



# วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



JOURNAL OF PSYCHOLOGY KASEM BUNDIR UNIVERSITY

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

Volume 14 Number 2 July – December 2024

ISSN 3027-6233 (Online)

- ผลกระทบของการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อความวิตกกังวลของนักศึกษาหลักสูตรทัศนมาตรศาสตร์ในประเทศไทย: การศึกษาภาคตัดขวางทั้งประชากร
- การศึกษาสมรรถนะการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพหุพลังของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ ตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์
- ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม กับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิลา
- การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- การคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี
- กรอบคิดเติบโต และความหยุนตัวที่ส่งผลต่อการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนท์ กรุงเทพมหานคร
- ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC
- ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพรู สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

KASEM BUNDIR 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 เลหาวนิช      | 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.คัคณางค์ 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.รัญจวน 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 เอี่ยมสุภาษิต    | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย               |
| 26. รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรณุก์ วงษ์อยู่น้อย    | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ          |
| 27. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง     | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย |

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.ประศักดิ์ 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 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความมุ่งมั่นในการเป็นแหล่งเผยแพร่ศาสตร์จิตวิทยาให้กับนักจิตวิทยาที่ประกอบวิชาชีพนักวิชาการ นักการศึกษา นิสิตนักศึกษา รวมทั้งผู้สนใจทั้งหลาย การตีพิมพ์บทความทั้งบทความวิชาการและบทความวิจัยทำให้เกิดการขยายองค์ความรู้ และผลการวิจัยสู่ผู้ที่ต้องการนำไปใช้ประโยชน์ เกิดการประสานพลังและถ่ายโอนองค์ความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปัจจุบันนี้เป็นฉบับที่ 2 ของปีที่ 14 ได้นำเสนอองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาจากมุมมองและข้อขยายการศึกษาวิจัยที่เท่าทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม วารสารขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความและนักวิชาการ นักวิจัยทุกท่านที่ได้ส่งบทความที่มีคุณภาพมาเผยแพร่ ขอเป็นกำลังใจให้ทุกท่านได้พัฒนากำลังใจเป็นกัลยาณมิตรในด้านจิตวิทยาให้มนุษย์และสังคมได้มีพัฒนาการอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและใฝ่พัฒนา



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## บรรณาธิการแถลง

การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของสังคมในทุกระดับส่งผลกระทบต่อศักยภาพมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ศาสตร์จิตวิทยาจึงได้รับการยอมรับว่าสามารถช่วยเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ได้อย่างแท้จริง องค์ความรู้ด้านจิตวิทยาจึงเป็นที่ต้องการของนักจิตวิทยา นักการศึกษา นักวิชาการ นิสิตนักศึกษา หรือแม้แต่บุคคลผู้สนใจวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตฉบับนี้ เป็นปีที่ 14 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม 2567 นำเสนอบทความวิชาการและบทความวิจัยที่เป็นประโยชน์ วารสารพยายามกลั่นกรองและรักษาคุณภาพด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ เพื่อให้ทุกบทความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ นำไปใช้ปฏิบัติและอ้างอิงต่อไปได้

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ส่งบทความทั้ง บทความวิชาการและวิจัยมาตีพิมพ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความที่กรุณาพิจารณาให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ทุกบทความให้มีความถูกต้องทันสมัยเท่าทันความก้าวหน้าของวงการจิตวิทยาและวงการวิชาการที่เกี่ยวข้องอีกทั้งเท่าทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่ให้การสนับสนุนในการจัดทำวารสารจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านในการนำไปประยุกต์ใช้และสร้างสรรค์ผลงานวิชาการทางจิตวิทยาต่อไป หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขอน้อมรับไว้เพื่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

บรรณาธิการ

# สารบัญ

	หน้า
ผลกระทบของการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อความวิตกกังวลของนักศึกษา หลักสูตรทัศนมาตรศาสตร์ในประเทศไทย: การศึกษาภาคตัดขวางทั้งประชากร อัครพนธ์ วัชรพลากร ภัทรกร ถาวรกลีวัฒน์กุล ธีระ โปยมทิพย์ โชติกา พูลสนาม दनัย ต้นเกิดมงคล นพดล ศรีสุรัตน์เมธากุล ฐิติกา เกาะหมาน	1-15
การศึกษาสมรรถนะการปรีกษาสำหรับครูที่ปรีกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สุทธิมาศ อภิรักษ์วิชย์ เพ็ญญา กุลนภาดล ดลดาว วงศ์ธีระธรณ์	16-25
ผลของการให้คำปรีกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพุดมพลัง ของผู้สูงอายุมรมผู้สูงอายุดาบलयงห้กร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ ไพริน คำขุนทด อุมาภรณ์ สุขารมณ	26-39
ความสัมพันธ์ระหว่งการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม กับการเผชิญปัญหาของบุคลากร ทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา จิระนันท์ จันทรลี อุมาภรณ์ สุขารมณ	40-52
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม กับความ มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ภัสราภรณ์ อำนวยสุข ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	53-65

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี นิภาพร โคดแมน ศรียา นิยมธรรม	66-79
กรอบคิดเติบโต และความยืดหยุ่นตัวที่ส่งผลต่อการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร โจโจ้ สุตพรหม อารี พันธมณี	80-93
ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC สุนันท์ สุเมธอักษร ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	94-106
ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ศรินทิพย์ มงคลไชยวงศ์ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	107-120
คำแนะนำสำหรับผู้ส่งบทความวิชาการและบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต/นโยบายการพิจารณาคัดเลือกบทความ/กระบวนการพิจารณาบทความ	121-125



ผลกระทบของการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อความวิตกกังวลของนักศึกษาหลักสูตร  
ทัศนมาตรศาสตร์ในประเทศไทย: การศึกษาภาคตัดขวางทั้งประชากร

The impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak on anxiety of Thai  
optometry students: a population-based cross-sectional study

Received: Apr 30, 2024

Revised: July 24, 2024

Accepted: July 31, 2024

<sup>1</sup>อัครพนธ์ วัชรพลากร <sup>2</sup>ภัทรกร ถาวรกลีวัฒนกุล <sup>3</sup>ธีระ โปยมทิพย์  
<sup>4</sup>โชติกา พูลสนาม <sup>5</sup>दनัย ต้นเกิดมงคล <sup>6</sup>นพดล ศรีสุรัตน์เมธากุล <sup>7\*</sup>ฐิติกา เกษมมาน  
<sup>1</sup>Akarapon Watcharapalakorn <sup>2</sup>Patarakorn Tawonkasiwattanakun  
<sup>3</sup>Teera Poyomtip <sup>4</sup>Chotika Poolsanam <sup>5</sup>Danai Tonkerdmongkol  
<sup>6</sup>Noppadol Srisurattanamethakul <sup>7\*</sup>Thitika Kohmarn

<sup>1-7\*</sup> คณะทัศนมาตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>1-7\*</sup> Faculty of Optometry, Ramkhamhaeng University

\*Corresponding Author, E-mail: thitika.k@rumail.ru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบของการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อความวิตกกังวลของนักศึกษาหลักสูตรทัศนมาตรศาสตร์ในประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความวิตกกังวลของนักศึกษาในมิติต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความวิตกกังวลในมิติต่าง ๆ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของนักศึกษาหลักสูตรทัศนมาตรศาสตร์ในประเทศไทย เก็บข้อมูลจากนักศึกษาหลักสูตรทัศนมาตรศาสตร์ทั้งประเทศไทย ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 689 คน แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล และแบบวัดภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียดฉบับ 21 ข้อ พัฒนาแบบประเมินโดยอิงจากความวิตกกังวลจากการศึกษาที่ผ่านมา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยการหาดัชนีความตรงตามเนื้อหาและดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค จากนั้นวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและค่าไอเกนมากกว่าหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลของนักศึกษาในทุกมิติ การศึกษานี้ค้นพบ 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเรียนในระดับน้อย และ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเงินในระดับปานกลาง มาตรการลดความพ้อเพียงการสู่มของโคเซอร์-ไม-เยอร์โอคินแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมสูง (KMO = .923) ค่าสถิติการทดสอบบาร์ทเลทท์แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันเพียงพอ นอกจากนี้เพศหญิงและคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำ มีความสัมพันธ์กับระดับความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปนักศึกษาทัศนมาตรศาสตร์ชาวไทยส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเงิน ดังนั้นจึงแนะนำให้สมาคมวิชาชีพ ผู้กำหนดนโยบาย สถาบันการศึกษา และ ผู้ปกครองร่วมกันบรรเทาความวิตกกังวลของนักศึกษา

**คำสำคัญ:** ความวิตกกังวล โควิด-19 นักศึกษาหลักสูตรทัศนมาตรศาสตร์ การศึกษาภาคตัดขวางทั้งประชากร

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the impacts of the COVID-19 pandemic on the anxiety levels of optometry students in Thailand, 2) to compare anxiety levels across different dimensions based on personal characteristics, and 3) to analyze the components of anxiety in various dimensions arising from the COVID-19 pandemic among optometry students in Thailand. Data were collected from all 689 enrolled optometry students in the academic year of 2021. The questionnaire included personal information and a 21-item scale for measuring depression and anxiety scales (DASS-21). The assessment tool was developed based on anxiety dimensions from previous studies. The content validity was confirmed by obtaining three psychology experts' content validity index and index of item objective congruence. The reliability was verified using Cronbach's alpha coefficient. Then, exploratory factor analysis was performed by principal component analysis with the eigenvalues greater than one. The result found that the COVID-19 pandemic impacts students' anxiety across all dimensions. This study revealed two-factor structures among Thai optometry students: the anxiety about learning was mild, while the anxiety about finance was moderate. The Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy indicated high model adequacy (KMO = .923). Bartlett's test of sphericity suggests the variables were sufficiently correlated. Moreover, females and lower cumulative grade point averages were statistically significantly related to anxiety levels. In summary, most Thai optometry students were concerned about their finances. Therefore, we recommend collaboration among professional optometry associations, policymakers, optometry institutions, and parents to alleviate student anxiety levels.

**Keywords:** anxiety, COVID-19, optometry student, population-based cross-sectional study

## Introduction

At the end of 2019, the Coronavirus disease 2019 (COVID-19) emerged and quickly spread around the world. Many rigorous public health interventions, such as social distancing, reduced indoor and outdoor activities, and state quarantine for COVID-19 high-risk individuals, were implemented worldwide to minimize disease transmission (Wang et al., 2020). This pandemic impacted every aspect of life. Higher education was also severely affected by the pandemic. On March 12, 2020, Thailand's Ministry of Higher Education, Science, Research, and Innovation mandated that all tertiary institutions manage education through online approaches to prevent the spreading of the virus. This situation had an impact on students' mental health and increased the prevalence of anxiety among them (Liyanage et al., 2021).

As a result, mental health problems became more common health conditions following community-wide periods of social isolation. Prior to the COVID-19 pandemic, anxiety disorders were the third most common mental illness in Thailand, followed by alcohol use disorders and depressive disorders (Udomratn, 2007). Furthermore, a systematic review demonstrated that 6.33-50.9% of the general population worldwide had symptoms of anxiety from the COVID-19 pandemic (Xiong et al., 2020). Moreover 31% of Thai public health students had anxiety due to the same reason (Chutipattana et al., 2022).

At the end of 2019, the coronavirus disease 2019 (COVID-19) emerged and quickly spread around the world. Many rigorous public health interventions, such as social distancing, reduced indoor and outdoor activities, and state quarantine for COVID-19 high-risk individuals, were implemented worldwide to minimize disease transmission (Wang et al., 2020). This pandemic impacted every aspect of life. Higher education was also severely affected by the pandemic. On March 12, 2020, Thailand's Ministry of Higher Education, Science, Research, and Innovation mandated that all tertiary institutions manage education through online approaches to prevent the spreading of the virus. This situation had an impact on students' mental health and increased the prevalence of anxiety among them (Liyanage et al., 2021).

As a result, mental health problems became more common health conditions following community-wide periods of social isolation. Prior to the COVID-19 pandemic, anxiety disorders were the third most common mental illness in Thailand, followed by alcohol use disorders and depressive disorders (Udomratn, 2007). Furthermore, a systematic review demonstrated that 6.33–50.9% of the general population worldwide had symptoms of anxiety from the COVID-19 pandemic (Xiong et al., 2020). Moreover, 31% of Thai public health students had anxiety due to the same reason (Chutipattana et al., 2022). In addition, many articles showed the prevalence of anxiety among college students during the pandemic, and many factors contributed to this anxiety. College students in the Philippines were concerned about online learning due to a lack of Internet access (Cleofas & Rocha, 2021). Online teaching and examinations heightened students' anxiety in India (Joshi et al., 2021). Likewise, final-year students in Switzerland were more anxious about graduating within their courses because they had to pass the final examinations and graduate in order to enter the job market (Elmer et al., 2020). The anxiety level of US college students also increased from 18.1% before the pandemic to 25.3% after COVID-19 began, and the anxiety symptoms were associated with social isolation (Fruehwirth et al., 2021).

Additionally, Chinese college students were concerned about their employment prospects and career opportunities (Zheng et al., 2022). Previous research revealed that the exploratory factor analysis of COVID-19's socio-educational consequences on Portuguese students had six components comprising education context (online learning, teacher attention, and test results), working conditions (lack of online learning equipment), psychological and physical well-being (increased anxiety, increased exhaustion, peer pressure, and own personality), social interactions (socialization, group work in the classroom, and interaction with friends), family context (family support for online learning), and financial situation (family's financial situation, paying for equipment/devices for online learning, and paying tuition fees for the next semester) (Oliveira et al., 2021). Thailand's optometry institutions offer six-year programs. In 2021, Thailand had three optometry schools: Ramkhamhaeng University, Rangsit University, and Naresuan University. There had never been any form of study that had been previously connected to a pandemic and Thai optometry students' anxiety.

## Research Objective

The objectives were as follows:

1. To study the impacts of the COVID-19 pandemic on the anxiety levels of optometry students in Thailand.
2. To compare anxiety levels across different dimensions based on personal characteristics.
3. To analyze the components of anxiety in various dimensions arising from the COVID-19 pandemic among optometry students in Thailand.

## Research Hypothesis

1. There are significant differences in the anxiety caused by the COVID-19 pandemic that affect optometry students in various dimensions based on their personal characteristics.
2. Among optometry students in Thailand, there are many dimensions of anxiety arising from the COVID-19 pandemic.

## Definitions

1. Anxiety is a feeling of worry, nervousness, and discomfort about uncertain events. When it becomes overwhelming and interferes with daily life, it can develop into a disorder.
2. Optometry is a healthcare field focused on diagnosing, treating, and managing vision and eye disorders. Optometrists prescribe corrective lenses, administer vision therapy, address eye diseases, and identify systemic health conditions through eye examinations.

## Methods

### Study design, participants, and inclusion and exclusion criteria

This was a population-based cross-sectional study of optometry students in Thailand in 2021. This study included all enrolled optometry students for the academic year 2021 who were at least 18 years old. Thailand has three optometry schools: Ramkhamhaeng University, Rangsit University, and Naresuan University. All optometry students totaling 689 persons from the first to sixth years were able to participate. Students were excluded from the study if they were unable to complete the questionnaires.

### Questionnaire

The Depression Anxiety Stress Scale-21 (DASS-21) is a self-report questionnaire used to measure the symptoms of depression, anxiety, and stress. DASS-21 has various advantages over the original 42-item DASS-42, including fewer items, better factor structure, and lower inter-factor correlations. Each of the three DASS-21 scales has seven items, which are separated into three subscales consisting of depression (DASS 21-D), anxiety (DASS 21-A), and stress (DASS 21-S) (Antony et al., 1998).

DASS-21 has been validated across cultures among Asian residents in the Thai environment as part of numerous initiatives and research purposes (Oei et al., 2013). Moreover, the DASS-21 questionnaire has been used to investigate the prevalence of depression, anxiety, and stress symptoms among Thai preclinical medical students (Nimkuntod et al., 2016). DASS 21-A has seven

anxiety-related questions. Each question is scored on a four-point Likert scale, with 0 denoting "did not apply to me at all" and 3 denoting "applied to me a lot." DASS 21-A received validation in the Thai language among nursing students during the COVID-19 outbreak. The Cronbach's alpha coefficient of anxiety for the Thai version is 0.968 (Wittayapun et al., 2023). The DASS 21-A interpretation tool indicates that a score of 0-3 signifies normal levels of anxiety, a score of 4-5 indicates mild anxiety, a score of 6-7 indicates moderate anxiety, a score of 8-9 indicates severe anxiety, and a score of 10 or more indicates very severe anxiety (Oei et al., 2013). In this study, we employed the Thai version of the DASS 21-A. This tool was translated from English into Thai as part of the cross-cultural translation process.

According to the previous study, we were interested in 12 dimensions of anxiety: 1) online learning, 2) online examination, 3) test results, 4) graduation within six years, 5) group work in the classroom, 6) career opportunities, 7) teacher's attention, 8) socialization, 9) peer pressure, 10) own personality, 11) paying tuition for the next semester, and 12) family's financial situation. The questionnaire validity and reliability were analyzed by three qualified psychology lecturers into the content validity index (CVI) and item objective congruence index (IOC). We designed the pilot study and provided it to other medical students to ensure the validity and reliability of the questionnaire. The reliability of the instrument was calculated by the Cronbach's alpha coefficient.

### **Data collection**

This study was conducted in accordance with the Ramkhamhaeng Research Ethics Committee (RU-HRE 65/0037) on February 3, 2022, the Research Ethics Office of Rangsit University (RSU-ERB 2022-016) on February 25, 2022, and the Naresuan University Institutional Review Board (NU-IRB 0144/2022) on April 26, 2022. The data collection was conducted from April 27 to June 30, 2022. Prior to selecting research respondents, obtaining informed consent was a prerequisite. Due to the online questionnaire, the first page provided information documents for the participants. The participants were asked to click whether they agreed as informed consent.

### **Data analysis**

The study's entire statistical analysis was conducted using IBM SPSS version 28. To describe the demographic characteristics of the participants, descriptive statistics with the mean and standard deviation for the continuous variables, counts, and percentages for categorical data were utilized.

EFA was performed by principal component analysis (PCA) using maximum likelihood extraction and an eigenvalue  $> 1$ . The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's test of sphericity were used to determine whether the data were suitable for the factor analysis (Dziuban & Shirkey, 1974). Principal axis factoring with varimax rotation was used to examine the factor structure. Factor loadings less than 0.5 were suppressed, while item cross loadings greater than 0.2 were deleted sequentially. Furthermore, parallel analysis (using principal axis factoring) and Velicer's minimum average partial test were performed (O'Connor, 2000). An

independent sample t-test and one-way ANOVA statistics were employed to evaluate the relationship between the anxiety components and the personal information.

## Results

### Questionnaire reliability and validation

We conducted pilot tests on 30 medical students. The Cronbach's alpha coefficient was 0.84, which was greater than 0.70, thus indicating that this questionnaire had a high level of reliability. Three qualified psychology lecturers analyzed the validity. The CVI was 0.988, while the IOC was 0.996. These results signified that this questionnaire was competent, legitimate, and reliable.

### Demographics data

A total of 689 optometry students were invited to this study. We received responses from 520 optometry students (75.47%). The demographic characteristics were presented in Table 1. The majority were from Rangsit University (n = 199; 38.27%), female (n = 418; 80.38%), studying in the fifth year (n = 98; 18.85%), had a cumulative grade point average (GPA) of more than 3.50 (n = 182; 35%), family paid for the education (n = 300; 57.69%), and did not have any underlying diseases (n = 416; 80%).

**Table 1** Demographics of the participants (N = 520)

	Personal Information	Total n (%)
1. Academic Institution	Ramkhamhaeng University	183 (35.19)
	Rangsit University	199 (38.27)
	Naresuan University	138 (26.54)
2. Gender	Male	102 (19.62)
	Female	418 (80.38)
3. College Year	First	90 (17.31)
	Second	53 (10.19)
	Third	88 (16.92)
	Fourth	94 (18.08)
	Fifth	98 (18.85)
	Sixth	97 (18.65)
4. Cumulative Grade Point Average	0.00-1.99	13 (2.50)
	2.00-2.49	63 (12.11)
	2.50-2.99	107 (20.58)
	3.00-3.49	155 (29.81)
	3.50-4.00	182 (35.00)
5. Financial support for Education	Parents or family	300 (57.69)
	Funding or loan	213 (40.96)
	Own income	7 (1.35)
6. Average Monthly Household Income (THB)	0-15,000	92 (17.69)
	15,001-30,000	143 (27.50)
	30,001-45,000	103 (19.81)
	45,001-60,000	65 (12.50)
	> 60,000	117 (22.50)
7. Parents' Occupation	Business owner	153 (29.42)
	Private company employee	39 (7.50)
	Government services employee	88 (16.92)
	Freelance	233 (44.81)
	Unemployed	7 (1.35)
8. Underlying Disease	Have	104 (20.00)
	Do not have	416 (80.00)

### Thai students' anxiety levels

According to the results of the DASS 21-A questionnaire, Thai optometry students had moderate anxiety levels in two dimensions: 1) family's financial situation (mean = 7.25; standard deviation = 5.25) and 2) paying tuition for the next semester (mean = 6.79; standard deviation = 5.42). The details of the anxiety level in all dimensions are described in Table 2.

Thai optometry students had mild anxiety levels in nine dimensions: 1) Career opportunities (mean = 5.73; standard deviation = 4.76), 2) test results (mean = 5.41; standard deviation = 4.78), 3) online examinations (mean = 5.18; standard deviation = 4.70), 4) peer pressure (mean = 4.85; standard deviation = 5.24), 5) online learning (mean = 4.15; standard deviation = 3.89), 6) graduation within six years (mean = 4.05; standard deviation = 4.45), 7) socialization (mean = 3.92; standard deviation = 4.72), 8) group work in the classroom (mean = 3.70; standard deviation = 4.18), and 9) own personality (mean = 3.32; standard deviation = 4.18). On the other hand, Thai optometry students had normal anxiety levels in the dimension of the teacher's attention (mean = 2.48; standard deviation = 3.88).

**Table 2** Anxiety level in all dimensions

Dimension of anxiety	Mean (SD)	Anxiety level
1. Online learning	4.15 (3.89)	Mild
2. Online examinations	5.18 (4.70)	Mild
3. Test results	5.41 (4.78)	Mild
4. Graduation within six years	4.05 (4.45)	Mild
5. Group work in the classroom	3.70 (4.18)	Mild
6. Career opportunities	5.73 (4.76)	Mild
7. Teacher's attention	2.48 (3.88)	Normal
8. Socialization	3.92 (4.72)	Mild
9. Peer pressure	4.85 (5.24)	Mild
10. Own personality	3.32 (4.18)	Mild
11. Paying tuition fees for the next semester	6.79 (5.42)	Moderate
12. Family's financial situation	7.25 (5.25)	Moderate

### Exploratory factor analysis

The EFA revealed two factor components. The first component was called 'Anxiety about Learning', which consisted of 10 dimensions of anxiety: 1) test results, 2) online examinations, 3) group work in the classroom, 4) peer pressure, 5) socialization, 6) online learning, 7) career opportunities, 8) own personality, 9) graduation within six years, and 10) teacher's attention. These dimensions had a factor loading ranging from 0.542 to 0.806. The second component was called 'Anxiety about Finance', which consisted of two dimensions of anxiety: 1) paying tuition for the next semester and 2) family's financial situation. These dimensions had a factor loading ranging from 0.907 to 0.919.

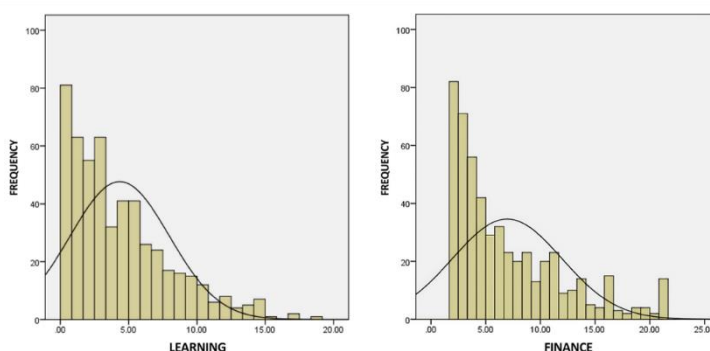
The EFA suggested that the eigenvalues of each component should be greater than 1.0 and the total variance explained should be greater than 60% (Shkeer & Awang, 2019). The two-factor components (eigenvalues = 7.246 and 1.046, respectively) were demonstrated by a scree plot, and the eigenvalues were higher than the requirements. As such, this model explained 69.10% of the original data's variance. The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy was 0.923, hence indicating that the model was highly adequate ( $\chi^2 = 4,780$ ; degree of freedom = 66), and Bartlett's test of sphericity had a statistically significant result (p-value < 0.001). Table 3 shows

the factor loadings for each dimension of anxiety with factor loadings greater than 0.50, therefore indicating acceptable factor loadings. In Thai optometry students, the anxiety about learning was low, whereas the anxiety about finance was moderate. The histogram of the anxiety level in each component is shown in Figure 1.

**Table 3** Factor loading of the dimensions of anxiety via the exploratory factor analysis

Dimension of anxiety	Factor Loadings	
	Learning	Finance
1. Online learning	0.806	
2. Online examinations	0.798	
3. Test results	0.777	
4. Graduation within six years	0.777	
5. Group work in the classroom	0.769	
6. Career opportunities	0.766	
7. Teacher's attention	0.762	
8. Socialization	0.748	
9. Peer pressure	0.706	
10. Own personality	0.542	
11. Paying tuition fees for the next semester		0.919
12. Family's financial situation		0.907
Eigenvalue	7.246	1.046
Percentage of variance	60.384	8.720

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.923  
 Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-square = 4,780.184;  
 degree of freedom = 66; p-value < 0.001



**Figure 1** Histogram of anxiety level in each component

#### Association of the anxiety components among the demographic characteristics

Personal information was utilized to categorize the descriptive data for the anxiety component. The relationship between the anxiety component and demographic characteristics is demonstrated in Table 4.

Regarding the anxiety about learning, the highest anxiety level in each item of the personal information was from Naresuan University (mean = 4.45; standard deviation = 3.78), female (mean = 5.20; standard deviation = 3.51), studying in the fifth year (mean = 4.93; standard deviation = 3.63), cumulative GPA of 0.00-1.99 (mean = 14.37; standard deviation = 2.68), funding or loan for education (mean = 4.54; standard deviation = 3.52), average monthly household income less than ฿15,000 (mean = 4.93; standard deviation = 3.64), parent's occupation is a business owner (mean = 4.59; standard deviation = 3.97), and had an underlying disease (mean = 5.18; standard deviation = 3.95).



As for anxiety about finance, the highest anxiety level in each item of the personal information was from Rangsit University (mean = 7.31; standard deviation = 5.39), female (mean = 7.87; standard deviation = 5.09), studying in the second year (mean = 7.93; standard deviation = 5.91), cumulative GPA of 2.00-2.49 (mean = 12.60; standard deviation = 5.68), own income for education (mean = 8.35; standard deviation = 6.06), average monthly household income less than \$15,000 (mean = 8.91; standard deviation = 5.55), parent's occupation is unemployed (mean = 9.85; standard deviation = 6.15), and had an underlying disease (mean = 7.38; standard deviation = 5.31).

The anxiety about learning was statistically significant at level 0.05 to the gender, cumulative GPA, and underlying disease. On the other hand, the anxiety about finance showed statistical significance at level 0.05 to the gender, cumulative GPA, financial support for education, average monthly household income, and the parents' occupation.

**Table 4** Association of the anxiety components among the demographic characteristics

Personal Information	Learning		Finance		
	Mean (SD)	p-Value	Mean (SD)	p-Value	
1. Academic Institution	Ramkhamhaeng University	4.37 (3.40)	0.884 <sup>a</sup>	7.16 (4.72)	0.107 <sup>a</sup>
	Rangsit University	4.25 (3.73)		7.31 (5.39)	
	Naresuan University	4.45 (3.78)		6.20 (4.72)	
2. Gender	Male	0.89 (1.13)	< 0.01 <sup>*,d</sup>	3.22 (2.01)	< 0.01 <sup>*,d</sup>
	Female	5.20 (3.51)		7.87 (5.09)	
3. College Year	First	3.90 (3.42)	0.533 <sup>a</sup>	6.91 (5.22)	0.503 <sup>a</sup>
	Second	4.46 (4.31)		7.93 (5.91)	
	Third	4.31 (3.38)		6.56 (4.40)	
	Fourth	4.24 (3.61)		7.11 (4.99)	
	Fifth	4.93 (3.63)		7.27 (4.88)	
	Sixth	4.25 (3.66)		6.39 (4.91)	
4. Cumulative Grade Point Average	0.00-1.99	14.37 (2.68)	< 0.01 <sup>*,b</sup>	11.42 (7.35)	< 0.01 <sup>*,b</sup>
	2.00-2.49	10.30 (1.84)		12.60 (5.68)	
	2.50-2.99	5.53 (2.09)		8.38 (4.76)	
	3.00-3.49	3.06 (2.07)		5.61 (3.84)	
	3.50-4.00	1.97 (1.54)		5.01 (3.48)	
5. Financial support for Education	Parents or family	4.22 (3.71)	0.551 <sup>a</sup>	6.35 (4.72)	0.004 <sup>*(a)</sup>
	Funding or loan	4.54 (3.52)		7.78 (5.24)	
	Own income	3.67 (2.96)		8.35 (6.06)	
6. Average Monthly Household Income (THB)	0-15,000	4.93 (3.64)	0.189 <sup>a</sup>	8.91 (5.55)	< 0.01 <sup>*,b</sup>
	15,001-30,000	4.57 (3.52)		7.46 (4.78)	
	30,001-45,000	4.29 (3.66)		6.83 (5.06)	
	45,001-60,000	4.16 (3.40)		6.62 (4.44)	
	> 60,000	3.77 (3.80)		5.12 (4.42)	
7. Parents' Occupation	Business owner	4.59 (3.97)	0.483 <sup>a</sup>	6.49 (4.97)	0.002 <sup>*,a</sup>
	Private company employee	4.22 (3.26)		6.77 (4.67)	
	Government services employee	3.82 (3.46)		5.57 (4.35)	
	Freelance	4.44 (3.54)		7.74 (5.13)	
	Unemployed	3.19 (2.29)		9.85 (6.15)	
8. Underlying Disease	Have	5.18 (3.95)	< 0.01 <sup>*,c</sup>	7.38 (5.31)	0.341 <sup>c</sup>
	Do not have	4.14 (3.52)		6.86 (4.92)	

a – p-Value of one-way ANOVA, b – p-Value of Welch's ANOVA, c – p-Value of independent sample t-test (equal variances assumed), d – p-Value of independent sample t-test (equal variances not assumed), SD – Standard Deviation, \* significant

## Discussion

This was the first study that assessed and investigated the anxiety components of optometry students in Thailand during the COVID-19 pandemic. We evaluated the psychometric properties of DASS21-A among Thai optometry students participating in online classes during the pandemic. Using EFA conducted on the dimensions of anxiety, we identified two main anxiety components: anxiety about learning (Factor 1) and anxiety about finance (Factor 2). The EFA appeared to mainly favor a one-factor solution, which was demonstrated to explain more than 60% of the variance. Nonetheless, this model was highly adequate and a good fit to the data.

As aforementioned, recent research of the factorial structure of anxiety revealed the same two-factor structures. Chandu et al. performed the EFA of COVID-19-related anxiety. They obtained two-factor structures, which the authors labeled 'fear of social interaction' and 'illness anxiety' (Chandu et al., 2020). In addition, Seth et al. performed the EFA of a COVID-19 anxiety syndrome scale in Canadian dentists. They obtained two-factor structures, which the authors labeled 'perseveration factor' and 'avoidance factor' (Seth et al., 2023)

Nevertheless, the difference between the previous studies and our study was the number of factors obtained, the factor loadings, and the characteristics of the items comprising each of the factors. Moreover, abed et al. obtained seven-factor structures that performed the EFA of Iranians' COVID-19-related stressors (Abed et al., 2023). Additionally, Zainudin et al. obtained five-factor structures that performed the EFA of anxiety on statistics students (Zainudin et al., 2018).

The investigation of the Cronbach's alpha coefficient from our study demonstrated that the DASS21-A scores exhibited a high internal consistency. This coefficient was good in comparison to the previous studies (Oei et al., 2013; Wittayapun et al., 2023).

The relationship between the demographic characteristics and the anxiety components was investigated. There was a statistically significant relationship between the anxiety level and gender in our study. Female students reported higher levels of anxiety than male students in both learning and finance. These findings were consistent with numerous earlier publications (Biswas & Biswas, 2023). This was due to the fact that during the pandemic, women were more likely to be given additional caring responsibilities (Islam et al., 2020). The students with lower cumulative GPAs expressed a higher anxiety level in both learning and finance. Poorer academic achievement and cognition-related behavior were linked to lower self-esteem, less enjoyment, and higher levels of anxiety (Zapata-Lamana et al., 2021). Furthermore, the anxiety about finance was correlated with financial support for education, average monthly household income, and parents' occupation. As such, the optometry students from low-income households expressed more anxiety than those from wealthy families. The research findings also strongly agreed that financial issues were connected with anxiousness. Cao et al. indicated that family financial stability served as a barrier against student anxiety (Cao et al., 2020). Likewise, Demetriou et al. found that working students were more anxious than those who were not (Demetriou et al., 2021). Additionally, optometry

students with an underlying disease experienced a higher anxiety level about learning compared to other students. Moreover, children with an underlying disease, such as congenital heart disease, had significant levels of anxiety in their lives (Llewelyn-Williams et al., 2023).

Therefore, the strengths of this study were the anxiety level and anxiety components of the DASS 21-A that were evaluated for the first time in a large number of undergraduate optometry students in Thailand.

The limitation of the study was the diversity of students. Thailand has exceptionally high levels of inequality for a nation at this stage of development. As a result, Thai optometry students varied in terms of socioeconomic status, financial situation, health, and lifestyles. Since this study was a cross-sectional design, it was challenging to establish causal correlations between the exposure and outcome. Furthermore, the data could not demonstrate any test-retest consistency across time.

## Conclusions

Exploratory factor analysis was a significant method to discover the factor structure of the anxiety components among Thai optometry students during the COVID-19 pandemic. We revealed two factor structures in Thai optometry students; the anxiety about learning was mild, while the anxiety about finance was moderate. Female students and lower cumulative GPAs had a statistically significant relationship with the anxiety level. Most Thai optometry students were concerned about their family finances because COVID-19 emphasized the fragility of households' economic and financial well-being. In summary, COVID-19 pandemic anxiety had an effect on the students' education and the quality of life. We suggested that professional optometry associations, policymakers, optometry institutions, and parents should collaborate together in order to relieve the anxiety level of the students. The researchers recommend that educational institutions should implement psychological counseling programs to provide effective support to students dealing with anxiety. This approach aims to control anxiety to a level that does not impede students' current and future development. Additionally, Thai optometry students should have strategies for managing risks arising from crisis situations to prepare for future emergencies.

## Acknowledgements

The researchers are grateful for the support provided by the Faculty of Optometry, Ramkhamhaeng University, Rangsit University, and Naresuan University. We would like to thank all students who responded to the questionnaires. This work was supported by the 2022 funding of Ramkhamhaeng University.

### Author's contribution

All authors played roles in the conceptualization. T.K. and A.W. worked and contributed equally. T.K. focused on the methodology. A.W. focused on the data curation and writing the original draft. All authors edited, revised, and approved the final draft.

### References

- Abed, N., Shahyad, S., & Saadat, S. H. (2023). Constructing and validating Iranians' COVID-19-related stressors (ICRS) and its relation with mental health. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 17(1), e118403. <https://doi.org/10.5812/ijpbs-118403>
- Antony, M. M., Bieling, P. J., Cox, B. J., Enns, M. W., & Swinson, R. P. (1998). Psychometric properties of the 42-item and 21-item versions of the depression anxiety stress scales in clinical groups and a community sample. *Psychological Assessment*, 10(2), 176–181. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.10.2.176>
- Biswas, S., & Biswas, A. (2023). Anxiety level among students of different college and universities in India during lock down in connection to the COVID-19 pandemic. *J Public Health (Berl.)*, 31, 49–55. <https://doi.org/10.1007/s10389-020-01431-8>
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry research*, 287, 112934. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Chandu, V. C., Pachava, S., Vadapalli, V., & Marella, Y. (2020). Development and initial validation of the COVID-19 anxiety scale. *Indian Journal of Public Health*, 64(Supplement), S201–S204. [https://doi.org/10.4103/ijph.IJPH\\_492\\_20](https://doi.org/10.4103/ijph.IJPH_492_20)
- Chutipattana, N., Le, C. N., & Kaewsawat, S. (2022). Depression, anxiety, and stress during COVID-19 epidemic among public health students in Thailand. *Trends in Sciences*, 19(4), 2577. <https://doi.org/10.48048/tis.2022.2577>
- Cleofas, J. V., & Rocha, I. C. N. (2021). Demographic, gadget and internet profiles as determinants of disease and consequence related COVID-19 anxiety among Filipino college students. *Education and information technologies*, 26(6), 6771–6786. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10529-9>
- Demetriou, L., Hadjicharalambous, D., & L. keramioti. (2021). Examining the relationship between distance learning processes and university student anxiety in time of covid. *European Journal of Social Sciences Studies*, 6(2), 123–141. <https://doi.org/10.46827/ejsss.v6i2.1012>
- Dziuban, C. D., & Shirkey, E. C. (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. *Psychological Bulletin*, 81(6), 358–361. <https://doi.org/10.1037/h0036316>

- Elmer, T., Mepham, K., & Stadtfeld, C. (2020). Students under lockdown: Comparisons of students' social networks and mental health before and during the COVID-19 crisis in Switzerland. *PloS one*, 15(7), e0236337. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236337>
- Fruehwirth, J. C., Biswas, S., & Perreira, K. M. (2021). The Covid-19 pandemic and mental health of first-year college students: Examining the effect of Covid-19 stressors using longitudinal data. *PloS one*, 16(3), e0247999. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247999>
- Islam, M. S., Sujon, M. S. H., Tasnim, R., Sikder, M. T., Potenza, M. N., & van Os, J. (2020). Psychological responses during the COVID-19 outbreak among university students in Bangladesh. *PloS one*, 15(12), e0245083. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245083>
- Jiang, N., Yan-Li, S., Pamanee, K., & Sriyanto, J. (2021). Depression, anxiety, and stress during the COVID-19 pandemic: Comparison among higher education students in four countries in the Asia-Pacific Region. *Journal of Population and Social Studies [JPSS]*, 29, 370–383. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jpss/article/view/244216>
- Joshi, A., Vinay, M., & Bhaskar, P. (2021). Impact of coronavirus pandemic on the Indian education sector: Perspectives of teachers on online teaching and assessments. *Interactive Technology and Smart Education*, 18(2), 205-226. <https://doi.org/10.1108/ITSE-06-2020-0087>
- Liyanage, S., Saqib, K., Khan, A. F., Thobani, T. R., Tang, W. C., Chiarot, C. B., AlShurman, B. A., & Butt, Z. A. (2021). Prevalence of anxiety in university students during the COVID-19 Pandemic: A systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 19(1), 62. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010062>
- Llewelyn-Williams, J. L., Oliver, A. M., Wright, K. D., Runalls, S., Lahti, D. S., Bradley, T. J., Kakadekar, A., Pharis, S., Pockett, C., Erlandson, M. C., & Tomczak, C. R. (2023). Health anxiety and associated constructs in school-age children and adolescents with congenital heart disease and their parents: A children's healthy-heart activity monitoring program in Saskatchewan cohort study. *Journal of Child Health Care*, 27(3), 450–465. <https://doi.org/10.1177/13674935221075896>
- Nimkuntod, P., Uengarpon, N., Benjaoran, F., Pinwanna, K., Ratanakeereepun, K., & Tongdee, P. (2016). Psychometric properties of depression anxiety and stress in preclinical medical students. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 99(Suppl 7), S111–S117. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29901964/>
- O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 32, 396–402. <https://doi.org/10.3758/bf03200807>

- Oei, T. P., Sawang, S., Goh, Y. W., & Mukhtar, F. (2013). Using the depression anxiety stress scale 21 (DASS-21) across cultures. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1018–1029. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.755535>
- Oliveira, L., Mesquita, A., Sequeira, A., & Oliveira, A. (2021). Emergency remote learning during COVID-19: Socio-educational impacts on Portuguese students. In M. E. Auer & T. Rüttemann (Eds.), *Educating engineers for future industrial revolutions* (Vol. 1328, pp. 273-284). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-68198-2\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-030-68198-2_28)
- Seth, R., Madathil, S. A., Siqueira, W. L., McNally, M., Quiñonez, C. R., Glogauer, M., & Allison, P. J. (2023). Validity and reliability of the COVID-19 anxiety syndrome scale in Canadian dentists. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 30(6), 1349–1356. <https://doi.org/10.1002/cpp.2877>
- Shkeer, A., & Awang, Z. (2019). Exploring the items for measuring the marketing information system construct: An exploratory factor analysis. *International Review of Management and Marketing*, 9, 87-97. <https://doi.org/10.32479/irmm.8622>
- Shih, K. C., Chan, J. C., Chen, J. Y., & Lai, J. S. (2020). Ophthalmic clinical skills teaching in the time of COVID-19: A crisis and opportunity. *Medical education*, 54(7), 663–664. <https://doi.org/10.1111/medu.14189>
- Udomratn P. (2007). Mental health and psychiatry in Thailand. *Int Psychiatry*, 4(1), 11-14. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6734756/>
- Wang, C., Horby, P. W., Hayden, F. G., & Gao, G. F. (2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. *The Lancet*, 395(10223), 470–473. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30185-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30185-9)
- Wittayapun, Y., Summart, U., Polpanadham, P., Direksunthorn, T., Paokanha, R., Judabood, N., & A'la, M. Z. (2023). Validation of depression, anxiety, and stress scales (DASS-21) among Thai nursing students in an online learning environment during the COVID-19 outbreak: A multi-center study. *PloS one*, 18(6), e0288041. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288041>
- Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L. M. W., Gill, H., Phan, L., Chen-Li, D., Iacobucci, M., Ho, R., Majeed, A., & McIntyre, R. S. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 277, 55–64. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.001>
- Zainudin, M. Denny, K. & Pareira M. (2018). Exploratory factor analysis of the student anxiety questionnaire on statistics. In *Proceedings of Ahmad Dahlan International Conference on Mathematics and Mathematics Education*. [https://www.researchgate.net/publication/338443034\\_Exploratory\\_Factor\\_Analysis\\_Student\\_Anxiety\\_Questionnaire\\_on\\_Statistics](https://www.researchgate.net/publication/338443034_Exploratory_Factor_Analysis_Student_Anxiety_Questionnaire_on_Statistics)

Zapata-Lamana, R., Sanhueza-Campos, C., Stuardo-Álvarez, M., Ibarra-Mora, J., Mardones-Contreras, M., Reyes-Molina, D., Vásquez-Gómez, J., Lasserre-Laso, N., Poblete-Valderrama, F., Petermann-Rocha, F., Parra-Rizo, M. A., & Cigarroa, I. (2021). Anxiety, low self-esteem and a low happiness index are associated with poor school performance in children adolescents: A cross-sectional analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11685.

<https://doi.org/10.3390/ijerph182111685>

Zheng, S., Wu, G., Zhao, J., & Chen, W. (2022). Impact of the COVID-19 epidemic anxiety on college students' employment confidence and employment situation perception in China. *Frontiers in Psychology*, 13, 980634. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.980634>

.....

การศึกษาสมรรถนะการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
A study of counseling competencies for teacher counselors under Office of the Basic  
Education Commission (OBEC)

Received: Apr 20, 2024

Revised: June 6, 2024

Accepted: June 13, 2024

<sup>1\*</sup>สุทธิมาศ อภิรักษ์วินิชย์ <sup>2</sup>เพ็ญนภา กุลนภาดล <sup>3</sup>ดลดาว วงศ์ธีระธรรม  
<sup>1\*</sup>Suttimas Aphirukvanich <sup>2</sup>Pennapha Koolnaphadol <sup>3</sup>Doldao Wongteeratorn

<sup>1\*3</sup>สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
<sup>1\*3</sup>Counseling Psychology Faculty of Education Burapha University

\*Corresponding author, E-mail: sutimas2521@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศ ศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 420 คน จากการสุ่มพื้นที่ทั้ง 6 ภูมิภาค ได้จำนวน 12 จังหวัด จังหวัดละ 35 คน โดยแบ่งเป็นครูที่ปรึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 10 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 20 คน ใช้แบบวัดสมรรถนะการปรึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .891 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนมาตรฐาน (T-Score)

ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนใหญ่ครูที่ปรึกษามีสมรรถนะการปรึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 68.80, T-Score = 40-59) รองลงมา มีสมรรถนะการปรึกษาระดับมาก (ร้อยละ 24.00, T-Score = 60 ขึ้นไป) และสมรรถนะการปรึกษาระดับน้อย (ร้อยละ 7.20, T-Score = ต่ำกว่า 40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปรึกษามีสมรรถนะการปรึกษา (Counseling competency) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 68.80) ทั้งในด้านเจตคติในการให้การปรึกษา (Counseling attitude) (ร้อยละ 72.40) ด้านความรู้ในการให้การปรึกษา (Counseling knowledge) (ร้อยละ 72.60) และด้านทักษะในการให้การปรึกษา (Counseling skills) (ร้อยละ 77.60)

**คำสำคัญ:** สมรรถนะการปรึกษา ครูที่ปรึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### Abstract

This research aims to study the counseling competence of advisory teachers under the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. The sample was obtained through multistage random sampling, totaling 420 individuals. The sampling covered 12 provinces from 6 regions, with 35 individuals per province. The sample included 5 advisory teachers from small schools, 10 from medium-sized schools, and 20 from large schools. Data was collected using a counseling competence assessment developed by the researcher, with a Cronbach's alpha coefficient of .891. Data analysis was performed using statistical software, and the statistics used in the research included percentage, mean, standard deviation, and T-Score.



The research findings revealed that most advisory teachers have counseling competency at a moderate level (68.80%, T-Score = 40-59). Following this, 24.00% have a high level of counseling competency (T-Score = 60 and above), and 7.20% have a low level of counseling competency (T-Score = below 40). When considering each aspect, it was found that the majority of advisory teachers have a moderate level of counseling competency (68.80%) in all areas: counseling attitude (72.40%), counseling knowledge (72.60%), and counseling skills (77.60%).

**Keywords:** Counseling competency, counselor teacher, office of the basic education commission

## บทนำ

ปัจจุบันครูที่ทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษาประจำชั้นเรียน มีบทบาทสำคัญในการดูแลช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนเป็นที่พึงพอใจ ให้การปรึกษา ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นมีทักษะชีวิต และทักษะทางสังคมได้อย่างเหมาะสม บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษานั้น เปรียบเสมือนพ่อแม่คนที่ 2 ซึ่งต้องให้ความรัก ความอบอุ่น เป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้ให้กำลังใจแก่นักเรียน เพื่อให้เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ครูที่ปรึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีความรู้ในเรื่องของการให้การปรึกษา เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือโดยใช้สัมพันธภาพระหว่างครูที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ให้การปรึกษากับนักเรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเข้าใจ ยอมรับปัญหา ตลอดจนจนสามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพของนักเรียนมีทักษะและความสามารถในการตัดสินใจ และดำเนินชีวิตได้ด้วยวิธีการพึ่งพาตนเองในทางที่ถูกต้องเหมาะสม

การพัฒนาครูที่ปรึกษา จึงเป็นทางเลือกที่สำคัญอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับการพัฒนาผู้เรียน ครูที่ปรึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในเรื่องของการให้การปรึกษา เช่น ทักษะเทคนิคการให้การปรึกษา รวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความอดทน อดกลั้น มีจิตใจเสียสละ ปราศจากอคติต่อผู้เรียนซึ่งเป็นวัยรุ่นที่ธรรมชาติอารมณ์ยังไม่มั่นคง ครูที่ปรึกษาจึงต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร มีใจอยากช่วยเหลือผู้เรียน รวมถึงการใช้เครื่องมือแบบประเมินต่าง ๆ เพื่อประเมินปัญหา และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีความเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล ซึ่งการบริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เป็นภารกิจบริการทางการศึกษาที่สำคัญของสถานศึกษาที่จัดให้ผู้เรียนทุกคน รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนให้เจริญเติบโตสมวัย สามารถพัฒนาการเรียนรู้ในระบบการศึกษาจนบรรลุความสำเร็จ ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะพื้นฐานการงานอาชีพ วางแผนชีวิตและอาชีพของตนได้ตามศักยภาพและปัจจัยพื้นฐานชีวิตของผู้เรียนในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันและอนาคต ดังที่ เรียม ศรีทอง (2559) กล่าวว่า ภารกิจบริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในสถานศึกษา ต้องเอื้ออำนวยให้นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ต้องอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาที่มีเจตคติที่ดีต่อการให้บริการ มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาการแนะแนว หลักการให้บริการ ขอบข่าย การให้บริการและสามารถจัดกระบวนการให้บริการของสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามศาสตร์และศิลป์ของจิตวิทยาแห่งการช่วยเหลือด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ภายใต้การอำนวยการของผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษา และจากการศึกษาผลการวิจัยของ ยุพาวดี เกริกกุลธร (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพปัญหาการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษา พบว่า โรงเรียนไม่มีครูที่รับหน้าที่ครูที่ปรึกษาโดยตรง หรือขาดครูที่มีวุฒิทางการด้านแนะแนวทำให้ขาดความรู้ ความสามารถในการให้การปรึกษาผู้เรียน ซึ่งครูที่ปรึกษาส่วนใหญ่

ไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อพัฒนาสมรรถนะการให้คำปรึกษา ทำให้การช่วยเหลือผู้เรียนยังขาดประสิทธิภาพ ครูที่ปรึกษาควรมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูที่ปรึกษา ได้เรียนรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่แท้จริงของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งยังเป็นการสร้างเสริมและพัฒนาแรงจูงใจของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้เกิดขึ้นภายใน พัฒนาความสมดุลระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ครูที่ปรึกษาจึงเป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะการปรึกษามากที่สุด

สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นโดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Bryant and Poustie (2001) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ (knowledge) เป็นสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ 2) ด้านทักษะ (skills) เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้ที่นำไปใช้ได้ และ 3) ด้านเจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) เป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พัฒนาได้โดยผ่านการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา กุลนภาดล (2557) ได้พัฒนาสมรรถนะการให้การปรึกษาวัยรุ่นของอาจารย์ที่ปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านเจตคติ โดยใช้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการให้การปรึกษาวัยรุ่นของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถเพิ่มสมรรถนะการให้การปรึกษาวัยรุ่นให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาได้

จากเหตุผลและความจำเป็นที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจดำเนินการศึกษาระดับสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษา โดยใช้แบบวัดสมรรถนะการปรึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และเพื่อให้การสรุปผลระดับของสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษาสามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรได้และมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับสมรรถนะการปรึกษาในระดับปานกลาง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะการปรึกษา (Counseling competency) หมายถึง ความสามารถของครูที่ปรึกษาในการให้การช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าใจปัญหา เข้าใจตนเอง และหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังช่วยให้นักเรียนค้นพบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติ ความรู้ และทักษะในการให้การปรึกษา

1. ด้านเจตคติในการให้การปรึกษา (Counseling attitude) หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม การรับรู้ ความรู้สึก ตลอดจนบรรทัดฐานของตน มุมมองของครูที่ปรึกษาต่อสิ่งๆ หนึ่ง ตามแนวความคิดและความเชื่อ ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูด และพฤติกรรมที่แสดงออกมาในการให้การปรึกษา

2. ด้านความรู้ในการให้การปรึกษา (Counseling knowledge) หมายถึง การที่ครูที่ปรึกษาสามารถอธิบาย เข้าใจ ระบุ เปรียบเทียบ วิเคราะห์และสังเคราะห์ในหลักการ แนวคิด องค์ความรู้ เทคนิค กระบวนการ จริยธรรมและวิชาชีพในการให้การปรึกษา

3. ด้านทักษะในการให้การปรึกษา (Counseling skills) หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการให้การปรึกษาที่ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องมี ประกอบด้วย ทักษะการฟัง ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทักษะการชี้แนะ ทักษะการทวนความ ทักษะการสะท้อนความรู้สึก ทักษะการสรุป ทักษะความจริงใจ ทักษะการเข้าใจเรื่องราวและความรู้สึก ทักษะการเจียบและทักษะการฟัง

ครูที่ปรึกษา หมายถึง ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2566 และสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

แบบวัดสมรรถนะการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษา หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาระดับของสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ โดยวัดสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย เจตคติ ความรู้ และทักษะในการให้การปรึกษา

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาสมรรถนะการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษา จึงศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ให้การปรึกษา

สมรรถนะการให้คำปรึกษาที่พัฒนาโดย Sue et al. (1992) ได้รับการรับรองโดยสมาคมการให้การปรึกษาและพัฒนาความหลากหลายทางวัฒนธรรม (The association for multicultural counseling and development: AMCD) ซึ่งสมาคมได้อธิบายว่า สมรรถนะในการให้การปรึกษาเป็นสมรรถนะที่บ่งบอกถึง ความรู้ ทักษะและทัศนคติใน 3 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะในการรับรู้เกี่ยวกับมุมมองของผู้รับการปรึกษา
2. การตระหนักถึงคุณค่าและวัฒนธรรมของผู้รับการปรึกษา
3. การใช้กลยุทธ์การปรึกษาที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมได้

ปัจจัยสำคัญของการมีสมรรถนะการปรึกษา มาจากความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้ความร่วมมือของผู้รับการปรึกษาดังนี้ เป็นส่วนที่จะนำมาใช้ร่วมกับการปรึกษาความร่วมมือของผู้รับการปรึกษาจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ในส่วนของผู้ให้การปรึกษา ควรมีความรู้ ทัศนคติที่ดีหรือชุดของทักษะมีหลักฐานการปรึกษาที่ปรากฏชัดเจน และจะต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการนำโปรแกรม การปรึกษามาใช้ และผู้ให้การปรึกษาควรได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จะทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ และพันธกิจที่องค์กรกำหนด

การวัดสมรรถนะ เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะ เมื่อเทียบกับระดับมาตรฐาน เพื่อรวบรวมหลักฐานของสมรรถนะ การประเมินเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน หรือให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

### แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับครูที่ปรึกษา

ครูที่ปรึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายและแต่งตั้งจากผู้บริหารให้ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลนักเรียนใน ด้านการเรียน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนนักเรียนพบปัญหาและอุปสรรค ที่อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ไม่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา ด้านการปรับตัวในการดำรงชีวิตในสถาบันการศึกษาและด้านอื่น ๆ

ครูที่ปรึกษามีบทบาทสำคัญมากในการช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเอง ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ส่งเสริมพัฒนาการให้เกิดครบทุกด้าน ให้คำแนะนำ ปรึกษาในการเรียนและการดำเนินชีวิต บทบาทของครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน จะทำให้ครูที่ปรึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลนักเรียนรายบุคคล จัดทำข้อมูลเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน
2. คัดกรองนักเรียนจำแนกตามกลุ่มนักเรียนปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา
3. ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม
4. จัดโครงการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะทางสังคมและเหมาะสมกับพัฒนาการตามวัย
5. ติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ประสานกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้เรียน

ครูที่ปรึกษาสามารถให้การปรึกษานักเรียนในทุก ๆ ด้าน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตการให้การปรึกษา ดังนี้

1. การให้การปรึกษาด้านวิชาการ หมายถึง กระบวนการให้การปรึกษาแนะนำช่วยเหลือด้านวิชาการ การชี้แจงหลักสูตร การลงทะเบียน การวางแผนการเรียน การวัดผล การเพิ่มเติมรายวิชา การฟื้นฟูสภาพ การโอนย้ายแผนกวิชา การติดตามผลการเรียน การแนะนำ การเรียน การศึกษาต่อ

2. การให้การปรึกษาด้านส่วนตัวและสังคม หมายถึง กระบวนการให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหา ด้านสุขภาพ การเงิน ความประพฤติ การปรับตัว ปัญหาส่วนตัว ปัญหาสังคม

3. การให้การปรึกษาด้านอาชีพ หมายถึง กระบวนการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริการข่าวสาร ด้านอาชีพ ให้นักเรียนเข้าใจและรู้จักตนเองเกี่ยวกับความสนใจความถนัด ความสามารถ ทักษะ และความต้องการของตนเอง ทักษะในการสมัครงานและความพึงพอใจในอาชีพ

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 350,034 คน (สำนักรายนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 420 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) โดยผู้วิจัยแบ่งประชากรทั้งหมดตามภูมิภาค ออกเป็น 6 ภาค รวมทั้งสิ้น 420 คน โดยใช้เกณฑ์ทางภูมิศาสตร์ ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ดำเนินการสุ่มจังหวัด โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ด้วยวิธีจับสลากจากทั้งหมด 6 ภาค ได้จำนวนทั้งสิ้น 12 จังหวัด จากนั้นผู้วิจัยแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัด โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ได้ผลการแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จังหวัดละ 35 คน ประกอบด้วย ครูที่ปรึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดละ 5 คน โรงเรียนขนาดกลาง จังหวัดละ 10 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จังหวัดละ 20 คน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจุบันเป็นครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2566

2. สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) เป็นตัวอย่างการวิจัย ดังนี้

1. ปฏิเสธหรือถอนตัวในการทำวิจัยระยะที่ 1

2. ไม่ได้ตอบแบบวัดสมรรถนะการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษาทาง Google form

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

สมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านเจตคติในการให้การปรึกษา
2. ด้านความรู้ในการให้การปรึกษา
3. ด้านทักษะในการให้การปรึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดสมรรถนะการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษา ประสบการณ์ในการให้การปรึกษา และการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการให้การปรึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมข้อความ ตอนที่ 2 สมรรถนะการให้การปรึกษา เป็นการประเมินระดับความคิด ความรู้สึก การกระทำ การให้การปรึกษา จำนวน 30 ข้อ โดยผู้วิจัยได้พัฒนาตามกรอบแนวคิดองค์ประกอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ด้านที่ 1 เจตคติในการให้การปรึกษา	จำนวน 10 ข้อ
ด้านที่ 2 ความรู้ในการให้การปรึกษา	จำนวน 10 ข้อ
ด้านที่ 3 ทักษะในการให้การปรึกษา	จำนวน 10 ข้อ

แบบวัดสมรรถนะการให้การปรึกษาของครูที่ปรึกษา เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยกำหนดลักษณะของข้อความไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อความทางบวก จำนวน 24 ข้อ
2. ข้อความทางลบ จำนวน 6 ข้อ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบวัดสมรรถนะการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษา โดยมีการหาคุนภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการ และความจำเป็นของสมรรถนะการปฎิษาของครูที่ปฎิษา สรปุสาระและกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวกับสมรรถนะการปฎิษาของครูที่ปฎิษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบวัดสมรรถนะการปฎิษาสำหรับครูที่ปฎิษาตามนิยาม ศัพท์เฉพาะจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ และให้อาจารย์ที่ปฎิษาพิจารณาความเหมาะสม

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดสมรรถนะการปฎิษาสำหรับครูที่ปฎิษาที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละด้าน เป็นรายข้อ เพื่อให้คะแนนความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดที่สร้างขึ้น แล้วนำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติในการให้การปฎิษา ด้านความรู้ในการให้การปฎิษา และด้านทักษะในการให้การปฎิษา ด้านละ 12 ข้อ รวมจำนวน 36 ข้อ ผู้วิจัยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 จึงตัดข้อคำถามออกจนเหลือ 30 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดสมรรถนะการปฎิษาสำหรับครูที่ปฎิษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ผู้วิจัยนำแบบวัดสมรรถนะการปฎิษาสำหรับครูที่ปฎิษาที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสิ้น ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ปฎิษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทาง Google form จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยพิจารณาตัดเลือกข้อคำถาม ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .20 ขึ้นไป พบว่าข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.088-0.780 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยกว่า .20 ให้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะมากขึ้น แล้วผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .891

4. ผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบวัดสมรรถนะการปฎิษาสำหรับครูที่ปฎิษาเพื่อเตรียมเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่ปฎิษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
2. วิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายในโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
4. สร้างเกณฑ์มาตรฐาน (Norms) โดยใช้ค่าคะแนนมาตรฐาน (T-Score) เพื่อได้เกณฑ์การแปลความหมายของสมรรถนะการปฎิษาของครูที่ปฎิษา
5. กำหนดระดับสมรรถนะการให้การปฎิษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ผลการสำรวจข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N=420)

ข้อมูล	ครูที่ปรึกษา (คน)	ร้อยละ	
ภูมิภาค			
ภาคกลาง	นนทบุรี สระบุรี	35 35	8.33 8.33
ภาคเหนือ	อุตรดิตถ์ พิษณุโลก	35 35	8.33 8.33
ภาคตะวันตก	กาญจนบุรี ราชบุรี	35 35	8.33 8.33
ภาคตะวันออก	ฉะเชิงเทรา จันทบุรี	35 35	8.33 8.33
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา ศรีสะเกษ	35 35	8.33 8.33
ภาคใต้	นราธิวาส ยะลา	35 35	8.33 8.33
เพศ			
ชาย		134	31.90
หญิง		286	68.10
อายุ			
น้อยกว่า 30 ปี		58	13.81
30-39 ปี		159	37.86
40-49 ปี		128	30.48
50 ปีขึ้นไป		75	17.86
วุฒิการศึกษาสูงสุด			
ปริญญาตรี		357	85.00
ปริญญาโท		54	12.86
ปริญญาเอก		9	2.14
ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษา			
น้อยกว่า 5 ปี		54	12.86
5-9 ปี		178	42.38
10-14 ปี		164	39.05
15 ปีขึ้นไป		24	5.71
เคยให้การปรึกษาผู้เรียน			
เคย			
1-2 ครั้ง/สัปดาห์		162	38.57
3-4 ครั้ง/สัปดาห์		135	32.14
5-6 ครั้ง/สัปดาห์		46	10.95
มากกว่า 6 ครั้ง/สัปดาห์		2	0.48
ไม่เคย		75	17.86
การอบรมเกี่ยวกับการให้การปรึกษา			
เคย		253	60.24
ไม่เคย		167	39.76

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน ซึ่งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ใน 12 จังหวัด จังหวัดละ 35 คน (ร้อยละ 8.33) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 286 คน (ร้อยละ 68.10) อายุ 30-39 ปี จำนวน 159 คน (ร้อยละ 37.86) มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 357 คน (ร้อยละ 85.00) มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษา 5-9 ปี จำนวน 178 คน (ร้อยละ 42.38) เคยให้การปรึกษาผู้เรียน 1-2 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 162 คน (ร้อยละ 38.57) และเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการให้การปรึกษา จำนวน 253 คน (ร้อยละ 60.24)

## 2. ผลการศึกษาสมรรถนะการปรึกษาตามเกณฑ์สมรรถนะ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเกณฑ์ และระดับสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Norms) ของสมรรถนะการปรึกษาโดยใช้ค่า คะแนนมาตรฐาน (T-Score) ดังนี้ ตารางที่ 2 ผลการศึกษาสมรรถนะการปรึกษาตามเกณฑ์สมรรถนะ

เกณฑ์สมรรถนะ การปรึกษา	คะแนนมาตรฐาน (T-Score)	คะแนนดิบ	การแปลความหมาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สมรรถนะ การปรึกษา	ตั้งแต่ 60 ขึ้นไป	136-150	มีสมรรถนะการปรึกษามาก	101	24.00
โดยรวม (CC)	40-59	118-135	มีสมรรถนะการปรึกษาปานกลาง	289	68.80
	ต่ำกว่า 40	1-117	มีสมรรถนะการปรึกษาน้อย	30	7.20
เจตคติใน การให้การ ปรึกษา (CA)	ตั้งแต่ 60 ขึ้นไป	48-50	มีเจตคติในการให้การปรึกษามาก	69	16.40
	40-59	44-47	มีเจตคติในการให้การปรึกษาปานกลาง	304	72.40
	ต่ำกว่า 40	1-43	มีเจตคติในการให้การปรึกษาน้อย	47	11.20
ความรู้ใน การให้การ ปรึกษา (CK)	ตั้งแต่ 60 ขึ้นไป	44-50	มีความรู้ในการให้การปรึกษามาก	72	17.20
	40-59	39-43	มีความรู้ในการให้การปรึกษาปานกลาง	305	72.60
	ต่ำกว่า 40	1-38	มีความรู้ในการให้การปรึกษาน้อย	43	10.20
ทักษะใน การให้การ ปรึกษา (CS)	ตั้งแต่ 60 ขึ้นไป	47-50	มีทักษะในการให้การปรึกษามาก	78	18.60
	40-59	38-46	มีทักษะในการให้การปรึกษาปานกลาง	326	77.60
	ต่ำกว่า 40	1-37	มีทักษะในการให้การปรึกษาน้อย	16	3.80

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาสมรรถนะตามเกณฑ์ของสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษา (CC) โดยการนำคะแนนที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 420 คน พบว่า ครูที่ปรึกษาส่วนใหญ่จำนวน 289 คน มีสมรรถนะการปรึกษาปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.80 (T-Score = 40-59, คะแนนดิบ = 118-135) รองลงมา 101 คน มีสมรรถนะการปรึกษามาก คิดเป็นร้อยละ 24.00 (T-Score = 60 ขึ้นไป, คะแนนดิบ = 136-150) และ 30 คน มีสมรรถนะการปรึกษาน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.20 (T-Score = ต่ำกว่า 40, คะแนนดิบ = 1-117) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปรึกษามีสมรรถนะการปรึกษา (CC) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 68.80) ทั้งในด้านเจตคติในการให้การปรึกษา (CA) (ร้อยละ 72.40) ด้านความรู้ในการให้การปรึกษา (CK) (ร้อยละ 72.60) และด้านทักษะในการให้การปรึกษา (CS) (ร้อยละ 77.60)

## บทสรุป

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปรึกษาของครูที่ปรึกษา พบว่า ครูที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมทุกภูมิภาคมีระดับสมรรถนะการปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และในรายด้าน พบว่า ครูที่ปรึกษามีด้านเจตคติในการให้การปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้ในการให้การปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และด้านทักษะในการให้การปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งครูที่ปรึกษาจำนวน 167 คน (39.76%) ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม



เกี่ยวกับเทคนิค ทักษะและกระบวนการให้การปรึกษา ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาสมรรถนะการปรึกษาให้กับครูที่ปรึกษา เพื่อให้ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญของการให้การปรึกษาผู้เรียน มีความรู้และทักษะในการให้การปรึกษาอย่างถูกวิธี และเป็นไปตามหลักการและทฤษฎีทางจิตวิทยา ทำให้ครูที่ปรึกษาสามารถให้การช่วยเหลือผู้เรียนจนสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่น ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

1. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสนทนากลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทางพฤติกรรมของครูที่ปรึกษา จะทำให้ได้ผลการวิจัยมาปรับปรุงรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. จากผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมพัฒนาให้ครูที่ปรึกษามีสมรรถนะในการให้การปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิค กระบวนการให้การปรึกษา และนิเทศ ติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

- เพ็ญภา กุลนภาดล. (2557). การพัฒนาสมรรถนะการให้การปรึกษาวิทยุของอาจารย์ที่ปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี. *การวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 20(2), 206-220.
- ยุพาวดี เกริกกุลธร. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน. *สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(4), 1541-1555.
- เรียม ศรีทอง. (2554). การศึกษาและพัฒนาสมรรถภาพการให้บริการแนะแนวของครูที่ปรึกษาสำหรับนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสถานะเสี่ยงในครอบครัวของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ. [https://doi.nrct.go.th//ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14457/PNRU.res.2011.36](https://doi.nrct.go.th//ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/PNRU.res.2011.36)
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2566).
- Bryant, J., & Poustie, K. (2001). *Competencies needed by public library staff*. Bertelsmann Foundation.
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of multicultural counseling and development*, 20(2), 64-89.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistic* (2nd ed.). Harper & Row.

.....

ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ ตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์

The effects of group counseling with group dynamics activities on active aging in the elderly club of yang hak subdistrict, under royal patronage

Received: July 12, 2024

Revised: Aug 28, 2024

Accepted: Sep 4, 2024

<sup>1\*</sup>ไพริน คำขุนทด <sup>2</sup>อุมาภรณ์ สุขารมณ

<sup>1\*</sup>Pairin Thamkhunthod <sup>2</sup>Umaporn Sucaromana

<sup>1\*</sup>สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>1\*</sup>Counseling Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

\*Corresponding Author, E-mail: kungswetty1@gmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 24 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามพลังของผู้สูงอายุ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าที่

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.80 มีอายุระหว่าง 60-70 ปี อายุเฉลี่ย 65.30 ปี ส่วนใหญ่เป็นคู่อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 50.00 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 45.80 มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 37.50 มีรายได้ 1,000 – 5,000 บาท ร้อยละ 50.10 มีระยะเวลาเข้าอาศัยในชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ มากกว่า 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 83.30 และส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 66.70

2. ระดับคะแนนพลังของกลุ่มตัวอย่างก่อนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 105.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาพ คะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 73 รองลงมาคือ ด้านหลักประกันและความมั่นคง คะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 32 และด้านการมีส่วนร่วม คะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 36 ตามลำดับ

3. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยพลังไม่แตกต่างกัน

4. กลุ่มควบคุมในระยะก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยพลังไม่แตกต่างกัน

5. กลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาพลังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยคะแนนเฉลี่ยพัฒนาพลังหลังการทดลอง ( $\bar{X}$ =3.08, S.D.=0.33) สูงกว่าก่อนการทดลอง ( $\bar{X}$ =3.68, S.D.=0.14)

6. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาพลังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มทดลอง ( $\bar{X}$ =3.13, S.D.= 0.34) มีคะแนนพัฒนาพลังสูงกว่ากลุ่มควบคุม ( $\bar{X}$  = 3.68, S.D.= 0.14)

**คำสำคัญ:** การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ พัฒนาพลัง ผู้สูงอายุ

### Abstract

This independent study examined the effects of group counseling with group activities to enhance the vitality of elderly members of the Elderly Club of Yang Hak Subdistrict under Royal Patronage. The sample consisted of 24 elderly members of the Elderly Club of Yang Hak Subdistrict, Pak Tho District, Ratchaburi Province, divided into experimental and control groups. The tools used for data collection in this research are the Elderly Vitality Questionnaire and group activities to enhance the vitality of the elderly. Data were analyzed using statistical software. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test analysis.

The study found that:

1. The majority of the elderly members of the Elderly Club of Yang Hak Subdistrict under Royal Patronage were female (70.80%), aged between 60-70 years with an average age of 65.30 years. Most were married (50.00%), had primary education (45.80%), worked as laborers (37.50%), and had an income of 1,000 – 5,000 Baht (50.10%). Most have been members of the club for more than 3 years (83.30%) and have chronic diseases (66.70%).

2. The overall vitality scores of the elderly before group counseling with group activities were high, with an average total score of 105.80. When considering each aspect, all were at a high level, ranked from highest to lowest average: health (average score of 73), security and stability (average score of 32), and participation (average score of 36).

3. The average vitality scores of the experimental and control groups before participating in group counseling with group activities were not different.

4. The average vitality scores of the control group before and after participating in group counseling with group activities were not different.

5. The average vitality scores of the experimental group before and after participating in group counseling with group activities were significantly different at the .001 level. The average vitality score after the experiment (mean = 3.08, S.D. = 0.33) was higher than before the experiment (mean = 3.68, S.D. = 0.14).

6. Comparison after counseling: The average vitality scores of the experimental and control groups after participating in group counseling with group activities were significantly different at the .001 level. The experimental group (mean = 3.13, S.D. = 0.34) had higher vitality scores than the control group (mean = 3.68, S.D. = 0.14).

**Keywords:** Group counseling, group dynamics activities, active aging, elderly

## บทนำ

การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุเกิดขึ้นทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพ องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้พิจารณาว่า “การเข้าสู่วัยสูงอายุเชิงรุก” เป็นแนวคิดหลักที่ช่วยให้ผู้คนตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง และใช้ชีวิตของตนเองอย่างกระตือรือร้น พร้อมโอกาสด้านสุขภาพ การมีส่วนร่วม และความมั่นคง โดยเฉพาะในสังคมสูงอายุ รูปแบบเชิงทฤษฎีของ WHO ที่ใช้งานอยู่นั้นมองว่าการสูงวัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ เช่น บริการด้านสุขภาพและสังคม เศรษฐศาสตร์และสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางกายภาพ ตลอดจนปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรม ทั้งหมดนี้ฝังอยู่ในบริบททางวัฒนธรรมและเพศ ในทางการเมืองนั้น แนวคิดเรื่องการเข้าสู่วัยสูงอายุเชิงรุกได้ถูกเสนอให้เป็นกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงประเด็นนโยบายสำคัญต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การเกษียณอายุ สุขภาพ และความเป็นพลเมือง โดยมุ่งเน้นประเด็นด้านสุขภาพทางกายภาพและทางร่างกาย สุขภาพจิตใจ โดยมีโครงการริเริ่มที่เน้นไปที่การส่งเสริมผู้สูงอายุ เช่น Active for Life “การสร้างชุมชนที่มีสุขภาพดี”

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2564) ได้ระบุไว้ในรายงานยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 ถึงการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงวัยในภูมิภาคอาเซียนซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยจากการสำรวจในปี พ.ศ. 2559 อาเซียนมีประชากรรวมทั้งสิ้น 639 ล้านคน โดยมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 61 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.6 ของประชากรทั้งหมด นับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่จำนวนผู้สูงอายุมีมากกว่าเด็ก ซึ่งเป็นผลมาจากอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างมากในช่วง 2–3 ปีที่ผ่านมา โดยสถานการณ์การสูงวัยของประเทศไทยปีพ.ศ. 2559 ขนาดครัวเรือนไทยเหลือเพียง 3 คน ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังคนเดียวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้รับความสำคัญและความสนใจอย่างต่อเนื่อง โดยไม่เปลี่ยนแปลงตามนโยบายของแต่ละรัฐบาล การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยต้องกำหนดประเด็นเร่งด่วนและผู้รับผิดชอบหลักในการบูรณาการการทำงานอย่างเป็นองค์รวม เป้าหมายหลักคือให้ผู้สูงอายุไทยเป็น Active Aging: Healthy, Security and Participation (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

สภาพปัญหาผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งจะมีผู้สูงอายุในประเทศมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) ยังเป็นที่น่ากังวลว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมสูงวัยจะมีความเหมาะสมและมีคุณภาพที่ดีขึ้นได้จริงมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ผู้สูงอายุไทยยังคงมีความกระตือรือร้นและทำกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ อยู่ สะท้อนจากการประเมินสุขภาพ การติดสังคม สัตว์ส่วนคนทำงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น ในด้านหลักประกันด้านรายได้ มีผู้สูงอายุมากกว่าหนึ่งในสามที่มีแหล่งรายได้หลักจากบุตรหรือจากคู่สมรส หนึ่งในห้าต้องพึ่งพาเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นหลัก ขณะที่แหล่งรายได้จากเงินออมและบำนาญมีสัดส่วนน้อย นอกจากนี้ เห็นได้ว่ามีข้อควรระวังด้านคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหลายด้าน คือ สถานการณ์การอยู่ลำพัง การอาศัยอยู่ในบ้านหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม และ ผู้สูงอายุที่ตกอยู่ในสภาพติดเตียง เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อเป็นการวางรากฐานที่มั่นคงให้กับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดียามชราภาพ โดยเน้นผู้สูงวัยเป็นศูนย์กลาง (สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์, 2566)

ซึ่งกลยุทธ์สำคัญที่องค์การอนามัยโลกได้ประกาศไว้คือ “พดพลัง” หรือ “Active Ageing” สำหรับนำไปใช้พัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชากรวัยสูงอายุนั่นเอง

พดพลัง หมายถึง ความกระตือรือร้น เป็นกระบวนการที่ผู้คนมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม การมีส่วนร่วม และความมั่นคง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของวัยสูงอายุ แนวคิดนี้ครอบคลุมถึงการมีสุขภาพที่ดี การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และการมีความมั่นคงทางการเงินและสังคม โดยเน้นการสร้างสิ่งแวดล้อมและโอกาสที่เอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถทำสิ่งที่มีความหมาย และมีความหมายในชีวิตของพวกเขาได้ (WHO, 2020) ดังนั้น พดพลังจึงหมายถึง การตั้งใจและการปรับตัวให้ใช้ชีวิตอย่างสมดุลและมีคุณภาพในวัยผู้สูงอายุที่มากขึ้น นอกจากการดูแลสุขภาพที่ดีแล้ว พดพลังยังเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้สามารถต่อสู้กับความท้าทายต่าง ๆ ของชีวิตได้อย่างเต็มที่ การมีกิจกรรมที่มีความหมายและการมีชุมชนที่สนับสนุนก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างพดพลังในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมสังคม การทำงานอาสาสมัคร หรือการมีกิจกรรมทางอาชีพ ที่เราชื่นชอบและมีความสุขด้วย การมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตทุกวัน การรักษาสมาคมทางกาย-ใจ-จิต และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและเพื่อนก็มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในช่วงวัยเกษียณได้เป็นอย่างมาก การเติบโตและอยู่ร่วมกับชุมชนในวัยที่มากขึ้นอย่างแข็งแรงและเต็มไปด้วยความสุขคือการเตรียมความพร้อมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับคนที่มียุวัยและสภาพสุขภาพอยู่ในช่วงวัยเกษียณของชีวิต

ผู้สูงอายุที่มีพลังทางจิตใจช่วยให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขและเต็มที่ บางครั้งอาจมีการเปลี่ยนแปลงในสถานะสภาพจิตใจ เช่น การเป็นกลุ่มที่อาจมีความเหงาหงอยหรือเศร้าโศกเมื่อเห็นว่ามีมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตหรือสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรีที่พบว่ามีความเครียดสูงกว่า 64 แสดงให้เห็นถึงการขาดพลังทางด้านจิตใจของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ อันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับที่ต่ำตามไปด้วย ดังนั้น การสนับสนุนทางจิตวิทยาและการสร้างพื้นที่สำหรับการเชื่อมโยงและสังคมก็เป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนขึ้นได้ นอกจากนี้ การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ยังเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนสุขภาพจิตของผู้สูงอายุด้วย การมีกิจกรรมที่น่าสนใจและมีประโยชน์ อาทิเช่น การอ่านหนังสือ เรียนร้องเพลง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ จะช่วยสร้างความพึงพอใจและความสุขในชีวิตของพวกเขาอีกด้วย (กรมสุขภาพจิต, 2556)

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นเทคนิควิธีการที่ดีเพื่อให้ผู้สูงอายุได้เตรียมพร้อมเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์นั้น ในงานวิจัยที่อ้างถึง ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2546) ได้ศึกษา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อละลายพฤติกรรม และช่วยให้บุคคลที่มาจากภูมิหลังที่แตกต่างกันสามารถปรับตัวเข้าหากัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตร ซึ่งจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในขณะเดียวกัน วิภาวี เกียรติอัครชัย (2542) ได้อธิบายถึงกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ว่าเป็นกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน เพื่อให้สามารถแบ่งปันความรู้ ทักษะ และประสบการณ์กันเอง ๆ ซึ่งจะส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความร่วมมือในกลุ่ม การสร้างกิจกรรมเช่นนี้ มีความสำคัญในการพัฒนาทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น การมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เน้นการทำงานร่วมกันและการใช้กิจกรรมหรือเกมเป็นสื่อกลาง จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพในทีมงาน ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี และช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นในการเสริมสร้างความร่วมมือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง จะเห็นได้ว่า กิจกรรมกลุ่ม

สัมพันธ์ มีความสำคัญต่อผู้สูงอายุอย่างมาก เพราะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน ลดความโดดเดี่ยว และเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้า มีผลดีต่อสุขภาพทั้งจิตและร่างกายของพวกเขาในระยะยาว นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและสนับสนุนในชุมชน

ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจความสำคัญของบทบาทของผู้สูงอายุในสังคมและความสำคัญของการดูแลสุขภาพ เพื่อให้พวกเขามีชีวิตที่มีคุณภาพและมีความสุขในวัยที่มีอายุมากขึ้น จึงมีความมุ่งหมายที่จะทำการวิจัยเรื่องผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพลังของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุระยะก่อนทดลองและหลังทดลอง
3. เพื่อเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

### สมมติฐานการวิจัย

1. ภายหลังจากเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุ กลุ่มทดลองมีคะแนนพลังสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
2. ภายหลังจากเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุ กลุ่มทดลองมีคะแนนพลังสูงกว่ากลุ่มควบคุม

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็น กลุ่มผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 495 ครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีวิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ทำแบบวัดพลังของผู้สูงอายุ
2. นำผลการทดสอบแบบวัดพลังของผู้สูงอายุมาเรียงข้อมูลจากมากไปหาน้อย จากนั้นคัดเลือกคนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 24 คน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้
  1. ผู้สูงอายุที่มีคะแนนพลังต่ำกว่า 64
  2. มีสุขภาพแข็งแรง เคลื่อนไหวได้ ดูแลตัวเองได้
  3. อายุระหว่าง 60-70 ปี

ข้อตกลงเบื้องต้น: การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุในครั้งนี้ คัดเลือกผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60-70 ปี กำหนดจากการออกแบบกิจกรรม เนื่องจากลักษณะของกิจกรรมมีการเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย การใช้อุปกรณ์ และการใช้ทักษะด้านการมองเห็น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่อง 7 ครั้ง (7 สัปดาห์) ดังนั้น ผู้สูงอายุที่มีอายุเกินกว่า 70 ปี หรือมีภาวะที่ประเมินแล้วว่าไม่สามารถทำกิจกรรมได้ จึงไม่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุ ผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมกิจกรรมจึงต้องมีสถานะที่แข็งแรง เคลื่อนไหวได้อย่างสะดวกไม่มีปัญหาด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำกิจกรรมกลุ่ม และมีอายุอยู่ในช่วงที่สามารถเรียนรู้จดจำได้เพื่อที่จะสามารถนำกิจกรรมไปฝึกปฏิบัติเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยผู้อื่น

3. สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 12 คน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พลัง (Active ageing) หมายถึง ความกระตือรือร้น การเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง การมีศักยภาพในชีวิต เป็นกระบวนการที่คนมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ตามคำนิยามขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2002)

1. สุขภาพ (Health) หมายถึง การดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การออกกำลังกายจะช่วยชะลอการเสื่อมของร่างกายได้ และยังเป็นการรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การรักษาสุขภาพจิต และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การป้องกันโรค และการรักษาโรคให้เหมาะสมก็เป็นส่วนสำคัญของผู้สูงอายุ

2. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับครอบครัวและชุมชนของชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร การช่วยเหลือผู้อื่นในชุมชน และการร่วมงานกับครอบครัวเพื่อสร้างสังคมที่มีความเป็นสุขและเข้มแข็ง

3. หลักประกันและความมั่นคง: (Guarantee and stability) หมายถึง การส่งเสริมความมั่นคงในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชนที่พึ่งอาศัยในชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระในพระบรมราชูปถัมภ์ เช่น การสร้างเครือข่ายทางสังคมการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ ความมั่นคงทางการเงินการสร้างรายได้เสริม การทำงานอดิเรกเพื่อสร้างรายได้ในชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งอยู่ในงานอาชีพ บำบัดผู้สูงอายุ การสร้างเครือข่ายทางสังคมการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้สูงอายุจากภาครัฐบาล

2. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้สูงอายุร่วมกันเป็นกลุ่ม มีผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดการยอมรับปัญหาของตน และใช้กระบวนการกลุ่มในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

3. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามคู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เน้นกระบวนการเสริมสร้างทักษะทางสังคม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อผู้สูงอายุที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางสังคม มีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะช่วยให้ผู้สูงอายุเชื่อมั่นและมีความสุขในการติดต่อสื่อสารและการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ในการดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลัง ที่จะเป็นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญกิจกรรมเน้น การอยู่ร่วมกัน กิจกรรมที่เหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาทักษะพลังของผู้สูงอายุได้เพิ่มขึ้น (อัจฉริย์ ไกรกิจราษฎร์ และคณะ, 2564)

4. ชมรมผู้สูงอายุ หมายถึง กลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป ที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับครอบครัว แต่มีการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น เมื่อสาธารณสุขชุมชนออกมาให้ความรู้ การมีกิจกรรมในชมรม กิจกรรมที่เป็นงานบุญประเพณีหรือวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรม เน้นการให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพและมีความสุขได้ ในช่วงวัยที่มากขึ้น โดยไม่ว่าจะเป็นผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมทางกายภาพ กิจกรรมทางสังคม หรือกิจกรรมทางจิตวิทยา แนวคิดนี้เน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความเป็นอิสระของผู้สูงอายุ (เอมฤทัย กำเนิด และคณะ, 2564) องค์การอนามัยโลก (WHO, 2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการแสดงสภาวะสุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุ และเป็นเป้าหมายของสภาวะหรือคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั่วโลก แนวคิดนี้ได้รับการนำเสนอให้กับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกเพื่อนำไปพัฒนาประชากรผู้สูงอายุให้มีสุขภาพที่ดี มีความตระหนักในคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการดำเนินชีวิตและมีความสามารถในทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนการพึ่งพาตนเองการมีศักยภาพเท่าที่ผู้สูงอายุจะทำได้และสามารถช่วยเหลือตนเองครอบครัวผู้อื่นและสังคม

#### 2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในผู้สูงอายุ

พฤติกรรมในผู้สูงอายุเป็นแนวคิดที่เน้นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพและมีความสุขได้อย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งทางกายและจิตใจ องค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรม คือ การมีสุขภาพที่ดี การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การรักษาความสัมพันธ์ที่ดี การมีอิสระและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางกาย การสร้างพฤติกรรมให้กับผู้สูงอายุจะเน้นที่การมีชีวิตที่มีคุณภาพและมีความสุข โดยให้ความสำคัญกับทุกด้านของชีวิตและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ชื่นชอบ และทำให้รู้สึกมีความสุขและมีคุณค่าในชีวิต (เอมฤทัย กำเนิด และคณะ, 2565) การส่งเสริมพฤติกรรมในผู้สูงอายุเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามในการให้การดูแลและสนับสนุน การผสมผสานกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการแก้ไขความต้องการการเสริมสร้างพฤติกรรมเช่นเดียวกัน เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ โดยการรับความสนับสนุนและส่งเสริมที่เหมาะสมจากครอบครัวและชุมชนช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเติบโตและเป็นอิสระในการดูแลตนเองได้มากขึ้น การส่งเสริมพฤติกรรมในผู้สูงอายุมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีผลที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพวกเขา การเสริมสร้างพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจในผู้สูงอายุมากขึ้นสามารถทำได้ผ่านกิจกรรมและการสนับสนุนต่อผู้สูงอายุในหลาย ๆ ด้าน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2556)

#### 3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group relationship activities) คือ กิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนาทักษะการสื่อสารและการแก้ไขปัญหา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สามารถใช้ในหลากหลายบริบท เช่น การศึกษา การทำงาน และการพัฒนาชุมชน (Johnson & Johnson, 2013) การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สามารถเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ เนื่องจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถมองเห็นและจำลองพฤติกรรมของผู้อื่นในกลุ่ม ทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงทักษะ ความคิด และพฤติกรรมของตนเองได้ การเรียนรู้แบบนี้อาจส่งผลให้กลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมพัฒนาการส่วนตัวของสมาชิกในกลุ่มได้



### การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบวัดพัฒนาพลังของผู้สูงอายุ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพัฒนาพลังของผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยแสดงลำดับขั้นตอนการทดลองการวิจัยไว้ดังนี้

#### 1. ขั้นเตรียมการทดลอง

1.1 ทำหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงประธานชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เพื่อขออนุญาตอนุญาตเก็บข้อมูล

1.2 นำผลการทดสอบแบบวัดพัฒนาพลังของผู้สูงอายุมาเรียงข้อมูล จากมากไปหาน้อยจากนั้นคัดเลือก ผู้สูงอายุที่มีคะแนนพัฒนาพลังต่ำที่สุดเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 24 คน

1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาจัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำไปชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 24 คน รับทราบก่อน เข้าร่วมการทดลอง และดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะก่อนการทำทดลอง หรือ Pre-test

1.4 ผู้วิจัยทำการแยกกลุ่ม (Random assignment) แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 12 คน และกลุ่มทดลอง 12 คน และทำการเก็บแบบวัดคืนเพื่อคัดแยกเป็นข้อมูลกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

1.5 กลุ่มควบคุม 12 คน ไม่รับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพัฒนาพลังของผู้สูงอายุ และกลุ่มทดลอง 12 คน ได้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพัฒนาพลังของผู้สูงอายุ

#### 2. ขั้นตอนดำเนินการทดลอง

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพัฒนาพลังของผู้สูงอายุ จำนวน 7 ครั้ง ๆ ละ 45-60 นาที

2.2 กลุ่มควบคุม 12 คน ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ชีวิตตามปกติ

2.3 เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการกลุ่มในครั้งสุดท้ายกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดพลังของผู้สูงอายุและคิดเป็นคะแนนในระยะหลังการทดลอง (Post-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาพลังก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบค่าที่ ประกอบด้วย Paired sample t-test และ t-test Independent

### ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.80 มีอายุระหว่าง 60-70 ปี อายุเฉลี่ย 65.30 ปี ส่วนใหญ่เป็นคู่อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 50.00 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 45.80 มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 37.50 มีรายได้ 1,000-5,000 บาท ร้อยละ 50.10 มีระยะเวลาเข้าอาศัยในชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์ มากกว่า 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 83.30 และส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 66.70

2. ระดับคะแนนพฤติกรรมพลังของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมและรายองค์ประกอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมพลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.86$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาพ ( $\bar{X} = 2.91$ , S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ด้านหลักประกันและความมั่นคง ( $\bar{X} = 2.82$ , S.D. = 0.54) และด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 2.79$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับคะแนนพฤติกรรมพลังของกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

พฤติกรรมพลัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสุขภาพ	2.91	0.37	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วม	2.79	0.64	มาก
3. ด้านหลักประกันและความมั่นคง	2.82	0.71	มาก
ภาพรวม	2.86	0.44	มาก

3. ระดับคะแนนพฤติกรรมพลังของกลุ่มตัวอย่างระยะก่อนการทดลอง และระยะหลังการทดลองในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า มีคะแนนพฤติกรรมพลังอยู่ในระดับมากที่สุด และในระยะหลังการทดลองของกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมพลังอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในระยะก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (S.D.= 0.33) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 (S.D.= 0.35) และในระยะหลังการทดลองของกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D.= 0.14) อยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 (S.D.= 0.34) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมพลังของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมในระยะก่อนและระยะหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่าง (n = 24)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
กลุ่มทดลอง (n = 12)			
ระยะก่อนการทดลอง	3.08	0.33	ระดับมาก
ระยะหลังการทดลอง	3.68	0.14	ระดับมากที่สุด
กลุ่มควบคุม (n = 12)			
ระยะก่อนการทดลอง	3.12	0.35	ระดับมาก
ระยะหลังการทดลอง	3.13	0.34	ระดับมาก

4. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมพลังไม่แตกต่างกัน ระยะก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมพลัง เท่ากับ 3.08 (S.D.= 0.33) ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มควบคุมเพียงเล็กน้อย โดยกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมพลังเท่ากับ 3.12 (S.D.= 0.35) (p-value = 0.79) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมพลังของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะก่อนการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
กลุ่มทดลอง	12	3.08	0.33	-2.77	.79
กลุ่มควบคุม	12	3.12	0.35		

5. กลุ่มควบคุมในระยะก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมพลังไม่แตกต่างกัน โดยในกลุ่มควบคุมเป็นกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมพลังในการวัดระยะหลังการทดลอง เท่ากับ 3.13 (S.D.= 0.34) ซึ่งสูงกว่าในระยะก่อนการทดลองเล็กน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยระยะหลังการทดลอง เท่ากับ 3.12 (S.D.= 0.35) (P-value=.99) ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมของกลุ่มควบคุมในระยะก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (กลุ่มควบคุมใช้ชีวิตตามปกติ)

กลุ่มควบคุม	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ระยะก่อนการทดลอง	12	3.12	0.35	-0.18	.99
ระยะหลังการทดลอง	12	3.13	0.34		

6. กลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมในการวัดระยะหลังการทดลองเท่ากับ 3.68 (S.D.= 0.14) ซึ่งสูงกว่าในระยะหลังการทดลอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยระยะก่อนการทดลอง เท่ากับ 3.08 (S.D.= 0.33) (P-value=.000) ดังแสดงในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมของกรุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

กรุ่มทดลอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ระยะก่อนการทดลอง	12	3.08	0.33	-.5715***	.000
ระยะหลังการทดลอง	12	3.68	0.14		

\*\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

7. กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยระยะก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์กรุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรม เท่ากับ 3.68 (S.D.= 0.14) ซึ่งสูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมเท่ากับ 3.13 (S.D.= 0.34) (P-value=.001) ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมระหว่างกรุ่มทดลองและกรุ่มควบคุมในระยะหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

กรุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
กรุ่มทดลอง	12	3.68	0.14	-.5031***	.000
กรุ่มควบคุม	12	3.13	0.34		

\*\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### การอภิปรายผล

การศึกษา “ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลยางหักร่วมใจในพระบรมราชูปถัมภ์” ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มควบคุมในระยะก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากในกลุ่มควบคุมนั้นไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ไม่ได้ได้รับการกระตุ้นหรือให้คำปรึกษา ซึ่งการกระตุ้นด้วยกิจกรรมหรือการให้คำปรึกษานั้นถือเป็นการสนับสนุนทางสังคมอย่างหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุอย่างมาก เพราะการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อสุขภาพ (ยมนา ชนะนิล และคณะ, 2563) ดังนั้น เมื่อผู้สูงอายุในกลุ่มควบคุมไม่ได้ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จึงอาจไม่มีแนวทาง และแรงจูงใจหรือทัศนคติเชิงบวกในการปรับพฤติกรรมของตนเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการดูแลเรื่องสุขภาพ การมองเห็นความสำคัญของหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต และการพัฒนาความสัมพันธ์ผ่านการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ที่กล่าวถึงกระบวนการที่ผู้คนเรียนรู้ได้จากการมองเห็นและจำลองพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่ง

ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของเราถูกกระตุ้นและเปลี่ยนแปลงโดยสิ่งที่เราเห็นและเรียนรู้จากผู้อื่นรอบข้าง และสอดคล้องกับแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556) ที่นำเสนอถึงการส่งเสริมพัฒนาพลังในผู้สูงอายุเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามในการดูแลและให้การสนับสนุน การผสมผสานกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ การสนับสนุนและส่งเสริมที่เหมาะสมจากครอบครัวและชุมชนจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเติบโตและเป็นอิสระในการดูแลตนเองได้มากขึ้น

2. กลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพัฒนาพลัง มีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาพลังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยคะแนนเฉลี่ยพัฒนาพลังหลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม และมีระดับคะแนนพัฒนาพลังเพิ่มขึ้นหลังการทดลองเป็นระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกิจกรรมครั้งนี้มุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้ในเรื่องการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านสุขภาพหลักประกันและความมั่นคงของชีวิต ตลอดจนการพัฒนาความสัมพันธ์จนสามารถนำไปปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งในกลุ่มทดลองที่ได้ทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความสนุกสนานและรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้คะแนนพัฒนาพลังหลังเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มทดลองเพิ่มสูงขึ้นเป็นระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้สูงอายุได้รับความรู้และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตามโดยอ้างอิงจากพฤติกรรมของกลุ่มรวมถึงจากความรู้และประสบการณ์ของตนเองที่มีอยู่เดิม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบสมาชิกหรือ Social learning theory โดยกล่าวถึงกระบวนการที่ผู้คนเรียนรู้ได้จากการมองเห็นและจำลองพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของเราถูกกระตุ้นและเปลี่ยนแปลงโดยสิ่งที่เราเห็นและเรียนรู้จากผู้อื่นรอบข้าง และสอดคล้องกับทฤษฎีสถาน (Field theory) ของ Lewin (1951) ที่นำเสนอแนวคิดของการแสดงพฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นทั้งจากภายในตัวบุคคลและภายนอก เช่น อิทธิพลของกลุ่ม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจ การเรียนรู้ สังคม สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมได้การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สามารถเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ เนื่องจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถมองเห็นและจำลองพฤติกรรมของผู้อื่นในกลุ่ม ทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงทักษะ ความคิด รวมถึงพฤติกรรมของตนเองได้ การเรียนรู้แบบนี้อาจส่งผลให้กลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมพัฒนาการส่วนตัวของสมาชิกในกลุ่มได้ และสอดคล้องกับรายงานของกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2556) ที่ระบุว่า การส่งเสริมพัฒนาพลังในผู้สูงอายุเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ความสม่ำเสมอและความพยายามในการดูแลและสนับสนุน การผสมผสานกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับแก้ไขและเสริมสร้างพฤติกรรม และสอดคล้องกับวิธิตักษณ จันทรธนะสมบัติ (2552) ที่ระบุว่า การเสริมสร้างภาวะพฤติกรรมที่สมบูรณ์และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้มากขึ้นด้วย เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การมีความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจช่วยให้พวกเขามีความเชื่อมั่นและก้าวหน้าไปสู่ชีวิตที่มีความสุขและคุณภาพมากขึ้นได้ดีขึ้นเช่นกัน และสอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (WHO, 2002) ที่ระบุถึงพัฒนาพลังในการส่งเสริมสุขภาพที่ดีโดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและครอบครัวได้มากขึ้น ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุให้ดีขึ้นอย่างมาก การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและการกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนหรือสังคมให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมในสังคมมีผลกระทบต่อสุขภาพจิต คุณภาพชีวิต และความมั่นคงของผู้สูงอายุได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาวีร์ โอบอ้อม และคณะ (2566) ที่ศึกษาเรื่องภาวะพัฒนาพลังของผู้สูงอายุในเขตชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ภาวะพัฒนาพลังของผู้สูงอายุในเขตชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งแสดงว่าผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับพัฒนาพลังทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี การมีส่วนร่วม การมีหลักประกันและความมั่นคง และสภาพที่เอื้อต่อการมีพัฒนาพลัง โดยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมทั้ง 4 ด้านเพื่อให้ผู้สูงอายุมีภาวะพัฒนาพลังที่ดีและสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในสังคม

3. สมมติฐานที่ 2 พบว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลัง มีคะแนนเฉลี่ยพลังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพลังสูงกว่ากลุ่มทดลอง ทั้งนี้ อาจมาเนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับการดูแลจากแพทย์ พยาบาล หรือสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่แล้ว รวมถึงมีการส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตตามระดับหนึ่ง ดังนั้น เมื่อนำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มาใช้จึงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมที่สั่งสมมารวมถึงเกิดการเรียนรู้ใหม่ด้วย อย่างไรก็ตามในกลุ่มควบคุมนั้นแม้จะมีประสบการณ์เดิมแต่เมื่อไม่ได้รับการกระตุ้นด้วยกิจกรรมจึงทำให้คะแนนต่ำกว่ากลุ่มทดลองอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าในชุมชนระดับนี้หากไม่มีการกระตุ้น การสนับสนุนเพื่อเข้าไปช่วยเหลือการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจะไม่เกิดขึ้น ดังจะเห็นได้ชัดเจนในกลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์นั้น มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้ชีวิตในรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยทำปกติในชีวิตประจำวัน ดังนั้น การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จึงสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจและสร้างการเรียนรู้ของผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ที่ระบุว่า การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สามารถเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงทักษะ ความคิด และพฤติกรรมของตนเองได้ และสอดคล้องกับ Rogers (1961) ที่ระบุว่า การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อาจมีผลต่อการพัฒนาของบุคคลในทางบวกโดยเฉพาะ สมาชิกในกลุ่มจะสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นและเติบโตไปด้วยกัน การทำกิจกรรมกลุ่มยังสามารถสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกแต่ละคน เนื่องจากพวกเขาจะได้รับการยอมรับและเข้าใจจากผู้อื่นในกลุ่มอีกด้วย ซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มมีความมั่นใจ เกิดการพัฒนาตนเองและการเป็นตัวของตัวเอง สอดคล้องกับการศึกษาของรัชนี เหล่าเรืองธนา (2542) ระบุถึงคุณค่าและประโยชน์ของกิจกรรมกลุ่มต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมาก ซึ่งกิจกรรมกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลและเป็นพื้นฐานของความเข้าใจเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังใช้กิจกรรมกลุ่มในด้านการศึกษาและการวินิจฉัยอีกด้วย ทำให้เกิดพัฒนาการทางด้านต่าง ๆ ของบุคคลได้ดีขึ้น รวมถึงสอดคล้องกับวิจัยของวรวิชัย ชมภูพาน และคณะ (2564) ที่ศึกษาผลของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มต่อความสุขของผู้สูงอายุในชุมชน พบว่า การที่ผู้สูงอายุมารวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ การมีเพื่อนร่วมทางและการมีกลุ่มที่สนับสนุนกันช่วยเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ การร่วมกิจกรรมกลุ่มยังส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยเพิ่มความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีขึ้น และยังสนับสนุนให้สมาชิกช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น การช่วยเหลือในการดูแลสุขภาพหรือในชีวิตประจำวันที่ต้องการความช่วยเหลือ นอกจากนี้ การมีกิจกรรมร่วมกันยังสามารถช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันของผู้สูงอายุว่าสามารถมีส่วนร่วมและมีความสำคัญในชุมชนได้ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมั่นใจและมีความสุขในชีวิตประจำวันมากขึ้น การสนับสนุนและการช่วยเหลือจากกลุ่มก็สามารถช่วยลดความเหงา ความเครียด และภาวะซึมเศร้าให้กับผู้สูงอายุได้อีกด้วย

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. บุคลากรหรือหน่วยงานทางด้านสาธารณสุขในชุมชน ควรนำการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังไปใช้กับกลุ่มผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างแท้จริง

2. บุคลากรหรือหน่วยงานทางด้านสาธารณสุขในชุมชนควรมีการติดตามผลภายหลังการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อตัดสินใจว่าจะนำกิจกรรมไปเป็นแนวทางให้ผู้สูงอายุจะสามารถนำกิจกรรมไปทำในชีวิตจริงได้ ซึ่งจะช่วยให้ผลลัพธ์จากกิจกรรมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้จากทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เป็น

รูปธรรมและผู้สูงอายุมีพฤติกรรมในด้านสุขภาพ หลักประกันและความมั่นคงของชีวิต และการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุม และคงทนยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับการดูแลจากแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุขชุมชน รวมถึงมีการส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตในระดับหนึ่ง ดังนั้น เมื่อจะนำกิจกรรมไปใช้จึงต้องคำนึงถึงประเด็นดังกล่าวด้วย โดยต้องทำการวัดเพื่อให้แน่ใจว่าพฤติกรรมที่ดีขึ้น พดผลพลังที่ดีขึ้นเกิดจากกิจกรรมอย่างแท้จริง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังของผู้สูงอายุในสถานที่อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ชมรมผู้สูงอายุจังหวัดต่าง ๆ สถานรับเลี้ยงหรือดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น เพื่อเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังให้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างพลังในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ เพิ่มเติมโดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบาง เพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ครอบคลุมหลากหลายกลุ่มมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). *ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580*. โรงพิมพ์สามลดา. กรมสุขภาพจิต. (2556). *แนวทางการดูแลทางด้านสังคมจิตใจของผู้สูงอายุเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิต*. สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

พิชชาวีร์ โอบอ้อม, อภิชาติ ไตรแสง, เสาวลักษณ์ ชายทวีป, เมธี วงศ์วีระพันธุ์ม, และปิยะพันธุ์ นันดา. (2566).

ภาวะพลังของผู้สูงอายุในเขตชุมชนเมืองจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคเหนือ*, 29(1), 92-103.

<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jnorthnurse/article/view/263117/178323>

พินิจ ฟ้าอำนวยผล. (2563). *โครงการพัฒนาเครื่องมือประเมินภาวะ Active Ageing สำหรับผู้สูงอายุไทย*.

รายงานการวิจัย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

<https://thaitgri.org/?p=39600>

มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. (2564). *เครื่องมือประเมินความมีชีวิตชีวาของผู้สูงอายุ (Active Ageing Assessment Tool)*. มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. <https://thainhf.org/en/work/>

ยมนา ชนะนิล, พรชัย จุลเมตต์, และนัยนา พิพัฒน์วณิชชา. (2563). ภาวะพลังของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 30(2), 83-92.

<https://nurse.buu.ac.th/rsh/file/journal/0000001144.pdf>

รัชนิ เหล่าเรืองธนา. (2542). *ผลของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อแรงจูงใจในการบำบัดขั้นพื้นฐาน สมรรถภาพของผู้ติดยาเสพติด โรงพยาบาลธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี*. [ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วรวิมล ชมพูพาน, ธาตุกร เกษิต, วรางคณา ชมพูพาน, เสาวลักษณ์ ศรีดาเกษ, จริญญา ยมศรีเคน, อัจฉรา ชนะบุญ.

(2564). ผลของโปรแกรมการปรับวิถีชีวิตต่อความดันโลหิตในผู้สูงอายุเพศหญิงที่มีภาวะความดันโลหิตสูงในระยะเริ่มต้น. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 31(1), 45-57.

<https://www.researchgate.net/publication/354331255>

- วิทธีลักษณ์ จันทร์ธนะสมบัติ. (2552). *ทักษะต่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีความสุขของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาศาธารณสุข 40 บางแค*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:123892](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:123892)
- วิภาวี เกียรติอำมาตย์. (2542). *เปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีของโรเจอร์และกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาอัตมโนทัศน์ของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2546). *เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์*. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 14(1), 40–55. <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/376>
- สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์. (2566). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดียามชราภาพโดยเน้นผู้สูงวัยเป็นศูนย์กลาง*. <https://www.pier.or.th/abridged/2023/21/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580*. สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. [https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1539326153-138\\_0.pdf](https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1539326153-138_0.pdf)
- สุดา วงศ์สวัสดิ์. (2559). *พัฒนาผู้สูงวัยสู่ภาวะ “พหุพลัง”*. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 24(3), 202–205. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht/article/view/79465/63500>
- อัจฉริย์ ไกรกิจราษฎร์, รัชฎาภรณ์ ทองถาวร, และไพฑูริย์ อุปโน. (2564). *การพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23(2), 357. [https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal\\_nu/article/view/126400/168087](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/126400/168087)
- เอมฤทัย กำเนิด, ชีระชน พลโยธา และสุพัชร์ แสนแจ่มใส. (2564). *ผลของโปรแกรมส่งเสริมพหุพลังด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุ*. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13, วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ณ มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่, 369–383. <https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/proceedings/doc/>
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2013). The impact of cooperative, competitive, and individualistic learning environments on achievement. In J. Hattie & E. Anderman (Eds.), *International handbook of student achievement* (372-374). Routledge. <https://www.researchgate.net/publication/260596923>
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers* (Edited by Dorwin Cartwright.). Harpers. <https://psycnet.apa.org/record/1951-06769-000>
- Rogers, C. (1961). *On Becoming a Person: A Psychotherapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin. <https://psycnet.apa.org/record/1961-35106-000>
- World Health Organization. (2002). Active ageing: A policy framework. World Health Organization, 12–16. <https://iris.who.int/handle/10665/67215>
- World Health Organization. (2020). *Ageing: Healthy Ageing and Functional Ability*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/healthy-ageing-and-functional-ability>

## ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม กับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา

### The relationships between adjustment, social support and the coping of educational personnel of Tepleela School

Received: June 6, 2024

Revised: Aug 20, 2024

Accepted: Aug 28, 2024

<sup>1\*</sup>จีระนันท์ จันทร์ลี <sup>2</sup>อุมาภรณ์ สุขารมณ

<sup>1\*</sup>Jeeranun Chanlee <sup>2</sup>Umaporn Sucaromana

<sup>1\*</sup>สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>1\*</sup>Counselling Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

\*Corresponding Author, E-mail: [jeeranunchanlee@gmail.com](mailto:jeeranunchanlee@gmail.com)

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและการสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม และการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการปรับตัว แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามการเผชิญปัญหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาค้นพบว่า

1. ระดับการปรับตัวของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งหมด ระดับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งหมด และ ระดับการเผชิญปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.23$ )

2. การปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม การเผชิญปัญหา บุคลากรทางการศึกษา



## Abstract

This study explored the relationship between adaptation, social support, and problem-solving among educational personnel at Thepleela School. The objectives were 1) to assess the levels of adaptation, social support, and problem-solving among educational personnel at Thepleela School, 2) to investigate the relationship between adaptation and problem-solving among educational personnel at Thepleela School, and 3) to examine the relationship between social support and problem-solving among educational personnel at Thepleela School. The research sample consisted of 97 educational personnel from Thepleela School. The research instruments included personal factor questionnaires, adaptation questionnaires, social support questionnaires, and problem-solving questionnaires. Data analysis included frequency distribution, percentages, means, standard deviations (SD), and the Pearson product-moment correlation coefficient to analyze relationships.

The study found the following results:

1. The overall level of adaptation among educational personnel at Thepleela School was quite high, with a mean score of 3.99. Each specific aspect of adaptation also demonstrated a high level of effectiveness. Similarly, the overall level of social support was rated as high, with a mean score of 4.27. All aspects of social support were consistently high. In contrast, the overall level of problem-solving is moderate, with a mean score of 3.49. However, the approach to problem-solving itself was rated quite high, with a mean score of 4.23.
2. The study identified a positive correlation between adaptation and problem-solving among the educational personnel, with statistical significance at the .01 level.
3. A similar positive correlation was found between social support and problem-solving, also with statistical significance at the .01 level.

**Keyword:** Adjustment, social support, coping, educational personnel

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสามารถในการเผชิญปัญหา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานภายใต้ภาวะกดดันจากสิ่งรอบตัว การเผชิญปัญหานั้นเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลใช้ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคคลจะใช้ความคิดเพื่อประเมินและใช้การกระทำเพื่อมุ่งแก้ไขในสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด หรือแก้ไขอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลของตนเองจากความเครียดนั้น สำหรับบุคลากรทางการศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อมาประกอบอาชีพทำให้ขาดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อนฝูง และสังคมเครือข่ายเดิมที่เคยมี ซึ่งสภาพเช่นนี้ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการใช้ชีวิตและการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษาในกรุงเทพมหานคร จากงานวิจัยของ Labrague (2021) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหา โดยการสนับสนุนที่สำคัญที่สุดมาจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และเพื่อนฝูง นอกจากการสนับสนุนทางสังคมแล้ว อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวดังงานวิจัยของ Secades et al. (2016) ที่กล่าวว่า การปรับตัวนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีการปรับตัวได้สูงจะสามารถรับมือกับความท้าทายและเผชิญกับอุปสรรค

ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจากงานวิจัยของ Chen et al. (2018) ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า การปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเผชิญปัญหา และนอกจากนี้งานวิจัยของ Hurley (2018) ยังระบุอีกว่า การปรับตัวที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับกลไกการรับมือแบบเผชิญปัญหามากกว่าการรับมือแบบหลีกเลี่ยง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความสามารถในการปรับตัวมีความสำคัญต่อการเผชิญปัญหาของบุคคล

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าความสามารถในการเผชิญปัญหานั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ที่จะช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับภาวะกดดันจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว นอกจากนี้งานวิจัยในอดีตยังระบุว่า บุคคลที่สามารถเผชิญปัญหาได้นั้นจะต้องมีการปรับตัวที่ดี และได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เพียงพอ จึงจะช่วยให้สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาที่เกี่ยวข้องยังไม่มีการศึกษาในบริบทของบุคลากรทางการศึกษาดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในโรงเรียนเทพลีลา เนื่องด้วยโรงเรียนเทพลีลาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นสถานศึกษาที่อยู่ในบริบทเช่นเดียวกับที่กล่าวในข้างต้นที่บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาประกอบอาชีพ จึงต้องเผชิญปัญหาทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ส่งผลให้เกิดความยากลำบากอยู่ไม่น้อย ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาทางสุขภาพจิต การขาดความสุขในชีวิต และผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยมีความสนใจในปัญหาดังกล่าวของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเทพลีลา เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษาว่ามีความสอดคล้องกับในองค์กรอื่นตามที่เคยศึกษาในอดีตหรือไม่ ผู้วิจัยคาดว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว และการสนับสนุนทางสังคม ว่ามีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลาหรือไม่ เพื่อจะได้หาแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ส่งผลให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม และการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. การปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา
2. การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากร

การวิจัยนี้มีกลุ่มประชากร เป็นบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา ในปีการศึกษา 2567 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 130 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้วิธีคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 97 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปรับตัว หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา เป็นความพยายามที่จะปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้นได้อย่างมีความสุข สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 การปรับตัวด้านร่างกาย หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย มีเป้าหมายเพื่อดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขและสมดุล เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการปัญหาเกี่ยวกับงานและปัญหาส่วนตัว การพักผ่อน และการทำกิจกรรมผ่อนคลายต่าง ๆ

1.2 การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ หมายถึง การปรับตัวด้านความมั่นคงทางด้านจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถมองเห็นคุณค่าในตนเองได้ เช่น ความเข้มแข็งทางจิตใจ ความเมตตาเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการป้องกันปัญหา

1.3 การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การปรับตัวในการแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เป็นการตอบสนองความต้องการ และเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม เช่น ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและทักษะ การยอมรับความเห็นต่าง ๆ ความมั่นใจในตนเอง และการมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจ

1.4 การปรับตัวด้านการพึ่งพาพระหว่างกัน หมายถึง การปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลรอบข้างอย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันของสมาชิกในองค์กร

2. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือต่าง ๆ รวมถึงการช่วยเหลือทางด้านจิตใจจากบุคคลหรือกลุ่มคน เช่น ครอบครัว เพื่อน หรือจากกลุ่มวิชาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในส่วนของการรักและความห่วงใย การไว้วางใจ และการได้รับคำปรึกษา เป็นต้น

2.2 การสนับสนุนทางด้านสิ่งของและบริการ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านวัตถุสิ่งของที่จับต้องได้ ที่มีความจำเป็นกับตนเอง เช่น การอำนวยความสะดวกด้านสิ่งของ และการให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ

2.3 การสนับสนุนทางด้านข้อมูล หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลข่าวสาร เช่น การได้รับคำแนะนำและการชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม

2.4 การสนับสนุนทางด้านศักดิ์ศรี หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนเพื่อให้บุคคลได้รับการปฏิบัติ หรือได้รับการแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ที่เห็นด้วยกับความคิด ความรู้สึก ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง พร้อมจะต่อสู้กับความเครียดหรือปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถมองตนเองในแง่บวกได้ อาจสังเกตได้จาก ความไว้วางใจ การรับฟังปัญหา การให้อิสระ การให้ความสำคัญ และการมีตัวตน

3. การเผชิญปัญหา หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิลาใช้ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคคลจะใช้ความคิดเพื่อประเมินและใช้การกระทำเพื่อมุ่งแก้ไขในสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด หรือแก้ไขอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลของตนเองจากความเครียดนั้น สามารถแบ่งพฤติกรรมเผชิญปัญหาออกเป็น 2 วิธี คือ

3.1 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการเผชิญปัญหาจากการใช้กระบวนการแก้ปัญหา ในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ โดยมุ่งที่สาเหตุของปัญหา เช่น การค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา การตั้งเป้าหมายหรือพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหา การควบคุมสถานการณ์บางส่วนที่สามารถทำได้ การคิดวิธีแก้ไขปัญหาละเอียด ๆ วิธีการอภิปรายปัญหากับผู้อื่น การนำประสบการณ์เดิมมาร่วมแก้ปัญหา และการเริ่มต้นทำสิ่งอื่นที่ดีที่สุดในขณะนั้น เป็นต้น

3.2 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการเผชิญปัญหา เพื่อลดความกดดัน โดยการจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ มากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองหรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ เช่น การหนีปัญหา การมองโลกในแง่ดี การฝันกลางวันว่าปัญหาไม่ได้เกิดขึ้น การแข่งด้วยความวิตกกังวล การสวดมนต์ไหว้พระ การออกกำลังกาย และการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เป็นต้น

4. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาโรงเรียนเทพศิลา

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

Roy and Andrews (1999) อธิบายถึงการปรับตัวไว้ว่า บุคคลจะต้องมีการปรับตัว เพื่อใช้ในการรักษาความสมดุลทางกายและสังคม โดยเสนอว่าสิ่งแวดล้อมที่เป็นทุกสิ่งทุกอย่างล้อมรอบตัวบุคคลทั้งภายในและภายนอกนั้น มีผลกระทบต่อพัฒนาการและพฤติกรรมของบุคคล เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมจะกลายเป็น สิ่งเร้า ถือเป็นปัจจัยนำเข้ามาที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดการปรับตัว ซึ่ง Roy and Andrews เชื่อว่า บุคคลจะประกอบไปด้วย กาย จิต สังคม (Man is a biopsychosocial being) เป็นหน่วยเดียวกัน แยกจากกันไม่ได้เพราะมีความสัมพันธ์ต่อกัน ผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อคงไว้ซึ่งสภาวะความเป็นปกติสุข หากเกิดสภาพการณ์ใดมากระทบต่อกายย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจและสังคมด้วย อีกทั้ง Roy and Andrews ยังได้กล่าวว่า การปรับตัวสามารถจำแนกออกมาเป็นแต่ละด้าน ถือได้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เกิดจากผลของกลไกการควบคุมและกลไกการรับรู้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นการปรับตัวเพื่อตอบสนองทางด้านร่างกาย พฤติกรรม จะปรากฏออกมาเป็นการทำงานของเนื้อเยื่อ อวัยวะและระบบ ซึ่งเป็นส่วนประกอบของร่างกายมนุษย์ เช่น ความต้องการออกซิเจน อาหาร การขับถ่าย การทำกิจกรรมและการพักผ่อน โดยมีกลไกการควบคุมเป็นตัวเชื่อมโยงการทำงาน และตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมปรับตัว มีเป้าหมายเพื่อดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขและสมดุล หากผลการปรับตัวไม่สามารถก่อให้เกิดการตอบสนองในทางบวกได้ จะปรากฏเป็นพฤติกรรมปรับตัวในทางลบหรือล้มเหลว

2. การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept) เป็นการปรับตัวด้านความมั่นคงทางด้านจิตใจ สิ่งที่มีบทบาทสำคัญ คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง เป็นสิ่งที่เกิดมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของตนเอง ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในทางจิตวิทยาเชื่อว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ เป็นผลมาจากความนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเองในทางลบ เรียกได้ว่าเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้สึกและความเชื่อของตน

3. การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (Role function) เป็นการปรับตัวในการแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลทางสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะในด้านพฤติกรรมการแสดงออกทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก การปรับตัวนี้เป็นการตอบสนองของความต้องการ และเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม หากบุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้ บุคคลนั้นจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้การแสดงบทบาทของตนเป็นไปตามปกติ

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (interdependence) เป็นการปรับตัวที่ก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและอึดใจ เพราะเป็นการตอบสนองของความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เช่น การให้ความรัก การได้รับความรัก การเห็นคุณค่าของบุคคลอื่น รวมทั้งการยอมรับและมีปฏิกริยาตอบสนองต่อความรัก ความต้องการพื้นฐานของการปรับตัวด้านนี้ คือ การได้รับความรัก ก่อให้เกิดความมั่นคงในความสัมพันธ์ หากการปรับตัวด้านนี้ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกังวล ว่างเปล่าเหมือนอยู่เพียงลำพัง

#### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

Caplan (1974, อ้างถึงใน อภิญา ศิริพิทยาคุณกิจ, 2553, น. 311) อธิบายถึงการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นธรรมชาติของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล บุคคลต้องมีการให้ความช่วยเหลือ หรือให้การสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ กำลังใจ ชี้นำ ให้คำแนะนำ แบ่งปันสิ่งของ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้ข้อมูลป้อนกลับ มีจุดประสงค์เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความมั่นคงและปลอดภัยโดย ไพศาล แยมวงษ์ (2555) ได้สรุปประเภทของสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในด้านความรักและความห่วงใย การไว้วางใจ การรู้สึกเป็นเจ้าของ หากว่าบุคคลได้รับรู้ว่ามีคนคอยรับฟังและเห็นคุณค่าในตัวเอง บุคคลจะพัฒนาการตระหนักในการดูแลตัวเองและเกิดการเห็นคุณค่าขึ้น

2. การสนับสนุนทางด้านสิ่งของและบริการ (Instrumental support) เป็นการสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในบางตำราเรียกว่า การสนับสนุนทางด้านสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นการช่วยบุคคลที่มีความต้องการโดยตรง เช่น การให้ความช่วยเหลือทางการเงินหรือการซ่อมบำรุงรักษา และในขณะเดียวกันการช่วยเหลือในด้านนี้ยังสามารถทำให้เพิ่มความพึงพอใจในชีวิตให้มากขึ้นด้วย

3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูล (Information support) เป็นการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำ การชี้แนะแนวทาง และการให้ผลป้อนกลับ (feedback) เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้ได้รับรู้ถึงสถานการณ์ของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่

4. การสนับสนุนทางด้านศักดิ์ศรี (Esteem support) เป็นการสนับสนุนเพื่อให้บุคคลได้รับการปฏิบัติหรือได้รับการแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ที่เห็นด้วยกับความคิด ความรู้สึก หรือการให้กำลังใจ ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกถึงการมีคุณค่าในตนเอง มีความหมาย และพร้อมจะต่อสู้กับความเครียดหรือปัญหาที่เกิดขึ้น จุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมองตนเองในแง่บวก

#### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเผชิญปัญหา

Biggs et al. (1984) อธิบายถึงการเผชิญปัญหาไว้ว่า การเผชิญปัญหาเป็นความพยายามทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อจัดการกับปัญหาหรือข้อเรียกร้องจากภายนอกและภายในตนเอง จากการประเมินว่าถูกคุกคาม หรือเกินกว่าความสามารถที่ตนเองจะรับได้

Jalowice et al. (1982, อ้างถึงใน กมลชนก สุขเจริญ (2555), น. 22-24) ได้แบ่งพฤติกรรมการเผชิญปัญหาออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem-focused coping behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลพยายามจัดการกับสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดโดยตรง บุคคลจะใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการตัดสินใจ และเลือกวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ โดยมุ่งไปที่ต้นเหตุของปัญหา ตัวอย่างเช่น การยอมรับสถานการณ์ การค้นหาความหมายของสถานการณ์ การแยกแยะสถานการณ์ออกเป็นส่วนย่อย การตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหา การควบคุมสถานการณ์บางส่วนที่สามารถทำได้ การคิดวิธีแก้ไขปัญหามากมาย ๗ วิธี การอธิบายปัญหาให้กับผู้อื่น การนำประสบการณ์เดิมมาร่วมแก้ปัญหา และการเริ่มต้นทำสิ่งอื่นที่ดีที่สุดในขณะนั้น เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ (Emotion-focused coping behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเพื่อลดความกดดัน (Emotion distress) โดยจะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ มากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งเป็นการทำให้ความรู้สึกว่ามีอันตรายจากสถานการณ์นั้นลดลง แต่ในความเป็นจริงแล้ว อันตรายนั้นไม่ได้ลดลง และสถานการณ์ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป ตัวอย่างพฤติกรรมในลักษณะนี้ เช่น การหนีปัญหา การมองโลกในแง่ดี การฝันกลางวันว่าปัญหาไม่ได้เกิดขึ้น การแข่งด่า การนอน การร้องไห้เสียใจ การวิตกกังวล การสวดมนต์ไหว้พระ การฝึกสมาธิ การออกกำลังกาย การใช้อารมณ์ขัน การใช้จ่ายที่ทำให้จิตใจสบาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และการยอมแพ้ต่อสถานการณ์เพราะคิดว่าหมดหวัง เป็นต้น

### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิลา

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการปรับตัว แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามการเผชิญปัญหา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เพื่อทราบภูมิหลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการปรับตัว เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามการปรับตัวของพัชรี ศรีศิริสิทธิกุล (2546) โดยพัฒนามาจากทฤษฎีการปรับตัวของ Roy (Roy & Andrews, 1999) มีความหมายทั้งทางบวกและทางลบ มีจำนวน 24 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การปรับตัวด้านร่างกาย ด้านที่ 2 การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ ด้านที่ 3 การปรับตัวด้านการแสดงบทบาทหน้าที่ และด้านที่ 4 การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมของ มุกทอง ทิพย์มณี (2562) โดยพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม มีจำนวน 16 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ด้านที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของและบริการ ด้านที่ 3 การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูล และด้านที่ 4 การสนับสนุนทางสังคมด้านศักดิ์ศรี มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการเผชิญปัญหา เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการเผชิญปัญหาของ กมลชนก สุขเจริญ (2555) โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Jalowice et al. (1984) แบบสอบถามนี้ใช้การวัดการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา จำนวน 15 ข้อ และใช้การวัดการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ รวมทั้งฉบับทั้งหมดจำนวน 24 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

### การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยรวบรวมและปรับปรุงจากแบบสอบถามที่มีผู้เคยสร้างไว้ นำมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ซึ่งได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณา เพื่อตรวจสอบถึงประเด็นและสาระสำคัญที่จะทำการวิจัย จากการคำนวณหาค่าความตรงของเนื้อหา สอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามการปรับตัว แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามการเผชิญปัญหา แบบสอบถามทั้ง 3 ชุด มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 โดยแบบสอบถามการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และแบบสอบถามการเผชิญปัญหา มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามการปรับตัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .818 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .845 และแบบสอบถามการเผชิญปัญหา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .829

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น 97 ฉบับ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเทพลีลา จำนวน 97 ฉบับ เมื่อได้รับการตอบกลับแบบสอบถามพบว่า เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้สถิติความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม และการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 อยู่ในระดับต่ำ, ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ, ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง, ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 อยู่ในระดับสูง

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลีลา

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.0 ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.0 - 0.30 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 เป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุ พบว่า บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה ที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 79.40 และรองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

2. การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม และการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 97 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยของการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X}$  = 3.99, SD = 0.32) ค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X}$  = 4.27, SD = 0.39) และค่าเฉลี่ยของการเผชิญปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.49, SD = 0.54)

3. การปรับตัวกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .258 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และการสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .518 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การปรับตัวกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เมื่อบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นจะเกิดพฤติกรรมการเผชิญปัญหามากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการปรับตัวในแต่ละด้าน พบว่า การปรับตัวด้านการพึ่งพาหาระหว่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหา ซึ่งการปรับตัวในด้านนี้เป็นการปรับพฤติกรรมของบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้ได้มาซึ่งความรัก การเห็นคุณค่า หรือแม้แต่การได้รับการยอมรับ เป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดความมั่นคงทางสัมพันธภาพ โดยผลการวิจัยที่พบนี้เป็นผลมาจากบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทพลילה มีการปรับตัวด้านพึ่งพาหาระหว่างกันค่อนข้างสูง บุคลากรทางการศึกษาจะเกิดการปรับตัวเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อการใช้ชีวิตการทำงาน เมื่อบุคลากรทางการศึกษาคนใดคนหนึ่งต้องการความช่วยเหลือ บุคลากรทางการศึกษาท่านอื่นในโรงเรียนก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้โรงเรียนเทพลילהเป็น



สังคมหนึ่งที่ประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีความสามัคคีกัน ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตัวระหว่างกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้น การปรับตัวจึงมีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทพศิลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทางจิตวิทยาการปรับตัวของ Erikson (1950) กล่าวว่า “การปรับตัวเป็นกระบวนการจัดการภายในตนเองของบุคคล เพื่อมีเป้าหมายคือการเผชิญปัญหา หรือการแก้ปัญหาของบุคคล โดยสิ่งสำคัญในการปรับตัว คือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในช่วงเวลานั้น ๆ” นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตในกลุ่มประชากรไม่ว่าจะเป็น บุคลากรทางการศึกษา พนักงานบริษัท บุคคลทั่วไป รวมถึงนักศึกษา ตัวอย่างเช่น จากงานวิจัยของ กฤษณที บุญล้อม (2563) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและการยอมรับนวัตกรรมกับความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของครู นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยต่างประเทศที่สามารถสนับสนุนผลการวิจัยในครั้งนี้ ดังที่ Secades et al. (2016) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเผชิญปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษา” ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จ นักศึกษาที่มีการปรับตัวสูงจะสามารถรับมือกับความท้าทายและเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมา จากงานวิจัยของ Chen et al. (2018) ศึกษาเรื่อง “แบบจำลองกลยุทธ์การเผชิญปัญหา การปรับตัว สุขภาพจิต และการรับรู้ทางสุขภาพ” ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การเผชิญปัญหาของบุคคล นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ Dámbean and Gabor (2022) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว ภาวะหมดไฟ และกลไกการรับมือของพนักงาน” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวสูง มีแนวโน้มที่จะประสบกับภาวะหมดไฟน้อยกว่า และมีแนวโน้มที่จะใช้กลไกการรับมือที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ดังนั้น จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสามารถสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิลา

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิลา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิลา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เมื่อบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิลา ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากขึ้น บุคลากรทางการศึกษาก็จะมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมในแต่ละด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูล เป็นการสนับสนุนทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหามากที่สุด เนื่องจากข้อมูลเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เมื่อพิจารณาบริบทของโรงเรียนเทพศิลาจากการตอบแบบสอบถาม ทำให้ทราบว่าบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิลา ได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในประเด็นเรื่อง บุคลากรสามารถขอรับคำแนะนำจากสมาชิกในองค์กรได้ รวมถึงการพักผ่อนเมื่อปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ ซึ่งนับว่าเป็นการสนับสนุนทางสังคมที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการเติมเต็มทางด้านข้อมูล ที่จะช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ในการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับงานได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้มากขึ้น ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับคำอธิบายทางทฤษฎีจิตวิทยาของ Caplan (1974, อ้างถึงใน อภิญา ศิริพิทยาคุณกิจ, 2553, น. 311) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เรียกว่าเป็นธรรมชาติของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล บุคคลต้องมีการให้การช่วยเหลือ หรือให้การสนับสนุน เช่น ชี้แนะ ให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคคลที่

ได้รับการสนับสนุนนั้นมีความมั่นคงและปลอดภัยเพิ่มขึ้น นอกจากนี้คำอธิบายทางทฤษฎีจิตวิทยาของ House (1981, อ้างถึงใน จันทิรา ชัยสุขโกศล, 2552, น. 48) ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการได้รับการสนับสนุนในเรื่อง การให้คำแนะนำ ให้ข้อเท็จจริง หรือให้แนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้ นอกจากนี้ผลการวิจัยที่พบครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่เคยศึกษาในบริบทของโรงเรียน ได้แก่ งานวิจัยของ ทนงค์ดี ยิ่งรัตน์สุข และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง “ลักษณะงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี” จากการศึกษาวิธีการตั้งข้อสังเกตว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานด้านการสนับสนุนทางสังคมค่อนข้างสูง เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถรับมือกับความกดดันจากงาน และช่วยให้ครูมีความผูกพันกับงานได้ จนเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ตามกรอบแนวทางการพัฒนาการศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทอื่น ๆ ได้แก่ งานวิจัยของกวีศุภณัฐ วิกรมวยากรม (2566) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของคณบดีทำงานในจังหวัดปทุมธานี” ได้ข้อสรุปว่า “การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ของคณบดีทำงานในจังหวัดปทุมธานี” ต่อมางานวิจัยของ อนุรธินิชา ชูคล้าย และเบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ” ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐอยู่ที่ระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการแพทย์ในต่างประเทศ โดยงานวิจัยของ Labrague (2021) ศึกษาเรื่อง “การปรับตัวทางจิตใจ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา และการสนับสนุนทางสังคมในบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19” ได้ข้อสรุปว่า การให้การสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรทางการแพทย์จะช่วยให้การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ และนำไปสู่การเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากการเปรียบเทียบผลการวิจัยที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อการเผชิญปัญหา เป็นการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีต

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה ดังนั้นผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนใช้วางแผนในการจัดอบรม กิจกรรม ส่งเสริมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปรับตัว หรือการสนับสนุนทางสังคม เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะที่ดีในด้านการปรับตัว หรือการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เพื่อเอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. โรงเรียนควรมีนโยบายให้บุคลากรทางการศึกษา หรือพนักงานที่เกี่ยวข้อง รับทราบถึงการรับรู้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของและบริการจากทางโรงเรียน ได้แก่ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษารายด้าน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียดเป็นรายข้อ เพื่อพิจารณารายละเอียดที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้ตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ดังนั้นในอนาคตควรศึกษาโดยใช้ตัวแปรอิสระหลายตัวแปร ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพลילה

3. การศึกษาในอนาคตควรมีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหา เช่น ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสามารถในการเผชิญปัญหาได้อย่างเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเผชิญปัญหาของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เช่น แรงจูงใจ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น

5. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มในโรงเรียนเทพลילהเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากับบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอื่น ๆ หรือเขตพื้นที่ทางการศึกษาอื่น ๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบกันว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อการเผชิญปัญหา

### เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก สุขเจริญ. (2555). พฤติกรรมการเผชิญปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กวีศุภณัฐ วิกรมวาทกรรม. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของคณบดีในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 8(2), 208-219. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jbp/article/view/266920>
- กฤษณที บุญล้อม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและการยอมรับนวัตกรรมกับความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยพะเยา. UPDC *Communities & Collections*. <https://updc.up.ac.th/handle/123456789/941>
- จันทิรา ชัยสุขโกศล. (2552). ผลของโปรแกรมการส่งเสริมสมรรถนะแห่งตนและการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการออกกำลังกายในผู้สูงอายุโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. CMU Intellectual Repository (CMUIR). <http://search.lib.cmu.ac.th/search/?searchtype=&searcharg=b1459648>
- ทองศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, กาญจนา พิบูลย์, ธนิตา จุลวนิชย์พงษ์ และพวงทอง อินใจ. (2563). ลักษณะงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี. *วารสารบูรพาเวชสาร*, 7(1), 32-46. <https://www.researchgate.net/publication/341040757>
- พัชรี ศรีศิริสิทธิกุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานและการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. CMU Intellectual Repository (CMUIR). <http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/25249>
- ไพศาล แยมวงษ์. (2555). การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR). <https://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/3622>

- มุกทอง ทิพย์มณี. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมต่อการปรับตัวทางสังคม ของนักเรียน ประถมศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.  
[https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:183829](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:183829)
- อมรรัตน์ จามรพิพัฒน์. (2551). *การศึกษาความเชื่ออำนาจภายในตนและความสามารถในการปรับตัวของวัยรุ่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. Digital Research Information Center.  
[https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14457/RU.the.2008.34](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/RU.the.2008.34)
- อภิญา ศิริพิทยาคุณกิจ. (2553). *แรงสนับสนุนทางสังคม: ปัจจัยสำคัญในการดูแลผู้ที่เป็นเบาหวาน*. *วารสารจิตวิทยาบาลสาร*, 16(2), 309-322.  
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RNJ/article/view/8982>
- อนรรฆิยา ชูคล้าย และเบญจวรรณ บุณยะประพันธ์. (2566). *ลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ*. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 10(2), 1-15.  
<https://so09.tci-thaijo.org/index.php/AJntc/article/view/2595>
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (1984). *Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory*. 349-364. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch21>
- Chen, K. J., Yang, C. C., & Chiang, H. H. (2018). *Model of coping strategies, resilience, psychological well-being, and perceived health among military personnel*. *Journal of Medical Sciences*, 38(2), 73-80. [http://dx.doi.org/10.4103/jmedsci.jmedsci\\_60\\_17](http://dx.doi.org/10.4103/jmedsci.jmedsci_60_17)
- Dâmbean, C. A., & Gabor, R. M. (2022). *Adaptability, burnout and coping mechanisms present in the machine manufacturing industry*. *Acta Marisiensis. Seria Oeconomica*, 16(1), 25-40.  
<http://dx.doi.org/10.2478/amso-2022-0003>
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. W W Norton & Co.  
<https://psycnet.apa.org/record/1951-04438-000>
- Hurley, L. N. (2018). *The relationship between resilience, coping, and social media* (Master's thesis). Eastern Illinois University. <https://core.ac.uk/download/pdf/217163247.pdf>
- Jalowiec, A., Murphy, S. P., & Powers, M. J. (1984). *Psychometric assessment of the Jalopies coping scale*. *Nursing Research*, 33(3), 157-161. <https://doi.org/10.1097/00006199-198405000-00008>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Labrague, L. J. (2021). *Psychological resilience, coping behaviours and social support among health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies*. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 1893-1905. <https://doi.org/10.1111/jonm.13336>
- Roy, Sr. C., & Andrews, H. (1999). *The Roy adaptation model* (2nd ed.). Appleton & Lange.
- Secades, X. G., Molinero, O., Salguero, A., Barquín, R. R., de la Vega, R., & Márquez, S. (2016). *Relationship between resilience and coping strategies in competitive sport*. *Perceptual and motor skills*, 122(1), 336-349. <https://doi.org/10.1177/0031512516631056>
- .....

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร

A study of the relationship between transformational leadership and teamwork affecting work passion of ordinary Bangkok officials under the office of the Permanent Secretary for the Bangkok Metropolitan Administration

Received: Dec 13, 2023

Revised: Mar 14, 2024

Accepted: Mar 21, 2024

<sup>1\*</sup> ภัศราภรณ์ อำนวยสุข <sup>2</sup> ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา  
Phasraporn Amnuaysuk <sup>2</sup> Prasarn Malakul Na Ayudhya

<sup>1\*2</sup> จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
<sup>1\*2</sup> Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

\*Corresponding Author, E-mail: patchyku72@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมที่ร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน สุ่มตัวอย่างประชากรด้วยการแบ่งชั้นแยกตามฝ่าย/ส่วนงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ มาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาตรฐานการทำงานเป็นทีม และมาตรฐานความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมในระดับสูงมาก ระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก
2. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอธิบายความแปรปรวนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ร้อยละ 23

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน  
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

## Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the levels of transformational leadership, teamwork, and work commitment; 2) examine the relationship between transformational leadership and teamwork with the work commitment of general civil servants under the Office of the Permanent Secretary, Bangkok Metropolitan Administration; and 3) investigate the coefficients of transformational leadership and teamwork that jointly predict the work commitment of general civil servants under the Office of the Permanent Secretary, Bangkok Metropolitan Administration. The sample group comprised 80 general civil servants under the Office of the Permanent Secretary, Bangkok Metropolitan Administration. Stratified random sampling was used, dividing the population by departments/sections. The research instruments included a transformational leadership scale, a teamwork scale, and a work commitment scale. The statistics used in the research were Pearson correlation and multiple regression analysis. The research results can be summarized as follows:

1. The civil servants demonstrated very high levels of transformational leadership, teamwork, and work commitment.
2. There was a positive correlation between transformational leadership, teamwork, and work commitment, and this correlation is statistically significant at the 0.01 level.
3. The study found that transformational leadership and teamwork together significantly predicted work commitment of general civil servants at the Office of the Permanent Secretary, Bangkok Metropolitan Administration. They accounted for 23 percent of the total variance.

**Keywords:** Transformational leadership, teamwork, work passion, ordinary Bangkok officials

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยที่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร นอกจากผลผลิต ผลกำไรที่องค์กรได้รับหรือวิธีการดำเนินการขององค์กรแล้ว ปัจจัยสำคัญที่ขาดไม่ได้อีกประการหนึ่ง คือ บุคลากรในองค์กร การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ย่อมช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง (สำนักงานพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2563) ส่วนสำคัญมากที่สุดที่ควรสร้าง ให้เกิดขึ้นคือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 กลุ่มปัจจัยด้านงาน (Job factors) เช่น การได้ทำงานที่มีคุณค่า ความสมดุลของภาระงาน กลุ่มที่ 2 กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร (Organization factors) เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ภาวะผู้นำ และกลุ่มที่ 3 กลุ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship factors) คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร หัวหน้างาน ในบริบทของการทำงานนั้น ผู้บริหารและกระบวนการทำงานร่วมกันในทีมที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมาก การที่ผู้บริหารบริหารงานด้วยการมีภาวะผู้นำ ย่อมจะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้เกิด ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กร (กุลธิดา กรมเวช, 2558)

ภาวะผู้นำในปัจจุบันซึ่งถือเป็นปัจจัยกลุ่มปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งมีหลายลักษณะ โดยลักษณะของภาวะผู้นำที่สำคัญลักษณะหนึ่งซึ่งผู้บริหารให้ความสนใจและได้นำมาปรับใช้แล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาและผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพย่อมนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ยาก และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยด้านองค์การและด้านความสัมพันธ์ ทั้งยังจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ รู้สึกมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการศึกษาวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการดูแลและให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ ทำให้มีภารกิจงานที่มาก และมีข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การทำงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ ปลัดกรุงเทพมหานครนั้น มีหลากหลายส่วนราชการที่ครอบคลุมภารกิจหลากหลายด้าน บางครั้งงานมีความเร่งด่วน ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และด้วยในช่วงที่ผู้วิจัยได้ศึกษานั้นอยู่ในช่วงระยะเวลาเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2566 ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รวมทั้งผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบายเพิ่มขึ้นหลายประการ ภารกิจงานและรูปแบบการทำงานที่กระตุ้นความกระตือรือร้นให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานมากขึ้นต้องบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจึงยิ่งมีความสำคัญ ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและอยู่ในสังกัดสำนักงาน เลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ร่วมงานพบว่า นโยบายมีหลากหลายมากขึ้น และการทำงานของบริหารมุ่งเน้นให้ลดความล่าช้าในการทำงานเพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาของประชาชนให้ รวดเร็ว ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลงานมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ด้วย ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมมาศึกษา แต่มิได้เลือก กลุ่มปัจจัยด้านงานมาศึกษาด้วย เนื่องจากเห็นว่าบริบทงานของแต่ละฝ่าย/ส่วนราชการสังกัดมีปริมาณงาน ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงเลือกศึกษาว่าปัจจัยทั้งสองนั้นช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครหรือไม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้ร่วมงานและเพื่อนำให้กรุงเทพมหานครไปสู่เป้าหมาย บรรลุตามนโยบายของ ผู้บริหารและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการ ปลัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมที่ร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการ ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษากับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 102 คน ซึ่งมาจากฝ่าย/ส่วนราชการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ส่วนบริหารกลาง ฝ่ายการคลัง ส่วนเลขานุการ และศูนย์เรื่องราวร้องทุกข์ และเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเดือนกรกฎาคม 2566

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ Hair et al. (2010) ซึ่งในการวิจัยนี้มีตัวแปรที่ศึกษา 3 ตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงควรใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยอย่างน้อย 60 คน แต่ผู้วิจัยต้องการให้ผลการทดสอบมีอำนาจเพิ่มมากขึ้นจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน ซึ่งสอดคล้องกับการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างประชากรด้วยการแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ฝ่าย/ส่วนงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ประกอบด้วยฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 8 คน ส่วนบริหารกลาง จำนวน 20 คน ฝ่ายการคลัง จำนวน 11 คน ส่วนเลขานุการ จำนวน 35 คน และศูนย์เรื่องราวร้องทุกข์ 6 คน และจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแจกแบบวัด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 80 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 36.3 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55 ระดับตำแหน่งระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ร้อยละ 45 มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 56.3 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ สังกัดส่วนเลขานุการ ร้อยละ 46.3

### นิยามศัพท์

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลในองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงความพยายามตั้งใจ ปรารถนาให้งานบรรลุผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รวมทั้งพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to stay) คือ บุคลากรรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การเชิงบวก (Intent to endorse) บุคลากรรู้สึกได้ว่าตนเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งภายในองค์กร

3. ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้ออุปสรรค (Intent to exert discretionary effort) คือ บุคลากรมีความอดทน ตั้งใจ ทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดและบรรลุผลสำเร็จ

4. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Intent to use organizational citizenship behaviors) คือ บุคลากรทำหน้าที่ภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบต่อหน้าที่สนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่

5. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to perform) คือ การที่บุคลากรตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ พัฒนาผลงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ พิษญาภา วงศ์หมัดทอง (2563) และแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) มาประกอบเพื่อพัฒนาเป็นแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นการรับรู้ถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยมุ่งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น พัฒนาความสามารถ และการแสดง ศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงาน และองค์การ จูงใจผู้ร่วมงานให้มองประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้



1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงถึงความน่าเชื่อถือ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงาน ผู้บริหารตั้งใจในการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายองค์กร ภาระหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานชัดเจน

2. ด้านการเสริมแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรกระตือรือร้น และเสริมกำลังใจ สร้างความตระหนักให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร ร่วมกับบุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาปรับใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนางานโดยเปิดกว้างให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลให้ความสำคัญเอาใจใส่กับความต้องการของปัจเจกบุคคล ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเอง รับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ พิชญากา วงศ์หมัดทอง (2563) และแนวคิดของ Bass (1985) มาประกอบเพื่อพัฒนาเป็นแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาอยู่รวมกันในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เชื่อใจ ซึ่งกันและกันมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สนับสนุนช่วยเหลือ แบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุจุดหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ด้านผู้นำทีม ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ และช่วยส่งเสริมความเข้ากันได้ดีของสมาชิกในทีม

2. ด้านสมาชิกในทีม คือ มีความตั้งใจและทักษะในการทำงาน มีความตระหนักในการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งของทีม

3. ด้านการจัดการทีม มีเป้าหมายของทีมชัดเจน การประสานงานของทีมเป็นไปด้วยความราบรื่น มีการแสวงหา วิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีแผนการติดตามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ อังสุมารินทร์ อนุติ และคณะ (2561) และแนวคิดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) มาประกอบเพื่อพัฒนาเป็นแบบวัดการทำงานเป็นทีม

4. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบวัดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีทั้งหมด 4 ส่วน รวมทั้งสิ้น 66 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามแบบเลือกรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และฝ่าย/ส่วนงาน

ส่วนที่ 2 มาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ใช้วัดผู้บริหาร) มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ พิชญากา วงศ์หมัดทอง (2563) และแนวคิดของ Bass (1985) มาประกอบเพื่อพัฒนาเป็นมาตรฐานวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 มาตรวัดระดับการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับความคิดเห็น โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของอังสุมารินทร์ อนุติ (2561) และแนวคิดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) มาประกอบเพื่อพัฒนาเป็นมาตรวัดการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 มาตรวัดระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับความคิดเห็นโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ พิชญภา วรงค์หมัดทอง (2563) และแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) มาประกอบเพื่อพัฒนาเป็นมาตรวัด

ซึ่งมาตรวัดส่วนที่ 2 – 4 มีเกณฑ์ให้คะแนน 5 ระดับ ได้แก่  
 ระดับที่ 5 คือ เห็นด้วยหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด  
 ระดับที่ 4 คือ เห็นด้วยหรือเป็นจริงระดับมาก  
 ระดับที่ 3 คือ เห็นด้วยหรือเป็นจริงระดับปานกลาง  
 ระดับที่ 2 คือ เห็นด้วยหรือเป็นจริงระดับน้อย  
 ระดับที่ 1 คือ เห็นด้วยหรือเป็นจริงระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายความว่า มีระดับสูงมาก  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายความว่า มีระดับสูง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายความว่า มีระดับต่ำ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีระดับต่ำมาก

### การหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-objective congruence index) โดยขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 แบบวัดการทำงานเป็นทีมและแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยมาตรวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความจำแนกอยู่ระหว่าง 0.68 - 0.92 มาตรวัดระดับการทำงานเป็นทีม มีค่าความจำแนกอยู่ระหว่าง 0.67 - 0.90 และมาตรวัดระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าความจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 - 0.75

การตรวจสอบค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามาตรวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 มาตรวัดระดับการทำงานเป็นทีม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และมาตรวัดระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับการทำงานเป็นทีม และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.48	.56	สูงมาก
2	ด้านการเสริมแรงบันดาลใจ	4.24	.66	สูงมาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.15	.73	สูง
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.19	.72	สูง
รวม		4.28	.61	สูงมาก

จากตารางที่ 1 พบว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{x} = 4.48$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{x} = 4.15$ )

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

การทำงานเป็นทีม		$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านผู้นำทีม	4.47	.58	สูงมาก
2	ด้านสมาชิกในทีม	4.53	.45	สูงมาก
3	ด้านการจัดการทีม	4.48	.60	สูงมาก
รวม		4.50	.48	สูงมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x} = 4.50$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ด้านสมาชิกในทีม ( $\bar{x} = 4.53$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านผู้นำทีม ( $\bar{x} = 4.47$ )

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน		$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	4.55	.45	สูงมาก
2	ด้านความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก	4.48	.53	สูงมาก
3	ด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.37	.56	สูงมาก
4	ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	4.43	.50	สูงมาก
5	ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ	4.47	.58	สูงมาก
รวม		4.46	.44	สูงมาก

จากตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x} = 4.46$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ( $\bar{x} = 4.55$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ( $\bar{x} = 4.37$ )

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ตัวแปร	ความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงาน	ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	การทำงาน เป็นทีม
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	1.00	.430**	.440**

\*\*  $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการทำงานเป็นทีมและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานครสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients $\beta$	t	Sig.	R Square	Tolerance	VIF
	b	SE.b						
ค่าคงที่	2.57	.42		6.12	.000	.23		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.18	.10	.24	1.79	.078		.54	1.86
การทำงานเป็นทีม	.25	.13	.27	2.00	.049		.54	1.86

\*\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้ร้อยละ 23

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่ง Bass and Avolio (1994) ได้เสนอไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีค่านิยมและอุดมคติที่เข้มแข็งเต็มใจที่จะสละผลตอบแทนส่วนตัว รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นตามค่านิ่งถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้จัดการกับปัญหาในการทำงานด้วย การบริหารกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนมาก จากแผนของกรุงเทพมหานคร พบว่าที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาข้าราชการด้วยหลักสูตรระดับต่าง ๆ สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม กำหนดวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สมรรถนะที่พึงประสงค์

ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของข้าราชการสามัญ ซึ่งกำหนดไว้ว่าการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม (วันเพ็ญ วัฒนกุล, 2567) ดังนั้นข้าราชการสามัญจึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับตามภารกิจของสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานครต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อติดตามการดำเนินการตามนโยบายผู้บริหาร จึงต้องสามารถทำงานเป็นทีมได้

ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่ง Zigarmi et.al (2011) เสนอไว้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานคือการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินความรู้ความเข้าใจในงาน สถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์กร ผู้ปฏิบัติงาน มีสภาวะความอยู่ดีมีสุข มีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความตั้งใจและพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกันอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาจันต์ แซ่ฮุน และสฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 อภิปรายผลได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตามทฤษฎีของ Woodcock (1989) เสนอไว้ว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือ และควรมีผู้นำทีมที่เหมาะสม ผู้นำภายในทีมมีได้ตามสถานการณ์และผู้นำทีมจะต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี จึงจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครเน้นการทำงานอย่างบูรณาการภาคประชาชน ภาคประชาสังคม หน่วยงานภายในและภายนอก เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรทำงานเป็นทีม และมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan et.al. (2020) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความเหนื่อยหน่าย และความเบื่อหน่ายทางสังคม: รูปแบบการไกล่เกลี่ย ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจภายในของผู้ไกล่เกลี่ย และยังสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการศึกษาของ พิชญญา วงศ์หมัดทอง (2563) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และงานวิจัยของ สยาม เกิดจรัส และจรัญญา ปานเจริญ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรจากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 23 ซึ่งตรีทิพย์ ชันดีและวาสิตา บุญสาธ (2562) Blanchard et al. (2013) ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีกลยุทธ์ในการบริหารงานจะมีผลต่อความมุ่งมั่น และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จะทำงานได้ดี ทำงานด้วยใจ และนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร เช่นเดียวกับพรณิภา และคณะ (2566) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นจะเอื้อให้เกิดงาน

บรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น องค์กรก็จะมีมาตรฐานที่ดี มีผลประกอบการที่ดี และเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manzoor et al. (2011) ศึกษาผลของการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพของพนักงานของกรมอุดมศึกษา Khyber Pakhtoon Khawa (KPK), Peshawar ประเทศปากีสถาน พบว่าผลการศึกษาพบว่าผลเชิงบวกของการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของพนักงาน และยังแนะนำอีกว่าควรปรับกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอนาคต และงานวิจัยของอิงคริต จันทรวงศ์ (2566) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การทำงานในองค์กรขนาดใหญ่เช่นกรุงเทพมหานคร อีกทั้งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ภารกิจงานค่อนข้างหลากหลาย จึงต้องอาศัยทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบรวมกับการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังอาจมีปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่จะร่วมกันเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้ข้าราชการและบุคลากรได้

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1. ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังกล่าวอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยเห็นว่า หากจะเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดี และสวัสดิการเป็นปัจจัย ที่ควรเอามาปรับใช้ โดยอาจเพิ่มจากการให้สวัสดิการ ค่าตอบแทน รวมถึงการดูแลบุคลากรที่ดีขึ้นทั้งทางร่างกายหรือจิตใจ เช่น การให้ค่าล่วงเวลา สิทธิพิเศษในการได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง การเปิดโอกาสในการศึกษาต่อซึ่งกรุงเทพมหานครมีโครงการสวัสดิการเหล่านี้ให้อยู่แล้ว แต่ปัจจุบันยังไม่เพียงพอและทั่วถึงกับความต้องการของบุคลากร นอกจากการเพิ่มสวัสดิการ ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรตระหนักในคุณลักษณะการบริหาร ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในทุก ๆ ด้าน ให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

2. ผู้บริหารของสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก ผู้วิจัยเสนอแนะว่าผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น เช่น ยอมรับในความคิดเห็นและความแตกต่างในแต่ละบุคคล รับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมมากขึ้น มีการสื่อสารที่รับฟังผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการตระหนักรู้ในปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ช่วยหาวิธีการแก้ไขร่วมกันจะช่วยให้การปฏิบัติงานร่วมกัน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ในส่วนของระดับการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมีระดับที่เหมาะสม แต่การทำงานในปัจจุบันมีหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น ปัญหาจากการทำงานก็มากขึ้น การทำงานเป็นทีมจึงยังควรให้ความสำคัญอย่างมาก สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานครมีหน่วยงานย่อย ส่วนราชการย่อยที่ต้องทำงานรวมกันเป็นทีมเล็ก ๆ เช่น ผู้วิจัยอยู่ส่วนเลขานุการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ห้องผู้บริหาร ซึ่งมีทีมปฏิบัติงานเป็นเลขานุการก็ยังคงต้องใช้วิธีการประสานงาน การรับฟังซึ่งกันและกัน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของทีมมากกว่าส่วนตน ซึ่งจะทำงานสำเร็จได้อย่างดี

4. จากผลการศึกษาสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของตัวแปรทั้งสองจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรบริหารโดยยึดหลักการเคารพความเป็นปัจเจกบุคคล เสริมการให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียม แม้สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานครจะเป็นสำนักงานไม่

ใหญ่มาก แต่จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดก็ไม่ได้น้อย การรับฟังและให้โอกาสทุก ๆ คน อาจยังไม่ทั่วถึง จึงควรคำนึงถึงประเด็นนี้มากขึ้น ในหลายงานวิจัยมีการกล่าวถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้ปฏิบัติ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่า อาจนำปัจจัยเหล่านี้มาคำนึงถึงด้วยจะดียิ่ง

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและแตกต่างกัน อาจศึกษาไปถึงกลุ่มตัวอย่างในสังกัดอื่นของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

2. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษากับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในระดับผู้ปฏิบัติงานถึงระดับผู้บริหารชั้นต้น เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปหากต้องการให้ได้ข้อมูลที่ในทัศนะของผู้บริหารมากขึ้น อาจศึกษาโดยเพิ่มเติมกลุ่มตัวอย่างเป็นระดับบริหารที่สูงขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบวัดเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น อาทิ การสัมภาษณ์บุคคล การทำกลุ่มเฉพาะ (Focus group) หรือ การศึกษารายกรณี

4. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตัวแปรพยากรณ์เพียงสองตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม ตัวแปรทั้งสองตัวแปรนั้นร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 23 ผู้วิจัยเสนอแนะว่าในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น มาร่วมพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

5. การวิจัยครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วน 5 ใน 6 ของประชากร อาจเป็นไปได้ในการตอบแบบวัด กลุ่มตัวอย่างอาจเลือกตอบในทางบวก ด้วยความไม่แน่ใจในความเป็นส่วนตัวมากกว่าที่ตอบตรงตามความจริง การวิจัยครั้งต่อไปควรคำนึงถึงการชี้แจงให้ชัดเจนต่อกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสร้างความมั่นใจว่า ข้อมูลที่จะตอบไปจะไม่ถูกเปิดเผยเป็นรายบุคคล จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบและจะเป็นไปตามสิทธิของผู้ตอบ หรือหากมองในส่วนข้อมูลที่ไม่ได้ตามความเป็นจริงอาจใช้วิธีอื่นร่วมในการเก็บข้อมูลเช่นเดียวกับที่ได้กล่าวในข้อเสนอแนะข้อที่ 3 ข้างต้น

## เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา

*MROD Journal*, 7(2), 87 – 103. <https://www.academia.edu/34326020/nida>

ตรีทิพย์ ชันดี และ วาสิตา บุญสาธิต. (2562). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เป็นวิทยากร ระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 45(1), 171-199.

พรนภา ภาคธรรม และภิญญาดา รื่นสุข. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดีเอส แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(2), 229 - 310.

- พิชชาภา เกษเต็น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทโยด้านครอน จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3462/1/621220079.pdf>
- พิชญภา วงศ์หมัดทอง. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกรณีศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17221/1/6110521531.pdf>
- พรรณนิภา ออทอลาน, นาวี อุดร, และจากรุวรรณ เขียนน้ำขุม. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้* 1, 8(1), 83-94.
- วันเพ็ญ วัฒนกุล. (2567). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรุงเทพมหานครมหานครสามัญ. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์* 7(1), 270-283.
- สำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร. *หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร* <https://webportal.bangkok.go.th/gad/page/sub/10624/>
- สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, (2563). การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ. *จดหมายข่าวสำนักงานประกันคุณภาพ*, 8(7). <https://qa.ku.ac.th/web2016/NEWSOA/NewsJULY2020.pdf>.
- สำนักงาน ก.ก. (2554). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554. <http://203.155.220.238/csc/index.php/hr-rule/26-act-rule-practices/act/231-2012-10-09-04-08-54>
- สยาม เกิดจรัส และจัญญา ปานเจริญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(98), 124 – 136.
- อังสุมารินทร์ อนุติ, ชัยพจน์ รักงาม, และภคณัฐ สมพงษ์ธรรม. (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 13(2), 140-149. [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14456/jsct.2020.34](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14456/jsct.2020.34)
- อาจินต์ แซ่ฮุน และสฎายุ ธีระวิชิตระกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 12(3), 112-116. [http://www.journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2561Vol12No3%20\\_1143.pdf](http://www.journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2561Vol12No3%20_1143.pdf)
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18108/1/6410521548.pdf>
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. Intellectual Repository at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3436>



- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40.  
[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed.). Psychology Press.
- Blanchard, K. H., Zigarmi, P. & Zigarmi, D. (2013). *Leadership and the one-minute manager: Increasing effectiveness through situational leadership*. HarperCollins.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hickman, G. R. (2010). *Leading organizations: perspectives for a new era*. (2nd ed.). SAGE Publications.
- Khawam, A. M., DiDona, T., & Hern, B.S. (2017). Effectiveness of teamwork in the workplace. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*. 32(3), 267-286.  
[https://core.ac.uk/outputs/249335744/?utm\\_source=pdf&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=pdf-decoration-v1](https://core.ac.uk/outputs/249335744/?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1)
- Khan, H., Rehmat, M., Hassan, Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110.  
<https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* (2nd ed.). Routledge.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). A preliminary field test of an employee work passion model. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 195-221.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.20076>
- .....

การคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี  
The executive function affecting life skills of lower secondary school students at Banglamung school Chonburi province

Received: Feb 9, 2024

Revised: May 17, 2024

Accepted: May 24, 2024

<sup>1</sup>นิภาพร โคดแมน <sup>2</sup>ศรียา นิยมธรรม

<sup>\*1</sup>Niphaphorn Codman <sup>2</sup>Sriya Niyomtham

<sup>1\*2</sup>จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

<sup>1\*2</sup>Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

\*Corresponding Author, Email: Niphaphorn.codman@gmail.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการคิดเชิงบริหารและทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคิดเชิงบริหารกับทักษะชีวิต และ 3) ศึกษาการคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคเรียนที่ 2/2566 โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 291 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบวัดการคิดเชิงบริหารกับแบบวัดทักษะชีวิต โดยแบบวัดการคิดเชิงบริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .956 แบบวัดทักษะชีวิต มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .832 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .274-.636 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การคิดเชิงบริหารของนักเรียนอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$ =3.89, SD=0.46) โดยด้านที่นักเรียนมีทักษะการคิดเชิงบริหารมากที่สุด คือ การติดตามประเมินผลด้วยตัวเอง ( $\bar{X}$ =4.29, SD=0.57) รองลงมา คือ ความคิดริเริ่ม/ ความยืดหยุ่นในการคิด ( $\bar{X}$ =4.03, SD=0.60) และน้อยที่สุด คือ ความจำขณะทำงาน ( $\bar{X}$ =3.53, SD=0.65) ตามลำดับ ทักษะชีวิตของนักเรียนอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X}$ =4.23, SD=0.47) โดยด้านที่มีทักษะชีวิตมากที่สุด คือ การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ( $\bar{X}$ =4.35, SD=0.55) รองลงมา คือ มนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล ( $\bar{X}$ =4.29, SD=0.62) และน้อยที่สุด คือ การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X}$ =4.14, SD=0.59) ตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน 2) การคิดเชิงบริหารกับทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r_{xy}$ = .725,  $p$ <.01) และ 3) การคิดเชิงบริหารสามารถทำนายทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 59 ( $R^2$  = 0.590)

**คำสำคัญ:** การคิดเชิงบริหาร ทักษะชีวิต ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

## Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of executive thinking and life skills of lower secondary school students at Banlamung School; 2) to examine the relationship between executive thinking and life skills; and 3) to assess the impact of executive thinking on the life skills of lower secondary school students at Banglamung School, Chonburi Province. The sample group consisted of 291 lower secondary school students who were studying in the second semester of the academic year 2023 at Banglamung School. A stratified random sampling method was used to select the participants. The research instruments used for data collection included: 1) an Executive Thinking Assessment, which had an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.956; and 2) a Life Skills Assessment, which had an IOC ranging from 0.67 to 1.00, a reliability coefficient of 0.832, and item discrimination power ranging from 0.274 to 0.636. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) The students' executive function demonstrated a high level ( $\bar{X}$ =3.89, SD=0.46). The area with the most developed executive function skills was self-monitoring and evaluation ( $\bar{X}$ =4.29, SD=0.57); followed by initiative and flexibility in thinking ( $\bar{X}$ =4.03, SD=0.60) and finally, working memory ( $\bar{X}$ =3.53, SD=0.65). 2) The students' life skills were rated as very high ( $\bar{X}$ =4.23, SD=0.47). The area with the highest life skills was awareness and appreciation of oneself and others ( $\bar{X}$ =4.35, SD=0.50); followed by human relations and interpersonal communication ( $\bar{X}$ =4.29, SD=0.62); and the lowest was analytical thinking, decision-making, and creative problem-solving ( $\bar{X}$ =4.14, SD=0.59). 3) Hypothesis testing results revealed: 3.1) a positive relationship between executive function and life skills of lower secondary school students at Banglamung School, Chonburi Province, which was statistically significant at the .01 level, indicating a strong relationship ( $r_{xy} = .725, p < .01$ ); and 3.2) executive function accounted for 59 percent of the variance in life skills among these students ( $R^2 = 0.590$ ).

**Keywords:** Executive function, life skills, lower secondary school

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวันและบุคคลสามารถเรียนรู้ได้จากหลายช่องทางอย่างรวดเร็ว คนท่องเที่ยว เรียนเก่ง จำเก่ง ไม่ใช่ตัวเลือกที่ดีที่สุดอีกแล้ว แต่คนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ คือคนที่สังคมโลกต้องการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้ทดแทนแรงงานคน เพราะฉะนั้นบุคคลจึงควรมีทักษะที่ไม่สามารถทดแทนด้วยเครื่องจักรหรือหุ่นยนต์จะช่วยให้ได้รับโอกาสมากขึ้น ศตวรรษนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป มนุษย์จึงต้องปรับตัวเอง เปลี่ยนวิธีการคิด เพื่อให้วิถีการดำเนิน

ชีวิตสอดคล้องไปกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อจะใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เตรียมตัวเองให้พร้อม ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใดก็สามารถรับมือได้ (มูลนิธิยุวพัฒน์, 2562)

ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน หรือการมีทักษะชีวิตช่วยให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างปลอดภัย ให้บุคคลรู้จักดูแลตนเองทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมโดยไม่เป็นภาระของสังคม เน้นความสำคัญของบุคคลให้รู้จักการปรับตัว พร้อมการเผชิญการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทั้งนี้องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายทักษะชีวิตว่าเป็นความสามารถอันประกอบด้วยความรู้ เจตคติ และทักษะซึ่งสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ทั่ว ให้บุคคลอยู่รอดในสภาพสังคมและวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต การมีทักษะชีวิตคือการที่บุคคลมีทักษะต่าง ๆ ประกอบด้วย (1) การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น (2) การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (3) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และ (4) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ทักษะชีวิตจึงควรได้รับการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมโลกให้คนเกิดการพัฒนาตนเองโดยการใช้ความคิด การปรับตัว การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาให้กับตนเองอย่างเหมาะสมที่ส่งผลให้คนรู้จักเลือกปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งการรู้จักยับยั้งชั่งใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนที่มีทักษะชีวิตจะเป็นผู้ที่มีเหตุผลและเลือกดำรงชีวิตในทางที่เหมาะสมและในทางตรงกันข้าม หากขาดทักษะชีวิตจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น พยายามฆ่าตัวตายของเด็กและเยาวชน การถูกจับกุมในข้อหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ออกจากโรงเรียนกลางคัน ปัญหาด้านเพศ และวัตถุนิยม เป็นต้น (เสถียรจิต สุขหิ้น และคณะ, 2557)

จากการสำรวจของเด็กและข้อมูลสถิติสภาวะทางวัฒนธรรมเยาวชนไทย อายุ 11-18 ปี พบปัญหาสำคัญ 6 ด้านหลัก ได้แก่อันดับ 1 ปัญหาเยาวชนเสพยามากถึง 2.7 ล้านคน อายุระหว่าง 15-19 ปี จำนวน 3 แสนคนต้องเข้ารับการบำบัด ส่วนเยาวชนอายุ 11 ปี จำนวน 7 คน เริ่มเสพยาบ้า และอายุ 7 ปี ส่งยาบ้า อันดับ 2 ปัญหาวัยรุ่นตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร จากสถิติพบว่า อายุต่ำกว่า 19 ปีตั้งครรถ์ถึงปีละ 1.5 แสนคน อันดับ 3 เด็กถูกละเมิดและกลั่นแกล้ง กระทำความรุนแรงโดยสื่อ อันดับ 4 การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ยุคใหม่ที่รักลูกแบบไม่ถูกทาง อันดับ 5 การเสพสื่อออนไลน์ผ่านสื่อออนไลน์ และอันดับ 6 การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เกิดนักดื่มหน้าใหม่เพิ่มขึ้น 2.5 ล้านคน โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี สามารถซื้อหาเครื่องดื่มได้เองถึงร้อยละ 98.7 (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2563) นอกจากนั้นในกรณีด้านการศึกษาควรมีการปรับตัวในโรงเรียนเกี่ยวกับความรุนแรงในหมู่นักเรียน คือ การรังแกกัน ที่เรียกว่า Bully ซึ่งกำลังเป็นปัญหาสำคัญสำหรับในประเทศไทย จากผลวิจัยของกรมสุขภาพจิตระบุว่า ประเทศไทยมีเด็กนักเรียนที่โดนกลั่นแกล้งในโรงเรียนปีละ 600,000 คน เมื่อคิดเป็นอัตราส่วนแล้วเท่ากับประมาณ 40% ถือเป็นอันดับ 2 ของโลก รองจากประเทศญี่ปุ่น ซึ่งนักเรียนที่ถูกรังแกและครูผู้สอน ผู้ปกครองก็ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าว (กรมสุขภาพจิต, 2561)

จากปัญหาเรื่องทักษะชีวิต ที่เป็นปัญหาสำคัญต่ออนาคตของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย ประสบปัญหาการขาดทักษะชีวิตของนักเรียนในประเทศไทย จึงมีความจำเป็นที่สถานศึกษาในประเทศไทยต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน สำหรับกรวิจัยในครั้งนี้ได้นำแนวคิดเรื่องการคิดเชิงบริหาร (Executive functions: EF) มาใช้ในการศึกษาเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาดังกล่าวของนักเรียน เนื่องจากการคิดเชิงบริหารเป็นคุณลักษณะที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการเรียน ส่วนตัว ครอบครัว และการประกอบอาชีพ โดยการคิดเชิงบริหารเป็นความสามารถในการทำงานของสมองกลีบหน้าส่วนต้น (Prefrontal cortex) ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการกำกับควบคุม เกี่ยวกับการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองได้เป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์นั้น ๆ ได้สำเร็จตามที่ตนเองคาดหวังไว้ (ฐาปณีย์ แสงสว่าง, 2559) ซึ่งมี

ความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับพลเมืองรุ่นใหม่ในศตวรรษที่ 21 โดยการคิดเชิงบริหารนั้นจะพัฒนาสูงสุดช่วงปฐมวัย และทอดยาวจนถึงวัยรุ่นเจริญเติบโตเต็มที่เมื่ออายุ 25 ปี (นุชนาฏ รัชชี, 2565)

ผลการสำรวจสถานการณ์การคิดเชิงบริหารของเยาวชนไทยอายุ 11-18 ปี ในภาพรวมของประเทศทั้ง 5 ภูมิภาค จำนวน 2,400 คน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงบริหารภาพรวมทั้งประเทศส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยระดับปานกลาง ร้อยละ 45.17 รองลงมา คือ ระดับดี ร้อยละ 23.13 ระดับควรพัฒนา ร้อยละ 22.67 ระดับดีมาก ร้อยละ 5.54 และระดับควรปรับปรุง ร้อยละ 3.50 ซึ่งพบว่าทักษะ การคิดเชิงบริหารของเยาวชนไทย ในภาพรวมอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยที่ควรพัฒนาและปรับปรุงที่ร้อยละ 26.12 โดยสิ่งที่สำคัญของการประเมินทำให้ทราบถึงสถานการณ์ทักษะการคิดเชิงบริหาร ช่วยให้ทราบจุดเด่นและความบกพร่องของทักษะการคิดเชิงบริหารของเยาวชนเพื่อฟื้นฟูส่งเสริมได้ตรงจุดทันที และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น เพื่อสร้างความพร้อมให้เติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ปรับตัวได้แก้ปัญหาเป็น และประสบความสำเร็จในการเรียนการทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565)

การคิดเชิงบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัว สามารถจะพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลรายงานสถานการณ์จะเห็นได้ว่าพัฒนาการการคิดเชิงบริหารของเยาวชนไทยยังไม่สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ จากปัญหาข้างต้น จึงสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยยังคงต้องคำนึงถึงการพัฒนาแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารที่เหมาะสมสำหรับเยาวชนและวัยรุ่นในแต่ละช่วงวัย ซึ่งจะช่วยพัฒนาบุคคลกลุ่มนี้ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และพัฒนาทักษะชีวิตของเยาวชนและวัยรุ่นให้ได้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นโรงเรียนที่ส่งเสริมการคิดเชิงบริหารและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ซึ่งสภาพของโรงเรียนพบว่านักเรียนขาดการพัฒนาทักษะชีวิตอย่างเหมาะสม เนื่องจากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองและครูประจำชั้นในโรงเรียนบางละมุง ตลอดจนในสังคมปัจจุบันมีการตื่นตัวเกี่ยวกับการคิดเชิงบริหารและได้ข้อสรุปว่าการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนถือเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่ว่าด้วยการพัฒนาคนรุ่นใหม่ จึงต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะตลอดช่วงชีวิตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นช่วงวัยรุ่นตอนต้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ควรส่งเสริมพัฒนาด้านทักษะชีวิตให้เหมาะสม ก่อนจะเข้าสู่ช่วงวัยรุ่นหรือมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีปัจจัยเสี่ยงรอบด้านเพิ่มมากขึ้น หากนักเรียนมีการพัฒนาทักษะที่ดีจะช่วยให้สามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้ การพัฒนาการคิดเชิงบริหารสำหรับวัยรุ่นที่จะประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) การหยุดยั้งพฤติกรรม (2) ความริเริ่ม/ความยืดหยุ่นในการคิด (3) ความจำขณะทำงาน (4) การควบคุมอารมณ์ (5) การวางแผนจัดการ (6) การทำงานจนสำเร็จ (7) การติดตามประเมินผลด้วยตัวเอง และ (8) การดูแลรักษาสิ่งของของตนเอง (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหาเรื่องทักษะชีวิตของนักเรียนหรือเยาวชนเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทย และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนต้องส่งเสริมอย่างเหมาะสม เพื่อให้เด็กเป็นคนที่มีความสามารถในการจัดการปัญหา มีความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาให้ชัดเจนจากความรู้เชิงประจักษ์ว่า การคิดเชิงบริหารมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบางละมุง

หรือไม่ อย่างไร เพื่อทราบจุดเด่นและความบกพร่องที่จะส่งเสริมได้ตรงจุดและทันที่ นำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพให้สูงขึ้น สร้างความพร้อมให้นักเรียนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ปรับตัวได้ แก้ปัญหาเป็น ประสบความสำเร็จ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์สำหรับครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการคิดเชิงบริหารและทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคิดเชิงบริหารกับทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาการคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานของการวิจัย

1. การคิดเชิงบริหารมีความสัมพันธ์กับทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียน บางละมุง จังหวัดชลบุรี
2. การคิดเชิงบริหารส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะชีวิต (Life skills) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รอบตัว โดยสามารถที่จะคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง สามารถปรับตัวตาม สถานการณ์และจัดการปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคตเพื่ออยู่ในสังคมอย่างราบรื่นและเป็นสุข ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้จักความถนัด ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับเห็นคุณค่า และความ ภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น

1.2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์ และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักการเหตุผลและข้อมูลที่ ถูกต้อง ระบุปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

1.3 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคล รู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย หลีกเลียงและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์ ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

1.4 มนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของ ผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสื่อสาร ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ได้รับความรู้สึกนึกคิดและความต้องการ ของผู้อื่น สามารถวางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ และร่วมสร้างสรรค์ประโยชน์เพื่อสังคมต่อไปได้

2. การคิดเชิงบริหาร (Executive functions) หมายถึง การทำงานของสมองส่วนหน้า ที่เป็นตัวควบคุม ความคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และนำไปสู่การการแสดงออกถึงพฤติกรรม การคิดเชิงบริหารจะช่วยให้บุคคล

สามารถควบคุมตนเองให้สามารถทำงานตามแผน รวมถึงมีความยืดหยุ่นสามารถการปรับตัวเมื่อเกิดปัญหา เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

2.1 การยับยั้งพฤติกรรม หมายถึง ความสามารถในการควบคุม หยุดคิดไตร่ตรองก่อนจะทำ จะพูด แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสม พฤติกรรมที่ทำให้ไม่เกิดปัญหา

2.2 ความริเริ่ม/ความคิดยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ความสนใจ เมื่อมีเงื่อนไขเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสามารถคิดนอกกรอบและเห็นวิธีการดำเนินการ

2.3 ความจำขณะทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจำข้อมูลที่มีความหมาย และจะจัดการกับข้อมูลนั้น คิดเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมในชีวิต เก็บรวบรวมข้อมูล นำออกมาใช้ตามประสบการณ์ที่ต้องการ

2.4 การควบคุมอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จัดการกับความเครียดหรืออารมณ์หงุดหงิดไม่พอใจ และแสดงออกแบบที่ไม่รบกวนผู้อื่น

2.5 การวางแผนจัดการ หมายถึง ความสามารถในการตั้งเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ จัดลำดับกระบวนการขั้นตอน ดำเนินการ ตามที่วางแผนไว้ ประเมินผลของงาน

2.6 การทำงานให้สำเร็จ หมายถึง ความพยายาม มุ่งมั่น อุทิศสละ ในการทำกิจกรรมเพื่อให้งานที่สำเร็จ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ใด ๆ ก็เพราะฝ่าฟันจนประสบความสำเร็จ

2.7 การติดตามประเมินผลด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการตรวจสอบ ผลงานของตนเอง เพื่อหาจุดดี จุดบกพร่อง ทบทวนแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

2.8 การดูแลรักษาสิ่งของของตนเอง หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการจัดระเบียบของงานและของใช้ส่วนตัวอย่างเป็นระเบียบ โดยการดูแลความสะอาด จัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้พร้อมสำหรับการใช้งานในทุกสถานการณ์

3. นักเรียน หมายถึง ผู้เรียนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและการคิดเชิงบริหาร

#### 1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2561) ให้ความหมายทักษะชีวิตว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความรู้ เจตคติ และทักษะ ที่สามารถจัดการปัญหารอบตัว เพื่อให้อยู่รอดในสังคมได้อย่างมีความสุข และเตรียมความพร้อมในการปรับตัวในอนาคต

กรมวิชาการ (2546, น. 6) ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง สามารถจัดการกับปัญหา และสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ร่วมสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมที่สุขภาพดี

ธนพัชร์ แก้วปฎิมา (2547, น. 13) ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า เป็นความสามารถโดยรวมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์และประเมินเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยประสบการณ์มาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อตัดสินใจและเลือกใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้สามารถเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมจนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

สรุปได้ว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว โดยสามารถที่จะคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง สามารถปรับตัวตาม

สถานการณ์และจัดการปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตเพื่ออยู่ในสังคมอย่างราบรื่นและเป็นสุข

จากการศึกษาทักษะชีวิต พบว่ามีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Pascual et al., 2019; Ahmed et al., 2019; Bouzaboul et al., 2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะชีวิตไว้แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวชี้วัดทักษะชีวิตในการวิจัย 4 ตัว ได้แก่ (1) การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (2) การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น (3) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และ (4) มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล

## 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบริหาร

จุฬามาศ แหนจอน (2560) อธิบายว่า หน้าที่บริหารจัดการของสมอง (Executive functions of the brain: EFs) หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการทำหน้าที่ของสมองในการยังคิด มีความจำใช้งาน แก้ปัญหา ปรับตัวอย่างยืดหยุ่นควบคุมอารมณ์ สังเกตตนเอง วางแผน จัดการอุปสรรคและทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

จิระพร ชะโน (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดเชิงบริหาร การทำงานของสมองส่วนหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำ การตั้งใจ คิดไตร่ตรอง การควบคุม อารมณ์ การยืดหยุ่นทางความคิด การตั้งเป้าหมาย วางแผน ความมุ่งมั่น การจดจำ และเรียกใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ และการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นเป็นตอนจนบรรลุความสำเร็จ ซึ่งเป็นทักษะที่มนุษย์เราทุกคนต้องใช้ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในชีวิต

นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล และอรพินท์ เลิศอัสตราตระกูล (2563, น. 6) ให้ความหมายของการคิดเชิงบริหารว่าเป็นการทำหน้าที่ระดับสูงของสมองในการควบคุมความคิด อารมณ์ การกระทำจนทำให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะพื้นฐาน 5 ด้าน คือ ความจำขณะทำงาน การหยุด/การยับยั้งพฤติกรรม การเปลี่ยน/การยืดหยุ่นทางความคิด การควบคุม อารมณ์และการวางแผนจัดการ

สรุปได้ว่า การคิดเชิงบริหารเป็นการทำงานของสมองส่วนหน้าที่เป็นตัวควบคุมความคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และนำไปสู่การการแสดงออกถึงพฤติกรรม การคิดเชิงบริหารจะช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองให้สามารถทำงานตามแผนรวมถึงมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเมื่อเกิดปัญหา เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยมหิดล (2565) อธิบายการคิดเชิงบริหารสำหรับวัยรุ่น แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

1) การยับยั้งพฤติกรรม หมายถึง ความสามารถในการควบคุม หยุดคิดไตร่ตรองก่อนจะทำ จะพูดแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสม พฤติกรรมที่ทำให้ไม่เกิดปัญหา

2) การติดตามประเมินผลด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการตรวจสอบ ผลงานของตนเอง เพื่อหาจุดดี จุดบกพร่อง ทบทวนแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

3) การเปลี่ยน/การยืดหยุ่นทางความคิด หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ความสนใจ เมื่อมีเงื่อนไขเปลี่ยน มีความคิดริเริ่มสามารถคิดนอกกรอบและเห็นวิธีการดำเนินการ

4) การควบคุมอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จัดการกับความเครียดหรืออารมณ์หงุดหงิดไม่พอใจ และแสดงออกแบบที่ไม่รบกวนผู้อื่น

5) ความจำขณะทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจำข้อมูลที่มีความหมาย และจะจัดการกับข้อมูลนั้น คิดเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมในชีวิต เก็บรวบรวมข้อมูล นำออกมาใช้ตามประสบการณ์ที่ต้องการ

6) การวางแผนจัดการ หมายถึง ความสามารถในการตั้งเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ จัดลำดับกระบวนการขั้นตอน ดำเนินการตามที่วางแผนไว้ ประเมินผลของงาน



7) การทำงานให้สำเร็จ หมายถึง ความพยายาม มุ่งมั่น อุทิศตน ในการทำกิจกรรมเพื่อให้งานที่ทำสำเร็จ ไม่ว่าจะมีความอุปสรรคใด ๆ ก็เพราะฝ่าฟันจนประสบความสำเร็จ

8) การจัดการวัสดุ/สิ่งของของตัวเองให้เรียบร้อย หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการจัดระเบียบของงานและของใช้ส่วนตัวอย่างเป็นระเบียบ โดยการดูแลความสะอาด จัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้พร้อมสำหรับการใช้งานในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า จากแนวคิดการคิดเชิงบริหารเป็นความสามารถในการทำงานของสมองส่วนหน้าที่มีรูปแบบการรู้คิด ความสามารถในการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยมาตรฐานเพื่อประเมินการคิดเชิงบริหาร สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำทุกปัจจัยมาใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ได้แก่ (1) การหยุดยั้งพฤติกรรม (2) ความริเริ่ม/ ความยืดหยุ่นในการคิด (3) ความจำเพาะทำงาน (4) การควบคุมอารมณ์ (5) การวางแผนจัดการ (6) การทำงานจนสำเร็จ (7) การติดตามประเมินผลด้วยตัวเอง และ (8) การดูแลรักษาสิ่งของของตนเอง

### การดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษาที่ 2/2566 ประกอบด้วยระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ซึ่งเป็นนักเรียนที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนต้นที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงของพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม จำนวน 1,200 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคเรียนที่ 2/2566 โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 291 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยสุ่มเลือกนักเรียนระดับชั้นละเท่า ๆ กัน จำนวน 97 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 291 คน

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ทักษะชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ (1) การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น (2) การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (3) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และ (4) มนุษสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล

2.2 การคิดเชิงบริหาร 8 ด้าน ได้แก่ (1) การหยุดยั้งพฤติกรรม (2) ความริเริ่ม/ ความยืดหยุ่นในการคิด (3) ความจำเพาะทำงาน (4) การควบคุมอารมณ์ (5) การวางแผนจัดการ (6) การทำงานจนสำเร็จ (7) การติดตามประเมินผลด้วยตัวเอง และ (8) การดูแลรักษาสิ่งของของตนเอง

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (multiple choice question) ประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นที่กำลังศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยล่าสุดจนถึงปัจจุบัน)

ส่วนที่ 2 แบบวัดการคิดเชิงบริหาร ประกอบด้วย 8 ด้าน รวมทั้งสิ้น 31 ข้อ ปรับปรุงพัฒนาจากแบบประเมิน MU.EF-A ของสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล (2565) โดยแบบวัดที่ใช้วัดการคิดเชิงบริหารของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีลักษณะข้อคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีการกำหนดคะแนนตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน โดยมีระดับตั้งแต่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดจนถึงปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดทักษะชีวิต ประกอบด้วย 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ ปรับปรุงพัฒนาจากตัวชี้วัดทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) โดยแบบวัดที่ใช้วัดทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีลักษณะข้อคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีการกำหนดคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน โดยมีระดับตั้งแต่ตรงกับคุณลักษณะของนักเรียน น้อยที่สุดจนถึงตรงกับคุณลักษณะของนักเรียน มากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยการคิดเชิงบริหารและทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี (ขวัญข้าว ตะติยรัตน์, 2564) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการมีทักษะชีวิต
4.20 - 5.00	สูงมาก
3.40 - 4.19	สูง
2.60 - 3.39	ปานกลาง
1.80 - 2.59	ต่ำ
1.00 - 1.79	ต่ำมาก

จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการคิดเชิงบริหารและทักษะชีวิต พบว่า แบบวัดการคิดเชิงบริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .956 แบบวัดทักษะชีวิต มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .832 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .274 - .636

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขออนุมัติทำการวิจัยในมนุษย์และขอรับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อออกเอกสารรับรองโครงการเพื่ออนุญาตให้นำเครื่องมือวิจัยไปใช้ในการเก็บข้อมูล ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี

4.2 ดำเนินการขอเอกสารความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี ขอความอนุเคราะห์การใช้เครื่องมือ (Tryout) เพื่ออนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เก็บเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2567

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่เก็บได้มาทำการตรวจสอบและจัดระเบียบข้อมูลเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการคิดเชิงบริหารและระดับทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการคิดเชิงบริหารกับทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5.4 การวิเคราะห์การคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

## ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.00 ทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 แต่ละชั้นคิดเป็นร้อยละ 33.33 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยล่าสุดจนถึงปัจจุบัน) ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.00-4.00 คิดเป็นร้อยละ 70.45 รองลงมา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.00-2.99 คิดเป็นร้อยละ 28.55 และน้อยที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 0.01-1.99 คิดเป็นร้อยละ 1.00

2. ระดับการคิดเชิงบริหารของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า นักเรียนมีทักษะการคิดเชิงบริหารอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.89$ ,  $SD=0.46$ ) โดยด้านที่มีทักษะการคิดเชิงบริหารมากที่สุด คือ การติดตามประเมินผลด้วยตัวเอง ( $\bar{X}=4.29$ ,  $SD=0.57$ ) รองลงมาคือความริเริ่ม/ความยืดหยุ่นในการคิด ( $\bar{X}=4.03$ ,  $SD=0.60$ ) การยับยั้งพฤติกรรม ( $\bar{X}=4.02$ ,  $SD=0.58$ ) และน้อยที่สุดคือความจำขณะทำงาน ( $\bar{X}=3.53$ ,  $SD=0.65$ ) ตามลำดับ

3. ระดับทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี นักเรียนมีทักษะชีวิตอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X}=4.23$ ,  $SD=0.47$ ) โดยข้อที่มีทักษะชีวิตมากที่สุด คือ การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ( $\bar{X}=4.35$ ,  $SD=0.55$ ) รองลงมา คือ มนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล ( $\bar{X}=4.29$ ,  $SD=0.62$ ) และน้อยที่สุด คือ การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=4.14$ ,  $SD=0.59$ ) ตามลำดับ

### 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการคิดเชิงบริหารกับทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r_{xy}=.725$ ,  $p<.01$ ) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การติดตามประเมินผลด้วยตัวเอง โดยมีความสัมพันธ์สูง ( $r_{xy}=.616$ ,  $p<.01$ ) รองลงมาคือ การทำงานจนสำเร็จ ความริเริ่ม/ความยืดหยุ่นในการคิด การหยุด/ยับยั้งพฤติกรรม การวางแผนจัดการ การดูแลรักษาสิ่งของของตนเอง และความจำขณะทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ปานกลาง ( $r_{xy}=.579$ ,  $.573$ ,  $.504$ ,  $.488$ ,  $.458$ ,  $.437$   $p<.01$ ) และน้อยที่สุดคือการควบคุมอารมณ์ โดยมีความสัมพันธ์ต่ำ ( $r_{xy}=.399$ ,  $p<.01$ ) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 การคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การคิดเชิงบริหารมีอำนาจในการทำนายทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 59 ( $R^2 = 0.590$ ) สามารถเขียนสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ทักษะชีวิตของนักเรียน ได้ดังนี้

$$Y=0.948+0.090(X_1)^*+0.175(X_2)^{**}+0.024(X_3)+0.053(X_4)+0.012(X_5)+0.140(X_6)^{**}+0.252(X_7)^{**}+0.065(X_8)^*+ e_i$$

## อภิปรายผล

1. ระดับการคิดเชิงบริหารของนักเรียนมีทักษะชีวิตอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ที่ผลคะแนนออกมาสูงอาจเป็นในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนดำเนินการคัดเลือกนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยสูงมาทำแบบวัดการคิดเชิงบริหารอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ได้ผลที่ค่อนข้างสูง ซึ่งการคิดเชิงบริหารเป็นการทำงานของสมองส่วนหน้าที่เป็นตัวควบคุมความคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และนำไปสู่การการแสดงออกถึงพฤติกรรม การคิดเชิงบริหารจะช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองให้สามารถทำงานตามแผนรวมถึงมีความยืดหยุ่นสามารถการปรับตัวเมื่อเกิดปัญหาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (จุฑามาศ แหนจอน และคณะ, 2561)

2. ระดับทักษะชีวิตของนักเรียนอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ที่ผลคะแนนออกมาสูงอาจเป็นในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนดำเนินการคัดเลือกนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยสูงมาทำแบบวัดทักษะชีวิตอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ได้ผลที่ค่อนข้างสูง ซึ่งทักษะชีวิตเป็นความสามารถโดยรวมของบุคคลประกอบด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์และประเมินเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยประสบการณ์มาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อตัดสินใจและเลือกใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้สามารถเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมจนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข (สุวรรณา ไชยะชน, 2548) สอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญาธิ์ สัพโส (2557) ได้ประเมินคุณลักษณะทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คุณลักษณะทักษะชีวิตของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยรายข้อ รายด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

3. การคิดเชิงบริหารกับทักษะชีวิตของนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการคิดเชิงบริหารเป็นการทำงานของสมองส่วนหน้าที่เป็นตัวควบคุมความคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และนำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมจะช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเมื่อเกิดปัญหา เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งการคิดเชิงบริหารเป็นความสามารถที่จะทำให้การเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต (ดุขมู อุกการและอรปริยา ญาณะชัย, 2561) สอดคล้องกับการศึกษาของอาทิตมณี แยมเกษร (2563) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตผู้เรียนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตผู้เรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ( $r=0.717$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การคิดเชิงบริหารที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 59 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการคิดเชิงบริหารมีส่วนทำให้นักเรียนมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเรียน ด้านการเข้าสังคม ด้านการทำงาน ซึ่งครูผู้สอนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาการคิดเชิงบริหารเพื่อให้นักเรียนเติบโตอย่างมีคุณภาพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อครอบครัว สังคมและประเทศชาติต่อไป นอกจากนี้จากผลการวิจัยพบว่า การคิดเชิงบริหารมี 5 ด้านที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตนั้นหมายความว่าหากต้องการพัฒนาทักษะชีวิตให้นักเรียน ครูผู้สอนต้องคอยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาการคิดเชิงบริหารและสามารถประยุกต์กับการใช้ชีวิตจริง โดยการคิดเชิงบริหารสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหิดล (2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุทิตา อุดทน และคณะ (2561) ได้ทำการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างหน้าที่บริหารจัดการของสมอง ผลการวิจัยพบว่า มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างหน้าที่บริหารจัดการของสมองของวัยรุ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยทักษะการคิดเชิงบริหารในด้านการหยุด/ยับยั้งพฤติกรรม ด้านความริเริ่ม/ความยืดหยุ่นในการคิด และด้านการติดตามประเมินผลด้วยตัวเองอยู่ในระดับสูงมาก ควรมีการฝึกให้นักเรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของบุคคลรอบข้าง มีการคอยปรับและสั่งสอนให้นักเรียนมีความเหมาะสม มีมารยาทที่ดีงามทั้ง

ตอนอยู่กับผู้ใหญ่ ครอบครัว และเพื่อน รวมไปถึงหากทำผิดพลาดใด ๆ ลงไปต้องรู้จักการขอโทษและพร้อมที่จะปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น นอกจากนี้ต้องมีการรู้จักประเมินตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

1.2 จากผลการวิจัยทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ด้านการจัดการอารมณ์และความเครียด ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูงมาก ครูผู้สอนต้องมีการฝึกให้นักเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน มีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนถึงแม้ว่าจะแตกต่างกับความคิดเห็นของตนเองก็ตาม นักเรียนทุกคนต้องมีความเชื่อว่าตนเองมีคุณค่าในตัวเอง รู้จักการคิดการค้นหาข้อมูลก่อนตัดสินใจลงมือต่าง ๆ และในกรณีที่พบเห็นเพื่อนกระทำการผิดกรรมที่ไม่เหมาะสมก็สามารถจะคอยเตือนเพื่อนให้ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

1.3 จากผลการวิจัย การคิดเชิงบริหารส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางมุง จังหวัดชลบุรี การฝึกฝนและส่งเสริมนักเรียนให้มีการคิดเชิงบริหารเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคิดขั้นสูง ทำให้การใช้ชีวิตของนักเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและเป็นประโยชน์กับตนเองในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการคิดเชิงบริหาร ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพหรือร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น สามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนาการคิดเชิงบริหารให้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นได้

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการทดลองร่วมด้วยเพื่อให้ได้ผลการทดลองที่หลากหลายมิติเพิ่มมากขึ้นและได้นำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหารและทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2546). *คู่มือหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนผู้มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอน).* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสุขภาพจิต. (2561). *คู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข.
- จิระพร ชะโน และ ธนารัตน์ ศรีผ่องงาม. (2562). การศึกษาพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 42(3), 111-118.  
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/216766/150458>
- จุฑามาศ แหนจอน. (2560). การพัฒนาหน้าที่การบริหารจัดการของสมองสำหรับวัยรุ่นโดยหลักสูตรสาระเรียนรู้แบบบูรณาการ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 29(2), 130-144.  
<https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/education2/article/view/4955>
- ฐาปณีย์ แสงสว่าง. (2559). *ความสามารถคิดบริหารจัดการตน: แบบวัดและแนวทางการพัฒนาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR).
- ดุขฎี อุกการ และ อรปรียา ญาณะชัย. (2561). การเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยควรเลือกใช้หลักการใด “การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน” หรือ “การคิดเชิงบริหาร”. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 1635-1651.  
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/120112/91769>

- ธนพัชร แก้วปฐิมา. (2547). *การพัฒนาแนวคิดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล และ อรพินท์ เลิศอวัศตระกูล. (2563). *คู่มือครู เรื่อง การประเมินพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย*. ศูนย์วิจัยประสาทวิทยาศาสตร์ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นุชนาฏ รักษี. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมทักษะสมองการรู้คิดเชิงบริหาร ผ่านกิจกรรมบูรณาการประสาทสัมผัสในเด็กปฐมวัย*. [https://op.mahidol.ac.th/ra/2018/08/15/cf\\_2561-06/](https://op.mahidol.ac.th/ra/2018/08/15/cf_2561-06/)
- ภิญญาณี สัพโส. (2557). *การประเมินคุณลักษณะทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University Intellectual Repository (MSUIR). [https://khon.msu.ac.th/\\_dir/fulltext/fulltextman/full4/PINNAREE8615/titlepage.pdf](https://khon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/PINNAREE8615/titlepage.pdf)
- มุกิตา ออดทน, วรากร ทรัพย์วิระประกรณ์, และ จุฑามาศ แหนจอน. (2561). ผลของโปรแกรมการพัฒนารอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 24(2), 182-194. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/174766/125104>
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2565). *สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ม.มหิดล ร่วมกับ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) จัดงานแถลงข่าว “วัดสมอง EF วัยรุ่นไทย ด้วยแบบประเมิน MU.EF-A”*. <https://mahidol.ac.th/th/2022/mu-ef-a/>
- มูลนิธิยุวพัฒน์. (2562). *ทักษะชีวิต สิ่งสำคัญสำหรับวัยรุ่นในศตวรรษที่ 21*. <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). *ชีวิตวิถีใหม่ ชีวิตดีเริ่มที่เรา: คู่มือสร้างเสริมสุขภาพดีแบบพึ่งตนเองในชีวิตวิถีใหม่*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. <https://www.thaihealth.or.th/e-book/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. <https://contentcenter.obec.go.th/detail/book/21815>
- สุวรรณา ไชยะธน. (2548). *ทักษะชีวิตสำหรับเด็กปฐมวัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เสงี่ยมจิต สุขหิ้น, วีรวรรณ จงจิตร, ศิริจิรกาล, และ ไกรเดช ไกรสกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชน. *Journal of Southern Technology*, 7(2), 1-8. [https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journal\\_sct/article/view/83332/66285](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journal_sct/article/view/83332/66285)
- อาทิตมณี แยมแกลสร. (2563). *การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตผู้เรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. Dhurakij Pundit Intellectual Repository. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Arhitmani.Yam.pdf>
- Ahmed, S. F., Tang, S., Waters, N. E., & Davis-Kean, P. (2019). Executive function and academic achievement: Longitudinal relations from early childhood to adolescence. *Journal of Educational Psychology*, 111(3), 446-458. <https://doi.org/10.1037/edu0000296>

Bouzaboul, M., Amri, A., Abidli, Z., Saidi, H., Faiz, N., Ziri, R., & Ahami, A. (2020). Relationship between executive functions and academic performance among Moroccan middle school students. *Dementia & Neuropsychologia*, 4(2), 194-199.

<https://doi.org/10.1590/1980-57642020dn14-020014>

Pascual, A. C., Muñoz, M. N., & Robres, A. Q. (2019). The relationship between executive functions and academic performance in primary education: Review and meta-analysis.

*Front Psychol*, 10, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01582>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

*Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

.....

กรอบคิดเติบโต และความยืดหยุ่นตัวที่ส่งผลต่อการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร  
The effect of growth mindset and resilience on self-management of apartment residents  
in Bangkok metropolis

Received: Dec 7, 2023

Revised: Feb 29, 2024

Accepted: Mar 7, 2024

<sup>1\*</sup>โจโจ้ สุตพรหม <sup>2</sup>อารี พันธุ์มณี

<sup>1\*</sup>Jojo Sutaproam <sup>2</sup>Aree Punmanee

<sup>1\*2</sup>จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

<sup>1\*2</sup>Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

\*Corresponding Author, E-mail: jojosuta@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการตนเอง กรอบคิดเติบโต และความยืดหยุ่นตัวของ ผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดเติบโตและความยืดหยุ่นตัวกับการจัดการตนเองของผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันทำนายการจัดการตนเองของผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 294 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากหอพักในกรุงเทพมหานคร 50 เขต แบ่งเป็นหอพักในเขตการปกครอง 3 เขต ได้แก่ เขตราชเทวี เขตวังทองหลาง เขตสวนหลวง และเขตมีนบุรี และเลือกแบบเจาะจงหอพักในเขตดังกล่าวของบริษัท เกรบิลล์ พร็อพเพอร์ตี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวัดกรอบคิดเติบโต แบบวัดความยืดหยุ่นตัว และแบบวัดการจัดการตนเอง ซึ่งแบบวัดทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.200 – 0.724 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.879 ค่าความเที่ยงของแบบวัดกรอบคิดเติบโตเท่ากับ 0.832 แบบวัดความยืดหยุ่นตัว เท่ากับ 0.860 และแบบวัดการจัดการตนเอง เท่ากับ 0.929 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และสร้างสมการทำนายถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร มีระดับกรอบคิดเติบโต ความยืดหยุ่นตัว และการจัดการตนเองระดับสูง

2. กรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ ด้านความท้าทาย และด้านความเชื่อความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .693, .626, .668, p < .01$ ) และความยืดหยุ่นตัวด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความหวังและกำลังใจ และด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .755, .760, .775, p < .01$ )

3. ความยืดหยุ่นตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นตัวด้านความหวังและกำลังใจ ความยืดหยุ่นตัวด้านความสามารถในการปรับตัว และกรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 75.5 ( $R^2 = .755, p < .01$ )

**ความสำคัญ:** กรอบคิดเติบโต ความยืดหยุ่นตัว การจัดการตนเอง



## Abstract

This research aims to: 1) study the levels of self-management, growth mindset, and resilience among apartment residents in Bangkok 2) analyze the relationship between growth mindset and resilience with self-management among apartment residents in Bangkok, and 3) analyze the impact of growth mindset and resilience on self-management among apartment residents in Bangkok. The sample group used in this research consisted of 294 apartment residents in Bangkok. The sample was obtained through stratified random sampling from apartments in 50 districts of Bangkok. These were divided into three administrative zones and Ratchathewi district, Wang Thonglang district, Suan Luang District, and Min Buri district were selected. Specific apartments in these districts were chosen from properties managed by Grebil Property.

The research instruments used were rating scales validated by the Index of Item-Objective Congruence (IOC), which ranged between 0.67 and 1.00. The item discrimination power ranged between 0.200 and 0.724, with a total reliability coefficient of 0.879. The reliability coefficients were 0.832 for growth mindset, 0.860 for resilience, and 0.929 for self-management.

The research results were as follows:

1. The residents of apartments in Bangkok exhibited high levels of growth mindset, resilience, and self-management.
2. There was a significant positive correlation between growth mindset and self-management at a statistical level of .01, and also between resilience and self-management at a statistical level of .01.
3. When considering growth mindset and resilience together, they were able to predict 75.7% of the self-management of residents in Bangkok apartments.
4. Emotional stability resilience, hope and encouragement resilience, adaptability resilience, and inspiration growth mindset together could predict 75.5% of the self-management of residents in Bangkok apartments.

**Keyword:** Growth mindset, resilience, self-management

## บทนำ

เนื่องจากสัดส่วนของประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองใหญ่ทั่วโลกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (United Nations, 2019) กรุงเทพมหานครก็เช่นเดียวกัน นอกจากนี้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและเขตการศึกษาที่สำคัญแล้ว ยังมีอัตราการจ้างงานมากที่สุดในประเทศ ในปี พ.ศ. 2565 มีประชากรอยู่อาศัย 5,494,932 คน (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2565) การอยู่รวมตัวของประชากรอย่างหนาแน่นในเมืองใหญ่โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครจึงส่งผลให้เกิดปัญหาหลายประการ อาทิ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหานี้สิน ปัญหารายรับไม่พอกับรายจ่าย ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ปัญหาด้านเทคโนโลยี และปัญหาครอบครัว เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวหากมีมากขึ้นอาจนำไปสู่ปัญหาอาชญากรรมหรือปัญหาด้านสุขภาพ โดยเฉพาะกับผู้ที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพื้นที่ 1,568.737 ตร.กม. และมีอัตราความหนาแน่นของประชากร 3,503 คนต่อ ตร.กม (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และ

ประเมิณผล กรุงเทพมหานคร, 2565) การมีที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นความต้องการจำเป็นของคนเมือง แต่การซื้อเพื่อเป็นเจ้าของต้องลงทุนด้วยค่าใช้จ่ายที่สูง จึงทำให้คนส่วนหนึ่งต้องเช่าเพื่ออยู่อาศัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาที่ศึกษาเกี่ยวกับที่พักอาศัย พบว่ามีงานวิจัยที่มุ่งศึกษาด้านกลยุทธ์การตลาด เช่น แนวทางสู่ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจห้องเช่าอพาร์ทเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร (บุณณภา นิยมเสน และ เอกศิริ นิยมศิลป์, 2564) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเช่าห้องพัก (พจนารถ อิมสอน และ ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์, 2558) หรือ การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการอพาร์ทเมนท์บนพื้นที่ห้วยขวาง (เอกพล วงศ์ภัทรกุล, 2559) เป็นต้น หรือ มีงานวิจัยที่ศึกษาทัศนคติของผู้อยู่อาศัยต่อลักษณะคอนโดมิเนียมที่ส่งเสริมสุขภาวะในการอยู่อาศัย (ณิชารัตน์ อัครมณี, 2562) หรือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้อยู่อาศัยในคอนโดมิเนียมในเขตกรุงเทพมหานคร (สุภารัตน์ รักบำรุง และ ศรัณยพงศ์ เทียงธรรม, 2552) ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ดังกล่าวยังไม่ปรากฏการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาของผู้อยู่อาศัย

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ประกอบกิจการให้เช่าที่พักอาศัยที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมืองมานานกว่า 30 ปี ได้สังเกตพฤติกรรมความเป็นอยู่และการใช้ชีวิตของผู้พักอาศัยจากมุมมองทางจิตวิทยา พบว่า ผู้พักอาศัยส่วนหนึ่งมีปัญหาการใช้ชีวิตอย่างไม่มีความสุข ขาดการวางแผนชีวิตที่ชัดเจน ใช้ชีวิตอย่างอิสระตามใจตนเอง และไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ผู้เช่าที่อยู่ในวัยทำงานมักหยุดงานบ่อยครั้งทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน มีการใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือยจนเกิดหนี้สิน ส่งผลให้ไม่มีเงินจ่ายค่าเช่า ตนเองมีความเครียด เครียดมากจนหาทางออกไม่ได้ หลายรายตัดสินใจฆ่าตัวตาย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนท์สังกัดบริษัทเกรปิลล์ พร็อพเพอร์ตี้ จำนวน 10 คน ด้วยคำถาม “การใช้ชีวิตในอพาร์ทเมนท์ทำให้คุณมีปัญหอะไรบ้าง” และ “คุณคิดว่า คุณจะแก้ปัญหาการใช้ชีวิตนั้นอย่างไรบ้าง” คำตอบส่วนใหญ่พบว่าผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนท์ แสดงให้เห็นการมีพฤติกรรมและทัศนคติที่เป็นปัญหาต่อการใช้ชีวิต ที่ทำให้เกิดปัญหาด้านการเงิน การงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่เห็นคุณค่าของเวลา ไม่มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตอย่างชัดเจน ไม่มีการวางแผนในเรื่องการเงิน การงาน ไม่มีการจัดการตนเอง และผู้ให้ข้อมูลคิดว่าสามารถแก้ปัญหาได้ ถ้ารู้วิธีการจัดการตนเองให้มีประสิทธิภาพ รู้วิธีควบคุมตนเอง ตั้งเป้าหมายชีวิต และจัดการเรื่องเวลา การเงิน และความเครียด ซึ่งจากปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Yates (1985, 1986) ที่อธิบายว่าการจัดการตนเองมีความสำคัญและสามารถช่วยบุคคลต่าง ๆ ได้ เพราะการจัดการตนเองเป็นความสามารถในการกำกับดูแล รับผิดชอบ ความรู้สึก และการกระทำ และความคิดของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการเพิ่มหรือรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้คงอยู่และขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไปก็จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตการเรียน และชีวิตการทำงาน

การจัดการตนเอง ประกอบด้วยความสามารถหลายด้าน ทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต การทำงาน การเรียนรู้ ความสัมพันธ์กับครอบครัวและคนรอบข้าง การเตรียมด้านการเงินสำหรับปัจจุบันและอนาคต การใช้เวลาให้เหมาะสม การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การจัดการความเครียด การพัฒนาตนเองและการตัดสินใจที่ดีต่อชีวิต ซึ่งการจัดการตนเองช่วยให้มีความมั่นคงและมั่นใจในการจัดการทุกด้านของชีวิต มีการตั้งเป้าหมาย การวางแผน และการดำเนินชีวิตอย่างมีระบบ สามารถควบคุมการใช้เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม และเตรียมการเผชิญกับภัยคุกคามหรือสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ดีกว่า ทั้งนี้การจัดการชีวิตยังช่วยให้มีแผนการเติบโตและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีความสุขในชีวิต และเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลพัฒนาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถจัดการตนเองได้นั้น เริ่มจากการมีกรอบคิดพัฒนาหรือกรอบคิดเติบโต (Growth mindset) ที่เชื่อว่าสติปัญญาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยความอดทนเพียรพยายาม เพิ่มพูนประสบการณ์และมีความสามารถในการกำกับดูแลตัวเอง (Dweck, 2021) มีความยืดหยุ่น (resilience) ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สามารถปรับตัว พื้นฟูสภาพอารมณ์ และจิตใจได้อย่างรวดเร็วภายหลัง

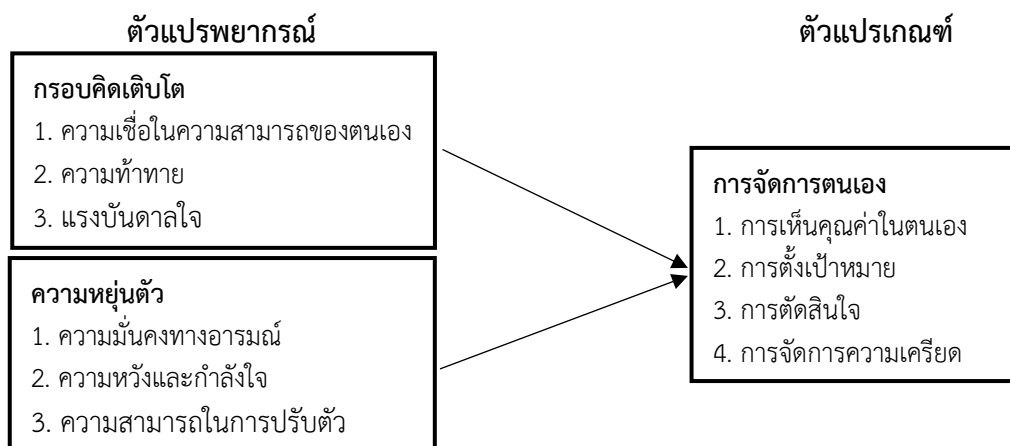
เหตุการณ์วิกฤติหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก (กรมสุขภาพจิต, 2563) สามารถมองเห็นคุณค่าในตัวเอง มุ่งมั่น และพยายามให้บรรลุเป้าหมาย และมีความคิดความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก รวมถึงมีความสามารถและมีความพยายามในการที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ

กรอบคิดเติบโต (Growth mindset) เป็นแนวคิดและความเชื่อว่า ความสามารถหรือสติปัญญาของบุคคลสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา ซึ่งตรงกันข้ามกับ กรอบคิดตายตัว (Fixed mindset) ที่เป็นการเชื่อที่ว่า แต่ละบุคคลเกิดมาพร้อมกับความสามารถและสติปัญญาในระดับหนึ่งซึ่งแทบจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงด้วยประสบการณ์ได้ (Yeager & Dweck, 2020) กรอบคิดเติบโตจะนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ การไม่หลีกเลี่ยงความท้าทาย การไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว การเห็นคุณค่าของความพยายาม การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งล้วนเป็นหนทางสู่การประสบความสำเร็จทั้งในด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ ในชีวิต

ความยืดหยุ่น (resilience) หมายถึง การฟื้นสภาพได้ทางด้านจิตใจ หรือ การฟื้นตัวได้ เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวเข้ากับสิ่งที่ต้องทำในชีวิตเมื่อเผชิญกับความเสียหายหรือความเครียด หรือกับสถานการณ์ที่มีอุปสรรคและความเครียด ซึ่งอาจมาในรูปแบบของปัญหาทางครอบครัวหรือความสัมพันธ์ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาการทำงาน ปัญหาการเรียน และปัญหาการเงิน เป็นต้น ความยืดหยุ่นคือความสามารถในการฟื้นสภาพจากประสบการณ์ร้ายและสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้เหมือนเดิม ซึ่งเป็นความสามารถที่พัฒนาได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นลักษณะนิสัย ที่ทำให้คนต่างกันโดยผ่านระบบที่ช่วยให้ค่อย ๆ พบความสามารถเฉพาะบุคคลที่ไม่เหมือนกับคนอื่นและสามารถมีความสุขในชีวิตได้

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากรอบคิดเติบโตและความยืดหยุ่น ที่ส่งผลต่อการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาในครั้งนี้เกิดประโยชน์แก่ผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานครตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำข้อค้นพบไปใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ที่มีการจัดการตนเองที่ดีเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการตนเอง กรอบคิดเติบโต และความหยิ่งตัวของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดเติบโต ความหยิ่งตัว และการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1. กรอบคิดเติบโตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความหยิ่งตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. กรอบคิดเติบโตและความหยิ่งตัวสามารถร่วมกันทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ในเขตการปกครองกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 294 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเนะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรในทุกเขตของกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากหอพักในกรุงเทพมหานคร 50 เขต แบ่งเป็นหอพักในเขตการปกครอง 3 เขต ได้แก่ เขตเมืองชั้นใน: จัตุจักรได้เขตราชเทวี เขตเมืองชั้นกลาง: จัตุจักรได้เขตวังทองหลาง และเขตเมืองชั้นนอก: จัตุจักรได้เขตมีนบุรี จากนั้นเลือกแบบเจาะจงหอพักในเขตดังกล่าวที่เป็นของบริษัทเกรปิลล์ พร็อพเพอร์ตี้ ซึ่งมีประชากรจำนวน 1,100 คน (ข้อมูลจากบริษัทเกรปิลล์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด, 2565) และเลือกเจาะจงผู้ให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 294 คน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการตนเอง กรอบคิดเติบโตและความหยิ่งตัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์วัตถุประสงค์ของการวิจัย และบริบทของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. นำความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการตนเอง กรอบคิดเติบโต และความหยิ่งตัว เขียนเป็นข้อคำถามในแบบวัด ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ภูมิภาค
  - ส่วนที่ 2 แบบวัดกรอบคิดเติบโต เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ
  - ส่วนที่ 3 แบบวัดความหยิ่งตัว เป็นลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 15 ข้อ
  - ส่วนที่ 4 แบบวัดการจัดการตนเอง เป็นลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทั้งฉบับด้วยการทดลองใช้แบบวัดกับผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่เป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.200 – 0.724 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.879 ค่าความเที่ยงของแบบวัดกรอบคิดเติบโตเท่ากับ 0.832 แบบวัดความหยุนตัวเท่ากับ 0.860 และแบบวัดการจัดการตนเอง เท่ากับ 0.929

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบวัดให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่พักอาศัยอยู่ในอพาร์ทเมนต์ของบริษัทเกรปิลล์ พร็อพเพอร์ตี้ ใน 4 เขต จำนวน 294 คน
3. ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบวัดจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนมาด้วยตนเอง ได้แบบวัด 294 ฉบับ คิดเป็น 100%
4. นำแบบวัดที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลจากผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 294 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1-10 พฤษภาคม 2566 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วแยกประเภทของข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด เพื่อง่ายต่อการวิเคราะห์และประมวลผลในระบบ
2. นำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัส (coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามและเพื่อทดสอบสมมติฐาน
3. วิเคราะห์คะแนนกรอบคิดเติบโต ความหยุนตัว และการจัดการตนเอง โดยแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของคะแนน โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดเติบโต ความหยุนตัว และการจัดการตนเอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation)
5. วิเคราะห์เพื่อหาสมการทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร โดยวิธีถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับกรอบคิดเติบโต ความหยุนตัว และการจัดการตนเอง แสดงด้วยตาราง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับกรอบคิดเติบโตของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน

กรอบคิดเติบโต	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	การแปลความหมาย
1. ด้านความเชื่อความสามารถของตนเอง	3.94	.546	ระดับสูง
2. ด้านความท้าทาย	4.07	.483	ระดับสูง
3. ด้านแรงบันดาลใจ	3.93	.483	ระดับสูง
รวม	3.98	.462	ระดับสูง

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของกรอบคิดเติบโต โดยภาพรวมในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.98$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากรอบคิดเติบโตด้านความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาเป็นกรอบคิดเติบโตด้านความเชื่อความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ) และกรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.93$ )

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความหุนตัวของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน

ความหุนตัว	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	การแปลความหมาย
1. ความมั่นคงทางอารมณ์	3.95	.494	ระดับสูง
2. ความหวังและกำลังใจ	3.96	.493	ระดับสูง
3. ความสามารถในการปรับตัว	4.03	.528	ระดับสูง
รวม	3.98	.449	ระดับสูง

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความหุนตัวโดยภาพรวมระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความหุนตัวด้านความสามารถในการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาเป็น ความหุนตัวด้านความหวังและกำลังใจโดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และความหุนตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.95$ )

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน

การจัดการตนเอง	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	การแปลความหมาย
1. การจัดการการเงินโดย	3.95	.459	ระดับสูง
2. การจัดการความเครียดโดย	4.00	.473	ระดับสูง
3. การเห็นคุณค่าในตนเองโดย	3.98	.469	ระดับสูง
4. การตัดสินใจโดย	4.03	.442	ระดับสูง
5. การตั้งเป้าหมายโดย	4.09	.434	ระดับสูง
รวม	4.01	.382	ระดับสูง

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการจัดการตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการจัดการตนเองด้านการตั้งเป้าหมายสูงสุดในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาเป็น การจัดการตนเองด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาเป็นการจัดการตนเองด้านการจัดการความเครียดมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) การจัดการตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเองมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) ส่วนเรื่องความหุนตัวด้านการจัดการการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ )

**ตอนที่ 2** ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดเติบโต และความหย่อนตัว กับการจัดการตนเอง ของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 4** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความหย่อนตัว 3 ด้าน และกรอบคิดเติบโต 3 ด้าน กับการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Y	X <sub>2,3</sub>	X <sub>2,2</sub>	X <sub>2,1</sub>	X <sub>1,3</sub>	X <sub>1,2</sub>	X <sub>1,1</sub>
การจัดการตนเอง (Y)	1.0						
ความหย่อนตัวด้านความสามารถในการปรับตัว (X <sub>2,3</sub> )	.755**	1.0					
ความหย่อนตัวด้านความหวังและกำลังใจ(X <sub>2,2</sub> )	.760**	.665**	1.0				
ความหย่อนตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (X <sub>2,1</sub> )	.775**	.699**	.688**	1.0			
กรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ (X <sub>1,3</sub> )	.693**	.584**	.605**	.653**	1.0		
กรอบคิดเติบโตด้านความท้าทาย (X <sub>1,2</sub> )	.626**	.613**	.599**	.583**	.540**	1.0	
กรอบคิดเติบโตด้านความเชื่อความสามารถของตนเอง (X <sub>1,1</sub> )	.668**	.636**	.655**	.623**	.673**	.607**	1.0

\*\* p < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าความหย่อนตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ความหย่อนตัวด้านความหวังและกำลังใจ และความหย่อนตัวด้านความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับการจัดการตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = .775, .760, และ .755 ตามลำดับ) ส่วนกรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ กรอบคิดเติบโตด้านความเชื่อความสามารถของตนเอง และกรอบคิดเติบโตด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการจัดการตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.693, 0.668, และ ตามลำดับ)

**ตอนที่ 3** การสร้างสมการทำนายโดยวิธีถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

**ตารางที่ 5** แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่เข้าสมการทำนาย	B	SE.b	Beta	t	P-Value
ค่าคงที่ (Constant)	.975	.103		9.494	.000**
ความหย่อนตัวของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร (X <sub>2</sub> )	.575	.042	.676	13.746	.000**
กรอบคิดเติบโตของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร (X <sub>1</sub> )	.187	.041	.227	4.612	.000**

Durbin-Watson= 1.531 R = .869 R<sup>2</sup> = .755 R<sup>2</sup><sub>adj</sub> = .754 F = 449.549\*\*

\*\*p< .01

จากตารางที่ 5 ความหย่อนตัวและกรอบคิดเติบโตส่งผลต่อการจัดการตนเอง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม (R) เท่ากับ .869 และค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .755 ทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมได้ร้อยละ 75.5

**ตารางที่ 6** แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทำนายการ  
จัดการตนเองด้วยตัวแปรรายด้านของความหยุนตัวและตัวแปรรายด้านของกรอบคิดเติบโต

ตัวแปร	B	SE. <sub>b</sub>	Beta	t	p-value.
ค่าคงที่ (Constant)	1.053	.114		10.559	
ความหยุนตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (X <sub>2.1</sub> )	.210	.036	.271	5.758**	.000
ความหยุนตัวด้านความหวังและกำลังใจ (X <sub>2.2</sub> )	.217	.034	.280	6.384**	.000
ความหยุนตัวด้านความสามารถในการปรับตัว (X <sub>2.3</sub> )	.194	.032	.268	6.117**	.000
กรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ (X <sub>1.3</sub> )	.124	.026	.190	4.697**	.000

Durbin-Watson= 1.527 R = .870 R<sup>2</sup> = .757 R<sup>2</sup><sub>adj</sub> = .754 F = 224.896\*\*

\*\*p < 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ความหยุนตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ความหยุนตัวด้านความหวังและกำลังใจ ความหยุนตัวด้านความสามารถในการปรับตัว และกรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมได้ร้อยละ 75.5

### อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กรอบคิดเติบโตและความหยุนตัวที่ส่งผลต่อการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับกรอบคิดเติบโต ความหยุนตัว และการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร มีกรอบคิดเติบโตระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) ทั้งนี้คาดว่าอาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในชีวิต หรือการใช้ชีวิตการทำงานด้วยการเผชิญและแก้ปัญหาอย่างอดทนเพียรพยายาม และทำหลาย ๆ ครั้ง จนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดการเรียนรู้ว่าความสำเร็จเป็นเรื่องที่ยาก และต้องใช้เวลาในการปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอาจใช้เวลาหลายครั้ง จึงจะสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Dweck (2006) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีกรอบคิดเติบโตมีความเชื่อในความสามารถและสติปัญญาที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน ลงมือทำ สะสมประสบการณ์ จึงค่อย ๆ พัฒนาขึ้น และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติด้วยความอดทน รอคอย ในที่สุดก็ประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ เกิดการเรียนรู้และมั่นใจว่าความสำเร็จเกิดจากความเพียรพยายาม อดทนและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านทั้ง 3 ของกรอบคิดเติบโต ได้แก่ ความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.94$ ) และแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.93$ ) ตามลำดับ ที่พบค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน อาจจะเป็นเนื่องจากผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทำงานที่ยาก ใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ มีการวางแผนแบบมุ่งการเรียนรู้และการรับมือกับความล้มเหลว ไม่ย่อท้อ แต่หากเพียรเรียนรู้และกล้าเผชิญปัญหา และหาวิธีการใหม่ ๆ เอาชนะปัญหาและอุปสรรค มีความกล้าหาญจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมองความล้มเหลวเป็นการเรียนรู้และเป็นโอกาสพัฒนาตนเองมากขึ้นและสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Dweck (2006) อธิบายลักษณะของคนที่มีการคิดเติบโตว่าชอบความท้าทาย กล้าเผชิญกับความล้มเหลว ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น นำคำวิจารณ์มาปรับปรุงพัฒนาตน



1.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความหยุนตัวของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร พบในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) อาจเนื่องมาจากผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ ต้องเผชิญกับปัญหาบ่อยครั้ง จึงเรียนรู้ที่จะปรับตัว ปรับใจในการแก้ปัญหามากกว่าใช้อารมณ์ และมุ่งมั่นกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และฟื้นคืนสภาพเดิมได้เร็ว และมองปัญหาเป็นการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ Southwick et al. (2004) พบว่าความหยุนตัวคือความสามารถพิเศษต่อความทันทาน ความยากลำบาก และสามารถผ่านพ้นมรสุมและดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถกลับมาอยู่ในสภาพเดิมก่อนมีปัญหามาได้และ Rutter (1985) อธิบายว่าผู้ที่มีความหยุนตัว มีความรู้สึกกว่าตัวเองมีคุณค่า มีความเชื่อความสามารถของตนเองและสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่น สิ่งสมประสงค์ชีวิตและมีทักษะทางสังคม

1.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เนื่องมาจากผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร พยายามจะควบคุมพฤติกรรมของตนเองด้านต่าง ๆ ด้านเป้าหมาย ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง แทนที่จะควบคุมจากปัจจัยภายนอก เพื่อจัดการชีวิต ดูแลชีวิตให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ Gerhardt (2010) ที่ว่าผู้ที่มีทักษะการจัดการตนเองจะบริหารเวลาโดยมีการตั้งเป้าหมาย การทำงานมีการวางแผนและสามารถควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมาย และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในอาชีพ การงาน และคุณภาพชีวิต ดังที่ Shatté (2017) อธิบายว่า การจัดการตนเองประกอบด้วย การบริหารเวลา การสร้างแรงบันดาลใจ การจัดการความเครียด การตั้งเป้าหมาย และการพัฒนาตน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดเติบโต และความหยุนตัวกับการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร

เนื่องจากยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรกรอบคิดเติบโต ความหยุนตัวและการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ การอภิปรายผลวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขออ้างอิงการอธิบายจากงานวิจัยของ Murphy and Reeves (2021) ที่อธิบายว่ากรอบคิดเติบโตของบุคคลกับขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน และ Liang and Cao (2021) พบว่าความหยุนตัวของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความหยุนตัวขององค์กร

ดังนั้นจากงานวิจัยนี้จึงทำให้เชื่อได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือกรอบคิดเติบโต ด้านความเชื่อในความสามารถของตนเอง กรอบคิดเติบโตด้านความท้าทาย และกรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการตนเองในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) แสดงว่าผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงาน มีการประกอบอาชีพอาจทำงานในองค์กรที่มีการเสริมสร้างทั้งกรอบคิดเติบโต และความหยุนตัว จึงทำให้เป็นบุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเอง สามารถทำได้สำเร็จด้วยความเพียรพยายาม อดทน ซึ่งงานวิจัยของ Liu and Tong (2022) พบว่าผู้ที่ทำงานในเมืองใหญ่ที่มีกรอบคิดเติบโต มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรม (innovative behavior) ที่สามารถออกแบบชีวิตตนเองได้เป็นอย่างดี Yeager and Dweck (2020) อธิบายว่ากรอบคิดเติบโตช่วยให้บุคคลมีความหยุนตัว ดังนั้นผู้ที่อาศัยในอพาร์ทเมนต์ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนทำงานจึงมีความเชื่อว่าเป็นความล้มเหลวชั่วคราว และรู้สึกท้าทายที่จะลองพยายามใหม่ หาแนวทางใหม่ วิธีการใหม่ หรือ หาแรงบันดาลใจจากตัวแบบความสำเร็จของผู้อื่น ทำให้สามารถจัดการตนเองได้ในระดับมาก กล่าวคือ มีความตระหนักรู้คุณค่าในตนเองยึดเป้าหมายที่กำหนดในการปฏิบัติทำตามแผนงาน สามารถควบคุมจัดการตนเองได้ รวมทั้งสามารถจัดการความเครียดได้ด้วย

ความหยุนตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ความหยุนตัวด้านความหวังและกำลังใจ และความหยุนตัวด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์

กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Kuntz et al. (2017) ที่กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีความยืดหยุ่นตัวย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นตัวในด้านต่าง ๆ นำไปสู่การสามารถจัดการชีวิตให้มีสุขภาวะที่ดี และ Chan et al. (2022) เสนอแนว คิดเรื่องความยืดหยุ่นตัวในกลุ่มพนักงานว่าหมายถึงความสามารถในการปรับตัวและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำให้พนักงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความยากลำบากในที่ทำงานได้ดีขึ้น

เนื่องจากผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์เป็นผู้ที่ประกอบอาชีพ มีความมั่นคงทางอารมณ์ควบคุมอารมณ์ได้ มีสติ ควบคุมความคิด ด้วยการยอมรับผลหรือความผิดพลาดอย่างมีสติ ไม่ก้าวร้าว หรือเสียขวัญ แต่สงบและค่อย ๆ คิดหาทางแก้ไขวิกฤติ มีกำลังใจที่จะแก้ไขความผิดพลาดหรือวิกฤติ และอาจปรับวิกฤติให้เป็นโอกาส ทำให้สามารถจัดการตนเองได้เห็นคุณค่าตนเอง จัดการความเครียด จัดการการเงิน การตัดสินใจ และยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันทำนายการจัดการตนเอง ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย พบว่าตัวแปรกรอบคิดเติบโตและความยืดหยุ่นตัวสามารถร่วมกันทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความยืดหยุ่นตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นตัวด้านความหวังและกำลังใจ ความยืดหยุ่นตัวด้านความสามารถในการปรับตัว และกรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันทำนายการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.5 โดยที่น้ำหนักในการทำนายของตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ความยืดหยุ่นตัวด้านความหวังและกำลังใจ มีอำนาจในการทำนายการจัดการตนเองมากกว่าความยืดหยุ่นตัวด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านความสามารถในการปรับตัว รวมทั้งมากกว่ากรอบคิดเติบโตด้านแรงบันดาลใจ ความสามารถในการร่วมกันทำนายการจัดการตนเองของตัวแปรรายด้านทั้ง 4 ตัวแปร อธิบายได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่แต่ละตัวแปรสนับสนุนและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (American Psychological Association, 2020; Miller, 2020; Jing & Kim, 2021) ทั้งนี้ความมั่นคงทางอารมณ์เป็นพื้นฐานสำหรับความยืดหยุ่น ความหวังและการให้กำลังใจช่วยกระตุ้นความพากเพียร ความสามารถในการปรับตัวช่วยให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรอบคิดเติบโตช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และทักษะการจัดการตนเองช่วยให้มีสมาธิและแรงจูงใจ ทั้งหมดนี้ร่วมกันสร้างกรอบการทำงานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาตนเองและความยืดหยุ่น

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ทั้งกรอบคิดเติบโตและความยืดหยุ่นตัวส่งผลต่อการจัดการตนเองของผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ ดังนั้นจึงควรเผยแพร่ความรู้ด้านกรอบคิดเติบโต ความยืดหยุ่นตัว และการจัดการตนเอง แก่ผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิต อาจเผยแพร่ผ่านทางไลน์กลุ่มของผู้ที่พักอาศัย จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้และแนวปฏิบัติตน โดยติดในบริเวณต่าง ๆ ของอาคารอพาร์ทเมนต์ส่วนกลาง เช่น ในลิฟท์ ห้องสันทนาการ หรือสถานที่ออกกำลังกาย

2. สร้างความตระหนักให้กับเจ้าของอพาร์ทเมนต์ เพื่อให้จัดกิจกรรมสร้างเสริมทั้งกรอบคิดเติบโต ความยืดหยุ่นตัว และการจัดการตนเองให้กับผู้พักอาศัยตามความสามารถของแต่ละอพาร์ทเมนต์ โดยบูรณาการเข้ากับกิจกรรมที่เจ้าของเคยจัดให้กับผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์อยู่แล้ว เช่น กิจกรรมทำบุญปีใหม่ สงกรานต์ หรือจัดเป็นวาระพิเศษ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาสถานภาพที่แตกต่างกันของผู้พักอาศัย งานวิจัยต่อไปจึงควรศึกษาเปรียบเทียบผู้ที่พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ กรุงเทพมหานคร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ อาชีพ ประสบการณ์การอยู่อาศัยในอพาร์ทเมนต์ เป็นต้น ผลการเปรียบเทียบจะช่วยให้เข้าใจลักษณะบุคคลของผู้พักอาศัยที่มีผลต่อระดับกรอบคิดเติบโต ความหยิ่งตัว และการจัดการตนเอง
2. ควรมีการวิจัยเพื่อเสริมสร้างความสามารถให้กับผู้พักอาศัย งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนมากศึกษากลยุทธ์การตลาดการให้บริการของอพาร์ทเมนต์ ยังไม่มีการวิจัยด้านจิตวิทยาที่พัฒนากลยุทธ์เสริมสร้างระดับกรอบคิดเติบโต ความหยิ่งตัว และการจัดการตนเองสำหรับผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนต์ ซึ่งมีลักษณะและข้อจำกัดที่แตกต่างไปจากกลุ่มบุคคลอื่น ๆ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมโยธาธิการและผังเมือง. (2566). *ขนาดประชากรระดับภาค จำแนกรายจังหวัด ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 - พ.ศ.2566*.  
<https://office.dpt.go.th/stbd/th/statistic-population-powerbi>
- กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2564). *สถิติกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2565*.  
<https://webportal.bangkok.go.th/pipd/page/sub/26222>
- กรมยุทธศาสตร์บริหารจัดการ. (2565). *สถิติประชากร และความหนาแน่นในกรุงเทพมหานคร*. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร.  
<https://webportal.bangkok.go.th/pipd/page/sub/26222/3-2565>
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2563*. คลังความรู้สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, <https://www.dmh-elibrary.org/items/show/334>
- ณิชารัตน์ อัครมณี. (2562). ทศนคติของผู้อยู่อาศัยต่อลักษณะคอนโดมิเนียมที่ส่งเสริมสุขภาวะในการอยู่อาศัย. *สารศาสตร์*, 3, 339-351.  
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sarasatr/article/view/187570/152935>
- บริษัท เกรปิลล์หรือเพอร์ตี จำกัด. (2565). *ข้อมูลผู้เช่าอพาร์ทเมนต์* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์].  
 บริษัท เกรปิลล์หรือเพอร์ตี จำกัด.
- บุญณภา นิยมเสน และ เอกศิริ นิยมศิลป์. (2564). แนวทางสู่ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจห้องเช่าอพาร์ทเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(4), 1-15.  
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/245973/169724>
- พจนารถ อิมสอน และ ไพบุลย์ อาซารุงโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเช่าอพาร์ทเมนต์ของผู้บริโภคในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(2), 134-144.  
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/6278/5931>
- สุดารัตน์ รักบำรุง และ ศรีณยพงศ์ เทียงธรรม. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้อยู่อาศัยในคอนโดมิเนียมในเขตกรุงเทพมหานคร*. การประชุมทางวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2552.
- เอกพล วงศ์ภัทรกุล. (2559). *การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการอพาร์ทเมนต์บนพื้นที่ห้วยขวาง*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU e-Thesis (Thammasat University).
- American Psychological Association. (2020). Resilience. <https://www.apa.org/topics/resilience>  
[https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU\\_2015\\_5702034967\\_2738\\_2511.pdf](https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702034967_2738_2511.pdf)

- Chan, C. K., Fang, ZT. J., Cheung, HW. C., Luk, T. SK., Leung, K. H., & Chen, X. (2022). The interplay of growth mindset and self-compassion with psychological resilience among Chinese emerging adults during the COVID-19 Pandemic. In: Leontopoulou, S., Delle Fave, A. (eds) *Emerging adulthood in the COVID-19 Pandemic and other crises: Individual and relational resources. Cross-cultural advancements in positive psychology*, vol 17. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-22288-7\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-031-22288-7_8)
- Davis, N. J. (1999). *Resilience: Status of the research and research-based programs*. U.S. Department of Health and Human Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040–1048. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.10.1040>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. S. (2021). Toward an integrative theory of motivation, personality, and development. In O. P. John & R. W. Robins (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (4th ed., pp. 83–103). The Guilford Press.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256–273. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- Flynn, P. J., Bliese, P. D., Korsgaard, M. A., & Cannon, C. (2021). Tracking the process of resilience: How emotional stability and experience influence exhaustion and commitment trajectories. *Group & Organization Management*, 46(4), 692-736. <https://doi.org/10.1177/10596011211027676>
- Gerhardt, S. (2010). *The selfish society: How we all forgot to love one another and made money instead* (p. 115). Simon & Schuster.
- Jing, L., & Kim, Y. (2021). Structural Relationships among Self-Management, Self-Resilience, and Adaptability to Chinese and Korean College Life in Physical Education Majors. *Iranian Journal of Public Health*, 50(6), 1213-1223. <https://doi.org/10.18502/ijph.v50i6.6420>
- Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(3), 223–242. <https://doi.org/10.1037/cpb0000097>
- Liang, F., & Cao, L. (2021). Linking employee resilience with organizational resilience: The roles of coping mechanism and managerial resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1063-1075. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S318632>
- Liu, Q., & Tong, Y. (2022). Employee Growth Mindset and Innovative Behavior: The Roles of Employee Strengths Use and Strengths-Based Leadership. *Frontiers in Psychology*, 13, 814154. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814154>
- Miller, K. D. (2020). 5+ Ways to Develop a Growth Mindset Using Grit & Resilience. <https://positivepsychology.com/5-ways-develop-grit-resilience/>

- Murphy, M. C., & Reeves, S. L. (2021). Personal and organizational mindsets at work. *Research in Organizational Behavior*, 39(2), 100121. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2020.100121>
- Porter, J. (2019). How to move from self-awareness to self-improvement. *Harvard Business review*. <https://hbr.org/2019/06/how-to-move-from-self-awareness-to-self-improvement>
- Rutter, M. (1985). Resilience in the Face of Adversity: Protective Factors and Resistance to Psychiatric Disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147(6), 598-611. <https://doi.org/10.1192/bjp.147.6.598>
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135-140. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000914>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1). <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- United Nations. (2019). *Sustainable Development Goals Report 2019*. Department of Economic and Social Affairs. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/>
- Yates, B. T. (1985). *Self-management: the science and art of helping yourself*. Wadsworth Pub.
- Yates, B. T. (1986). *Applications in self-management*. Wadsworth Pub.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd Ed.). Harper and Row.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies? *Am. Psychol.* 75, 1269–1284. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000794>
- .....

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC  
Psychological factors affecting innovative work behavior of operation employees, EIC Company

Received: Feb 11, 2024

Revised: May 17, 2024

Accepted: May 24, 2024

<sup>1\*</sup>สุนันท์ สุเมธาอักษร <sup>2</sup>ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา

<sup>1\*</sup>Sunun Sumataagesorn <sup>2</sup>Prasarn Malakul Na Ayudhaya

<sup>1\*-2</sup>จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

<sup>1\*-2</sup>Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

\*Corresponding Author, E-mail: conia.nun.conia@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC จำนวน 127 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามแผนก ให้พนักงานประเมินตนเองด้วยแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แบบวัดปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน และแบบวัดปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ และทำการประเมินผู้บริหารองค์กรด้วยแบบวัดปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) ของผู้บริหารองค์กร ซึ่งแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.719, 0.781, 0.770, 0.789 ตามลำดับ และแบบวัดทุกตัว มีค่า IOC = 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ แต่ปัจจัยทางจิตวิทยาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารองค์กร สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ได้ร้อยละ 48.8 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มากที่สุดได้แก่

ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร รองลงมาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้บริหารองค์กร ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ปัจจัยทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถแห่งตน การคิดเชิงออกแบบ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพนักงานระดับปฏิบัติการ

### Abstract

The objective of this research was to examine 1) the relationship between psychological factors—specifically self-efficacy, design thinking among operational employees, and transformational leadership of organizational executives—and the innovative work behavior of operational employees at the EIC factory; and 2) the impact of these psychological factors on the innovative work behavior of operational employees at the same facility. The sample consisted of 127 operational employees from the EIC factory, selected through stratified random sampling by department. Employees completed self-assessments using scales measuring innovative work behavior, self-efficacy, and design thinking. The organizational executives were evaluated using a transformational leadership scale, which includes dimensions of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The reliability coefficients for these scales were 0.719, 0.781, 0.770, and 0.789, respectively, with all scales showing an Item Objective Congruence (IOC) value of 1.00. The statistical methods employed in this research included percentage calculations, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis.

The research results were as follows:

1. Psychological factors, such as self-efficacy and design thinking among operational-level employees, showed a positive correlation with their innovative work behavior at the EIC factory, with statistical significance at the 0.05 level. Additionally, leadership change factors, including inspiring work motivation and intellectual stimulation from organizational executives, were also correlated with the innovative work behavior of these employees. However, the psychological aspects of leadership change, such as idealized influence or charisma and the consideration of individual differences by organizational executives, did not demonstrate a correlation with the innovative work behavior of operational-level employees at the EIC.

2. Psychological factors include self-efficacy perception, design thinking of operational employees, and transformational leadership factors in terms of inspirational motivation and intellectual stimulation by organizational executives, these factors could collectively explain 48.8% of the variance in innovative work behavior of operational employees at EIC factory. When considering each factor, it was found that the factor with the most influence on innovative work behavior of operational employees at EIC factory was the transformational leadership factor in terms of intellectual stimulation by organizational executives. This was followed by the self-efficacy perception of operational employees, design thinking of operational employees,

and transformational leadership factor in terms of inspirational motivation by organizational executives, respectively.

**Keywords:** Innovative work behavior, psychological factors, perceived self-efficacy, design thinking, transformational leadership, operational employees

## บทนำ

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย (BOI) ได้มีนโยบายส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ตลาดสากลโลก ด้วยการสนับสนุนผู้ประกอบการชาวไทยที่ดำเนินธุรกิจนี้ทั้งทางด้านภาษีและไม่ใช้ภาษี แต่ทว่าจนถึงปัจจุบันนี้ ผู้ประกอบการชาวไทยส่วนใหญ่ยังเป็นเพียงผู้รับจ้างผลิตชิ้นส่วนประกอบต่าง ๆ สำหรับแผงวงจรไฟฟ้าให้กับตลาดสากล ยังขาดการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าภาคธุรกิจนี้ของประเทศไทยมีความผันผวนตามแนวโน้มตลาดสากลโลกที่นับวันยิ่งมีการแข่งขันเปลี่ยนแปลงกันอย่างรวดเร็ว (วรรณงา ยงพิศาลภพ, 2564)

ด้วยสภาพการณ์ดังกล่าวจึงทำให้องค์กรที่ดำเนินธุรกิจนี้ ต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสินค้าอิเล็กทรอนิกส์สากลโลก โรงงาน EIC (Electronics Industry Public Company Limited) ก็เช่นกัน เป็นโรงงานที่ดำเนินธุรกิจรับจ้างผลิตแผ่นซิลิคอนเวเฟอร์-ไดโอด ซึ่งเป็นส่วนประกอบควบคุมกระแสไฟฟ้าอยู่ในแผงวงจรไฟฟ้าการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด ผู้บริหารกรรมการประธานบอร์ดกำหนดวิสัยทัศน์หลักสำหรับองค์กรว่า “โรงงาน EIC จะมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมตราสินค้า EIC ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดอุตสาหกรรมการผลิตอิเล็กทรอนิกส์สากลโลก ดังสโลแกนที่ว่า “EIC Quality diodes behind every great system” ซึ่งแรงขับเคลื่อนที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้คือพนักงานระดับปฏิบัติการ (ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของโรงงาน) ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหรือ Innovative work behavior ของ Janssen (2000) กล่าวว่าพนักงานต้องร่วมมือกันสร้างสรรค์พัฒนา นวัตกรรมให้องค์กรหรือมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เริ่มตั้งแต่การมีพฤติกรรมในมิติการเกิดความคิดใหม่ และมิติการส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ นั้น จนไปถึงมิติการนำความคิดใหม่ ๆ ไปใช้งานจริง ด้วยเหตุปัจจัยดังกล่าว ผู้บริหารกรรมการประธานบอร์ดของโรงงาน EIC จึงได้มอบหมายให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้บริหารโรงงาน ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่จะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ดังกล่าว

ผู้วิจัยเริ่มจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน (แผนกละ 1 คน) เกี่ยวกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงาน EIC ในการมีส่วนร่วมในการคิดสิ่งใหม่จนผลักดันให้เกิดเป็น นวัตกรรมสิ่งใหม่ในองค์กร ซึ่งพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมดังกล่าวคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละประมาณ 55 % กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงาน EIC มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามคำสั่งงานของผู้บังคับบัญชาผู้บริหารในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หลังจากนั้นผู้วิจัยสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้พนักงานยังไม่มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน พบอุปสรรค 3 ประการ ดังนี้ อุปสรรคที่ 1 พนักงานยังไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองว่าสิ่งที่ตนเองคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ นั้นจะมีประสิทธิภาพได้จริงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากที่ผู้วิจัยอ่าน ทบทวนวรรณกรรมแล้วพบว่าน่าจะสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยทางจิตวิทยาการรับรู้ความสามารถแห่งตน เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้ในสิ่งตนเองมุ่งมานะ จึงจัดจ่อต่อสิ่งที่ทำและพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพทั้งด้านแนวความคิดใหม่



ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการทำงานของตนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุตา บุรณศักดิ์สถิตย์ (2562) และงานวิจัยของ อริสา สำรอง และ สมรรถพงศ์ ขจรมณี (2564) ที่อธิบายว่าพนักงานที่เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถสร้างประดิษฐ์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้จริงและเป็นที่ยอมรับของสากล จึงจะมีความมั่นใจที่คิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ๆ ออกมาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรยุทธพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และชาญชัย ผลถานุกิตติถาวร (2562) อุปสรรคที่ 2 พนักงานทราบและเข้าใจปัญหาในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี แต่พนักงานยังไม่มีกรอบกระบวนการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหาทางนั้นให้เป็นรูปธรรมได้มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยทางจิตวิทยาการคิดเชิงออกแบบ เนื่องจากการคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การระดมความคิด และจินตนาการร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหามหาสมผสานองค์ความรู้ในการแก้ปัญหาร่วมกัน จนถึงการสร้างต้นแบบนวัตกรรมและนำไปทดลองใช้จริง จึงทำให้พนักงานก่อเกิดแรงบันดาลใจในการตั้งศักยภาพภายในของแต่ละคนออกมาอย่างสูงสุด เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไร้ขีดจำกัดให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีอิทธิต่อการทำให้พนักงานผู้นั้นมั่นใจมากขึ้น และกล้าที่จะรับความเสี่ยงที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจมาศ คำธนะ และคณะ (2563) และปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) ที่อธิบายไว้ว่าความสามารถในการค้นพบความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมนวัตกรรม และ อุปสรรคที่ 3 ได้แก่ การที่ผู้บริหารยังไม่ค่อยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจในการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับองค์กรมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยทางจิตวิทยาเรื่องการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อให้พนักงานออกจากกรอบการทำงานเดิม ๆ ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นทางปัญญาให้พนักงานในการทำงานสร้างนวัตกรรม มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เนื่องจาก พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมเชิงรุกที่ต้องเน้นการค้นหาโอกาส จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะเปลี่ยนแปลงที่จะมาเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามให้มีความพยายามความคาดหวังที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพของเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์ (2561) และงานวิจัยของนิทยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562) ด้วยเหตุปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจมุ่งศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโรงงาน EIC เพื่อที่นำไปเป็นแนวทางพัฒนาให้พนักงานดังกล่าวมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงาน EIC และเพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC

2. ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เริ่มตั้งแต่ การเกิดความคิดใหม่ และการส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ นั้น จนไปถึงการนำความคิดใหม่นั้นมาใช้งานจริงในทางปฏิบัติ ตามลำดับ

2. การรับรู้ความสามารถแห่งตน หมายถึง การที่พนักงานมีการประเมินความสามารถของตนเองจนเชื่อมั่นในว่าตนสามารถคิดแก้ปัญหาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอิทธิพลทำให้พนักงานผู้นั้นมีแรงจูงใจ ไม่ย่อท้อไม่มีความเครียด หรือไม่วิตกกังวลเมื่อต้องเผชิญอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม จนทำให้บุคคลนั้น เลือกที่จะมุ่งมั่นกระทำสิ่งนั้น ๆ

3. การคิดเชิงออกแบบ หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง สามารถระบุปัญหาประเด็นในการแก้ปัญหาได้ และสามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขได้อย่างหลากหลาย จนนำไปสู่การที่สามารถพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้จริง

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำสามารถจูงใจกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเชื่อมั่นมุ่งมั่นศรัทธาปรารถนาที่จะดัดศักยภาพของตนที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่ในการพัฒนางานของตนให้บรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี หมายถึง ผู้นำที่มีมาตรฐานด้านพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับในระดับสูงในการปฏิบัติตัวอยู่ในศีลธรรมและสามารถเชื่อถือได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้ผู้ตามรู้สึกเคารพเชื่อถืออย่างลึกซึ้งจึงเป็นตัวอย่างแก่ผู้ตามจนผู้ตามจะรู้สึกคล้อยตามและต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ ผู้นำในลักษณะนี้จึงมีอิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามส่งผลให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ และความสำนึกในภารกิจของงาน ในระดับที่สูงขึ้น

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามเกิดอารมณ์ความรู้สึกความคาดหวังที่สูงขึ้นในการเป็นส่วนหนึ่งของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลความสำเร็จของกลุ่มสมาชิก

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ และท้าทายความเชื่อค่านิยมของทั้งผู้ตามผู้นำ และองค์กร นำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทางที่ดีขึ้น

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำที่ทำหน้าเสมือนเป็นตัวแทนของผู้ตามในการพยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนในการจะรับฟังอย่างตั้งใจถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะปัจเจกบุคคล เป็นผู้ฝึกซ้อม และเป็นผู้ให้คำปรึกษา รวมทั้งผู้นำจะพยายามช่วยให้ผู้ตามพบกับความจริงอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจด้วยวิธีการมอบหมายงาน เพื่อช่วยให้ผู้ตามสามารถเติบโตขึ้นได้เป็นการท้าทายความสามารถเฉพาะบุคคล

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติงานโรงงาน EIC ทั้งหมดจำนวน 185 คน (อ้างอิงข้อมูลวันที่ 9 เมษายน 2566 ข้อมูลจากการเก็บสถิติของฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามแผนก

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับระดับตำแหน่ง แผนกที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติ การเกิดความคิดใหม่ ข้อคำถาม อาทิเช่น เมื่อท่านมีความรู้ใหม่ ๆ หรือรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากภายนอก ท่านมักจะคิดวิธีการที่จะนำประยุกต์ใช้กับงานของงานหรือแผนกของท่าน มิติการส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ ข้อคำถาม อาทิเช่น ท่านจะพยายามผลักดันนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ของท่าน ให้ได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร และมิติการนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมาใช้งานจริงในทางปฏิบัติ ข้อคำถาม อาทิเช่น ท่านมักจะประเมินการทำงานของตนเอง เพื่อที่จะนำความคิดนั้นใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด แต่ละมิติมีคำถาม 4 ข้อ ซึ่งคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Ranging scale) ระหว่าง 1-7 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการศึกษากรอบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของ Janssen (2000) และนำกรอบนิยามแต่ละตัวแปรดังกล่าวไปสัมภาษณ์พนักงาน 9 คน (ซึ่งมีทั้งหมด 9 แผนก แผนกละ 1 คน)

ส่วนที่ 3 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถแห่งตน มีทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า ระหว่าง 1-6 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ Bandura (1977) ในมิติการวัดความมั่นใจของพนักงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ยากกว่าในระดับงานปัจจุบันในระดับใด (Self-efficacy strength) ข้อคำถาม อาทิเช่น แม้ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ท่านก็มั่นใจว่าท่านจะสามารถหาทางออกเพื่อแก้ไขสถานการณ์งานนั้นให้ดีขึ้นได้

ส่วนที่ 4 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยาการคิดเชิงออกแบบ มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ ประกอบด้วยมิติการเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งและระบุปัญหาประเด็นในการแก้ปัญหาได้ ข้อคำถาม อาทิเช่น เมื่อมีปัญหา ท่านสามารถทำความเข้าใจในพฤติกรรม และ เข้าใจความต้องการ และ ความรู้สึก ของผู้ใช้งานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ มิติความสามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขได้อย่างหลากหลาย ข้อคำถาม อาทิเช่น เมื่อท่านเข้าใจถึงปัญหา ท่านสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา เช่น จากการประสานงานขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ ขององค์กรหรือสืบค้นจากแหล่งข้อมูลภายนอก และมิติความสามารถพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้จริง ข้อคำถาม อาทิเช่น ท่านสามารถนำแนวทางความคิดในการแก้ปัญหา มาทำเป็นแบบจำลองหรือแบบทดลองได้จริง จำนวนมิติละ 3 ข้อ ซึ่งคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า ระหว่าง 1-5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดมาจาก อ้างอิงนิยามองค์ประกอบขั้นตอนการคิดเชิงออกแบบ ตามแนวความคิดทฤษฎี ของสถาบัน D. School (2004) และสถาบัน Design Council (n.d.) และ Han (2022)

ส่วนที่ 5 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมีจำนวน 5 ข้อ ข้อคำถาม อาทิเช่น ผู้บริหาร

แผนกของท่านเป็นแบบอย่างให้พนักงานในด้านทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานจำนวน 5 ข้อ ข้อคำถาม อาทิเช่น ผู้บริหารแผนกของท่าน ทำให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์การร่วมกัน ด้านการกระตุ้นทางปัญญาจำนวน 6 ข้อ ข้อคำถาม อาทิเช่น ผู้บริหารแผนกของท่าน มีการกระตุ้นพนักงานให้คิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านการคำนึงถึง จำนวน 6 ข้อ ข้อคำถาม อาทิเช่น ผู้บริหารแผนกของท่าน เป็นที่เลื่อมใสและเป็นที่ยอมรับจากพนักงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำถามแบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา จะมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Ranging scale) ระหว่าง 1-5 ระดับ โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดอ้างอิงตามแนวคิดนิยามองค์ประกอบแต่ละด้านของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีนิยามของ Bass and Avolio (1994)

### 3. การหาคุณภาพของแบบวัด

1. ผู้วิจัยนำแบบวัดเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจนวัตกรรมจำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยจำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 1 ท่าน เพื่อประเมินตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งพบว่าแบบวัดทุกข้อมีค่า 1.00 แสดงว่าแบบวัดมีเนื้อหาสาระที่ถูกต้อง ครบคลุมและครบถ้วนอยู่ในระดับสูงมาก

2. เมื่อผ่านการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวแทนตัวอย่างประชากรพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงาน UNITOP จำนวน 30 คน (โรงงานในเครือของโรงงาน EIC) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total correlation) พบว่าแต่ละปัจจัยมีค่าดังนี้ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.84 ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.86 ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ โดยรวมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.82

3. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด ผู้วิจัยนำแบบสอบวัดที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาหาลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งพบว่าแต่ละปัจจัยมีค่าดังนี้ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.719 ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.781 ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ โดยรวมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.770 ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.789

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ด้วยการหาค่าสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงาน EIC ด้วยการหาค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลผลความกว้างของอันตรภาค (Range)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ระดับการรับรู้ความสามารถแห่งตน ระดับการคิดเชิงออกแบบ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กร โรงงาน EIC ด้วยการหาค่าสถิติค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลผลความกว้างของอันตรภาค (range)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงอกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ด้วยการหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงอกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

### ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D = 0.30)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางจิตวิทยาสามารถสรุป ได้แก่

2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีระดับปัจจัยทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D = 0.27)

2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีระดับปัจจัยทางจิตวิทยา การคิดเชิงอกแบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D = 0.30)

2.3 ผู้บริหารว่ามีระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 5.41$ , S.D = 0.15) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 6.54$ , S.D = 0.21) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมีอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 5.82$ , S.D = 0.15) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D = 0.27) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D = 0.28) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงอกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

ตัวแปร	การคิดเชิงอกแบบ	การรับรู้ความสามารถแห่งตน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี	การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน	.449*	.558*	-.066	.369*	.626*	.012	1.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การคิดเชิงออกแบบ ( $r=.449$ ) การรับรู้ความสามารถแห่งตน ( $r=.558$ ) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ( $r=.369$ ) และการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร ( $r=.626$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานโรงงาน EIC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ การรับรู้ความสามารถแห่งตน การคิดเชิงออกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยทางจิตวิทยา	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.198	.370		3.236	.002
การรับรู้ความสามารถแห่งตน (X2)	.210	.024	.472	8.800	.000
การคิดเชิงออกแบบ (X1)	.073	.021	.185	3.525	.001
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (X4)	.068	.034	.155	2.152	.033
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X5)	.283	.042	.483	6.724	.000
R=.642, R <sup>2</sup> =.488, R <sup>2</sup> Adj=.493, SE <sub>est</sub> =.088					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากตาราง พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตน (X2) การคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ (X1) และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X5) ส่วนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (X4) ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .642 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .488 แสดงว่าตัวแปรทางจิตวิทยาทั้งหมดรวมกันพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 48.8 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC เรียงลำดับมากที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร (มีค่า Beta เท่ากับ 0.483) รองมาได้แก่ การรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ (มีค่า Beta เท่ากับ 0.472) ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ (มีค่า Beta เท่ากับ 0.185) และ ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ของผู้บริหารองค์กร (มีค่า Beta เท่ากับ 0.155) ตามลำดับ

### อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่า การคิดเชิงออกแบบ การรับรู้ความสามารถแห่งตน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานโรงงาน EIC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยทางจิตวิทยาการเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ซึ่งสามารถอภิปรายตามสมมุติฐานแต่ละปัจจัยทางจิตวิทยา ได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางจิตวิทยาการคิดเชิงออกแบบ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC หมายความว่า ยิ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มี การคิดเชิงออกแบบมากขึ้นเท่าไร พนักงานผู้นั้นก็จะยิ่งมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากการคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจปัญหาการวิเคราะห์ปัญหา การระดมความคิดและจินตนาการร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาผสมผสานองค์ความรู้ในการแก้ปัญหาร่วมกัน จนถึงการสร้างต้นแบบนวัตกรรมและนำไปทดลองใช้จริง จึงทำให้พนักงานก่อเกิดแรงบันดาลใจในการตั้งศักยภาพภายในของแต่ละคนออกมาอย่างสูงสุด เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไร้ขีดจำกัดให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีอิทธิพลทำให้พนักงานผู้นั้นมั่นใจมากขึ้น และกล้าที่จะรับความเสี่ยงที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญมาศ คำธนะ และ คณะ (2563) ที่กล่าวว่ายิ่งทำให้พนักงานมีทักษะคิดสร้างสรรค์ผลงาน ยิ่งทำให้พนักงานมีพฤติกรรมนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) นอกจากนี้ผลวิจัยพบว่าปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือมีบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ และไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงาน EIC คาดว่าเนื่องจากสภาพการทำงานของโรงงาน EIC ในปัจจุบัน ที่ผู้บริหารของโรงงาน EIC มีมาตรฐานด้านพฤติกรรมในศีลธรรมและน่าเชื่อถือว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในระดับสูง (ภาวะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี) และผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและมอบหมายงานสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ผู้ตามความสามารถเฉพาะบุคคล (ภาวะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) จนทำให้พนักงานรู้สึกคล้อยตามที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร อย่างไม่มีข้อกังขา ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า พนักงานเชื่อถือผู้บริหาร จึงคุ้นชินกับการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง และรอผู้บริหารมอบหมายงานให้แต่ละบุคคลปฏิบัติ จึงยังไม่ค่อยมีการเชิงรุกในการสร้างคิดค้นนวัตกรรม ด้วยตัวพนักงานเองมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยของสาธิต สุวรรณโสภณ และวงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564)

2. ปัจจัยทางจิตวิทยาการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงาน EIC หมายความว่า ยิ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนมากเท่าไร พนักงานผู้นั้นก็จะยิ่งมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นเนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้ในสิ่งตนเองมุ่งมานะ จึงจัดจ่อต่อสิ่งที่ทำ และพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพทั้งด้านแนวความคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการทำงานของตนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เกษสุดา บุณยศักดิ์สถิตย์ (2562) อริสา สำรอง และสมรรถพงษ์ ขจรณัฏ (2564) และงานวิจัยของ วรณพงค์ บุญศิริธรรมชัย และชาญชัย ผลถ่านุกิตติถาวร (2562) ที่พบว่าพนักงานที่มีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถสร้างประดิษฐ์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้จริง และเป็นที่ยอมรับของสากลจะมั่นใจที่จะคิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาอยู่เสมอ

3. ปัจจัยทางจิตวิทยาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในทางบวกต่อการที่พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงาน EIC

หรือนั้น กล่าวได้อีกนัยหนึ่งได้ว่ายิ่งผู้บริหารองค์กรมีการกระตุ้น จูงใจให้พนักงานเกิดอารมณ์ความรู้สึกความคาดหวังที่สูงขึ้นในการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น (การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน) และผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ และทำหายความเชื่อค่านิยมของทั้งผู้ตามผู้นำ และองค์กร นำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทางที่ดีขึ้น (ด้านกระตุ้นทางปัญญา) ก็ยิ่งทำให้ พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ก็จะมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้พนักงานออกจากกรอบการทำงานเดิม ๆ ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้กับพนักงานในการทำงานสร้างนวัตกรรม มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เนื่องจากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมเชิงรุกที่ต้องเน้นการค้นหาโอกาส จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะเปลี่ยนแปลงที่จะมาเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามให้มีความพยายามความคาดหวังที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพของเดิม ด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามดึงเอาความรู้ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของผู้ตาม ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจเป็นการตั้งคำถามกับคติ ความเชื่อ ในแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานเดิมของพนักงาน เพื่อให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นในมุมมองวิธีการใหม่ๆที่แตกต่างจากผู้นำเดิมและประสบการณ์เดิมของผู้ตามเอง และ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานให้เข้าใจถึงคุณค่าประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์ (2561) และงานวิจัยของ นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562)

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถแห่งตน ในระดับสูงมากขึ้น (ซึ่งสภาพปัจจุบันพนักงานมีระดับปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจด้วยการประยุกต์ใช้ การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถแห่งตน ตามแนวทางทฤษฎีของ Bandura (1988) ซึ่งมี 4 วิธีดังนี้ การส่งเสริมให้พนักงานเชื่อมั่นในมากขึ้นกว่าเดิมว่าตนสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและทำงานสร้างสรรค์ได้ประสบความสำเร็จได้ โดยอาจให้พนักงานนึกถึงความสำเร็จของตนเองในความสำเร็จในอดีต การใช้ตัวแบบช่วยเนื่องจากปกติบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ จะสังเกตจากประสบการณ์ของผู้อื่นที่อยู่ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันแล้วประเมินว่าตนเองก็สามารถประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับตัวแบบจึงมีการจดจำเลียนแบบพฤติกรรมนั้น ๆ การใช้คำพูดชักชวนให้พนักงานมั่นใจว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ และการกระตุ้นเสริมแรงด้วยการเสริมแรงสภาวะทางสรีระทางอารมณ์ ให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะดึงศักยภาพของตนมาใช้กับงานอย่างเต็มกำลัง

1.2 ควรส่งเสริมให้พนักงาน มีการคิดเชิงออกแบบ ในระดับสูงมากขึ้น (ซึ่งสภาพการณ์ปัจจุบันพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีระดับการคิดเชิงออกแบบโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีการคิดเชิงออกแบบในมิติการเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งและระบุปัญหาประเด็นในการแก้ปัญหาได้ อยู่ในระดับระดับเชี่ยวชาญ แต่มีในมิติความสามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขได้อย่างหลากหลายอยู่ในระดับระดับปานกลาง และในมิติความสามารถพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้จริงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจด้วยการสนับสนุนส่งเสริมเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำปัญหาที่ตนเองเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งในประเด็นปัญหา มาระดมความคิดกับผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในองค์กร จนได้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาสร้างสรรค์หลากหลาย จากนั้นก็เปิดโอกาสให้พนักงานทดลองพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อนำไปใช้จริงสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์



1.3 ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ในระดับสูงมากขึ้น (ซึ่งสภาพการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารโรงงานมีการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจด้วยการกระตุ้นทางปัญญาด้วยการท้าทาย ความเชื่อค่านิยมเดิมของพนักงาน ให้คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้น รวมทั้ง ผู้บริหารควรเพิ่มการสร้างแรงบันดาลใจ ให้พนักงานรู้สึกมีพันธกรณีกับการเป็นส่วนหนึ่งของการมีวิสัยทัศน์องค์กรที่ว่า โรงงาน EIC จะให้สำคัญกับการมุ่งมั่นสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรม ตราสินค้า EIC ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์สากลโลก ดังสโลแกน EIC Quality Diodes Behind Every Great System

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรทำนายที่เลือกมาศึกษา สามารถรวมทำนายได้ร้อยละ 49.3 ฉะนั้นควรทำการศึกษาวิจัยโดยพิจารณาเพิ่มตัวแปรทำนายอื่นเพื่อให้ได้ผลทำนายที่สูงขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงแบบวัดปริมาณ ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปหากต้องการข้อมูลที่ลึกซึ้งและมีความแม่นยำมากขึ้น ควรศึกษาวิจัยโดยใช้เครื่องมือการวิจัยอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่นศึกษาวิจัยโดยสร้างพัฒนาเครื่องมือเป็นโปรแกรมการทดลอง ปัจจัยทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถแห่งตน การคิดเชิง ออกแบบ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นต่อไป หรือมีการศึกษาเชิงคุณภาพประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งความยั่งยืนต่อ

พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ.

*วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(3), 45-57.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252454/170422>

เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์. (2562). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University Humanities, Social Sciences and Arts*, 12(6), 138-152.

<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/201451/153409>

ชนาธิป เอกศิริ และ ธรรมวิมล สุขเสริม. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร: กรณีศึกษาสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี.

*วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิชญุทธรรณน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 10(1), 1-8.

<https://graduate.ubru.ac.th/ubru-journal/assets/onlinefile/1436245003.pdf>

นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และ นฤมล ปทุมารักษ์. (2562). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมใน องค์การภาครัฐ: การทบทวนอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 35(3), 171-184.

<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/bcnbangkok/article/view/239775/163525>

ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และ ประทุมทอง ไตรรัตน์. (2564). รูปแบบการเสริมสร้างความเป็นนวัตกรรมสำหรับ หลักสูตรระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.

*วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 6(8), 236-252.

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/253171>

- เพ็ญมาศ คำชนะ, นงนุช วงศ์สว่าง, กมลพร แพทย์ชีพ, และ ปริญญาภรณ์ ธนะบุญปวง. (2563). การพัฒนาหลักสูตรการคิดเชิงออกแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรรมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. *วารสารสิทธิมนุษยธรรม*, 21(2), 103-117. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/242069/165419>
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และ ชาญชัย ผลถานุกิติถาวร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้มาขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 17(2), 49-63. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/212437/162457>
- วรรณมา ยงพิศาลภพ. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. สถาบันวิจัยธนาคารกรุงศรี. [ออนไลน์]. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/hi-tech-industries/electronics/io/io-Electronics-21>
- สาธิต สุวรรณโสภิต และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสี่ชิ้นในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1): 112-125 <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/244931/167996>
- อริสา สำรอง และ สมรรถพงศ์ ขจรมณี. (2564). การรับรู้ความสามารถของตนเองความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(3), 1-15.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation and action through goal systems. In: Hamilton, V., Bower, G.H., Frijda, N.H. (eds) *cognitive perspectives on emotion and motivation*. NATO ASI series, vol 44. springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-009-2792-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-94-009-2792-6_2)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.
- D. School, S. (2009). *Design Thinking Bootcamp Bootleg*. Stanford University Institute of Design. <https://dschool.stanford.edu/resources/the-bootcamp-bootleg>
- Design Council. (n.d.). The Double Diamond: A universally accepted depiction of the design process. Design council. <https://www.designcouncil.org.uk/our-resources/the-double-diamond/>
- Han, E. (2022). 5 examples of design thinking in business. Harvard Business School. <https://online.hbs.edu/blog/post/design-thinking-examples>.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- .....

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Psychological factors affecting grit of intern teachers in early childhood education,  
faculty of education, Nakhon Pathom Rajabhat university

Received: Mar 20, 2024

Revised: June 10, 2024

Accepted: June 20, 2024

<sup>1\*</sup>ศรินทิพย์ มงคลไชยวงศ์ <sup>2</sup>ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา <sup>3</sup>ศรียา นิยมธรรม  
<sup>1\*</sup>Sirintip Mongkolchaiwong <sup>2</sup>Prasarn Malakul Na Ayudhaya <sup>3</sup>Sriya Niyomtham

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

\*Corresponding Author, E-mail: [s.mongkolchaiwong@gmail.com](mailto:s.mongkolchaiwong@gmail.com)

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของความแกร่งและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแกร่งและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ของกลุ่มตัวอย่าง และ 3) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ที่ส่งผลต่อความแกร่งของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 169 คน จำแนกตามระดับชั้นปี ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค และแบบวัดความแกร่ง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีระดับความแกร่งโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.56$ ) พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลงใหลและความปรารถนาอย่างแรงกล้า ( $\bar{X} = 4.62$ ) และด้านความอดทนและความเพียร ( $\bar{X} = 4.50$ ) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความทนทาน ( $\bar{X} = 4.53$ ) ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ( $\bar{X} = 4.44$ ) ด้านการเข้าถึงปัญหา ( $\bar{X} = 4.26$ ) และด้านการควบคุมสถานการณ์ ( $\bar{X} = 4.22$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.07$ ) พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน ( $\bar{X} = 4.47$ ) และ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก ( $\bar{X} = 3.67$ )

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แต่ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความแกร่งของกลุ่มเป้าหมายได้ร้อยละ 56.3

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ความแกร่ง นักศึกษาวิชาชีพครู

### Abstract

The research titled “Psychological Factors Affecting the Resilience of Early Childhood Education Students at the Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University” aimed to achieve three main objectives: 1) to study the level of resilience and related psychological factors, including achievement motivation and the ability to face and overcome problems, among early childhood education students in the Faculty of Education at Nakhon Pathom Rajabhat University, 2) to study the relationship between resilience and related psychological factors, including achievement motivation and the ability to face and overcome problems, among the sample group, and 3) to study the psychological factors of achievement motivation and the ability to face and overcome problems that affect the resilience of the sample group. The sample group consisted of 169 early childhood education students in the Faculty of Education at Nakhon Pathom Rajabhat University, stratified by academic year. The instruments used in the research included the Achievement Motivation Scale, the Problem-Solving and Overcoming Obstacles Scale, and the Resilience Scale. The statistics used in the research included the Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The key findings of the research are as follows:

1. The overall resilience level of early childhood education students in the Faculty of Education at Nakhon Pathom Rajabhat University was very high ( $\bar{X} = 4.56$ ). When considered by aspect, the averages from highest to lowest were passion and strong desire ( $\bar{X} = 4.62$ ) and perseverance ( $\bar{X} = 4.50$ ). The overall ability to face and overcome problems was very high ( $\bar{X} = 4.36$ ). When considered by aspect, the averages from highest to lowest were endurance ( $\bar{X} = 4.53$ ), problem recognition and responsibility ( $\bar{X} = 4.44$ ), problem approach ( $\bar{X} = 4.26$ ), and situation control ( $\bar{X} = 4.22$ ). The overall achievement motivation was high ( $\bar{X} = 4.07$ ). When considered by aspect, the averages from highest to lowest were intrinsic achievement motivation ( $\bar{X} = 4.47$ ) and extrinsic achievement motivation ( $\bar{X} = 3.67$ ).

2. Achievement motivation and the ability to face and overcome problems had a positive correlation with the resilience of early childhood education students in the Faculty of Education at Nakhon Pathom Rajabhat University, with statistical significance at the 0.01 level.

3. Achievement motivation did not affect the resilience of early childhood education students in the Faculty of Education at Nakhon Pathom Rajabhat University. However, the ability to face and overcome problems significantly affected the resilience of these students at the 0.05 level of statistical significance. Together, these two variables explained 56.3% of the variance in the resilience of the target group.

**Keywords:** achievement motivation, adversity quotient, grit, teacher education students.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน แก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 21 มิถุนายน ปี 2522 ว่า “...การทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะเล็ก ใหญ่ ยาก ยาก ถ้าย่อหย่อนจากความเพียรแล้ว ยากที่จะให้สำเร็จเรียบร้อยทันเวลาได้ การฝึกฝนความเพียร ถึงหากแรก ๆ จะรู้สึกเหนื่อยลำบาก แต่พอได้เพียรจนเป็นนิสัยแล้วก็จะกลับเป็นพลังสำคัญที่คอยกระตุ้นเตือนให้ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยใจว่าจริง และเมื่อใดพลังของความเพียรนั้นเกิดขึ้น เมื่อนั้นการทำงานทั้งหลายก็สำเร็จได้โดยง่ายและรวดเร็ว...” (กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม, 2523)

จากพระบรมราโชวาท ที่ได้ัญเชิญมาเกี่ยวกับความสำเร็จของการทำงานอันมีความอดทนเป็นที่ตั้งนั้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการปลูกฝังลักษณะนิสัย (traits) ของความเพียร ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยที่สำคัญของบุคคลที่จะช่วยส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จทั้งในการเรียนและการทำงาน (มนทกานต์ เมฆรา, 2561, น. 1)

ใน พ.ศ. 2558-2564 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดสิ่งที่ปฏิรูป คือ การพัฒนาคนไทยให้มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ รวมถึงสามารถรับและปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545, น. 14) โดยสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้คนไทยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กล่าวคือ การมีคุณลักษณะนิสัยเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะลักษณะนิสัย ที่จะนำมาสู่ความสำเร็จ (Success skill) ทั้งในการเรียนและการทำงาน ซึ่งหนึ่งในลักษณะนิสัยที่นำมาซึ่งความสำเร็จที่กำลังเป็นที่น่าสนใจอย่างมากของนักจิตวิทยาทางการศึกษา คือ Grit โดยมีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้อย่างหลากหลาย อาทิ ความทรหดอดทน ความพากเพียร ความบากบั่น ความมุ่งมั่น ความแกร่ง ความมั่นหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความวิริยะอุตสาหะ (มนทกานต์ เมฆรา, 2561, น. 1)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จหรือคุณลักษณะของบุคคลที่มีความแกร่ง พบว่า Duckworth (2017) นักจิตวิทยาคนสำคัญซึ่งเคยประกอบอาชีพครูสอนคณิตศาสตร์ และได้เก็บข้อมูลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่สอน พบว่า มีนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหลายคนมีผลการวัดระดับทางสติปัญญา (IQ: Intelligence Quotient) อยู่ในระดับปานกลาง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำหลายคนมีผลการวัดระดับสติปัญญาอยู่ในระดับสูง จึงได้สนใจปัจจัยบางอย่างที่นอกเหนือจากระดับสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ลักษณะนิสัย (traits) ของนักเรียน ซึ่งทำให้ Duckworth สนใจศึกษาในประเด็นของ Grit ซึ่งหมายถึง การมีความหลงใหล มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญสูงสุด และความอุตสาหะที่จะทำสิ่งที่ได้ริเริ่มจนสำเร็จ และได้เสนอว่าความแกร่งมีลักษณะสำคัญสององค์ประกอบ ประกอบด้วย ความหลงใหลและความปรารถนาอย่างแรงกล้า

(passion) และความอดทน พากเพียรพยายาม (perseverance) (Duckworth, 2017) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอใช้คำว่าความแกร่งที่หมายถึง Grit

คนที่ประสบความสำเร็จมีผลงานออกมาดีเยี่ยม นั้น จะต้องเป็นคนที่มีความแกร่ง ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีความสอดคล้องกับทั้งสององค์ประกอบของความแกร่ง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ความหลงใหลและความปรารถนาอย่างแรงกล้า (passion) ในเป้าหมายที่ตั้งไว้ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค (AQ: Adversity quotient) ที่มีความอดทนพากเพียรพยายาม (Perseverance) เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นความแกร่งจะนำมาซึ่งความหลงใหลที่ทำให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าและความอดทนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในระยะยาว แม้จะมีความล้มเหลว มีความทุกข์ยากเป็นระยะเวลาหลายปี ก็จะสามารถนำตนเองไปสู่แนวทางการความสำเร็จได้เหมือนกับการวิ่งมาราธอนที่ไปสู่เป้าหมายได้ในที่สุด (Duckworth et al., 2007)

การศึกษาวิชาชีพครูของประเทศไทยในปัจจุบันได้มีการปรับหลักสูตร ตามที่สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร (รัชกาลที่ 10) ทรงมีพระราชโองบาย เรื่องการปรับหลักสูตรคณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ เพื่อยกระดับการผลิตครูให้มีคุณภาพและเป็นไปตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น โดยได้มีการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนเหลือเพียง 4 ปี จากเดิมที่จะต้องเรียนทั้งหมด 5 ปี เนื่องจากบริบทของโลกเปลี่ยนไปเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน แพลตฟอร์มต่าง ๆ จึงต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา: สกอ, 2561) การปรับหลักสูตรให้เหลือเพียง 4 ปี เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาวิชาชีพครูเกิดความกดดันและมีความเครียดที่สูงขึ้น เนื่องจากนักศึกษาวิชาชีพครูจะต้องออกไปสังเกตการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตั้งแต่ปี 1 จนถึงปี 4 และยังไม่รวมถึงสภาวะ Covid-19 ที่เป็นเหตุให้ต้องมีการเรียนการสอน และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผ่านช่องทางออนไลน์ ดังนั้นนักศึกษาวิชาชีพครูจึงจำเป็นต้องมีความแกร่ง สามารถปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียน พร้อมเผชิญกับอนาคตที่จะเปลี่ยนไปทั้งในตัวของเนื้อหาการเรียน การฝึกปฏิบัติงาน และหลังจบการศึกษา หรือได้ปริญญาแล้วจึงจะส่งผลให้นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต (ประเสริฐ ต้นสกุล, 2560, น. 120-123) นอกจากนี้ความแกร่งยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จการศึกษาที่ทรงพลังไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสนใจและใส่ใจในเรื่องเรียน ความตั้งใจเรียน หรือความรู้สึกปลอดภัยเวลาที่อยู่ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยด้วย (Duckworth, 2017, p. 367)

สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นหน่วยงานหนึ่งในคณะครุศาสตร์ที่รับผิดชอบผลิตบัณฑิตสายการศึกษา โดยได้กำหนดปรัชญา คือ จัดการเรียนรู้ดี มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู ใฝ่รู้ เชิดชูคุณธรรม (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559, น. 8) ดังนั้นนักศึกษาวิชาชีพครูปริญญาตรีจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบูรณาการความรู้ เพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก เสริมสร้างทักษะทางสมอง (EF: Executive functions) ผ่านการผลิตสื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า มีทักษะการเล่านิทาน และร้องเพลงเก็บเด็ก มีความรู้ด้านสุขภาวะของเด็กและโภชนาการต่าง ๆ รวมถึงการดูแลชั้นเรียนให้มีความปลอดภัยและมีความรู้วิธีการปฐมพยาบาลเด็กปฐมวัย ควบคู่ไปกับการมีใจรักในอาชีพครู มีความอดทน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการศึกษา พร้อมเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ในทุกสถานการณ์

จากประเด็นปัญหานักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเครียดและความกดดันสูง ซึ่งนักศึกษาจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ดังกล่าวได้ด้วยการมีความแกร่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยศึกษาว่า ปัจจัยทางจิตวิทยา อันได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) และความสามารถในการเผชิญปัญหาและ

เอาชนะอุปสรรค (AQ: Adversity quotient) มีความสัมพันธ์กับความแรงอย่างไร และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีความแรงของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือไม่ ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเกิดประโยชน์แก่นักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการนำข้อความรู้เชิงประจักษ์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จทางการเรียน และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความแรงและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแรงและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ที่ส่งผลต่อความแรงของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับความแรงของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. ปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ส่งผลต่อความแรงของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีจำนวน 292 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) จำนวน 169 คน และสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งชั้นตามสัดส่วนจำนวนนักศึกษาตามชั้นปี (Stratified random sampling)

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยทางจิตวิทยาประกอบด้วย
  - 1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
  - 1.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค (Adversity quotient)
2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความแรง ประกอบด้วย
  - 2.1 ความหลงใหลและความปรารถนาอย่างแรงกล้า (passion)
  - 2.2 ความอดุสาหะและความเพียร (perseverance)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความแกร่ง (grit) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญสูงสุด และมีความเพียรที่จะทำสิ่งที่ได้ริเริ่มจนสำเร็จ ซึ่งเป็นการยืนหยัดทำตามเป้าหมายระยะยาว ซึ่งความแกร่งมี 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความหลงใหลและความปรารถนาอย่างแรงกล้า (passion) ได้แก่ (1) มีความรัก ศรัทธาในสิ่งที่เลือกปฏิบัติ (2) มีความสามารถในการจดจ่อกับเป้าหมาย (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า (4) มีความกระตือรือร้นหมั่นฝึกฝนอยู่เสมอ (5) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการกระทำเป้าหมายที่เลือกปฏิบัติ และ

1.2 ความอดทนและความเพียร (perseverance) (1) มีความอดทน (2) มีความพยายาม (3) มีความตั้งใจแน่วแน่ (4) มีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความปรารถนาอย่างเข้มข้นและจริงจังที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี 2 องค์ประกอบ คือ

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน (Intrinsic achievement motivation) เป็นความต้องการอยากแข่งขันและอยากเอาชนะอุปสรรคปัญหาของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะต้องการควบคุมสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ (1) ความต้องการที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในการทำภารกิจต่าง ๆ (2) ความต้องการที่จะพัฒนามาตรฐานส่วนตน

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก (Extrinsic achievement motivation) เป็นพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล มีจุดเริ่มต้นมาจากแรงจูงใจที่อยากจะพัฒนาความเอาใจใส่และความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น แบ่งออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ (1) ความวิตกกังวล ซึ่งเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่เป็นความวุ่นวายใจหรือความไม่สบายใจและส่งผลต่อร่างกาย (2) เป้าหมายของแรงจูงใจภายนอก ทิศทางของการแสดงพฤติกรรมมุ่งไปยังการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (3) มาตรฐานภายนอก คือการตั้งมาตรฐานความสำเร็จของพฤติกรรมภายนอก เป็นการกระทำที่แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ (4) การใช้ผู้อื่นควบคุมความสำเร็จของตน โดยบุคคลคิดว่าโอกาสและความสำเร็จของตนที่จะเกิดขึ้นนั้นถูกควบคุมโดยผู้อื่น

3. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค (AQ: Adversity Quotient) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ได้ตั้งใจแล้วว่าจะทำให้สำเร็จ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะไม่ละทิ้งภารกิจต่าง ๆ เมื่อพบกับอุปสรรค มี 4 องค์ประกอบ คือ CORE โดยแต่ละตัวจะมีความหมายที่แตกต่างกัน ได้แก่

3.1 การควบคุมสถานการณ์ (Control: C) คือ การควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ

3.2 การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership: O) คือ การร่วมแก้ปัญหาส่วนรวมเหมือนเป็นปัญหาของเราเอง พร้อมกับไม่กล่าวโทษผู้อื่น

3.3 การเข้าถึงปัญหา (Reach: R) คือ การเข้าใจถึงปัญหาว่าที่สิ่งเกิดเป็นเพียงเรื่องเล็ก ปัญหาเกิดขึ้นได้ก็ดับได้เช่นกัน

3.4 ความทนทาน (Endurance: E) คือ ความอดทนต่อปัญหา คิดว่าทุกปัญหามีทางออก องค์ประกอบหลักทั้ง 4 (CORE) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค มีปฏิสัมพันธ์กัน และทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคได้นั้น จะเป็นผู้ที่มองเห็นโอกาสในทุก ๆ ครั้งที่มีปัญหา และรู้จักใช้โอกาสนั้นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ



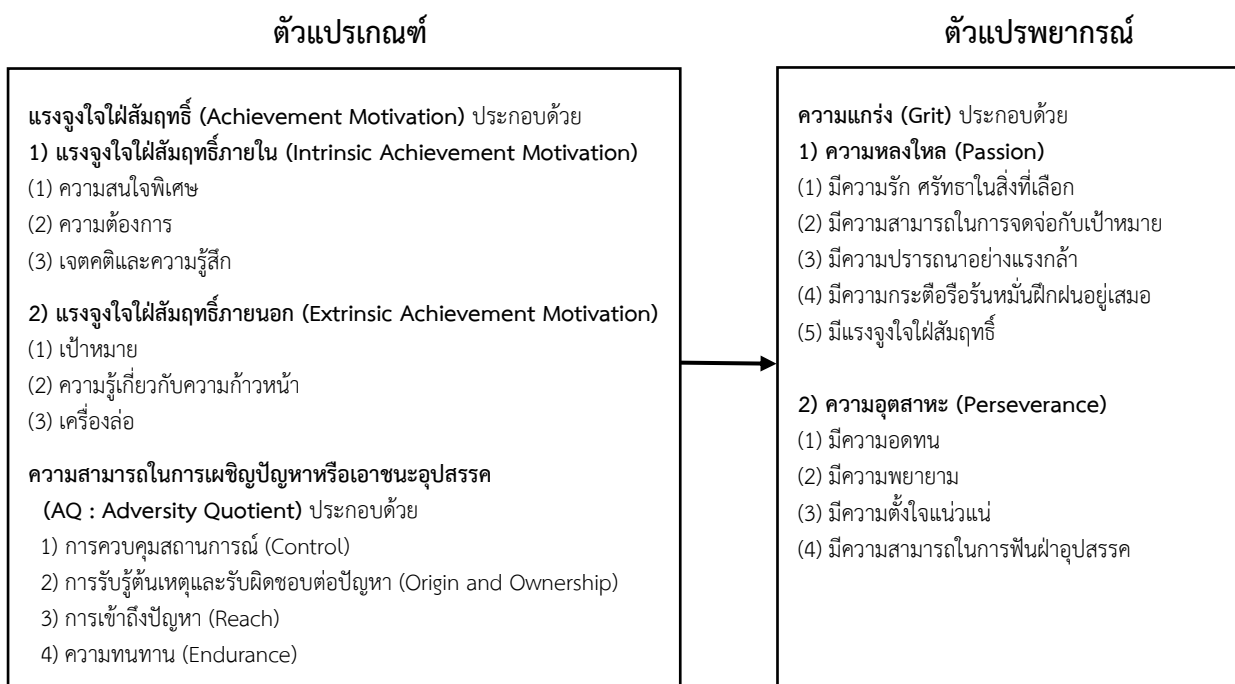
### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ได้ข้อความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับของความแกร่ง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคของนักศึกษาวิชาชีพรู สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อให้ได้ข้อความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพรู สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความแกร่ง ประกอบด้วย ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.74 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.52 แบบวัดระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.74 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.23 – 0.72 และแบบวัดระดับความแกร่ง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.79

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพรู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

## สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) เพื่อศึกษาระดับของความแกร่งและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตามตารางที่ 1

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	4.07	0.54	ระดับสูง
-ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน	4.47	0.49	ระดับสูงมาก
-ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก	3.67	0.83	ระดับสูง
<b>ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค</b>	4.36	0.44	ระดับสูงมาก
-ด้านการควบคุมสถานการณ์	4.22	0.55	ระดับสูงมาก
-ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา	4.44	0.52	ระดับสูงมาก
-ด้านการเข้าถึงปัญหา	4.26	0.55	ระดับสูงมาก
-ด้านความทนทาน	4.53	0.52	ระดับสูงมาก
<b>ความแกร่ง</b>	4.56	0.45	ระดับสูงมาก
-ด้านความหลงใหลและความปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion)	4.62	0.43	ระดับสูงมาก
-ด้านความอดทนและความเพียร (Perseverance)	4.50	0.51	ระดับสูงมาก

จากตารางที่ 1 พบว่ามีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.07) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมา ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.67) มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความทนทาน (ค่าเฉลี่ย 4.53) ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.44) ด้านการเข้าถึงปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.26) และด้านการควบคุมสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.22) มีระดับความแกร่งอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความหลงใหลและความปรารถนาอย่างแรงกล้า (ค่าเฉลี่ย 4.62) รองลงมา คือ ด้านความอดทนและความเพียร (ค่าเฉลี่ย 4.50)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแกร่งและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตามตารางที่ 2

		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค	ความแกร่ง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Pearson Correlation	1		
	Sig.(2-tailed)			
	n	169		
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค	Pearson Correlation	.370**	1	
	Sig.(2-tailed)	.000		
	n	169	169	
ความแกร่ง	Pearson Correlation	.337**	.748**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	
	n	169	169	169

\*\*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้ง 2 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .337\*\* แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค 4 ด้านโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .748\*\* แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันกับความแกร่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตามตารางที่ 3

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients $\beta$	t	Sig.	R Square	Tolerance	VIF
	b	SE.b						
ค่าคงที่	1.147	.246		4.657	.000	.563		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.058	.046	.070	1.268	.207		.863	1.158
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค	.728	.056	.722	13.078*	.000		.863	1.158

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของความแกร่งของกลุ่มเป้าหมายได้ร้อยละ 56.3

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับของความแกร่งและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.09) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาวิชาชีพครูมีความรักและศรัทธาในการศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ โดยจะเห็นได้ชัดว่าเกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในที่เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในการทำภารกิจต่าง ๆ เป็นความต้องการอยากที่จะพัฒนามาตรฐานส่วนตน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอกที่เป็นพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล มีจุดเริ่มต้นมาจากแรงจูงใจที่อยากจะทำหน้าที่และความเกี่ยวข้องผูกพันกับผู้อื่น เช่น ความวิตกกังวล หรือการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น และนอกจากนี้ ยังรวมถึงการมีความอดทนและความเพียรที่จะทำในสิ่งที่ตนได้เลือกแล้วให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของดลฤดี ไชยศิริ (2563, น. 2) โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนมีบทบาท และมีความสำคัญต่อพฤติกรรม

ของผู้เรียน รวมถึงการที่จะประสบความสำเร็จทางการศึกษาและการทำงาน ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) แสดงให้เห็นว่าเมื่อนักศึกษาวิชาชีพครูพบเจอกับอุปสรรคต่าง ๆ นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถรับมือได้โดยใช้วิธีการรับมือ ซึ่งก็คือ CORE เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การควบคุมสถานการณ์ (Control: C) 2) การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and ownership: O) 3) การเข้าถึงปัญหา (Reach: R) และ 4) ความทนทาน (Endurance: E) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ได้ตั้งใจแล้วว่าจะทำให้สำเร็จ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะไม่ละทิ้งภารกิจต่าง ๆ เมื่อพบเจอกับอุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ ยุวธรรม และ พวงเพชร วัชรอยู่ (2557, น. 152) ได้กล่าวว่า การเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค คือความสามารถในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม

ระดับความแกร่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.55) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาวิชาชีพครูมีความหลงใหล มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า รักในการศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ซึ่งความหลงใหลนี้เป็นเหมือนการมีความเอาใจใส่ มีเป้าหมายเชิงคุณค่า มีความหวัง มองเห็นความสำเร็จ มีจิตใจจดจ่อกับเป้าหมาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และยังรวมถึงการมีความอดทนและความเพียรที่จะทำในสิ่งที่ตนได้เลือกแล้วให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของธนพจน์ โพสมักร (2560, น. 18) โดยความแกร่งจะนำมาซึ่งความหลงใหลที่ทำให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าและความอดทนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในระยะยาว ที่มีทั้งความพยายาม มีการฝึกฝน มีวินัยในตนเอง มีความสามารถในการปรับตัว และมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค แม้จะมีความล้มเหลว มีความทุกข์ยากเป็นระยะเวลาหลายปี ก็จะสามารถนำตนเองไปสู่แนวทางการสำเร็จได้เหมือนกับการวิ่งมาราธอนที่ไปสู่เป้าหมายได้ในที่สุด

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแกร่งและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อภิปรายผลได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค กับความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .325 แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความแกร่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในที่เป็นความต้องการอยากแข่งขันและอยากที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในเป้าหมาย รวมถึงเป็นความต้องการที่จะพัฒนามาตรฐานส่วนตน จะมีความสัมพันธ์กับความแกร่งมากกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอกที่เป็นพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากแรงจูงใจที่อยากพัฒนาความเอาใจใส่ที่เกี่ยวข้องผูกพันกับผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์กับความแกร่ง เนื่องจากองค์ประกอบแรกของความแกร่งนั้นเกิดจากความหลงใหล ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กระหายความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันซอรี ช่างเหล็ก และ ธัญญา พลานุกุลวงศ์ (2560) ศึกษาแรงจูงใจและความเพียร ปัจจัยพยากรณ์ความสำเร็จในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความแกร่ง ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคกับความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .639 แสดงว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความแกร่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค เป็นความเพียร ความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ได้ตั้งใจแล้วว่าจะทำให้สำเร็จ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะไม่ละทิ้งภารกิจต่าง ๆ เพื่อพบเจอกับอุปสรรคที่มี 4 องค์ประกอบหลัก ๆ คือ การควบคุมสถานการณ์

ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาพร้อมไม่กล่าวโทษผู้อื่น การเข้าใจถึงปัญหาว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเพียงเรื่องเล็ก ปัญหาเกิดขึ้นได้ก็ดับได้เช่นกัน และสุดท้ายคือ ความทนทานหรือความอดทนต่อปัญหา คิดว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความแกร่งในด้านของความอดทนที่ต้องใช้ความอดทน ความพยายาม มีความตั้งใจแน่วแน่ในเป้าหมาย รวมถึงมีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคสอดคล้องกับงานวิจัยของมนทกานต์ เมฆธา (2561) การศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้าง ความแกร่งของนักเรียนสายอาชีพในสังกัดสถาบันศึกษาอาชีวภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความแกร่ง

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคส่งผลต่อความแกร่งเพราะการที่บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค คือ ประโยชน์ของการทำงานอย่างราบรื่น และการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เนื่องจากความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค คือวิธีการหรือหนทางที่จะทำให้มนุษย์เราทุกคนมีทัศนคติในการมองปัญหาอย่างถูกวิธี ไม่ยอมจำนนต่อปัญหาที่ถาโถมเข้ามาในชีวิต โดยการใช้ทัศนคติเชิงบวกมองปัญหาและอุปสรรค บวกกับการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าว่าเราสามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคนี้ไปได้ด้วยดีอดเยี่ยมแน่นอน จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ชัดว่าความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ซึ่งคือหนึ่งปัจจัยสำคัญที่อยู่ในความแกร่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของมนทกานต์ เมฆธา (2561) ที่ศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความแกร่งของนักเรียนสายอาชีพในสังกัดสถาบันศึกษาอาชีวภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในองค์ประกอบของความอดทนและความเพียร โดยให้เหตุผลว่าการตั้งใจเรียนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ความอดทนต่อความยากลำบากฟันฝ่าอุปสรรคในการฝึกปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา โชติธรรม (2561) ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตภาคเหนือ โดยมีความเพียรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความแกร่ง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะหากผู้เรียนมีความเพียร สามารถเผชิญปัญหาและเอาชนะในระดับสูง ก็จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานและการเรียนที่ต้องมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคแล้ว ยังมีผลการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความแกร่ง เนื่องจากว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในองค์ประกอบของความหลงใหลและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่อยู่ในความแกร่ง โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในนั้นส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักที่สำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในเป็นความต้องการอยากแข่งขันและอยากเอาชนะอุปสรรคปัญหาของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะต้องการควบคุมสิ่งแวดล้อม เช่น ความต้องการที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในการทำภารกิจต่าง ๆ หรือความต้องการที่จะพัฒนามาตรฐานส่วนตนให้ดีขึ้น จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ชัดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในเป็นจุดเริ่มต้นของความปรารถนาในเป้าหมายเพื่อที่จะค้นหาหนทางในการพัฒนาศักยภาพของตนให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนทกานต์ เมฆธา (2561) การศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความแกร่งของนักเรียนสายอาชีพในสังกัดสถาบันศึกษาอาชีวภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความแกร่งของ

นักเรียนสายอาชีพ เพราะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนอาชีวะนั้น ส่งผลให้มีเป้าหมายในการเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และงานวิจัยของดร.ชนี จิตคำพร และคณะ (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความแกร่งอยู่ในระดับมาก เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่องาน มีความกระตือรือร้น มุ่งการแข่งขันพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

จากที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาจะเห็นถึงความแตกต่างของทั้ง 2 ปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยที่เป็นความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคส่งผลต่อความแกร่งในด้านองค์ประกอบของความอดทนและความเพียรที่ต้องอาศัยความพยายาม ความอดทน มีความตั้งใจแน่วแน่ในเป้าหมาย ซึ่งเป็นประโยชน์ของการทำงานอย่างราบรื่น และการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เนื่องจากความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค คือวิธีการหรือหนทางที่จะทำให้มนุษย์เราทุกคนมีทัศนคติในการมองปัญหาอย่างถูกวิธี ไม่ยอมจำนนต่อปัญหาที่ถาโถมเข้ามาในชีวิต มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าว่าเราสามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคนี้ไปได้และต้องอาศัยความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในยังเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นอย่างมาก แม้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมใหญ่จะไม่ส่งผลต่อความแกร่ง แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านย่อยจะพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในส่งผลต่อความแกร่งในด้านองค์ประกอบของความหลงใหล และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่เป็นความรักศรัทธาในสิ่งที่เลือก ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความปรารถนาในเป้าหมาย เป็นความสามารถในการจดจ่อกับเป้าหมาย รวมถึงมีความกระตือรือร้น หมั่นฝึกฝนอยู่เสมอ เพื่อที่จะศึกษาหนทางในการพัฒนาศักยภาพของตนให้ประสบความสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาวิชาชีพครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคสูงจึงส่งผลให้นักศึกษาวิชาชีพครูมีความแกร่งที่สูงเช่นเดียวกัน จึงเห็นควรที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความสามารถ ทั้ง 2 ด้านนี้ คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ถือเป็นด้านพื้นฐานสำคัญของการที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยเลยก็แล้ว เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์นั้น และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรค ซึ่งเป็นด้านที่สำคัญมาก เพราะด้านนี้เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่ออุปสรรคหรือเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ดังนั้นจึงเป็นที่ประจักษ์ว่านักศึกษาวิชาชีพครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและเอาชนะอุปสรรคให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่สนับสนุนความแกร่งของนักศึกษาวิชาชีพครู ทำให้มหาวิทยาลัยผลิตบุคลากรครูที่มีคุณภาพต่อไป

#### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษากับนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูล ที่ครอบคลุมและแตกต่างไปอาจศึกษาไปถึงกลุ่มตัวอย่างในสังกัดอื่นของมหาวิทยาลัยในเครือราชภัฏ

2. การวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบวัดเชิงปริมาณเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น อาทิ การสัมภาษณ์บุคคล การทำสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group) หรือการศึกษากรณี (Case study)

### เอกสารอ้างอิง

กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2523, 27 มีนาคม).

พระราชดำรัส/พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ.

<http://ethics.nso.go.th/index.php/2016-10-07-07-22-47/33-util/82-2018-05-18-r9>

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2559). หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย หลักสูตร 5 ปี (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

[https://pgm.npru.ac.th/ec/index.php?act=6a992d5529f459a44fee58c733255e86&lntype=attach\\_file\\_top&stm\\_id=2747](https://pgm.npru.ac.th/ec/index.php?act=6a992d5529f459a44fee58c733255e86&lntype=attach_file_top&stm_id=2747)

ดร.ชนัน จิตคำพร, ประภาศ ปานเจียง และ เขาวนีย์ แก้วมโน. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9, มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.

[https://www.hu.ac.th/conference/proceedings/data/บทความ%20-%20บรรยาย/G2%20กลุ่มการศึกษา%20\(Ed\)/32-168Ed-NO\(ดร.ชนัน%20%20จิตคำพร\).pdf](https://www.hu.ac.th/conference/proceedings/data/บทความ%20-%20บรรยาย/G2%20กลุ่มการศึกษา%20(Ed)/32-168Ed-NO(ดร.ชนัน%20%20จิตคำพร).pdf)

ดลฤดี ไชยศิริ. (2563). การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับแนวคิดเกมพีเคชั่น สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่4 โรงเรียนผดุงนารี [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. Rajabhat Mahasarakham University

Intellectual Repository (OPAC Search). <https://opac.rmu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=128491>

ฉัญญารัตน์ ยววรรณ และ พวงเพชร วัชรอยู่. (2557). อิทธิพลของการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผาสุกของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 40(1), 147-165.

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/79772/63650>

ธนพจน์ โพสมักร. (2560). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างกริท (Grit) ของนักเรียนวิทยาลัยนาฏศิลป์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University Intellectual Repository (MSUIR).

<http://202.28.34.124/dspace/handle/123456789/434>

ประเสริฐ ตันสกุล. (2560). บทวิจารณ์หนังสือ: The formative five fostering grit, empathy, and other success skills every student needs. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 7(2), 120-123.

[https://issuu.com/kbu2011/docs/journal\\_vol7\\_no2.pdf](https://issuu.com/kbu2011/docs/journal_vol7_no2.pdf)

มนทกานต์ เมฆรา. (2561). การศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้าง Grit ของนักเรียนสายอาชีพในสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ1 จังหวัดเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository (SWU IR).

<http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/418/1/g561120005.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

<https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/502424>

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2561). ศธ. ปรับหลักสูตรครู มรภ. จาก 5 ปี ลดเหลือ 4 ปี

เริ่มปีการศึกษา 2562. <https://campus.campus-star.com/education/86628.html>

สรียา โชติธรรม. (2561). โมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในเขตภาคเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 20(4), 230-239.

[https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal\\_nu/article/view/127154/107766](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/127154/107766)

อันซอรี ช่างเหล็ก และ ธิญา พลานุกุลวงศ์. (2560). แรงจูงใจ ความวิตกกังวลและความมุ่งมั่น: ปัจจัยร่วมตัดสินความสำเร็จในการเรียนภาษา. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*

9(2), 88-89. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-la/article/view/107700>

Duckworth, A. L. (2017). Grit: The power of passion and perseverance. *Harvard Educational Review*, 87(4), 588–592. <https://doi.org/10.17763/1943-5045-87.4.588>

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *J Pers Soc Psychol*, 92(6), 1087-1101.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

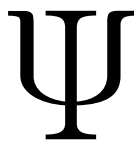
Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

*Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

.....





## แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วารสารจิตวิทยา  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วันที่ .....

เรื่อง ขอตีพิมพ์บทความในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เรียน บรรณาธิการวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

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 บทความของข้าพเจ้าไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อนและจะไม่นำไปเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ลงนาม ..... ผู้ส่งบทความ  
(.....)

วันที่ .....

เฉพาะบทความวิทยานิพนธ์

ข้าพเจ้า ..... อาจารย์ที่ปรึกษาอนุญาตให้ .....  
ส่งบทความข้างต้นมาเพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ลงนาม .....

(.....)

วันที่ .....

## คำชี้แจง

### สำหรับผู้ส่งบทความวิชาการและบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นวารสารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการด้านจิตวิทยา บทความทุกเรื่องที่จะตีพิมพ์จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 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](mailto: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 เป็นบทความที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer review) ของวารสารจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต บทความละ 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงวิชาการ

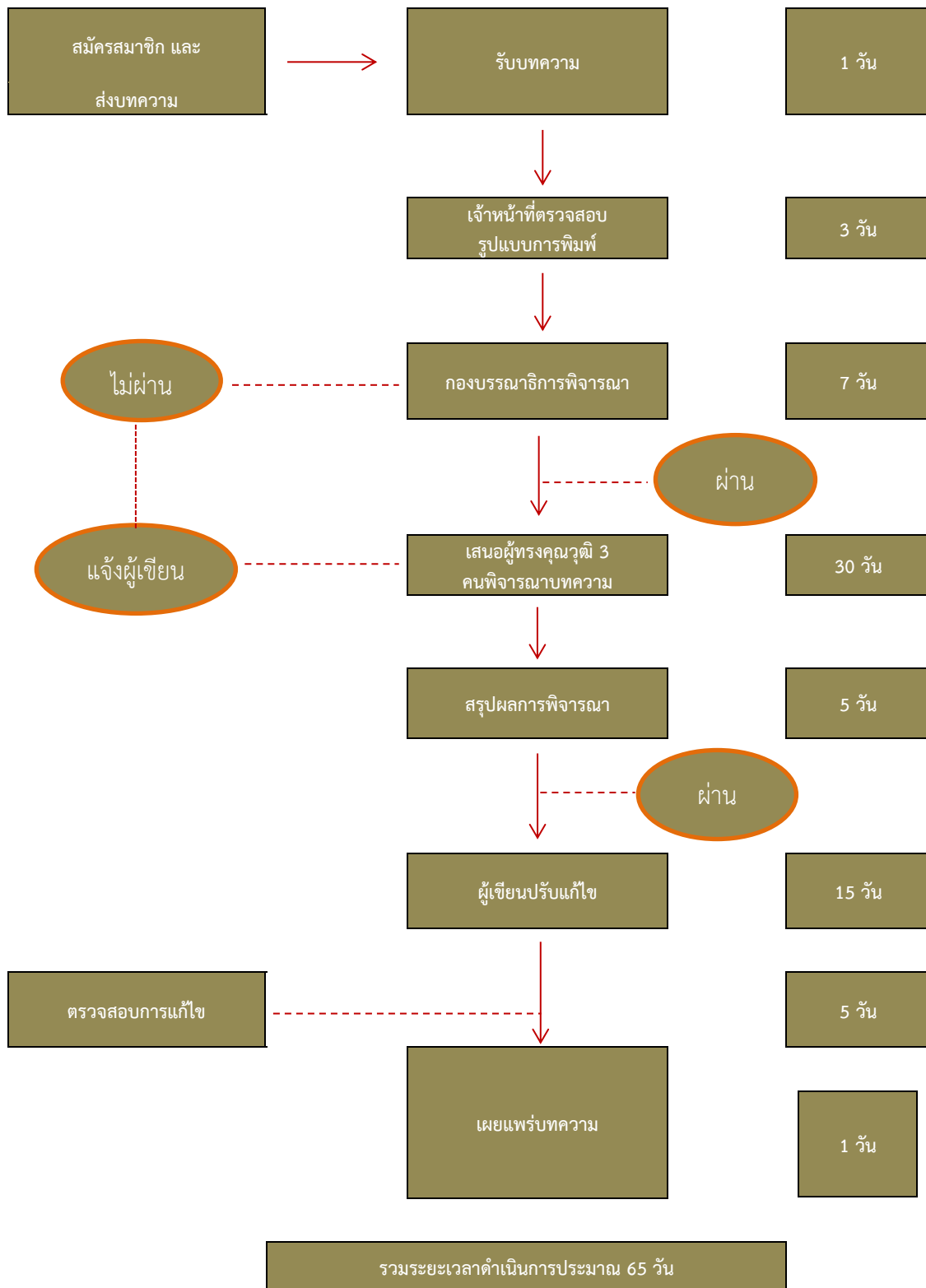
5.5 เป็นบทความที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว

5.6 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะเผยแพร่ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

**นโยบายการพิจารณาคัดเลือกบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่  
ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**

1. บรรณาธิการจะมีหนังสือแจ้งให้ทราบว่าได้รับบทความเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์
2. บรรณาธิการจะพิจารณากลับกรองบทความ/บทวิจารณ์หนังสือว่ามีรูปแบบการนำเสนอเป็นไปตามรูปแบบ แบบวารสารจิตวิทยา หรือไม่ และสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ ที่การนำเสนอไม่เป็นไปตามรูปแบบวารสารจิตวิทยา (โดยไม่ส่งคืนต้นฉบับให้แก่ผู้เขียน)
3. บทความ ข้อความ ภาพประกอบ ตารางประกอบ ที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว 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: มุ่งเน้นการผลิตคณาจารย์บัณฑิตที่กอปรด้วย พลังปัญญา คุณค่า คุณธรรม คุณประโยชน์

**ปริญญาโท**

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

**ปริญญาเอก**

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

**ตัวอย่างวิทยานิพนธ์**

- ชัยการ วาทยานาม. (2563). การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พระมหาชุมพร นิตสาโร. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาสาธารณะทางพุทธศาสนาสำหรับประชาชน: กรณีวัดอรุณราชวราราม. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชลิดา บุญเรืองขาว. (2563). การพัฒนารูปแบบการให้การปรึกษาสู่สมรสแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างการเพิ่มพลังในชีวิตสมรสของคู่สมรสในภาคเหนือตอนล่างประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการปรึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จารุณี นวลยง. (2563). การพัฒนารูปแบบกลุ่มบำบัดประสิทธิผลทางอารมณ์เพื่อเสริมสร้างจิตปรีชาญาณของนักเรียนอาชีวศึกษาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการปรึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สายม่าน เปลี่ยนเหล็ก. (2563). การเสริมสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการตนเองด้านอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการปรึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วรายุทธ์ เกิดผล. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัฐภัทร อินทรปรีดา. (2563). การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความผันผวนของหัวหน้าหน่วยงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ประจักษ์จินต์ โสภณพนิชกุล. (2564). การพัฒนากลยุทธ์จิตวิทยาเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหน่วยงานเวชศาสตร์ฟื้นฟูบริษัทเอกชน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัฐกร อิมใจจิตต์. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการปรึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- กวีวิจน์ จักสมศักดิ์. (2564). การพัฒนากลยุทธ์ทางปัญญาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเชิงบริบทของผู้สูงอายุในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณวิสนันท์ พลอยกระจ่าง. (2565). การพัฒนากรอบคิดนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติขนาดใหญ่กลุ่มอุตสาหกรรมการจัดจำหน่ายอุปกรณ์ทางด้านระบบน้ำ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

**นักศึกษาสามารถจัดเวลาเรียนได้โดยไม่กระทบเวลาทำงาน**

[www.kbu.ac.th](http://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