher than pretest scores across. This aligns with the research hypothesis.

Keyword: innovative thinking skills, teaching and learning in the form of church of Christ thinking school model, Prathom 4 students, Wattana Wittaya Academy

บทนำ

“เมื่อใดเราเปลี่ยนความคิดได้เมื่อนั้นเราก็เปลี่ยนวิถีชีวิตได้” จะเห็นได้ว่าการคิดเป็นการแสดงออกของความเจริญของมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตทำให้เกิดวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขึ้น เพราะมนุษย์รู้จักคิด และนำสิ่งที่คิดมาใช้ในการประดิษฐ์ดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า ทำให้โลกเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว จากความสำคัญดังกล่าว จึงได้มีการระบุงการคิดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป้าหมายด้านนักเรียน (learner aspirations) โดยมุ่งพัฒนานักเรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะด้านการสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. ฉ) ตรงกับคำขวัญวันเด็ก “รู้คิด รู้เท่าทัน สร้างสรรค์เทคโนโลยี” (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2560)

สถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงตามข้อมูลข่าวสารและความรู้ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม (innovation) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจโลก ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (the partnership for 21st century skills) ได้ระบุทักษะการคิดที่สำคัญไว้ 2 ทักษะ คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (creativity and innovation) กับคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (critical thinking) และการแก้ปัญหา (problem solving) นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในยุคศตวรรษที่ 21 (Lee & Benza, 2015) ดังนั้นควรส่งเสริม ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ให้เกิดกับมนุษย์ในยุคนี้ (innovative thinking skill) (Weiss & Claude, 2011; Ovbiagbonhia et al., 2019) เพราะเป็นทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ นำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ (Gregory, 2013) ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชีวิตมนุษย์และสังคมให้เจริญก้าวหน้า (Desai, 2018)

ประเทศไทยให้ความสำคัญ และมีการผลักดันนโยบายการปรับเปลี่ยนที่เน้นการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ตรงกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กล่าวถึงความสำคัญ เกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยได้กำหนดจุดหมายในข้อ 2 สรุปได้ว่า ผู้เรียนต้องมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารความคิด การแก้ไขปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะ ชีวิต ได้มีการกำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนไว้เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ การสร้างองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) Edward de bono นักพัฒนาการคิดคนสำคัญ จากหนังสือ teach your child how to think กล่าวว่า “ของขวัญที่ยิ่งใหญ่ที่สุด ที่เราสามารถมอบให้กับเด็ก ๆ ของเราได้ คือ ความสามารถในการคิดเพื่อตัวเอง” (The greatest gift we can give our children is the ability to think for themselves) สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2562) กล่าวว่า การพัฒนากำลังคนและการเตรียมความพร้อมของประชากรวัยเรียนให้มีความพร้อมต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 นั้น มีความสำคัญเนื่องด้วยการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีความซับซ้อนและมีองค์ความรู้ ต่าง ๆ ที่ถูกคิดค้นออกมาอย่างมากมาย ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วส่งผลให้ เกิดนวัตกรรม (innovation) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจโลก

ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมเป็นการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาความเจริญให้แก่สังคม สอดคล้องกับแนวความคิดของ Harkins (2008) กล่าวว่าการศึกษาเป็นยุคของการผลิตนวัตกรรม โรงเรียนจะเป็นแหล่งที่มีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยความร่วมมือของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง โดยเฉพาะครูผู้สอน เป็นส่วนสำคัญที่ต้องจัดกิจกรรมและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างหลากหลาย ทำให้เด็กอยากอยากเห็น อยากทดลอง อยากปฏิบัติและเกิดความสุขสนุกสนานในการทำกิจกรรมร่วมกับครู โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยและคณะทำงาน เห็นความสำคัญจึงนำกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ Akita Action (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; สำนักงานพันธกิจการศึกษา, 2562) ไปใช้จัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดให้กับนักเรียน โดยพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดให้กับนักเรียนระดับประถมฯ ที่เรียกว่ารูปแบบ CCT- TS Model (the church of christ in thailand thinking school model)

เนื่องจากพัฒนาการของเด็กวัยประถมศึกษา โดยเฉพาะนักเรียนประถมศึกษาตอนปลายเป็นวัยที่สมองกำลังพัฒนาเต็มที่ โดยเฉพาะด้านการเรียน การหาเหตุผล คิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และมีการไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ มีการเสนอความคิดเห็นและการมีบทบาทในการช่วยเหลือกลุ่ม ตลอดจนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบ CCT- TS Model มาใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อเป็นการฝึกฝนและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รู้จักตั้งข้อสังเกตในการหาคำตอบ มีความคิดเป็นของตนเอง อภิปรายกันเป็นคู่ กลุ่มหรือทั้งชั้นเรียน จากการเรียนรู้แบบให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน จะช่วยเพิ่มความสามารถในกระบวนการคิดของแต่ละคนให้กว้างและลึกขึ้น นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นแนวทางหนึ่งสำหรับการเตรียมคนให้พร้อมก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการคิดเชิงนวัตกรรมโดยใช้รูปแบบ CCT- TS Model ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT- TS Model

สมมติฐานของการวิจัย

นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีคะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมหลังเรียนด้วยรูปแบบ CCT- TS Model สูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 176 คน การจัดห้องเรียนเป็นแบบคละความสามารถ มีทั้งระดับเก่งปานกลาง และควรพัฒนาอยู่ในห้องเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/6 ห้องเรียน STAMP โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 30 คน และคัดเลือกมา 15 คน จากเกณฑ์การคำนวณหาค่าคะแนนที่ตำแหน่ง percentage ที่ 50 จากคะแนนสอบวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวนนักเรียนที่สอบทั้งหมด 30 คน เรียงลำดับคะแนนสอบจากน้อยไปหามาก

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบแผนวัดและเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง

3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

เนื้อหากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน STAMP ของหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เรื่องผจญภัยไปกับแสง จำนวน 7 แผน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น คือ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT- TS Model มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างแรงบันดาลใจ 2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 3) สืบเสาะสร้างความคิดเป็นของตนเอง 4) คิดคู่/คิดเป็นกลุ่ม/คิดทั้งชั้นเรียน 5) นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ 6) สะท้อนคิด/ให้ข้อมูลย้อนกลับ และสรุปผล

4.2 ตัวแปรตาม คือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสังเกต (observing) 2) การตั้งคำถาม (questioning) 3) การเชื่อมโยง (associating) 4) การทดลอง (experimenting) 5) การมีเครือข่ายสัมพันธ์ (networking)

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model เรื่องผจญภัยไปกับแสง จำนวน 7 แผน สร้างขึ้นตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT-TS Model มีการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้เรียนสนใจ ใคร่รู้ ค้นพบปัญหา/ข้อสงสัย/ประเด็นที่สนใจ ใคร่รู้ ตั้งข้อสังเกต ข้อสงสัย เขียนหัวข้อ ปัญหา/ข้อสงสัย/ประเด็นที่สนใจ ขั้นที่ 2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ผู้เรียนเลือกหัวข้อที่สนใจ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 สืบเสาะสร้างความคิดเป็นของตนเอง ผู้เรียนลงมือสืบสอบ แสดงพฤติกรรมตามคำสำคัญของทักษะการคิดที่กำหนด พิจารณาประเด็นที่สำคัญ เลือกตัดสินใจที่สมเหตุสมผล สรุปประเด็นสำคัญ สร้างความคิดเป็นของตนเอง ขั้นที่ 4 คิดคู่/คิดเป็นกลุ่ม/คิดทั้งชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สามารถสร้างความคิดขึ้นใหม่และสรุปความรู้เป็นของตนเอง/กลุ่ม แสดงพฤติกรรมของนักคิด เช่น ตระหนักใน ความรู้ความสามารถของตนเอง อดทนและมุ่งมั่นในการหาเหตุผลประกอบ เพียรพยายามในการพิจารณาหลักฐาน แสวงหาข้อมูลอย่างมีเหตุผล อิสระในการคิดและตัดสินใจ สามารถสืบสอบ สรุปประเด็นเป็นความคิดของตนเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก สนใจมุมมองที่แตกต่าง มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็น มีความรับผิดชอบ มีความรอบคอบ พิจารณาข้อมูลที่ได้มาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ ขั้นที่ 5 นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ผู้เรียนนำข้อมูลที่ สรุปได้จากกลุ่มมาพิจารณา ใคร่ครวญ สร้างเป็นความคิดหลักของตนเอง นำความคิดหลักของตนเองไปใช้ใน สถานการณ์ใหม่ สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่ ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง ขั้นที่ 6 สะท้อนคิด/ให้ ข้อมูลย้อนกลับ และสรุปผล ผู้เรียนเขียนสะท้อนคิดของตนเองอย่างสมเหตุสมผล ประเมินตนเอง มีอะไรที่ทำได้ มีสิ่งใดที่ยังทำได้ไม่ดี และจะปรับปรุงอย่างไร

5.2 แบบประเมินทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับคุณภาพ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยสังเกตทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนก่อนการทดลอง (pretest) จากสถานการณ์ที่กำหนดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตรวจให้คะแนนแล้วนำข้อมูล มาวิเคราะห์หาคะแนนพื้นฐาน (baseline) ของนักเรียนแต่ละคนในแต่ละทักษะ

2. ผู้วิจัยดำเนินการทดลองสอนตามแผนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model ในภาคเรียนที่ 2 จำนวน 7 แผน โดยสอนสัปดาห์ละ 2 วัน เป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ ซึ่งในแต่ละแผนมี สถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้นในการดำเนินกิจกรรม

3. เมื่อเสร็จสิ้นการสอนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการสังเกตทักษะการคิดเชิง นวัตกรรมของนักเรียนที่ประเมินก่อนและหลังเรียนมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ของนักเรียน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที (t -test for dependent sample)

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานการวิจัยต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินไปวิเคราะห์ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำคะแนนจากแบบ ประเมินทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมก่อนและหลังการทดลองมาคำนวณหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมได้มาจากค่าเฉลี่ยคะแนนรายด้าน โดยนำคะแนนค่าเฉลี่ยรายด้าน 5 ด้าน มารวมกัน เพื่อให้ได้คะแนนรวม (คะแนนเต็มเฉลี่ยรายรวมเท่ากับ 15 คะแนน) จากนั้นนำมาหารห้าเพื่อให้ค่าเฉลี่ยมีฐานค่า คะแนนเต็ม 3 คะแนน แปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้เทียบกับเกณฑ์เพื่อระบุระดับทักษะการคิดเชิง นวัตกรรมของนักเรียน โดยแบ่งเกณฑ์อันตรายภาคขึ้น เป็น 3 ช่วงคะแนน

7.2 การเปรียบเทียบผลต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนก่อนและ หลังการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model โดยใช้สถิติการทดสอบที (t -test for dependent sample)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนการทดลอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับควรส่งเสริม โดยรวมได้คะแนนเฉลี่ย $\bar{X}=1.49$ รายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสังเกต ($\bar{X}=1.50$) ด้านการทดลอง ($\bar{X}=1.50$) ด้านการเชื่อมโยง ($\bar{X}=1.40$) และด้านการตั้งคำถาม ($\bar{X}=1.35$) ยกเว้นด้านการสร้างเครือข่ายอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=1.85$) ส่วนคะแนนหลังการทดลอง พบว่านักเรียนมีคะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยรวม $\bar{X}=2.84$ รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการทดลอง ($\bar{X}=2.88$) ด้านการสร้างเครือข่าย ($\bar{X}=2.85$) ด้านการตั้งคำถาม ($\bar{X}=2.83$) 3. ด้านการเชื่อมโยง ($\bar{X}=2.82$) และด้านการสังเกต ($\bar{X}=2.80$) ดังแสดงในตารางที่ 1

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model ด้วยการทดสอบค่าที่ พบว่า นักเรียนมีการคิดเชิงนวัตกรรมรายด้านทุกด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการ ทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมโดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT Thinking School Model ของนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลอง ในภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	ก่อนการทดลอง (n = 15)		หลังการทดลอง (n = 15)		t	df	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. ด้านการสังเกต	1.50	0.39	2.80	0.24	15.26*	14	.000
2. ด้านการตั้งคำถาม	1.35	0.39	2.83	0.28	16.57*	14	.000
3. ด้านการเชื่อมโยง	1.40	0.48	2.82	0.31	12.20*	14	.000
4. ด้านการทดลอง	1.50	0.35	2.88	0.27	19.04*	14	.000
5. ด้านการสร้างเครือข่าย	1.85	0.21	2.85	0.18	18.33*	14	.000
รวม	1.49	0.29	2.84	0.22	25.80*	14	.000

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. คะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยที่ เรียนด้วยรูปแบบ CCT- TS Model พบว่าก่อนการทดลองนักเรียนมีการคิดเชิงนวัตกรรมรายด้าน 4 ด้านและโดย รวมอยู่ในระดับควรส่งเสริม ส่วนด้านการสร้างเครือข่ายอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อเรียงคะแนนพบว่าด้านการสร้าง เครือข่ายได้คะแนนมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสังเกต การทดลอง และการเชื่อมโยง ส่วนด้านการตั้งคำถามได้ คะแนนน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร พรสวรรค์ (2561) ที่ได้ศึกษานักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษาที่ได้จากการ ทดสอบก่อนเรียน พบว่านักเรียนมีทักษะการคิดนวัตกรรมต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทั้งสิ้น เนื่องจากนักเรียนยังไม่มี พื้นฐานด้านกระบวนการคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม ทำให้ผลงานยังไม่สามารถนำไปใช้งานได้จริง และสำหรับงานวิจัยนี้

พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง นักเรียนมีคะแนนการคิดเชิงนวัตกรรมทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านการทดลองได้คะแนนมากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างเครือข่าย การตั้งคำถาม และการเชื่อมโยง ส่วนด้านการสังเกตได้คะแนนน้อยที่สุด การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนรูปแบบ CCT- TS Model สามารถเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมให้สูงขึ้นได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนรูปแบบ CCT- TS Model เป็นการเสริมสร้างทักษะให้กับผู้เรียนในด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการคิดสังเคราะห์ ด้านการคิดวิจารณ์ญาณ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะชีวิต การจัดการเรียนการสอนดังกล่าวสอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) สอดคล้องกับ (ขวลิต ชูกำแพง, 2561) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Akita action model เป็นการจัดการเรียนรู้ ของเมือง AKITA โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การเรียนรู้อย่างลึกซึ้งที่มุ่งให้เด็กค้นพบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้เชิงสนทนา และ 3) การเรียนรู้เชิงคาดการณ์และทบทวนด้วย ตนเอง นอกจากนี้หลังการทดลองนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมสูงขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านที่มากที่สุดไปหาด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ การทดลอง การการตั้งคำถาม การเชื่อมโยง การสังเกต และการสร้างเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนรูปแบบ CCT- TS Model ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเรียนรู้โดยนักเรียนได้แสดงออก ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนให้คำปรึกษาในการร่วมกิจกรรม แสดงว่าการใช้รูปแบบ CCT- TS Model ในการสอนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ทำให้ระดับการคิดเชิงนวัตกรรมสูงขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลองโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ CCT- TS Model พบว่านักเรียนมีค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนรูปแบบ CCT- TS Model ช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนได้ใช้ทักษะการตั้งคำถาม การเชื่อมโยง การสังเกตและทดลองรวมทั้งสร้างเครือข่ายถ่ายทอดความคิดและรับฟังแนวคิดหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการสร้างชิ้นงานในการแก้ปัญหาที่ระบุไว้ ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม จากการรวบรวม ข้อมูล ทำให้ชิ้นงานเกิดความแปลกใหม่ไม่ซ้ำใครและชิ้นงานสามารถใช้ได้จริงจากขั้นการทดสอบและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ (ทีศนา แคมมณี, 2559) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่เผชิญปัญหาเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยผู้สอนนำผู้เรียนไปเผชิญสถานการณ์ปัญหาจริง หรือผู้สอนจัดสภาพการณ์ให้ และฝึกกระบวนการวิเคราะห์และ แก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อช่วยให้เข้าใจในปัญหาอย่างชัดเจน ได้เห็นทางเลือกวิธีการที่หลากหลาย ในการแก้ปัญหานั้น การส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนรูปแบบ CCT- TS Model สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ในทุกวิชา โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาที่จำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานที่ดีในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลันดา แสนอุบล (2562) การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับแนวคิด Akita action model ของนักเรียนพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับแนวคิด Akita action model มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

พิมพ์พัชร พรสวรรค์ (2561) ที่ได้ทดลองพัฒนาทักษะการคิดนวัตกรรมให้กับนักเรียน พบว่านักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทักษะการคิดนวัตกรรมของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการจัดกิจกรรม ควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรม เพื่อให้ให้นักเรียนทำกิจกรรมในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้ใคร่ครวญแนวทางการหาคำตอบในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรม จะทำให้นักเรียนได้มีเวลาในการทำกิจกรรมภายในกลุ่มอย่างเต็มที่ โดยมีครูคอยให้คำแนะนำ ดูแลและอำนวยความสะดวก

2. ก่อนทำกิจกรรม ครูควรทำความเข้าใจกับนักเรียนเกี่ยวกับมาตรการหรือข้อตกลงของชั้นเรียนให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการทำกิจกรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการคิดของนักเรียนที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างทักษะการคิดของนักเรียนเพื่อที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบ CCT-TS ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.

<http://www.academic.obec.go.th/web/document/view/114>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ชลันดา แสนอุบล. (2562). *การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับแนวคิด Akita action model ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]*. Mahasarakham University Intellectual Repository.

<http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/780/1/60010556019.pdf>

ชวลิต ชูกำแพง. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนว อคิตะ (AKITA Action): AKITA Action Learning Management. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 1(3), 9-16.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/etcedumsujournal/article/view/242305/164473>

ทิตินา แคมมณี. (2559). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 20). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2560). คำขวัญเนื่องในวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2561.

<https://www.springnews.co.th/news/164883>

- พิมพ์พัชร พรสวรรค์. (2561). การพัฒนาทักษะการคิดนวัตกรรมโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้รูปแบบโครงงานเป็นฐานในวิชาคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*, 1(2), 17-29. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/erdi/article/view/13553/11001>
- วิจารณ์ พานิช. (2562). *สอนเข้มเพื่อศิษย์ขาดแคลน*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. พรึกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การจัดการเรียนรู้รูปแบบอะคิตะโมเดล “AKITA MODEL”* โดยประยุกต์ใช้วิธีการสอนเชิงรุกของจังหวัดอะคิตะ ประเทศญี่ปุ่น (Akita Action). สภาการศึกษา.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. บริษัทพรึกหวานกราฟฟิค จำกัด. <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>
- สำนักงานพันธกิจการศึกษา. (2562). *รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษากระบวนการใช้รูปแบบ CCT-TS ในการบริหารจัดการด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. รายงานวิจัยCCT-TS_Model_2020_Full.pdf (prc.ac.th)*
- Desai, V. (2017). Collaborative stakeholder engagement: An integration between theories of organizational legitimacy and learning. *Academy of Management Journal*, 61(1), <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2016.0315>
- Harkins, A. M. (2008). Leapfrog principles and practices. Core components of education 3.0 and 4.0. *Futures Research Quarterly*, 24(1), 19-31. <https://doi.org/10.25073/0866-773x%2F131>
- Lee, C., & Benza, R. (2015). Teaching innovation skills: Application of design thinking in a graduate marketing course. *Business Education Innovation Journal*, 7(1), 43-50. http://www.beijournal.com/images/V7N1_final.pdf
- Gregory, E., Hardiman, M., Yarmolinskaya, J., Rinne, L., & Limb, C. (2013). Building creative thinking in the classroom: From research to practice. *International Journal of Educational Research*, 62, 43-50. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2013.06.003>.
- Ovbiagbonhia, A. R., Kollöffel, B. & Brok, P. D. (2019). Educating for innovation: students' perceptions of the learning environment and of their own innovation competence. *Learning Environ Res*, 22, 387-407. <https://doi.org/10.1007/s10984-019-09280-3>
- Weiss, D., & Claude, L. (2011). *Innovative intelligence: The art and practice of leading sustainable innovation in your organization*. John Wiley & Sons.
-

กรอบคิดเติบโตและความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตซอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

The effect of growth mindset and self-confident in sport on mental toughness of futsal athlete, kasem bundit university

Received: Mar 22, 2021

Revised: Jun 10, 2021

Accepted: Jun 17, 2021

^{1*}สุดารัตน์ สำเภาทอง ²อารี พันธุ์ณี

^{1*}Sudarat Samphaothong ²Aree Punmanee

^{1*}-²จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

^{1*}-²Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

* Corresponding Author, E-mail: sudarat.neung1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งทางจิตใจ กรอบคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาของนักกีฬาฟุตซอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และ 2) เพื่อศึกษากรอบคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตซอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่นักกีฬาฟุตซอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่ศึกษาในปีการศึกษา 2562 จำนวน 106 คน ได้มาโดยการคัดเลือกตามเกณฑ์และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินตนเอง ด้านกรอบคิดเติบโต ด้านความเชื่อในความสามารถของตนเอง และด้านความเข้มแข็งทางจิตใจ แบบวัดทั้ง 3 ด้านมีค่าคะแนนดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเที่ยงด้านความเข้มแข็งทางจิตใจเท่ากับ 0.88 ด้านกรอบคิดเติบโตเท่ากับ 0.95 และด้านความเชื่อในความสามารถของตนเองเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1) นักกีฬาฟุตซอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตโดยภาพรวมมีความเข้มแข็งทางจิตใจ กรอบแนวคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาในระดับสูง (\bar{X} = 3.45, 3.36, และ 3.37 ตามลำดับ)

คำสำคัญ: ความเข้มแข็งทางจิตใจ กรอบคิดเติบโต ความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬานักกีฬาฟุตซอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมา ด้านความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬา กับ ด้านการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.37 และด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

2) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเข้มแข็งทางจิตใจโดยรวมมากที่สุด มี 1 ตัวแปร คือ การมีจิตใจที่เด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในเกมการแข่งขัน ($r=0.78$) ซึ่งอยู่ในด้านความคงทนที่เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเอง

3) ตัวแปรย่อยของกรอบคิดเติบโตและการเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่เป็นตัวแปรพยากรณ์มีทั้งหมด 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ความเข้มแข็งทางจิตใจ ได้ร้อยละ 67.0 ($R^2=.670$) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว คือ ฉันทึ่ใจที่เด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในเกมการแข่งขัน (X22) ฉันทึ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอขณะแข่งขันกีฬาฟุตบอล (X3) และ ฉันทึ่ไม่ท้อแท้กับอุปสรรคในการเล่นกีฬาฟุตบอล (X24) ซึ่งส่งผลทางบวก

Abstract

The objectives of this study were 1) to investigate the mental toughness, growth mindset, and self-confidence of futsal athletes at Kasem Bundit University, 2) to examine the impact of growth mindset and self-confidence in sports on the mental toughness of futsal athletes at Kasem Bundit University. The study included 106 futsal athletes from Kasem Bundit University, academic year 2019. Participants were selected using both criteria-based and random sampling methods. The research instruments used were: Mental Toughness Scale, Growth Mindset Scale, and Self-Confidence in Sport Scale. These scales were assessed with an intra-class correlation (IOC) ranging from 0.67 to 1.00. The reliability coefficient (Cronbach's alpha) for each scale: Mental toughness: 0.88, Growth mindset: 0.95, and Self-confidence in sport: 0.94. Statistical methods used for descriptive statistics were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics used were Pearson product-moment correlation coefficient (to explore relationships) and multiple regression analysis (to examine impact).

The research findings were as follows:

1. The research findings indicate that futsal athletes at Kasem Bundit University demonstrated high mean scores for mental toughness, growth mindset, and self-confidence in sports. Specifically, the average scores for determination, sports skill expertise, and physical and mental preparedness were 3.40, 3.37, and 3.34, respectively.

2. The variable most strongly positively related to overall mental toughness is the determined spirit in competitive games ($r = 0.78$) regarding endurance and belief in one's abilities.

3. The growth mindset and self-belief framework in sports included three predictive sub-variables. Together, they predicted mental toughness with an R-squared value of 67.0% ($R^2 = .670$). The three significant predictor variables at the .05 statistical level were unwavering

confidence in competitive games (X22), continuously learning new things during matches (X3), and remaining undeterred by obstacles while playing futsal (X24).

Keywords: mental toughness, growth mindset, self-confident in sport, futsal athlete, Kasem Bundit University

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ฟุตบอลเป็นกีฬาประเภททีม ผู้เล่นไม่สามารถหลีกเลี่ยงให้เกิดการปะทะได้ ย่อมมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้เล่นในทีมและอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้านักกีฬาไม่ทนต่อแรงปะทะ สถานการณ์ที่กดดัน หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความย่อท้อเมื่อเผชิญกับปัญหา อาจส่งผลต่ออารมณ์ จนเกิดความก้าวร้าวในการแข่งขัน ที่เกิดขึ้นในความคิดและอารมณ์ของนักกีฬาทั้งก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขันและหลังการแข่งขัน การที่นักกีฬาฟุตบอลไม่ประสบความสำเร็จ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีปัญหาสภาพทางจิตใจ คือขาดความเข้มแข็งทางจิตใจ (mental toughness) จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางจิตใจ พบว่านักกีฬาไม่สามารถอยู่ในสภาวะที่กดดันและอดทนต่อสภาวะต่าง ๆ ในการแข่งขัน (Nicholls et al., 2008; Cowden, 2017)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นนักกีฬาฟุตบอลมาเป็นเวลา 3 ปีได้สัมภาษณ์นักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตเกี่ยวกับปัญหาจากการเล่นกีฬาฟุตบอล จำนวน 10 คน พบว่า นักกีฬาฟุตบอลมีปัญหาทางด้านจิตใจ เพราะเกิดย่อท้อเมื่อเผชิญกับปัญหา ไม่อดทนต่อสภาวะกดดัน ไม่ได้พยายามเล่นกีฬาฟุตบอลอย่างเต็มที่ ขาดความมั่นใจ ไม่สามารถดึงศักยภาพตนเองออกมาได้ มีความวิตกกังวล การขาดสมาธิ ซึ่งส่งผลต่อการไม่สามารถควบคุมตนเองได้ในขณะแข่งขัน ขาดความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ชนะ เกิดความกดดันขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งปัญหาดังกล่าวคือนักกีฬาขาดความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ แต่ถ้านักกีฬาฟุตบอลมีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ก็อาจจะทำให้สามารถหาทางจัดการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ (สุริยัน สมพงษ์ และคณะ, 2554) สอดคล้องกับที่ Loehr (1995) กล่าวว่าความเข้มแข็งทางจิตใจเป็นความสามารถของนักกีฬาในการดึงเอาพรสวรรค์และทักษะที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ได้ตลอดเวลาการแข่งขันไม่ว่าจะอยู่ในเหตุการณ์ใดก็ตาม

จากความเข้มแข็งทางจิตใจต้องพัฒนาความมุ่งมั่นตั้งใจและความเพียรพยายาม พัฒนาทักษะจนเกิดความชำนาญ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้นใส่ใจ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย คือการที่ต้องมีปัจจัยกรอบคิดเติบโตที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจ นอกจากนี้ต้องพัฒนาความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ และแสดงออกในความสามารถของตนเอง ความเชื่อในความสามารถตนเองส่งผลให้นักกีฬาเกิดความตั้งใจและจดจ่ออยู่กับการแข่งขันกีฬา คือการที่ต้องมีปัจจัยความเชื่อในความสามารถตนเองในด้านกีฬาที่ส่งผลความเข้มแข็งทางจิตใจ

กรอบคิดเติบโต (growth mindset) หมายถึง ความเชื่อว่าทุกอย่างมีโอกาสเปลี่ยนแปลงพัฒนาได้ ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นตั้งใจและความเพียรพยายามของตนเอง (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, 2560, น. 110) คนที่มีกรอบคิดเติบโต จะมีความกระตือรือร้นใส่ใจ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ทำเพราะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้ จึงตั้งใจฝึกฝนให้เกิดความชำนาญอย่างเต็มที่และพร้อมเรียนรู้เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคที่พบในการแข่งขันกีฬาฟุตบอล (Dweck, 2012) ดังนั้นองค์ประกอบของผู้ที่มีกรอบคิดเติบโต คือ การตั้งเป้าหมาย (different types of goals) เป็นการตั้งเป้าหมายแบบมุ่งการเรียนรู้จะทำได้ สิ่งใด ๆ เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (Dweck, 2006) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อเสนอเพิ่มเติมกรอบคิดเติบโต ได้แก่ ความเชื่อ ความพยายาม ความท้าทาย การพัฒนาตนเอง ความสำเร็จของผู้อื่น (ภัทรพร กังวานพรชัย, 2559, น. 27) สรุปกรอบคิดเติบโตของนักกีฬาฟุตบอลมี 5 องค์ประกอบ

1) การตั้งเป้าหมาย 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การพัฒนาตนเอง 4) ความพยายาม และ 5) การเรียนรู้จากตัวแบบ (Bandura, 1986)

ความเชื่อในความสามารถทางการกีฬา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่กระทำ เป็นความเชื่อมั่นในทักษะหรือความชำนาญของตนเอง ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของตนเอง จนได้รับชัยชนะจากการแข่งขัน ด้านการกำกับตนเอง เป็นกระบวนการที่นักกีฬาเป็นผู้ควบคุมในการเล่นกีฬา มีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนวิธีดำเนินการเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น (Vealey et al., 1998)

ความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬา ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬา การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ ความมุ่งมั่นตั้งใจ การมีประสบการณ์ผ่านผู้อื่น ความพึงพอใจต่อสถานการณ์รวมทั้งความพยายามและความคงทนของนักกีฬา (Vealey et al., 1998; Morris & Summers, 2004; อภิลักษณ์ เทียนทอง, 2556; Bandura, 1986) ความเชื่อมั่นในความสามารถทางการกีฬาแตกต่างกันตามเพศ ชนิดกีฬา และระดับการแข่งขัน ทั้งนี้ความสามารถของตนเองนี้ทำให้นักกีฬาลดความวิตกกังวล (Poh, 2001; สุพัชรินทร์ ปานอุทัย และธนุพันธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2552) สรุปความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) ความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬา 3) ความคงทน และ 4) การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ

สรุปการให้นักกีฬามีความเข้มแข็งทางจิตใจได้นั้น ต้องมีจิตใจเพื่อต่อสู้กับความกดดันในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งต้องมีการตั้งเป้าหมาย มุ่งเน้นการเรียนรู้ พัฒนาตนเองโดยการเพิ่มความสามารถ ยอมรับคำแนะนำ และกล้าท้าทาย คือการที่ต้องมีการคิดเติบโต ที่สัมพันธ์กับความเชื่อในความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อตนเองจะสำเร็จตามเป้าหมายเอาชนะคู่แข่ง การฝึกให้มีทักษะเพียงพอ มีความพยายามและความคงทน และมีการเตรียมตัวให้มีความพร้อมด้านร่างกาย และจิตใจส่งผลทำให้เกิดความเข้มแข็งทางจิตใจได้

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษากรอบคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งทางจิตใจ กรอบคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาของนักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดเติบโตและความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬากับความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

3. เพื่อศึกษากรอบคิดเติบโตและความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

นิยามศัพท์

1. ความเข้มแข็งทางจิตใจ หมายถึง ลักษณะของจิตใจที่มีความมั่นคง สามารถจัดการกับปัญหาได้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง อดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ ด้วยการให้กำลังใจตัวเอง เป็นผู้ที่มีความพยายามตั้งใจ สามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจได้อย่างดี มี องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความแกร่ง หมายถึง การตั้งเป้าหมาย การฝึกฝน ความพยายามมุ่งมั่นและมีความท้าทาย

1.2 การควบคุมพลังงานเชิงลบ หมายถึง การควบคุมอารมณ์ทางลบเพื่อความสำเร็จของการแข่งขัน ได้แก่ ความโกรธ คับข้องใจ ตกใจง่าย กลัว และผิดหวัง

1.3 การควบคุมสมาธิ หมายถึง การเอาใจใส่จดจ่อกับการแข่งขันควบคุมให้มีจิตใจมั่นคง ได้แก่ ไม่ตื่นเต้น ขจัดอารมณ์ที่มารบกวน ควบคุมอารมณ์และจดจ่อกับการแข่งขัน

1.4 การสร้างพลังงานเชิงบวก หมายถึง การมีเจตคติที่ดี มองโลกแง่ดี มีกำลังใจ พึ่งพอใจในความสำเร็จ และแก้ไขข้อบกพร่อง

2. กรอบคิดเติบโต หมายถึง การมีเป้าหมายแบบมุ่งเน้นการเรียนรู้ พัฒนาตนเองโดยการเพิ่มความสามารถ ยอมรับคำแนะนำ และกล้าท้าทาย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

2.1 การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การเรียนรู้ทักษะและเทคนิคใหม่ ๆ การตั้งเป้าหมายที่ยาก และ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การรับคำแนะนำ ทบทวนความผิดพลาด คำวิจารณ์เพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง

2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ใหม่ฝึกฝนตนเอง พัฒนาทักษะและเทคนิคใหม่ๆ และแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง

2.4 ความพยายาม หมายถึง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความเพียรพยายาม ความอดุสาหะ

2.5 การเรียนรู้จากตัวแบบ หมายถึง การเรียนรู้จากตัวแบบโดยเรียนรู้และมีแบบอย่างจากนักกีฬาฟุตบอลที่ประสบความสำเร็จ เป็นแรงบันดาลใจ

3. ความเชื่อในความสามารถของตนเอง หมายถึง การเชื่อตนเองจะสำเร็จตามเป้าหมายเป็นการเอาชนะคู่แข่ง การฝึกให้มีทักษะเพียงพอ ความพยายามและคงทน และมีการเตรียมตัวให้มีความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

3.1 ความสำเร็จตามเป้าหมาย หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเองว่าต้องมีความสำเร็จ โดยกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและลงมือฝึกซ้อมอย่างเคร่งครัด ได้แก่ ฝึกซ้อมอย่างหนัก เข้าร่วมการแข่งขันอย่างเต็มศักยภาพ ได้กำหนดเป้าหมายว่าต้องชนะ

3.2 ความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬา หมายถึง การมีทักษะความชำนาญในกีฬาด้วยการฝึกซ้อมสม่ำเสมอจนชำนาญ

3.3 ความคงทน หมายถึง การมีจิตใจเด็ดเดี่ยว ยึดมั่นกับการทำสิ่งนั้น ไม่ท้อแท้กับอุปสรรค

3.4 การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อม สุขภาพแข็งแรง และจิตใจที่เข้มแข็ง

4. นักกีฬาฟุตบอล หมายถึง นักกีฬาฟุตบอลที่ได้รับทุนโควตากีฬาของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดความเข้มแข็งทางจิตใจ

ความเข้มแข็งทางจิตใจ หมายถึง ลักษณะความมีจิตใจ มั่นคง ไม่หวั่นไหว บากบั่น อดุสาหะ จดจ่อกับเป้าหมาย มีสมาธิทนต่อแรงกดดันจากภาวะ ความเครียด ความวิตกกังวล ความโกรธ สามารถจัดการกับปัญหาและภาวะความกังวล การรับมือกับความเครียด สามารถจัดการกับความยากลำบากและปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลง (Jones, 2002; Quinn & Cavanaugh, 2017; ซัยรรัตน์ ชูสกุล และธิดา จุลวนิชย์พงษ์, 2557) มีความรับผิดชอบ

มองโลกในแง่บวก มีความเชื่อถือในตนเอง มีความมุ่งมั่น มีทักษะทางสังคม (Joseph (1994 อ้างถึงใน สุภาวดี ดิสโร, 2553) มีความสามารถในการฟื้นตัวกลับมาใช้ชีวิตตามปกติอย่างที่เคยเป็นได้อย่างสำเร็จภายหลังจากเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤต มีความเจริญเติบโตทางอารมณ์และจิตใจ มีความอดทนต่อสถานการณ์ ความกดดันต่าง ๆ หรือความลำบากยากแค้น (ชัยรัตน์ ชูสกุล และ ธนิตา จุลวนิชย์พงษ์, 2553) การควบคุมตนเอง และความสามารถในการชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นและมีสมาธิ (นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร และคณะ, 2554; วิทวัส ศรีโนนยางค์, 2552) และเป็นความสามารถในการรับมือกับความเครียดและความวิตกกังวลที่เป็นผลเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การแข่งขันที่มีแรงกดดันสูง (Goldberg, 1998)

แนวคิดที่เกี่ยวกับความเข้มแข็งทางจิตใจ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก และแรงผลักดันต่าง ๆ ได้ ประกอบด้วย ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง บอกความรู้สึกอารมณ์ ที่เกิดขึ้น โดยอธิบายเป็นคำพูดได้ และการไม่ทำร้ายความรู้สึก และสิทธิของบุคคลอื่นและตนเอง ความสามารถในการควบคุมแรงกระตุ้น ชกต้อย ตี ทำลายสิ่งของ หรือการกระทำอื่น ๆ ในลักษณะที่ทำอันตราย หรือเป็นความรุนแรงกับตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการประเมินอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ และความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่จริงใจ เชื่อมมั่นได้

ในการศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอความเข้มแข็งทางจิตใจตามแนวคิดของ Loehr (1995) นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร และคณะ (2554) และ Middleton et al. (2004) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การควบคุมพลังงานเชิงลบ 2) การควบคุมสมาธิ และ 3) การสร้างพลังเชิงบวก ทั้งนี้ นักกีฬาฟุตบอลย่อมมีการปะทะกัน เกิดอารมณ์ได้ง่ายกับคู่ต่อสู้ ที่จำเป็นควบคุมอารมณ์ร้อนที่เป็นพลังงานเชิงลบ และในการเล่นกีฬาต้องมีสมาธิ และมีความสุข ความมุ่งมั่น จึงต้องสร้างพลังทางบวกที่ช่วยให้การแข่งขันประสบความสำเร็จ และแนวคิดของ Duckworth (2016) มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ความแกร่ง โดยที่นักกีฬาต้องมีความสุขใจ ผีภวน และความเพียรพยายามเพื่อให้ชนะในการแข่งขันกีฬาฟุตบอล

สรุปความเข้มแข็งทางจิตใจ ได้ศึกษาและดัดแปลงจากแบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2558) และ Duckworth (2016) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความแกร่ง 2) การควบคุมพลังงานเชิงลบ 3) การควบคุมสมาธิ และ 4) การสร้างพลังเชิงบวก

2. แนวคิดเกี่ยวกับกรอบคิดเติบโต

ผู้คิดค้นทฤษฎีเรื่อง Mindset คือ Dweck (2012, pp. 10-11) ได้แบ่งประเภทของ Mindset เป็น 2 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่

2.1 กรอบคิดแบบยึดติด (Fix mindset) คนที่มีกรอบคิดแบบยึดติด จะมีความเชื่อว่าความฉลาด ทักษะความสามารถ ของบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ท้าทาย ปัญหาต่างๆ กลัวว่าทำไม่ได้แล้วจะดูโง่ และมักให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์คุณสมบัติเด่น เช่น ต้องฉลาด ต้องเก่ง เป็นต้น

2.2 กรอบคิดเติบโต (Growth mindset) เป็นความเชื่อที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ทั้งด้านเขาวนปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาสามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน

องค์ประกอบกรอบคิดเติบโต Dweck (2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้ที่มีกรอบคิดเติบโต ไว้ 4 ด้าน คือ 1) การตั้งเป้าหมาย 2) การตอบสนองต่อความท้าทาย 3) การระบุสาเหตุของความล้มเหลว 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับภัทรพร กังวานพรชัย (2559) เสนอองค์ประกอบเพิ่มเติม ได้แก่ 1) ความเชื่อ 2) มุมมอง

ต่อความพยายาม 3) มุมมองต่อความท้าทาย 4) มุมมองต่อการพัฒนาตนเอง 5) มุมมองต่อความสำเร็จของผู้อื่น 6) การตอบสนองต่อความล้มเหลว และ 7) การตอบสนองต่อคำวิจารณ์

Dweck (2006) อธิบายว่าการมีกรอบคิดเติบโตมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกีฬา นักกีฬาสามารถประสบความสำเร็จได้และมีชื่อเสียงจากการมีกรอบคิดเติบโตเพราะทำให้นักกีฬามีความพยายาม อดทนฝึกซ้อม และหาวิธีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าศึกษาและให้สำคัญกับพฤติกรรมของนักกีฬาที่มีกรอบคิดเติบโต โดยวิเคราะห์ถึงกรอบคิดเติบโตของนักกีฬาว่าฟุตบอลเป็นอย่างไร เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลให้มีความสามารถ มีทักษะในการฝึกซ้อม (Golby & Wood, 2016) การควบคุมตนเอง (Burnette et al., 2013) เป็นต้น

สรุปผู้วิจัยได้ศึกษากรอบคิดเติบโตตามแนวคิดของ Dweck (2006) และภัทรพร กังวานพรชัย (2559) ซึ่งประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมาย 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การพัฒนาตนเอง 4) ความพยายาม และ 5) การเรียนรู้จากตัวแบบ (Bandura, 1986) และได้นำมาสร้างแบบวัดกรอบคิดเติบโตสำหรับนักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตนเอง

ความเชื่อในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในตนเอง และมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ที่เป็นการกำหนดพฤติกรรม การเลือก การใช้ความพยายามและความพากเพียร จนทำให้นักกีฬาเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจนประสบความสำเร็จทางการกีฬา (กรมพลศึกษา, 2558; วิลาสลักษณ์ ชิววาลี, 2538, อ้างถึงใน ภูษณพาส สมนิล, 2558, น. 123)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตนเอง คือ Bandura (1986) เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนเรานั้น เป็นผลมาจากปัจจัย 3 ประการ ด้วยกันได้แก่ องค์ประกอบส่วนบุคคล พฤติกรรม และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม พฤติกรรม ปัญญา และองค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ต่างก็เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันในเชิงเหตุและผลนั้นหมายความว่าถ้าองค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงไป จะส่งผลให้องค์ประกอบอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย Bandura ยังได้ให้ความเห็นว่าความสามารถของบุคคลไม่ตายตัวแต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

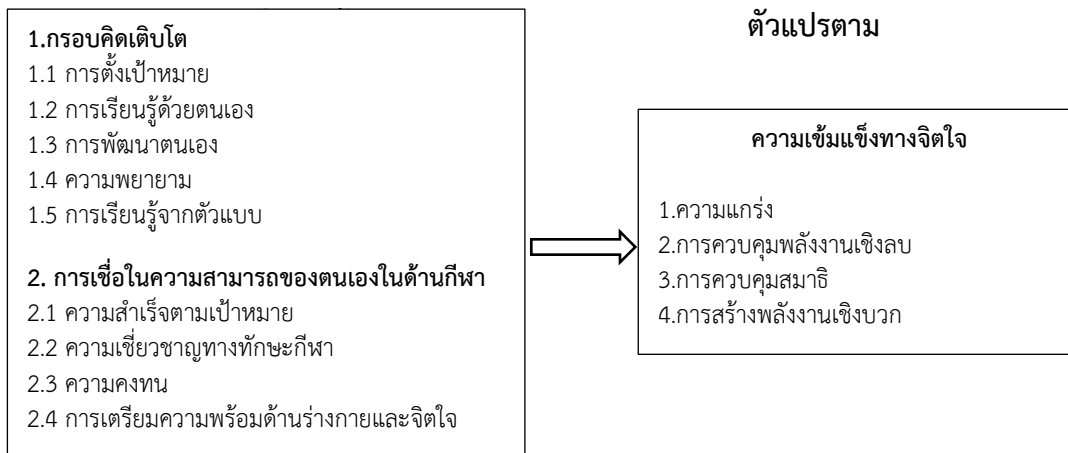
นอกจากนี้ Bandura (1986) ความเชื่อในความสามารถของตนเอง เป็นผลมาจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบส่วนบุคคล พฤติกรรม และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม และความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรม ได้แก่ พฤติกรรมทางเลือก (Choice behavior) การใช้ความพยายามและความคงทนในการกระทำพฤติกรรม (Effort expenditure and persistence) และแบบแผนของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought pattern and emotions reactions)

องค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตนเอง ตามแนวคิดของ Vealey et al. (1998) Morris and Summers (2004) และ สุพัชรินทร์ ปานอุทัย และ อภิลักษณ์ เทียนทอง (2556) ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬา ความสำเร็จในงาน การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ การนำเสนอตนเองทางร่างกาย การสนับสนุนจากสังคม ความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน การมีประสบการณ์ผ่านผู้อื่น และความพึงพอใจต่อสถานการณ์ และ ภูษณพาส สมนิล (2558) ประกอบด้วยความอดทน ความมุ่งมั่น ความรอบคอบ การวางแผนงาน ความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง ชอบแสดงตัว มีภาวะผู้นำ ตั้งเป้าหมายสูง ไม่วิตกกังวลจนเกินกว่าเหตุ และ Bandura (1986) ประกอบด้วย การใช้ความพยายามและความคงทน และการตอบสนองทางอารมณ์

สรุปความเชื่อในความสามารถของตนเอง ผู้เขียนได้ศึกษาและยึดแนวคิดนี้มาเป็นองค์ประกอบจากแนวคิดของ Vealey et al. (1998) Morris and Summers (2004) สุพัชรินทร์ ปานอุทัย และ อภิลักษณ์ เทียนทอง (2556)

และ Bandura (1986) แบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) ความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬา 3) ความคงทน และ 4) การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจและได้นำมาสร้างแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนเองสำหรับนักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องกรอบคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจ แบบวัดกรอบคิดเติบโต และแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีการศึกษา 2562 จำนวน 327 คน (มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2562)

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีการศึกษา 2562 จำนวน 106 คน โดยการคัดเลือกตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เป็นนักกีฬาที่ได้รับทุนโควต่ากีฬาของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ในปีการศึกษา 2562 2) เข้าร่วมการฝึกซ้อมกับทีมมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตอย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 วัน/สัปดาห์ เป็นเวลา 2 ชม./ครั้ง โดยฝึกเพื่อการแข่งขัน 3) ไม่มีโรคประจำตัว 4) ไม่มีอาการบาดเจ็บเกี่ยวกับกล้ามเนื้อและข้อต่อทั้ง 2 ข้างอย่างรุนแรงต้องเข้ารับการรักษาทันทีทางการแพทย์ และแพทย์ระบุว่าเป็นการบาดเจ็บอย่างรุนแรง 5) ไม่มีประวัติการเข้ารับการรักษาจากภาวะกระดูกหักของขาทั้ง 2 ข้างในเวลา 1 ปี และ 6) สามารถเข้าร่วมในการวิจัยตลอดโครงการ และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจ แบบวัดกรอบคิดเติบโต และแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นปี ประสบการณ์ในการเล่นกีฬาฟุตบอล ตำแหน่งผู้เล่น และระยะเวลาที่เข้าทีมนักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิดในลักษณะเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอล ได้ศึกษาและพัฒนาจากแบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาของกรมพลศึกษา (2558) มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความแกร่ง 2) การควบคุมพลังงานเชิงลบ 3) การควบคุมสมาธิ และ 4) การสร้างพลังเชิงบวก ด้านละ 5 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น. 73) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ในช่วง 0.21-0.85 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88

ส่วนที่ 3 แบบวัดกรอบคิดเติบโตของนักกีฬาฟุตบอล เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมาย 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การพัฒนาตนเอง 4) ความพยายาม และ 5) การเรียนรู้จากตัวแบบ ด้านละ 3 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.58-0.88 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

ส่วนที่ 4 แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬา ได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวคิดความเชื่อในความสามารถของตนเองของ Vealey et al. (1998) Morris and Summers (2004) สุปัทธินทร์ ปานอุทัย และ อภิลักษณ์ เทียนทอง (2556) และ Bandura (1986) มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) ความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬา 3) ความคงทน และ 4) การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ ด้านละ 3 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.53-0.88 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้นักกีฬาฟุตบอลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูลตั้งแต่ สิงหาคม 2563 ถึง กุมภาพันธ์ 2564 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล ได้ครบสมบูรณ์ 100%

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ อายุ ชั้นปี ประสบการณ์ในการเล่นกีฬาฟุตบอล ตำแหน่งผู้เล่น และระยะเวลาที่เข้าทีมนักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับกรอบคิดเติบโต การเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬา และความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความเข้มแข็งทางจิตใจ กรอบคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาของนักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ความเข้มแข็งทางจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านควบคุมพลังงานเชิงลบมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาด้านความแกร่ง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ด้านการสร้างพลังงานเชิงบวก 3.33 และด้านควบคุมสมาธิ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

กรอบคิดเติบโตของนักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบมีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมา ด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านการตั้งเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.36 และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองกับด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.33 ตามลำดับ

ความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาของนักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมา ด้านความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬากับด้านการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.37 และด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเข้มแข็งทางจิตใจโดยรวมมากที่สุด มี 1 ตัวแปร คือฉันมีจิตใจที่เด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในเกมการแข่งขัน ($r=0.78$) ซึ่งอยู่ในด้านความคงทนที่เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเอง

3. ตัวแปรย่อยของกรอบคิดเติบโตและการเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่เป็นตัวแปรพยากรณ์มีทั้งหมด 3 ตัว ที่ร่วมกันพยากรณ์ความเข้มแข็งทางจิตใจ ได้ร้อยละ 67.0 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .352 ดังแสดงด้วยตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780	.608	.604	.379
2	.810	.656	.649	.358
3	.819	.670	.661	.352

a. Predictors: (Constant), X22

b. Predictors: (Constant), X22, X3

c. Predictors: (Constant), X22, X3, X24

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว คือ ฉันทิมีจิตใจที่เด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในเกมการแข่งขัน (X22) ฉันทิเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอขณะแข่งขันกีฬาฟุตบอล (X3) และ ฉันทิไม่ท้อแท้กับอุปสรรคในการเล่นกีฬาฟุตบอล (X24) ซึ่งส่งผลทางบวก ดังแสดงด้วยตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยรวมด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise)

ตัวแปร		b	SE _b	β	t	Sig
1.ฉันทิมีจิตใจที่เด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในเกมการแข่งขัน	X22	.203	.096	.281	2.113*	.037
2.ฉันทิเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอขณะแข่งขันกีฬาฟุตบอล	X3	.230	.074	.317	3.112*	.002
3.ฉันทิไม่ท้อแท้กับอุปสรรคในการเล่นกีฬาฟุตบอล	X24	.200	.094	.271	2.141*	.035
R = .819 R ² = .670 F = 69.157						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. กรอบคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเข้มแข็งทางจิตใจโดยรวมมากที่สุด มี 1 ตัวแปร คือฉันทิมีจิตใจที่เด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในเกมการแข่งขัน ($r=0.78$) ซึ่งอยู่ในด้านความคงทนที่เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเอง แสดงได้ว่านักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬา ทำให้ความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจเป็นเพราะว่าความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาของนักกีฬา จะมีความคงทน ความมุ่งมั่น (Vealey,1986; สุพัชรินทร์ ปานอุทัย และอภิสิทธิ์ เทียนทอง, 2556) ส่งผลให้นักกีฬามีตั้งเป้าหมาย มีความมั่นใจ มีความแกร่ง ทั้งนี้ความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬา จัดเป็นปัจจัยหนึ่งอยู่ในปัจจัยทางจิตวิทยา เพราะความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬา ทำให้นักกีฬามีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ และแสดงออกในความสามารถของตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลให้นักกีฬาเกิดความตั้งใจและจดจ่ออยู่กับการแข่งขันกีฬา (Weinberg & Gould, 2018) และไม่ท้อแท้กับอุปสรรค เป็นความพยายามที่จะพลิกสถานการณ์ที่เสียเปรียบให้กลับมาได้เปรียบ ไม่เหน็ดเหนื่อยกับสถานการณ์ที่ตื้นตัน สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี (พิชิต เมืองนาโพธิ์, 2534, น. 38) และความเข้มแข็งทางจิตใจเป็นความสามารถของนักกีฬาที่จะต่อสู้กับสภาวะกดดัน ทั้งระหว่างการแข่งขันหรือระหว่างการฝึกซ้อมโดยไม่ย่อท้อ หรือการพัฒนาสภาพจิตใจเพื่อต่อสู้กับความกดดันในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้นักกีฬามีความมั่นใจ ต่อสู้ภายใต้ความกดดันอย่างกล้าหาญ (กรมพลศึกษา, 2556; Middleton et al., 2004) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Nicholls (2015) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งทางจิตใจ และ Cowden and Oppong (2016) พบว่า การรับรู้ตนเอง ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขณะที่ฉันทิเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอขณะแข่งขันกีฬาฟุตบอลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ($r=0.76$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งอยู่ในด้านการตั้งเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ แสดงได้ว่ากรอบคิดเติบโตมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งทางจิตใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลที่ได้เป็นไปตามแนวคิด Dweck (2012) ที่กล่าวว่ากรอบคิดเติบโต (Growth mindset) เป็นความเชื่อว่าคุณลักษณะสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ทั้งด้าน ทักษะ ความสามารถ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้

โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ทำให้นักกีฬามีความพยายาม อุดหนุนฝึกซ้อม และหาวิธีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้นักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ ทำให้นักกีฬามีความเข้มแข็งทางจิตใจ จะมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทั้งในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถไปสู่เป้าหมายสูงสุด (นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร และคณะ, 2554)

2. กรอบคิดเติบโต และความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาร่วมส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต พบว่า ตัวแปร การมีจิตใจที่เด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในเกมการแข่งขัน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอขณะแข่งขันกีฬาฟุตบอล และการไม่ท้อแท้กับอุปสรรคในการเล่นกีฬาฟุตบอล ร่วมกันส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจโดยรวมของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.0 ($R^2=.670$) เป็นไปตามแนวคิดลักษณะของนักกีฬาที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเอง (Morris & Summers, 2004) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัชรินทร์ ปานอุทัย และอภิลักษณ์ เทียนทอง (2556) ที่พบว่า ความเชี่ยวชาญทางทักษะกีฬาที่ทำให้นักกีฬามีความเชื่อในความสามารถของตนเอง การที่นักกีฬาได้ฝึกทักษะให้มีความชำนาญเพื่อประสบความสำเร็จในกีฬาฟุตบอล ทำให้นักกีฬามีความเข้มแข็งทางจิตใจเพิ่มมากขึ้น

ขณะที่การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอขณะแข่งขันกีฬาฟุตบอล ซึ่งอยู่ในด้านการตั้งเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ แสดงได้ว่ากรอบคิดเติบโต ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อาจเป็นเพราะว่านักกีฬาที่มีกรอบคิดเติบโตพร้อมที่จะมุ่งเรียนรู้ในการเกมการแข่งขัน ทำให้ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ขณะที่ ตัวแปรการได้เห็นนักกีฬาที่ประสบผลสำเร็จทำให้ฉันอยากประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาฟุตบอลเป็นการเรียนรู้จากตัวแบบ เป็นส่วนหนึ่งของกรอบคิดเติบโต อันส่งผลความเข้มแข็งทางจิตใจด้านความแกร่งที่เป็นความสามารถของนักกีฬาในการต่อสู้กับสภาวะกดดัน ทั้งระหว่างการแข่งขันหรือระหว่างการฝึกซ้อมโดยไม่มีข้อ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นักกีฬาฟุตบอล ควรนำความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬาในการเล่นกีฬาฟุตบอล โดยเฉพาะในด้านความคงทน เพื่อส่งเสริมให้นักกีฬามีความเข้มแข็งทางจิตใจสามารถขณะการแข่งขันให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

1.2 นักกีฬาฟุตบอล ควรตั้งเป้าหมายมุ่งเรียนรู้ โดยนำการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอขณะแข่งขันกีฬาฟุตบอล เพื่อส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งทางจิตใจสูงขึ้น

1.3 นักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มีความเข้มแข็งทางจิตใจด้านควบคุมสมาธิน้อยที่สุด ดังนั้นนักกีฬาฟุตบอล ควรควบคุมสมาธิให้มากขึ้น เช่น ควบคุมอารมณ์ การตื่นเต้น ไม่คิดวอกแวก เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งทางจิตใจสูงขึ้น

1.4 นักกีฬาฟุตบอลมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ควรนำกรอบคิดเติบโตและความเชื่อในความสามารถของตนเองในด้านกีฬามาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งทางจิตใจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ฝึกสอนและนักกีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาความเข้มแข็งทางจิตใจ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

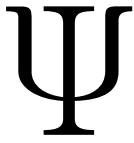
2.2 ควรพัฒนาแบบวัดให้มีข้อความทางบวก และลบ เพื่อจะทำให้แบบวัดครอบคลุมความคิด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความเข้มแข็งทางจิตใจให้มีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2556). *จิตวิทยาการกีฬา*. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรมพลศึกษา. (2558). *แนวคิดและการประเมินตนเองทางจิตวิทยาการกีฬา*. โรงพิมพ์วีรวรรณ พรินต์ติ้ง แอนด์ แพ็คเก็จจิ้ง.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต. (2561). *แผนพัฒนาสุขภาพจิตแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2561-2580). คลังความรู้สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต*. <https://www.dmh-elibrary.org/items/show/450>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยรัตน์ ชูสกุล และธนิดา จุลนิชย์พงษ์. (2557). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยความเข้มแข็งทางจิตใจในกีฬาปะทะ. *วารสารวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา*, 11(1), 42-61. <https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/sport/article/view/6907>
- นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, วิมลมาศ ประชากุล, ชูศักดิ์ พัฒนะมนตรี, ฉัตรกมล สิงห์น้อย และอนุสรณ์ มนตรี. (2554). ความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาเซปักตะกร้อหญิง. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา*, 11(2), 274-286. https://he03.tci-thaijo.org/index.php/SPSC_Network/article/view/443/279
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2560). บทวิจารณ์หนังสือ Mindset-The New Psychology of Success. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 7(1), 109-111. https://issuu.com/kbu2011/docs/journal_vol7_no1
- พิชิต เมืองนาโพธิ์. (2534). *เอกสารประกอบการสอน พล 437 จิตวิทยาการกีฬา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูษณพาส สมนิล. (2558). *วิชาจิตวิทยาการกีฬาและการออกกำลังกาย*. เอกสารประกอบการสอนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. <https://anyflip.com/ipphi/ifkk/basic>
- ภัทรพร กังวานพรชัย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานและความพึงพอใจในงานโดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านและกรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตเป็นตัวแปรกำกับ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/52349>
- มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. (2562). *ประกาศนียบัตรผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562*. เอกสารอัดสำเนา.
- วิทวัส ศรีโนนยางค์. (2552). *การศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจของนักกีฬาทีมชาติไทยประเภททีม และประเภทบุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ ครั้งที่ 24 ณ จังหวัดนครราชสีมา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR). http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Spo_Coa/Wittawat_S.pdf

- สุภาวดี ดิสโร. (2553). *ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตน และการปรึกษาแนวพุทธต่อความสามารถในการฟื้นฟูพลังของนักศึกษามหาวิทยาลัย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/16009>
- สุพิชรินทร์ ปานอุทัย และนฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร. (2552). นิทรรศการงานวิจัย บนเส้นทางงานวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในงานวันเกษตรแห่งชาติ ประจำปี 2552. *แหล่งความเชื่อมั่นทางการกีฬาที่ส่งผลต่อความวิตกกังวล และความเชื่อมั่นในตนเองก่อนการแข่งขัน*. ม.ป.ท.
https://kukr.lib.ku.ac.th/kukr_es/kukr/search_detail/result/309024
- สุริยัน สมพงษ์, วิมลมาศ ประชากุล และสุพิตร สมานิต. (2554). การสร้างแบบวัดความเข้มแข็งทางจิตใจ สำหรับนักกีฬาเทควันโด. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา*, 11(2), 260-273.
<https://research.ku.ac.th/forest/Publish.aspx?PublishID=16444>
- อภิรักษ์ เทียนทอง. (2556). แนวทางในการฝึกซ้อมเพื่อแข่งขัน: การวิ่งระยะกลางและระยะไกล. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 19(1), 55-62.
https://kukrdb.lib.ku.ac.th/journal/KERJ/search_detail/result/200701
- Bandura, A. (1986). *Social foundations thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Burnette, J. L., O'Boyle, E.H., VanEpps, E. M., Pollack, J.M., & Finkel, E. J. (2013). Mind-sets matter: a meta-analytic review of implicit theories and self-regulation. *Psychol Bull*, 139(3), 655-701. <https://doi.org/10.1037/a0029531>
- Cowden, R. G. (2017). Mental Toughness and success in sport: A review and prospective. *The Open Sports Sciences Journal*, 10(1), 1-14.
<http://dx.doi.org/10.2174/1875399X01710010001>
- Cowden, R.G., Meyer-Weitz, A., & Oppong, A. K. (2016). Mental toughness in competitive tennis: Relationships with resilience and stress. *Front. Psychol*, 7,320.
<http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00320>
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner/Simon & Schuster.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How you can fulfil your potential*. Constable & Robinson.
- Golby, J., & Wood, P. (2016). The effects of psychological skills training on mental toughness and psychological well-being of student-athletes. *Psychology*, 7(6), 901-913.
<http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.76092>
- Goldberg, A. S. (1998). *Sports slump busting: 10 steps to mental toughness and peak performance*. Human Kinetics.
- Jones, G. (2002). What is this thing called mental toughness? An investigation of elite sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 205-218.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/10413200290103509>

- Loehr, J. E. (1995). *The new toughness training for sports*. Plume.
- Middleton, S. C., Marsh, H. W., Martin, A. J., Richards, G. E., & Perry, C. (2004). Discovering mental toughness: a qualitative study of mental toughness in elite athletes. Conference: Proceedings of the SELF Research Biennial International Conference Australia: SELF research center, University of western Sydney.
<https://www.aare.edu.au/data/publications/2005/mid05310.pdf>
- Morris, T., & Summers, J. (Eds.). (2004). *Sport psychology: Theory, applications and issues* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Nicholls, A. R., Polman, R. C. J., Levy, A. R., & Backhouse, S. H. (2008). Mental toughness, optimism, pessimism, and coping among athletes. *Personality and Individual Differences, 44*(5), 1182–1192. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.11.011>
- Nicholls, A. R., Perry, J. L., Jones, L., Sanctuary, C., Carson, F., & Clough, P. J. (2015). The mediating role of mental toughness in sport. *J Sports Med Phys Fitness, 55*(7-8), 824-34. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26360967/>
- Poh, Yu Khing. (2001). *Effect of age, gender and sport – type on source of sport confidence*. [Master’ s thesis, Nanyang Technological University]. DR-NTU (Digital Repository of NTU)
<http://hdl.handle.net/10356/13845>
- Quinn, T., & Cavanaugh, L. (2017). Mental Toughness. *A Journal for Physical and Sport Educators, 30*(5), 36-40.
<https://doi.org/10.1080/08924562.2017.1344172>
- Vealey, R. S., Hayashi, S. W., Garner-Holman, M., & Giacobbi, P. (1998). Sources of sport-confidence: Conceptualization and instrument development. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 20*: 54–80. <https://psycnet.apa.org/record/2000-16698-004>
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2018). *Foundations of sport and exercise psychology*. Human Kinetics.
-



แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วารสารจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันที่

เรื่อง ขอตีพิมพ์บทความในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรียน บรรณาธิการวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)

- นิสิต/นักศึกษาปริญญาเอก นิสิต/นักศึกษาปริญญาโท อาจารย์
 อื่นๆ (ระบุ)

หลักสูตร สาขาวิชา มหาวิทยาลัย

ขอส่ง บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความวิทยานิพนธ์

บทวิจารณ์หนังสือ (book review) บทความปริทรรศน์ (review article)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เลขที่ หมู่ที่ ซอย ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ E-mail:

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการและขอรับรองว่า บทความของข้าพเจ้าไม่เคยตีพิมพ์
ในวารสารใดมาก่อนและจะไม่นำไปเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกอง
บรรณาธิการวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลงนาม ผู้ส่งบทความ

(.....)

วันที่

เฉพาะบทความวิทยานิพนธ์

ข้าพเจ้า อาจารย์ที่ปรึกษาอนุญาตให้

ส่งบทความข้างต้นมาเพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลงนาม

(.....)

วันที่

คำชี้แจง

สำหรับผู้ส่งบทความวิชาการและบทความวิจัย
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นวารสารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการด้านจิตวิทยา บทความทุกเรื่องที่จะตีพิมพ์จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต รายละเอียดมีดังนี้

1. ลักษณะบทความที่ตีพิมพ์

- 1.1 บทความทางวิชาการ/บทความทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา
- 1.2 บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา
- 1.3 บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

2. ส่วนประกอบของบทความ

2.1 บทความทางวิชาการ

ความยาวเรื่องละไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4 ประกอบด้วย

- 2.1.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.2 ชื่อผู้แต่ง
- 2.1.3 สถาบันที่ผู้เขียนสังกัด
- 2.1.4 บทคัดย่อ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.5 บทนำ เนื้อเรื่องและสรุปสาระสำคัญ
- 2.1.6 เอกสารอ้างอิง (ตามระบบ APA 7)

2.2 บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์

ความยาวเรื่องละไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4 ประกอบด้วย

- 2.2.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.2.2 ชื่อผู้แต่ง
- 2.2.3 สถาบันที่ผู้เขียนสังกัด
- 2.2.4 บทคัดย่อ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.2.5 คำสำคัญ (Key words)
- 2.2.6 เนื้อเรื่อง ประกอบด้วย

- 1) บทนำ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) นิยามศัพท์
- 4) วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย
 - ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - การวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย
 - บทสรุป
 - ข้อเสนอแนะ

7) เอกสารอ้างอิง (ตามระบบ APA 7)

2.3 บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

2.3.1 ชื่อหนังสือ

2.3.2 ชื่อผู้เขียน/ผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์

2.3.3 สำนักพิมพ์/โรงพิมพ์/จำนวนหน้า

2.3.4 การนำเสนอบทวิจารณ์ควรมี

- ส่วนนำ ส่วนเนื้อหา ส่วนสรุป

2.3.5 การนำเสนอสาระสำคัญในแต่ละบท

- สรุปและวิจารณ์แยกแต่ละบทหรือแต่ละบทความ

2.3.6 ความเห็นโดยสรุป (Concluding remarks)

3. การจัดพิมพ์

3.1 พิมพ์ลงหน้ากระดาษขนาด A4

3.2 พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Office Word 2010

3.3 รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK

3.4 ลักษณะและขนาดตัวอักษร

3.4.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ตัวหนาขนาด 20

3.4.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวหนาขนาด 20

3.4.3 ชื่อผู้เขียน ตัวหนาขนาด 16

3.4.4 หัวข้อใหญ่ ตัวหนาขนาด 16

3.4.5 เนื้อหา ตัวปกติขนาด 16

4. การจัดส่งบทความ

วิธีที่ 1 จัดส่งบทความผ่านเว็บ <http://journal.psy.kbu.ac.th/>

วิธีที่ 2 จัดส่งบทความผ่าน e-mail: journal.psy.kbu@gmail.com

มีข้อสงสัยกรุณาติดต่อ โทร.0-2320-2777 ต่อ 1163

รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง โทร. 085-918-5543

5. เงื่อนไขการตีพิมพ์บทความ

5.1 ผู้เขียนบทความ ต้องสมัครเป็นสมาชิกวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

5.2 ผู้ส่งบทความต้องชำระค่าพิจารณาบทความโดยโอนเงินผ่าน ธนาคารกสิกรไทย สาขาซีคอนสแควร์ ชื่อบัญชี นางสาวอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง เลขที่บัญชี 135-2-90513-1 และแนบหลักฐานการโอนเงิน พร้อมส่งบทความ

- ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ บทความละ 4,000 บาท

- บุคคลภายในหรือนิสิตนักศึกษา 4,000 บาท (แบบปกติ/แบบเร่งด่วน)

- บุคคลภายนอก 4,000 บาท (แบบปกติ/แบบเร่งด่วน)

5.3 เป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารอื่นมาก่อน

5.4 เป็นบทความที่ผ่านการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer review) ของวารสาร จิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต บทความละ 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงวิชาการ

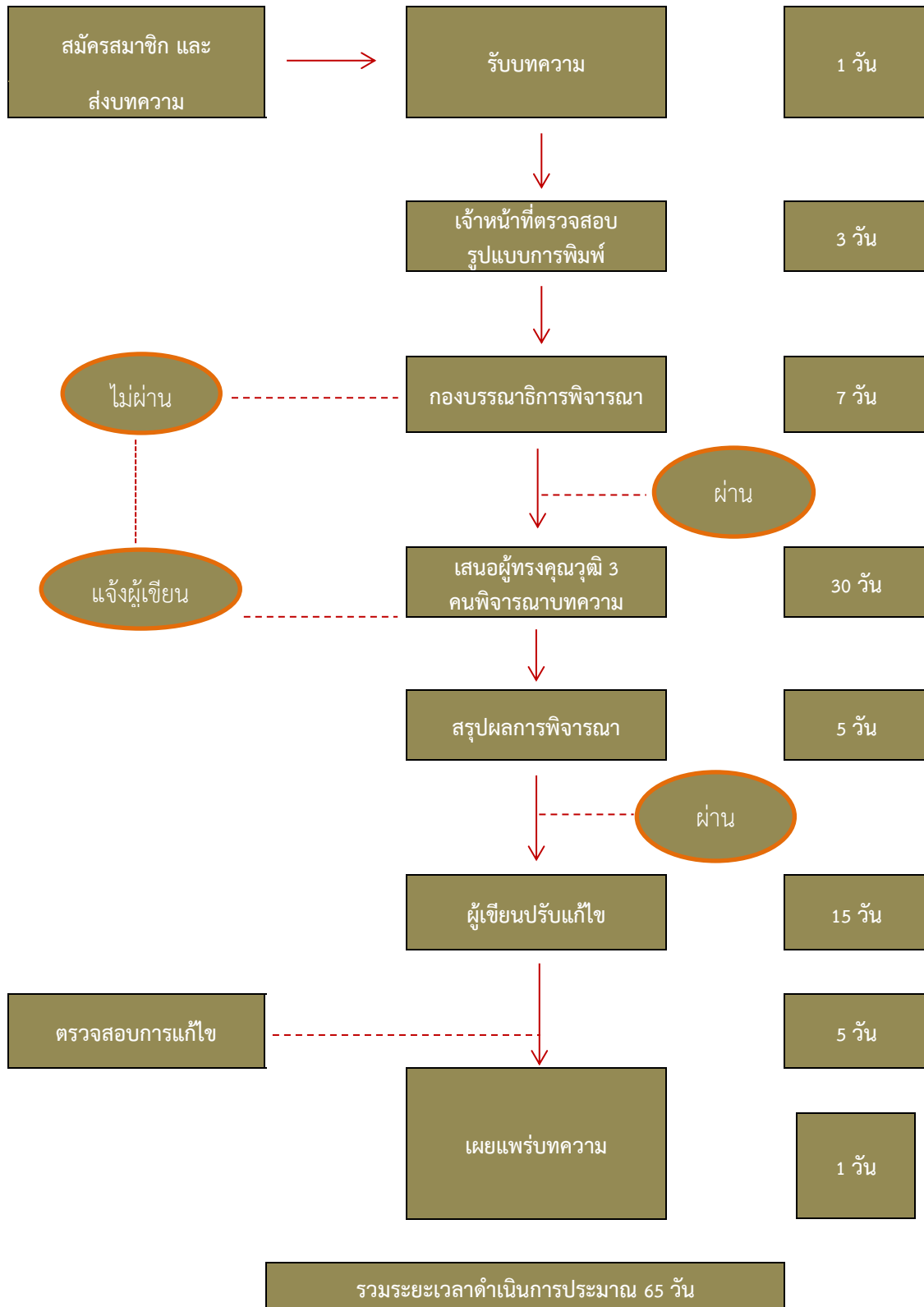
5.5 เป็นบทความที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว

5.6 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะเผยแพร่ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

**นโยบายการพิจารณาคัดเลือกบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่
ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**

1. บรรณาธิการจะมีหนังสือแจ้งให้ทราบว่าได้รับบทความเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์
2. บรรณาธิการจะพิจารณากลับกรองบทความ/บทวิจารณ์หนังสือว่ามีรูปแบบการนำเสนอเป็นไปตามรูปแบบ แบบวารสารจิตวิทยา หรือไม่ และสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ ที่การนำเสนอไม่เป็นไปตามรูปแบบวารสารจิตวิทยา (โดยไม่ส่งคืนต้นฉบับให้แก่ผู้เขียน)
3. บทความ ข้อความ ภาพประกอบ ตารางประกอบ ที่ดีพิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ไม่เกี่ยวข้องกับ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตแต่อย่างใด
4. บรรณาธิการจะนำบทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่ผู้เขียนส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ โดยใช้เวลาประมาณ 20-30 วัน
5. บทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่จะได้พิมพ์เผยแพร่ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จะต้องได้รับการประเมินให้พิมพ์เผยแพร่ได้จากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชา
6. ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขก่อนพิมพ์เผยแพร่ ผู้เขียนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปยังบรรณาธิการวารสารฯ ภายใน 15 วัน (หรือตามที่บรรณาธิการกำหนด) นับจากวันที่ได้รับทราบผลการประเมิน ในกรณีที่ท่านส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือฉบับแก้ไขช้ากว่ากำหนด บรรณาธิการจะนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับต่อไป (โดยผู้เขียนจะต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบว่าประสงค์จะส่งซ้ำ)

กระบวนการพิจารณาบทความของวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ปรัชญา: มุ่งเน้นการผลิตคณาจารย์บัณฑิตที่กอปรไปด้วย พลังปัญญา คุณค่า คุณธรรม คุณประโยชน์

ปริญญาโท

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

(Master of Arts Program in Psychology for Development of Human Potentials)

ปริญญาเอก

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสาขาวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

(Doctor of Philosophy Program in Psychology for Development of Human Potentials)

ตัวอย่างวิทยานิพนธ์

ชัยกร วาพะงาม. (2563). การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

พระมหาพรม นิตสีโร. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาสาธารณะทางพุทธศาสนาสำหรับประชาชน: กรณีวัดอรุณราชวราราม. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ชลิตา บุญเรืองขาว. (2563). การพัฒนารูปแบบการให้การปรึกษาคู่สมรสแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างการเพิ่มพลังในชีวิตสมรสของคู่สมรสในภาคเหนือตอนล่างประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการปรึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

จารุณี นวลยง. (2563). การพัฒนารูปแบบกลุ่มบำบัดประสิทธิผลทางอารมณ์เพื่อเสริมสร้างจิตปรัชญาของนักเรียนอาชีวศึกษาวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการปรึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สายมาน เป็ลเย็นเหล็ก. (2563). การเสริมสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการตนเองด้านอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการปรึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วราฤทธิ์ เกิดผล. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ณัฐภัทร อินทรไรดา. (2563). การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความผันผวนของหัวหน้าหน่วยงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ประจักษ์จันต์ โสภณพนิชกุล. (2564). การพัฒนากลยุทธ์จิตวิทยาเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหน่วยงานเวชศาสตร์ฟื้นฟูบริษัทเอกชน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ณัฐกร อิมใจจิตต์. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการปรึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

กวีวีจันต์ จักสมศักดิ์. (2564). การพัฒนากลยุทธ์ทางปัญญาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเชิงบริบทของผู้สูงอายุในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ณวัสนันท์ พลอยกระจำง. (2565). การพัฒนารอบคตินวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติขนาดใหญ่กลุ่มอุตสาหกรรมจัดการน้ำอุปโภคบริโภคทางด้านการประปา. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

นักศึกษาสามารถจัดเวลาเรียนได้โดยไม่กระทบเวลาทำงาน

www.kbu.ac.th

วิทยาเขตพัฒนาการ 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร. 0-2320-2777 โทรสาร 0-2321-4444

วิทยาเขตร่มเกล้า 60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510 โทร. 0-2904-2222 โทรสาร 0-2904-2200