



วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



JOURNAL OF PSYCHOLOGY KASEM BUNDIT UNIVERSITY

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2568

Volume 15 Number 1 January – June 2025

ISSN 3027-6233 (Online)

- แนวทางการส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับความรุนแรงด้วยการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับเด็กปฐมวัย
- การใช้แอปพลิเคชันตีกติกเพื่อคลายความเครียดของผู้สูงอายุ
- ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตและความเครียดในงานต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
- ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง
- ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร
- ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร

KASEM BUNDIT UNIVERSITY

PSYCHOLOGY

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่ปรึกษา

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

กองบรรณาธิการบริหาร

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

กองบรรณาธิการวิชาการ

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ตัญคำภีร์ | 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 | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค วรรณสันติกุล | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณุช แหยมแสง | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.รัญจวน คำชิรพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร ชูชม | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธมณี | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 14. รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เย็นใจ เลาหวนิช | 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 ขณะรัตน์ | 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 ฉัตรสุกุล | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณ ลิทธิศรีอรอด | 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 วัฒนกุลโกศล | 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 | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 26. รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรบุญกั วงษ์อยู่น้อย | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 27. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

28. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรภี รอดมณี	วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
29. รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
30. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธมณี	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
31. รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนัดดา ธนเศรษฐกร	มหาวิทยาลัยมหิดล
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์	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 3027-6233 (Online)

สำนักงาน

สถาบันจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (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

2568

คำนิยม

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นแหล่งเผยแพร่ศาสตร์จิตวิทยาให้กับนักจิตวิทยาที่ประกอบวิชาชีพนักวิชาการ นักการศึกษา นิสิตนักศึกษา รวมทั้งผู้สนใจทั้งหลาย ดังนั้นการตีพิมพ์บทความทั้งบทความวิชาการและบทความวิจัยจึงช่วยทำให้เกิดการขยายองค์ความรู้ และผลการวิจัยสู่ผู้ที่ต้องการนำไปใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการประสานพลังและถ่ายโอนองค์ความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปัจจุบันนี้เป็นฉบับที่ 1 ของปีที่ 15 ได้นำเสนอองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาจากมุมมองและขอบข่ายการศึกษาวิจัยที่เท่าทันกับสถานะการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะในยุคสมัยที่บุคคลกลุ่มต่าง ๆ ต้องใช้ประโยชน์จากจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพ วารสารขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความและนักวิชาการ นักวิจัยทุกท่านที่ได้ส่งบทความที่มีคุณภาพมาเผยแพร่ ขอเป็นกำลังใจให้ทุกท่านได้ผลงานกำลังเป็นกัลยาณมิตรในด้านจิตวิทยาให้มนุษย์และสังคมได้มีพัฒนาการอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและใฝ่พัฒนา



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรณาธิการแถลง

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของสังคมในทุกระดับ สร้างปัจจัยป้องกันและช่วยส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ศาสตร์จิตวิทยาจึงได้รับการยอมรับว่าสามารถช่วยเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ได้อย่างแท้จริง องค์ความรู้ด้านจิตวิทยาจึงเป็นที่ต้องการของนักจิตวิทยา นักการศึกษา นักวิชาการ นิสิตนักศึกษา หรือแม้แต่บุคคลผู้สนใจ วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตฉบับนี้ เป็นปีที่ 15 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2568 นำเสนอบทความวิชาการและบทความวิจัยที่เป็นประโยชน์ วารสารพยายามกลั่นกรองและรักษาคุณภาพด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ เพื่อให้ทุกบทความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ นำไปใช้ปฏิบัติและอ้างอิงต่อไปได้

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ส่งบทความทั้ง บทความวิชาการและวิจัยมาตีพิมพ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความที่กรุณาพิจารณาให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ทุกบทความให้มีความถูกต้องทันสมัยเท่าทันความก้าวหน้าของวงการจิตวิทยาและวงการวิชาการที่เกี่ยวข้องอีกทั้งเท่าทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่ให้การสนับสนุนในการจัดทำวารสารจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตฉบับนี้จะเกิดประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านในการนำไปประยุกต์ใช้และสร้างสรรค์ผลงานวิชาการทางจิตวิทยาต่อไป หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขอน้อมรับไว้เพื่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

แนวทางการส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับความรุนแรงด้วยการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับเด็กปฐมวัย รังสิริศม์ วงศ์อุปราช	1-11
การใช้แอปพลิเคชันตีกดดอกเพื่อคลายความเครียดของผู้สูงอายุ วโรชา สุทธิรักษ์ จักรีรัตน์ ณ ลำพูน พิทักษ์พงศ์ พงษ์พิพัฒน์	12-23
ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สิรินทร์สิริชา ก่อเกียรติ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ศรียา นิยมธรรม	24-42
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง กรรณิกา พิจจิระ อุมาภรณ์ สุขารมณ	43-55
ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตและความเครียดในงานต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศิริวรรณ สัญญารัตน์ อุมาภรณ์ สุขารมณ	56-69
ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง กมลทิพย์ ค่าแพง อุมาภรณ์ สุขารมณ	70-88

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ภัชรี สิทธิกิจโยธิน ประจักษ์จินต์ โสภณพนิชกุล เกศศิริ เหล่าวิชระสุวรรณ	89-101
ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร รักษิณา กาญจนมนตรี อารี พันธมณี ศรียา นิยมธรรม	102-111
คำแนะนำสำหรับผู้ส่งบทความวิชาการและบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต/นโยบายการพิจารณาคัดเลือกบทความ/กระบวนการพิจารณาบทความ	112-116

แนวทางการส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับความรุนแรงด้วยการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับเด็กปฐมวัย

Guidelines for enhancing coping abilities to address abuse using a social and emotional learning in young children

Received: Nov 30, 2024

Revised: Feb 4, 2025

Accepted: Feb 14, 2025

*รังสิริศม์ วงศ์อุปราช

*Rangsirat Wongupparaj

*ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Science, Burapha University

*Corresponding Author, E-mail: Rangsirat.wo@go.buu.ac.th

บทคัดย่อ

ปัจจุบันมีเด็กเป็นจำนวนมากไม่น้อยที่ไม่สามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาหรือได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการใช้ความรุนแรงไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายและจิตใจ ความรุนแรงทางเพศ การทอดทิ้ง และการแสวงหาประโยชน์ ถึงแม้ว่าจะมีความพยายามสนับสนุนความร่วมมือจากบริบทต่าง ๆ ในสังคมเพื่อจัดการกับปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก แต่บุคลากรหรือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีจำนวนไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถปกป้องคุ้มครองเด็กได้อย่างทั่วถึง

ผู้เขียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการรับมือกับความรุนแรงด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถปกป้องและช่วยเหลือตนเองได้อย่างทันท่วงทีเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาดังกล่าวในชีวิตประจำวัน ด้วยการใช้การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมาพัฒนาเป็นแนวทางส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับความรุนแรงสำหรับเด็กปฐมวัย

การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาทักษะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้สังคม ทักษะสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เด็กจึงสามารถทำความเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้สามารถรับมือและจัดการกับปัญหาความรุนแรงได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การทำร้ายเด็ก การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม การใช้ความรุนแรง เด็กปฐมวัย

Abstract

Currently, a significant number of children are unable to access opportunities for development or legal rights, particularly the right to protection from violence whether physical, psychological, sexual abuse, neglect, or exploitation. Despite efforts to foster collaboration within the child's social context to address violence-related issues, there remains an insufficient number of personnel or responsible individuals from relevant agencies to effectively safeguard all children.

The author recognizes the importance of empowering children with the ability to cope with violence independently so that they can protect and assist themselves promptly when facing such challenges in their daily lives. This can be achieved by utilizing social and emotional learning as a framework to enhance young children's ability to handle violence.

Social and emotional learning is a process that helps develop five essential skills: self-awareness, self-management, social awareness, relationship skills, and responsible decision-making. These skills encourage learning about social interactions and the surrounding environment, enabling children to better understand society and their surroundings. As a result, they can appropriately respond to and manage violent situations effectively.

Keywords: child abuse, social and emotional learning, violence, young children

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มประชากรเด็ก เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้นับได้ว่าเป็นวัยแรกเริ่มแห่งการเรียนรู้อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายในอนาคต แต่ทว่ากลับมีเด็กเป็นจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาหรือได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการใช้ความรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ

การสำรวจสถานการณ์ของปัญหาการใช้ความรุนแรงต่อเด็กในประเทศไทยโดยโครงการของยูนิเซฟพบว่า ผู้ปกครองจำนวนร้อยละ 58 ใช้ความรุนแรงต่อเด็ก และมีเด็กจำนวนมากกว่า 55,000 คน ที่ไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่และผู้ปกครองอย่างเหมาะสม (United Nations International Children's Emergency Fund [UNICEF], 2021) ซึ่งทำให้เด็กตกอยู่ในความเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกาย การใช้ถ้อยคำรุนแรง การใช้แรงงาน การล่อลวงให้กระทำความผิด การล่วงละเมิดทางเพศ และการทอดทิ้ง นอกจากนี้ยังพบข้อมูลเพิ่มเติมอีกว่า บุคลากรหรือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยมีจำนวนไม่เพียงพอ โดยคิดเป็นอัตราส่วนของเจ้าหน้าที่ต่อประชากร เท่ากับ 1 ต่อ 25,000 ซึ่งถือเป็นอุปสรรคหนึ่งในการปกป้องคุ้มครองเด็กจากการถูกทำร้ายให้ทั่วถึง (Department of Juvenile Observation and Protection [DJOP], 2022)

ลักษณะของปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก

World Health Organization [WHO] (2024) ระบุว่า ความรุนแรงต่อเด็ก (Child abuse) หมายถึง การกระทำหรือละเว้นการกระทำที่อาจส่งผลให้เด็กได้รับอันตรายในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ การแสวงหาผลประโยชน์จากเด็ก การใช้ให้เด็กกระทำความผิดหรือประพฤตินิสัยที่น่าจะเป็นอันตราย ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดี ไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อดูหมิ่นศักดิ์ศรีและลดทอนคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ส่งผลทำให้เด็กเกิดความเจ็บปวดทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Department of Children and Youth [DCY] (2560) ระบุว่า ประเภทของความรุนแรงต่อเด็กสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ความรุนแรงทางร่างกาย หรือการล่วงละเมิดทางกาย มีลักษณะเป็นการใช้กำลังกระทำด้วยความรุนแรงทั้งที่ใช้และไม่ใช้วัตถุ เช่น ลงโทษ ทรมาณ กลั่นแกล้ง ข่มเหง รังแก เพื่อให้เด็กเกิดความเจ็บปวดหรือไม่สบายกาย

2. ความรุนแรงทางจิตใจ หรือการล่วงละเมิดทางจิตใจ มีลักษณะเป็นการกระทำที่ทำร้ายจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการใช้วาจาต่อว่า ข่มขู่ คุกคาม ดูหมิ่น เหยียดหยาม ล้อเลียน กักขัง เพื่อให้ได้ความรู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่เป็นที่รัก อับอาย หวาดกลัว และไม่มีที่พึ่งทางจิตใจ

3. ความรุนแรงทางเพศ หรือการล่วงละเมิดทางเพศ มีลักษณะเป็นการกระทำความผิดทางเพศต่อเด็ก ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้ใหญ่หรือผู้ที่โตกว่าใช้กำลังขู่บังคับ ชักจูง ล่อลวง แสวงหาประโยชน์โดยการค้าประเวณี ผลิตสื่อลามก บังคับแต่งงาน

4. การทอดทิ้ง หรือการปล่อยปละละเลย มีลักษณะเป็นการเพิกเฉย ไม่ตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายและจิตใจของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นการทิ้งให้อยู่เพียงลำพัง ไม่ปกป้องจากอันตราย ไม่ให้สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ไม่ตอบสนองทางอารมณ์ ไม่ใส่ใจในสุขภาพกายและจิตใจของเด็ก

5. การแสวงหาประโยชน์ มีลักษณะเป็นการกระทำที่เก็บเกี่ยวผลประโยชน์และส่งผลร้ายต่อสวัสดิภาพของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นการจ้างวาน ชักจูง บังคับ ครอบงำให้เด็กกระทำหรือไม่กระทำโดยมิชอบ เช่น การใช้แรงงานเด็ก การค้าเด็ก และการสูบบุหรี่

สาเหตุและผลกระทบของปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก

WHO (2024) ระบุว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสาเหตุของปัญหาความรุนแรงต่อเด็กในครอบครัวแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยพื้นฐานของการเกิดปัญหาความรุนแรง ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากทัศนคติที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับความรุนแรง ปัญหาทางอารมณ์และบุคลิกภาพ หรือปัญหาด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผิดปกติทางสภาพจิตใจ

2. ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีสาเหตุมาจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเด็กและผู้ปกครอง การขาดความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจกันในครอบครัว หรือสมาชิกในครอบครัวอาจมีค่านิยมใช้ความรุนแรงในครอบครัวอยู่แต่เดิม

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรม เป็นปัจจัยที่มีสาเหตุมาจากความก้าวร้าว หุนหันพลันแล่น ขาดการยับยั้งชั่งใจ ขาดสติสัมปชัญญะ อันเนื่องมาจากการดื่มสุราหรือใช้ยาเสพติด หรือความเครียดจากการทำงาน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

Center for the Protection of Children’s Rights Foundation [CPCRF] (2019) ระบุว่า ผลกระทบที่เกิดจากปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

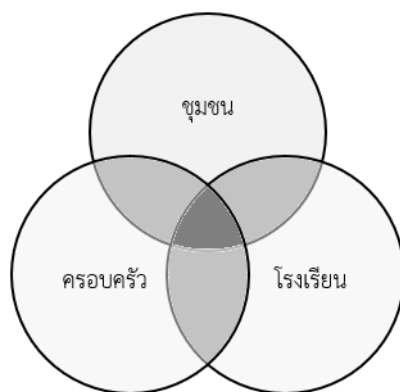
1. ด้านร่างกาย เด็กที่มีประสบการณ์เผชิญกับปัญหาความรุนแรงมักจะมีอาการผิดปกติทางสมอง เนื่องจากสมองถูกทำลาย โดยเฉพาะสมองส่วนหน้า (Forebrain) ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ การคิด และการจดจำ ซึ่งเป็นอวัยวะที่อยู่ด้านบนสุดและเป็นส่วนหลักของสมองที่มีหน้าที่ช่วยในการเจริญเติบโตของระบบประสาทส่วนกลาง ส่งผลทำให้เด็กเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน การปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมทั้งการประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้ เด็กกลุ่มนี้มักจะมีอาการอื่น ๆ ทางร่างกายร่วมด้วย เช่น ได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย พิกการ สุขภาพกายไม่แข็งแรง เจ็บป่วยง่าย ขาดสารอาหาร พัฒนาการล่าช้าทั้งในด้านการควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกายและสติปัญญา

2. ด้านจิตใจ เด็กที่มีประสบการณ์เผชิญกับปัญหาความรุนแรงมักจะมีพฤติกรรมทางอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเครียด กลัว วิดกกังวล ส่งผลให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายร่วมด้วย เช่น ปวดท้อง ปวดศีรษะ อาเจียน หัวใจเต้นแรง หายใจเร็ว เจ็บหน้าอก ซึ่งหากมีอาการเหล่านี้รุนแรงอาจส่งผลให้เด็กมีความผิดปกติทางบุคลิกภาพและพฤติกรรม และพัฒนาเป็นโรคทางจิตเวชอื่น ๆ ตามมาในภายหลัง เช่น อารมณ์แปรปรวน ก้าวร้าว สมาธิสั้น ซึมเศร้า ทำร้ายตนเอง และฆ่าตัวตาย

แนวทางการจัดการกับปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัญหาการใช้ความรุนแรงต่อเด็กมีผลกระทบเสียหายอย่างมากและจำเป็นต้องได้รับการจัดการอย่างเร่งด่วน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า แนวทางการจัดการปัญหาดังกล่าว สามารถแบ่งออกเป็น 3 บริบท โดยผู้เขียนได้จำลองขึ้นเป็นแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แนวทางการจัดการกับปัญหาความรุนแรงต่อเด็กแบบดั้งเดิม

1. บริบทครอบครัว ประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

1.1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็กตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัย เนื่องจากผู้ปกครองที่ไม่เข้าใจหรือมีความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง อาจใช้วิธีการเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสมและใช้ความรุนแรงกับเด็กได้ (Sodsri, 2018)

1.2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพจิต เพื่อให้ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านจิตใจที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาการใช้ความรุนแรงต่อเด็กได้

1.3 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางการติดต่อกับหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 หน่วยงานเอกชนที่ทำงานด้านเด็ก โรงพยาบาล หน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง (UNICEF, 2021)

2. บริบทโรงเรียน ประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

2.1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก เพื่อให้ครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและปลูกฝังค่านิยมไม่ใช้ความรุนแรงต่อเด็ก

2.2 การสร้างแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานของสถานศึกษา และช่องทางการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก

2.3 การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับครอบครัวในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นกับเด็ก เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเยี่ยมบ้าน การตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจ การติดตามการเรียนและพฤติกรรมอื่น ๆ ของเด็ก (CPCRF, 2019)

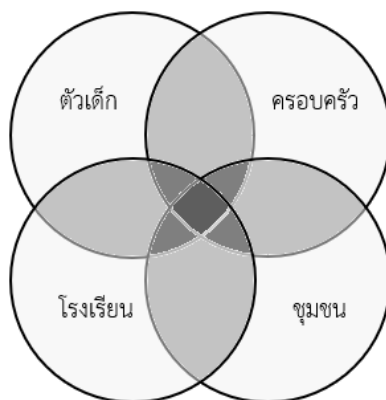
3. บริบทชุมชน ประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

3.1 การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงและการปกป้องคุ้มครองเด็กตามกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและปลูกฝังค่านิยมไม่ใช้ความรุนแรงต่อเด็ก

3.2 การควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลที่มีเนื้อหารุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ของสื่อมวลชน เพื่อป้องกันการปลูกฝังค่านิยมหรือเลียนแบบการใช้ความรุนแรงของประชาชน (Ministry of Social Development and Human Security [MSDHS], 2024)

3.3 การสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชน ครอบครัว และโรงเรียนในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นกับเด็กในท้องถิ่น ภายใต้การดูแลขององค์กรและแกนนำต่าง ๆ ในชุมชน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) อาสาสมัครการศึกษาหมู่บ้าน (อศม.) อาสาสมัครของหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่น

ข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการจัดการปัญหาความรุนแรงต่อเด็กแบบดั้งเดิมแบ่งออกเป็น 3 บริบท ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน แต่นอกเหนือไปจากการสนับสนุนให้บุคคลรอบตัวตระหนักถึงความสำคัญในการปกป้องคุ้มครองเด็กแล้ว ผู้เขียนตระหนักว่า อีกบริบทหนึ่งที่มีความสำคัญไม่แพ้กันนั่นคือ ตัวเด็ก ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แนวทางการจัดการกับปัญหาความรุนแรงต่อเด็กฉบับปรับปรุง

ผู้เขียนได้จำลองแผนภาพแนวทางการจัดการกับปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก ด้วยการปรับปรุงจากฉบับดั้งเดิม (แผนภาพที่ 1) เพื่อให้แนวทางนั้นมีความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเสนอว่า เด็กทุกคนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้ตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมให้มีความสามารถในการรับมือกับความรุนแรงเหล่านั้นด้วยตนเองไปพร้อม ๆ กันด้วย ด้วยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่จะช่วยให้เด็กสามารถปกป้องและช่วยเหลือตนเองได้อย่างทันท่วงทีเมื่อเด็กต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความรุนแรง ร่วมกับการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมในบริบทต่าง ๆ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญไม่แพ้กัน

การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมในเด็กปฐมวัย

การศึกษาเพิ่มเติมพบว่า องค์การเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ อารมณ์ และสังคม ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อเด็กปฐมวัยเป็นอย่างมาก โดยระบุว่า ทักษะที่จะช่วยให้เด็กสามารถรับมือกับปัญหาความรุนแรงต่าง ๆ ที่พบได้ในชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วยทักษะทางอารมณ์และสังคมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้สังคม ทักษะสัมพันธ์ภาพ และการตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning [CASEL], 2023)

CASEL (2023) ระบุว่า การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Social and emotional learning) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่อาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมรอบตัว เพื่อพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมสำคัญที่ทำให้เด็กเกิดเจตคติและพฤติกรรมเชิงบวก นำไปสู่ความสามารถในการรับมือและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่พบในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (CASEL, 2023; Government of the Australian Capital Territory [GACT], 2025; Wongupparaj et al., 2024) ดังนี้

1. การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) เป็นความสามารถในการทำความรู้จักและเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วยความสามารถในการระบุถึงข้อมูลส่วนตัวของตนเองได้อย่างถูกต้อง การระบุถึงสาเหตุและลักษณะของอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก ความชอบ และความสนใจของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน และการระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์กับพฤติกรรมของตนเองแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล

2. การจัดการตนเอง (Self-management) เป็นความสามารถในการกำกับและดูแลพฤติกรรมมารแสดงออกของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยความสามารถในการระบุถึงวิธีจัดการความเครียดหรืออารมณ์เชิงลบ และควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติตามกฎระเบียบ กิจวัตรประจำวัน คำสั่ง หรือลงมือทำงานต่าง ๆ ที่วางไว้ได้จนสำเร็จด้วยตนเองและการลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความท้าทาย ด้วยความรู้สึกความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างราบรื่น

3. การตระหนักรู้สังคม (Social awareness) เป็นความสามารถในการทำความรู้จักและเข้าใจผู้อื่นตลอดจนสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วยความสามารถในการระบุถึงอารมณ์ ความคิด และความรู้สึกของผู้อื่นจากการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างถูกต้อง การระบุถึงข้อมูล รายละเอียด คุณลักษณะสำคัญ ความเหมือนและความแตกต่างของบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างชัดเจน และการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักมารยาททางสังคม

4. ทักษะสัมพันธ์ภาพ (Relationship skills) เป็นความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์สัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีเป้าหมายด้วยวิธีการที่เหมาะสม ประกอบด้วยความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ที่มีความท้าทาย เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ราบรื่น การสื่อสารและให้ความร่วมมือในระหว่างทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่น และการระบุถึงสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

5. การตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ (Responsible decision-making) เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยการระบุถึงผลของการกระทำของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจกระทบต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล การระบุถึงวิธีที่จะนำมาใช้จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยคำนึงถึงขอบเขตความสามารถและความปลอดภัยทั้งของตนเองและผู้อื่น และการตัดสินใจเลือกวิธีที่จะนำมาใช้จัดการปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

การนำการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมาใช้

การศึกษาของ Chen and Yu (2022) พบว่า กลุ่มเด็กชาวจีนจำนวนมากกว่า 8,736 คน ที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม มีระดับความสามารถในการจัดการปัญหาความรุนแรงได้ดีมากกว่ากลุ่มเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมนี้อย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อเปรียบเทียบกับโปรแกรมอื่น ๆ พบว่า โปรแกรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับปัญหาดังกล่าวได้มากกว่าถึง 3 เท่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Agirkan and Ergene (2022) ที่ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมจากงานวิจัยที่ศึกษาในเด็กปฐมวัยทั่วโลก ในระหว่างปี ค.ศ. 1997 - 2021 พบว่า โปรแกรมดังกล่าวช่วยพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมของเด็กอย่างได้ผล รวมทั้งสามารถจัดการปัญหาความรุนแรงได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งความรุนแรงด้านร่างกายและจิตใจ

นอกจากนี้ยังพบว่า การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมช่วยส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาความรุนแรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้วยเหตุนี้ เด็กจึงสามารถทำความเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง และจัดการกับปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (Appel et al., 2023; Mental Health America [MHA], 2022)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับปัญหาความรุนแรงสำหรับเด็กปฐมวัย โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) เป็นการทำความรู้จักและเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้อย่างถูกต้อง ดังนี้

1.1 การระบุถึงข้อมูลส่วนตัวของตนเองได้อย่างถูกต้อง เช่น ลักษณะทางกายภาพของตนเอง ชื่อ-สกุล อายุ ชื่อและเบอร์โทรศัพท์ของผู้ปกครอง ที่อยู่ที่บ้านและโรงเรียน

1.2 การระบุถึงสาเหตุและลักษณะของความคิดและความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างชัดเจน

1.3 การระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์กับพฤติกรรมของตนเองแสดงออกได้อย่างมีเหตุผล

2. การจัดการตนเอง (Self-management) เป็นการกำกับและดูแลพฤติกรรมแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

2.1 การจัดการอารมณ์และการแสดงออกของตนเองในสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างเหมาะสม

2.2 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ กิจวัตรประจำวัน คำสั่ง หรือลงมือทำงานได้จนสำเร็จด้วยตนเอง

2.3 การลงมือทำกิจกรรมที่มีความท้าทายด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างราบรื่น

3. การตระหนักรู้สังคม (Social awareness) เป็นการทำความรู้จักและเข้าใจผู้อื่น ตลอดจนสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างถูกต้อง ดังนี้

3.1 การระบุถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นจากการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างถูกต้อง

3.2 การระบุถึงรายละเอียดของบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างชัดเจน

3.3 การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นในสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างเหมาะสม

4. ทักษะสัมพันธ์ภาพ (Relationship skills) เป็นการติดต่อสัมพันธ์สัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีเป้าหมาย ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ดังนี้

4.1 การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ราบรื่น

4.2 การสื่อสารและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่น

4.3 การระบุถึงสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม

5. การตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ (Responsible decision-making) เป็นการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

5.1 การระบุถึงผลกระทบของการกระทำของตนเองได้อย่างมีเหตุผล

5.2 การระบุถึงวิธีที่จะนำมาใช้จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยคำนึงถึงขอบเขตความสามารถและความปลอดภัยทั้งของตนเอง

5.3 การตัดสินใจเลือกวิธีที่จะนำมาใช้จัดการปัญหาในสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างเหมาะสม

แนวทางในการนำการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการรับมือกับปัญหา ความรุนแรงของเด็กปฐมวัย สามารถบูรณาการเข้าได้กับบริบทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้เขียนได้เสนอไว้ในข้างต้น (แผนภาพที่ 2) และสอดคล้องกับโปรแกรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า CASEL (2023) ได้นำเสนอแนวทางในการนำการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมาใช้ในการส่งเสริมเด็กปฐมวัยในบริบทต่าง ๆ ซึ่งมาจากการรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย และโปรแกรมที่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจังตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันทั่วโลก โดยในที่นี้ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า การนำการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมาใช้ในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของเด็กปฐมวัย ส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ บริบทของตัวเด็กเป็นสำคัญ รองลงมาเป็นครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ตามลำดับ ดังที่ผู้เขียนได้นำเสนอไว้ใน ตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 บริบทการใช้โปรแกรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับเด็กปฐมวัย (CASEL, 2023)

โปรแกรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม	บริบทของการมีส่วนร่วม			
	เด็ก	ครอบครัว	โรงเรียน	ชุมชน
1. 4Rs	✓	✓	✓	-
2. Al's Pals	✓	✓	-	-
3. Caring School Community	✓	✓	✓	✓
4. High Scope	✓	✓	✓	-
5. I Can Problem Solve	✓	✓	-	-
6. MindUP	✓	-	✓	-
7. Open Circle	✓	✓	✓	-
8. PATHS	✓	✓	✓	-
9. Peace Works	✓	✓	✓	-
10. Second Step	✓	✓	✓	-
11. RULER	✓	✓	✓	-
12. Tools of the Mind	✓	✓	-	-
13. The Incredible Years Series	✓	✓	-	-

ดังนั้น ผู้เขียนจึงสรุปแนวทางในการนำการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมาใช้ในบริบทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการรับมือกับปัญหาความรุนแรงของเด็กปฐมวัย ดังนี้

1. บริบทตัวเด็ก เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ตามธรรมชาติของเด็ก เช่น การทำกิจวัตรประจำวัน การเล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้ผ่านบทเรียน
2. บริบทครอบครัว เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัวของเด็ก ผ่านการให้ข้อมูลโดยตรง เช่น การดูแลสุขภาพจิตของตนเอง การใช้เครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการประเมินเพื่อเฝ้าระวังปัญหาทางอารมณ์เบื้องต้น
3. บริบทโรงเรียน เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน ผ่านการอบรมและฝึกฝนโดยตรง เช่น การจัดบรรยายภาคการเรียนรู้ที่ดีในชั้นเรียน การจัดพื้นที่ปลอดภัยในรั้วโรงเรียน การนำโปรแกรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตามหลักสูตร
4. บริบทชุมชน เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของคนในชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการให้บริการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง เช่น การดูแลสุขภาพกายและจิตของประชาชน การจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมในชุมชน

สรุปสาระสำคัญ

ประเทศไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพประชากรเด็กมากขึ้น แต่ทว่ากลับมีเด็กจำนวนไม่น้อยที่เป็นเหยื่อหรือตกอยู่ในความเสี่ยงของปัญหาความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรงทางร่างกายและจิตใจ ความรุนแรงทางเพศ การถูกทอดทิ้ง และการแสวงหาประโยชน์ โดยปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ครอบครัว และพฤติกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของเด็กเป็นอย่างมาก

ปัจจุบันมีการนำเสนอแนวทางการจัดการกับปัญหาความรุนแรงต่อเด็กทั้งในบริบทครอบครัว โรงเรียน และชุมชน แต่นอกเหนือไปจากการสนับสนุนให้บุคคลรอบตัวเห็นความสำคัญในการปกป้องคุ้มครองเด็กแล้ว ผู้เขียนได้ตระหนักถึงอีกบริบทหนึ่งที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน ซึ่งนั่นคือ ตัวเด็ก เพื่อให้เด็กสามารถปกป้องและช่วยเหลือตนเองได้อย่างทันท่วงทีเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความรุนแรง เด็กทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการรับมือกับความรุนแรงด้วย

การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมช่วยส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาความรุนแรงได้ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เด็กจึงสามารถทำความเข้าใจทั้งตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้สามารถรับมือและจัดการกับปัญหาความรุนแรงได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้เขียนจึงต้องการนำเสนอแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับความรุนแรงด้วยการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กทุกคนมีความปลอดภัยในชีวิตและมีความสุขเป็นอยู่ที่ดี สามารถเจริญเติบโตเป็นกำลังสำคัญขับเคลื่อนประเทศและสังคมโลกไปสู่เป้าหมายในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- Ağırkan, M., & Ergene, T. (2022). What does the social and emotional learning interventions (SEL) tell us? A meta-analysis. *Revista de Psicodidáctica*, 27(2), 97-108.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2530380522000028>
- Appel, H. B., Walsh, E., Marsh, T. E., & Brown, C. (2023). Supporting students' mental health and social emotional learning through community engagement and collaboration. *Educational Research*, 65(3), 285–300. <https://doi.org/10.1080/00131881.2023.2209097>
- Center for the Protection of Children's Rights Foundation [CPCRF]. (2019). *Stop violence against children*. https://www.thaichildrights.org/wp-content/uploads/dlm_uploads/2020/11/AW_คู่มือป้องกันความรุนแรงต่อเด็ก.pdf
- Chen, H., & Yu, Y. (2022). The impact of social-emotional learning: A meta-analysis in China. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1040522>
- Collaborative for Academic Social and Emotional Learning. (2023). *CASEL's framework: What are the core competence areas and where are they promoted?*
<https://casel.org/casel-sel-framework-11-2020/?view=true>
- Department of Children and Youth. (2016). *Protection and assistance for children at risk and those who are victims of abuse, neglect, exploitation, and violence*.
https://www.dcy.go.th/public/mainWeb/file_download/1645691655378-874443945.pdf
- Department of Juvenile Observation and Protection. (2022). *Annual judicial statistics, Thailand B.E. 2566*. <https://www.djop.go.th/storage/files/2/สถิติประจำปี/st-66%20-v2-2.pdf>
- Government of the Australian Capital Territory. (2025). *Social and emotional learning approaches*. <https://www.education.act.gov.au/support-for-our-students/positive-behaviour-mental-health-and-wellbeing-approaches-in-our-schools/social-and-emotional-learning-approaches>
- Ministry of Social Development and Human Security. (2024). *Social forecasting B.E.2567*.
<https://ebooks.m-society.go.th/ebooks/download/854>
- Mental Health America. (2022). *10 tips for teachers to practice social emotional learning in the classroom*. <https://www.mhanational.org/blog/10-tips-for-classroom-social-emotional-learning>
- Sodsri, S. (2018). The problem of family violence in Thai society. *Journal of MCU Peace Studies*, 6(1), 600-609. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/116657>
- United Nations International Children's Emergency Fund. (2021). *UNICEF Thailand: Child protection B.E. 2565-2569*.
<https://www.unicef.org/thailand/media/9656/file/UNICEF%20Thailand%20Country%20Programme%20CP%20TH.pdf>

Wongupparaj, R., Wongupparaj, P., Khammanee, N., & La-orautthapong, P. (2024). The social and emotional learning of young children: In Thai context. *Thai Journal of Clinical Psychology*, 55(2), 52-64. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/tci-thaijclinicpsy/article/view/273701/183729>

World Health Organization. (2024). *Intersections between violence against children and violence against women: Global research priorities*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240089105>

.....

การใช้แอปพลิเคชันติ๊กต็อกเพื่อคลายความเครียดของผู้สูงอายุ

Using the TikTok Application to Relieve Stress Among the Elderly

Received: Jan 7, 2025

Revised: Feb 28, 2025

Accepted: Mar 5, 2025

^{1*}วโรชา สุทธิรักษ์ ²จักรีรัตน์ ณ ลำพูน ³พิทักษ์พงศ์ พงษ์พิพัฒน์^{1*}Varocha suthiruck ²Jakgreerat Na Lamphun ³Pitakpong Pongpipat^{1*-3}คณะนิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต^{1*-3}Faculty of Communication Arts, Kasem Bundit University

*Corresponding Author, E-mail: varocha.sut@kbu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอเกี่ยวกับความเครียดของผู้สูงอายุเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ การลดลงของบทบาททางสังคม และความเหงา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม การพัฒนาเทคโนโลยีและการเติบโตของสื่อสังคมออนไลน์ โดยเฉพาะแอปพลิเคชัน TikTok ได้เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มีพื้นที่ในการคลายความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิต บทความนี้ได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอถึงบทบาทของ TikTok ในการช่วยบรรเทาความเครียดของผู้สูงอายุ โดยพบว่าเนื้อหาบน TikTok เช่น วิดีโอที่ให้ความสนุกสนาน การเต้น ดนตรี และเรื่องราวที่สร้างแรงบันดาลใจ สามารถสร้างความสุขและผ่อนคลายจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีได้ส่วนร่วมในชุมชนออนไลน์ผ่านการแสดงความคิดเห็น การแชร์เนื้อหา และการสร้างวิดีโอ ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ลดความรู้สึกละโดดเดี่ยวและเพิ่มภาคภูมิใจในตนเอง การใช้แอปพลิเคชัน TikTok ของผู้สูงอายุนั้น ผู้สูงอายุเป็นทั้งผู้ใช้ประโยชน์และผู้ผลิตและสร้างสรรค์ TikTok สำหรับในฐานะผู้ใช้ประโยชน์จะได้รับความบันเทิง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เชื่อมโยงและการสื่อสารกับครอบครัวเช่นถ่ายคลิปกับลูกหลาน สำหรับในฐานะเป็นผู้ผลิตและสร้างสรรค์ในด้านสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับการเต้น การร้องเพลง การเล่าเรื่องราวในอดีต การทำครัว เป็นต้น อย่างไรก็ตามการใช้งาน TikTok อาจมีความเสี่ยงและข้อเสียในบางประการ หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม เช่น การใช้เวลาเกินพอดี ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและสายตา รวมถึงความเสี่ยงในการเสพติดการยอมรับจากสังคมออนไลน์ นอกจากนี้การเลือกเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมหรือการตกเป็นเหยื่อของการโจมตีทางไซเบอร์ได้ จึงควรใช้อย่างพอดีและเหมาะสมไม่มากเกินไป

คำสำคัญ: แอปพลิเคชันติ๊กต็อก ความเครียด ผู้สูงอายุ

Abstract

This article discusses the stress experienced by older adults due to health changes, reduced social roles, and loneliness, all of which can impact their overall quality of life. The development of technology and the growth of social media, particularly the TikTok application, have provided older adults with a platform to relieve stress and enhance their quality of life. Studies have found that TikTok content, such as fun videos, dance, music, and inspirational stories, can create happiness and effectively relax the mind. Additionally, participating in online

communities through commenting, sharing content, and creating videos helps strengthen social relationships, reduce feelings of loneliness, and increase self-esteem. Older adults use TikTok both as consumers and as content creators. As users, they enjoy entertainment, learn new things, and connect with their families by making videos with their children and grandchildren. As creators, they produce content related to dancing, singing, storytelling, cooking, and more. However, while TikTok offers many benefits, it also comes with potential risks if not used mindfully. Excessive use can lead to physical health issues, such as eyestrain, and even social media addiction driven by online validation. Additionally, exposure to inappropriate content and cybersecurity risks necessitate cautious and responsible engagement.

Keywords: TikTok application, stress, elderly

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอย่างรวดเร็ว โดยมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี 2564 ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ และอีก 9 ปีข้างหน้า ในปี 2574 จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-aged society) มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งประเทศ ทำให้สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ทั้งในเรื่องสุขภาพ ผู้สูงอายุในประเทศไทยมีปัญหาสุขภาพหลายอย่างเช่น โรคเรื้อรัง ความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน และโรคหัวใจ นอกจากนี้ยังมีปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่บริการทางการแพทย์อาจไม่ครอบคลุมและเข้าถึงได้ยาก นอกจากนี้ปัญหาด้านการดูแลผู้สูงอายุ แต่เดิมครอบครัวไทยมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุ แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างครอบครัว เช่น การมีบุตรน้อยลง การย้ายถิ่นฐานของคนรุ่นใหม่ไปยังเมืองใหญ่ ทำให้การดูแลผู้สูงอายุโดยครอบครัวเองลดลง และมีความต้องการบริการดูแลผู้สูงอายุจากภาครัฐและเอกชนมากขึ้น การเตรียมความพร้อมด้านการเงินและการเตรียมตัวเกษียณ ผู้สูงอายุหลายคนยังคงทำงานอยู่ เนื่องจากการขาดแคลนเงินบำนาญหรือเงินเก็บสำหรับการเกษียณ ทำให้ต้องพึ่งพารายได้จากการทำงานหรือการสนับสนุนจากบุตรหลาน และการสนับสนุนจากภาครัฐ รัฐบาลไทยมีนโยบายและโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนผู้สูงอายุ เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บริการสุขภาพเบื้องต้นฟรี และโครงการฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

ปัจจุบันผู้สูงอายุต้องเผชิญกับปัญหาความเครียดและความเหงาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกายภาพและจิตใจ ซึ่งมีสาเหตุจากปัจจัยหลายอย่าง วิธีคลายความเครียดของผู้สูงอายุ สามารถทำได้หลายวิธี ด้วยการออกกำลังกายเบา ๆ เช่น การเดินช้า ๆ เล่นโยคะสำหรับผู้สูงอายุ หรือการยืดเส้นยืดสายช่วยกระตุ้นการไหลเวียนของเลือดและทำให้ร่างกายรู้สึกผ่อนคลาย การฝึกหายใจลึก ๆ จะช่วยปรับสมดุลจิตใจ ทำให้รู้สึกสงบ ลดความวิตกกังวล การทำสมาธิ หรือฟังดนตรีเบา ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศสงบและจดจ่อกับปัจจุบัน จะช่วยให้ผ่อนคลายความตึงเครียด การเข้าสังคมได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนหรือครอบครัว ทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยลดความโดดเดี่ยวและสร้างความสุข การทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น อ่านหนังสือ ทำงานฝีมือต่าง ๆ เช่น การถักโครเชต์ ปลูกต้นไม้ ทำอาหาร หรือฟังเพลง ล้วนเป็นการใช้เวลาอย่างมีความหมายและทำให้รู้สึกผ่อนคลาย นอกจากนี้การพักผ่อนให้เพียงพอช่วยให้ร่างกายและจิตใจได้ฟื้นฟู ลดความเครียด รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต การเล่นเกมเบา ๆ หรือดูวิดีโอที่สร้างแรงบันดาลใจ หรือจะเป็นการฝึก

ความคิดเชิงบวกปรับตัวทัศนคติใหม่ เพื่อมองเห็นแง่ดีและสิ่งดี ๆ ในชีวิตประจำวัน วิธีการเหล่านี้เป็นวิธีการที่จะช่วยผู้สูงอายุจะเลือกใช้ในการผ่อนคลายความเครียดได้

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชันติ๊กต็อก (TikTok) ได้กลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทางสังคม รู้สึกผ่อนคลาย และลดความเครียด โดยเทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้สูงอายุได้ติดต่อกับคนใกล้ชิด แต่ยังทำให้พวกเขาได้แสดงออกและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งทำให้ชีวิตประจำวันเต็มไปด้วยกิจกรรมที่มีความหมาย บทความนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของแอปพลิเคชัน TikTok ในการช่วยให้ผู้สูงอายุคลายความเครียด และประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการใช้แพลตฟอร์มนี้ในชีวิตประจำวัน

ปัญหาความเครียดในผู้สูงอายุ

ความเครียด (Stress) คือ ภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกที่ถูกบีบคั้น กดดัน ทำให้มีอาการแสดงที่ต่างกัน เช่น วิตกกังวล นอนไม่หลับ ปวดหัว ซึมเศร้า บางคนอาจมีอาการประสาทหลอนได้ ซึ่งโดยทั่วไปแต่ละคนจะมีวิธีการปรับตัวให้ผ่านพ้นไปได้ ขึ้นอยู่กับทักษะการจัดการความเครียดของแต่ละบุคคล แต่ในบางคนที่เกิดความเครียดและหาทางระบายออกไม่ได้หรือเกิดความเครียดบ่อย ๆ จนกลายเป็นความทุกข์ทรมาน และส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน อาจพัฒนาเป็นโรคซึมเศร้าหรือโรควิตกกังวลได้ (PPTV Online, 2567)

ความเครียดของผู้สูงอายุ มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากความเครียดในวัยอื่น ๆ เนื่องจากผู้สูงวัยมักเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย สังคม และจิตใจในช่วงบั้นปลายชีวิต ความเครียดในวัยนี้อาจส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพหรือจิตใจอย่างชัดเจน เนื่องจากร่างกายและจิตใจมีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

กลุ่มผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบและกลไกการทำงานของร่างกายทำให้มีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งปัญหาความเครียดเป็นปัญหาที่สำคัญที่บุคคลรู้สึกกดดัน วุ่นวายใจ และวิตกกังวลจากสิ่งเร้าในชีวิตประจำวัน และเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่สภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ (ดมิสา เพชรทอง และคณะ 2563) ความเครียดเป็นภาวะการตอบสนองของร่างกายต่อสถานการณ์ที่บุคคลได้เผชิญและพยายามจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลของร่างกายและจิตใจ

ความเครียดในผู้สูงอายุสามารถเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสังคมที่มาพร้อมกับวัยสูงอายุ นี่คือการที่ผู้สูงอายุรู้สึกไม่สบายใจได้แก่

1. ความเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสุขภาพในผู้สูงอายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในชีวิตประจำวัน ได้แก่

1.1 การเจ็บป่วยและโรคเรื้อรังซึ่งเป็นโรคที่มักเกิดในวัยสูงอายุ เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง หัวใจ โรคข้อเสื่อม หรือโรคทางจิตเวช สามารถทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกไม่สบายกายและส่งผลกระทบต่อจิตใจ

1.2 การลดลงของความสามารถทางร่างกาย: การเสื่อมสภาพของร่างกายตามสภาวะอายุที่มากขึ้น เช่น การมองเห็นหรือการได้ยินที่ลดลงให้ผู้สูงอายุรู้สึกติดต่อกับโลกภายนอกได้ยาก และอาจนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยว การเคลื่อนไหวที่ยากขึ้น หรือการสูญเสียความคล่องแคล่วทางกาย เช่น การเดิน การยกของหนัก หรือการทำกิจกรรมกลางแจ้ง สามารถทำให้รู้สึกหงุดหงิดหรือสิ้นหวัง การเสื่อมสภาพทางร่างกายส่งผลกระทบทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเครียด เพราะไม่สามารถทำกิจกรรมที่เคยทำได้ หรือรู้สึกเหมือนตนเองเป็นภาระให้กับผู้อื่น

2. ความสูญเสียคนใกล้ชิด ส่งผลกระทบทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกโดดเดี่ยวและขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ได้แก่

2.1 การสูญเสียคู่ชีวิต เมื่อคู่สมรสหรือคู่รักเสียชีวิต ผู้สูงอายุมักรู้สึกสูญเสียสามารถสร้างความเจ็บปวดและเผชิญกับความเศร้าโศก ทำให้เกิดความรู้สึกเหงาและการขาดกำลังใจ

2.2 การสูญเสียเพื่อน ผู้สูงอายุบางคนอาจสูญเสียเพื่อนหรือญาติที่คุ้นเคยไป สิ่งนี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของการไม่มีใครอยู่ใกล้

2.3 การแยกตัวจากครอบครัว เมื่อครอบครัวหรือลูกหลานย้ายไปอยู่ห่างไกล ผู้สูงอายุอาจรู้สึกโดดเดี่ยวและขาดการสนับสนุนทางอารมณ์

3. การเปลี่ยนแปลงในบทบาททางสังคม ได้แก่

3.1 การเกษียณอายุ การสิ้นสุดการทำงานอาจทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกสูญเสียบทบาทและความหมายในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพวกเขาไม่มีกิจกรรมหรือความสนใจอื่น ๆ ที่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะพวกที่ไม่สามารถทำได้

3.2 การเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคม การเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ให้กลายเป็นผู้รับการดูแล อาจทำให้รู้สึกไม่พอใจหรือไม่สบายใจ

4. ความวิตกกังวลทางการเงินไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การมีรายได้ที่จำกัดเมื่อเกษียณอายุแล้ว ผู้สูงอายุบางคนอาจประสบปัญหาทางการเงิน ซึ่งอาจทำให้รู้สึกกังวลเกี่ยวกับความสามารถในการดูแลตนเองในอนาคต การที่ต้องพึ่งพาครอบครัวทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อรู้ว่าต้องพึ่งพาลูกหลานหรือผู้อื่นในเรื่องการเงินหรือการดูแล

5. ความกลัวความไม่แน่นอนในอนาคต ได้แก่

5.1 ความกลัวเกี่ยวกับความตายและการเจ็บป่วย กลัวการเผชิญกับความไม่แน่นอนของชีวิตและความตายเป็นสิ่งที่สร้างความเครียดให้ผู้สูงอายุ

5.2 ความกลัวการเป็นภาระ ผู้สูงอายุมักกังวลว่าจะเป็นภาระให้กับครอบครัวหรือผู้อื่นในอนาคต

6. ความเหงาและการแยกตัวแบ่งเป็น

6.1 การขาดการสนับสนุนทางสังคม ผู้สูงอายุที่มีเพื่อนหรือครอบครัวไม่มาก หรือที่ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมอย่างสม่ำเสมอ อาจรู้สึกเหงาและแยกตัว

6.2 การใช้ชีวิตเพียงลำพัง ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวมักจะเผชิญกับความเครียดจากความเหงาและการขาดความปลอดภัย

7. ความจำและการทำงานของสมองที่เสื่อมลงอันมาจาก การเสื่อมของสมอง เช่น อัลไซเมอร์ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการสูญเสียความสามารถในการดูแลตนเอง การลดลงของความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการกับงานประจำวันและการตัดสินใจสามารถสร้างความเครียดได้

8. การเปลี่ยนแปลงในชีวิตส่วนตัวจาก การต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิต เช่น การย้ายไปอยู่ในสถานดูแลผู้สูงอายุ หรือการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ

ระดับความเครียด ผลกระทบและการจัดการ

ความเครียดเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุเผชิญอยู่ในชีวิตประจำวัน การรับรู้และเข้าใจปัญหาเหล่านี้สามารถช่วยในการหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนและดูแลผู้สูงอายุให้มีชีวิตที่มีความสุขและความหมายมากขึ้น ความเครียดสามารถจำแนกออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ น้อย ปานกลาง สูง และรุนแรง โดยแต่ละระดับมีลักษณะและผลกระทบที่แตกต่างกัน (ดมิสา เพชรทอง และคณะ, 2563) ดังนี้

1. ความเครียดระดับน้อย (Mild stress)

- ลักษณะ: ความเครียดในระดับนี้อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวัน เช่น การทำงานที่มีความท้าทายเล็กน้อย หรือการแก้ไขปัญหาในชีวิตส่วนตัว

- ผลกระทบ: ความเครียดระดับนี้สามารถเป็นแรงผลักดันในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ และมักจะไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพหรืออารมณ์ในระยะยาว

- การจัดการ: สามารถรับมือได้ง่าย เช่น การพักผ่อน การออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate stress)

- ลักษณะ: ความเครียดที่เกิดจากสถานการณ์ที่ท้าทายมากขึ้น เช่น การทำงานภายใต้กำหนดเวลาที่จำกัด การรับผิดชอบงานหลายอย่างพร้อมกัน

- ผลกระทบ: เริ่มมีผลกระทบต่อสมาธิ การนอนหลับ และอารมณ์บ้าง แต่ยังสามารถควบคุมได้ด้วยวิธีการจัดการความเครียด เช่น การวางแผนล่วงหน้า การจัดลำดับความสำคัญ

- การจัดการ: ควรมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอและใช้เทคนิคการผ่อนคลาย เช่น การทำสมาธิหรือการหายใจลึกๆ

3. ความเครียดระดับสูง (High stress)

- ลักษณะ: เกิดจากสถานการณ์ที่กดดันและยากต่อการจัดการ เช่น ปัญหาครอบครัว การเงิน หรือความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ

- ผลกระทบ: อาจทำให้เกิดอาการเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง หรือมีปัญหาเกี่ยวกับระบบภูมิคุ้มกัน รวมทั้งอารมณ์ที่ผันผวน หงุดหงิดง่าย

- การจัดการ: ควรมีการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักจิตวิทยาหรือผู้ให้คำปรึกษา เพื่อช่วยในการจัดการความเครียด และฝึกเทคนิคผ่อนคลายที่ลึกขึ้น และ

4. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe stress)

- ลักษณะ: เกิดจากเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อชีวิตอย่างมาก เช่น การเสียชีวิตของคนที่คุณรัก การสูญเสียงาน การเจ็บป่วยร้ายแรง

- ผลกระทบ: มีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจอย่างชัดเจน เช่น อาการนอนไม่หลับ ซึมเศร้า วิตกกังวล หรือมีปัญหาในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเช่น การดื่มแอลกอฮอล์มากเกินไป

- การจัดการ: ควรได้รับการดูแลจากผู้เชี่ยวชาญอย่างเร่งด่วน เช่น นักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ เพื่อรับการรักษาและคำแนะนำในการดูแลตัวเอง

การระบุระดับของความเครียดสามารถช่วยให้รู้ว่าเมื่อใดควรหาวิธีการจัดการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

โดยสรุปแล้วเมื่อทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความเครียดและความเหงาของผู้สูงอายุนั้น มีความหลากหลาย และการสร้างความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยในการวางแผนและหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลผู้สูงอายุเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วิธีการคลายความเครียดสำหรับผู้สูงอายุ

การคลายความเครียดสำหรับผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สุขภาพจิตดีขึ้นและเพิ่มคุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถหาวิธีการคลายความเครียดได้หลายอย่าง ได้แก่ การออกกำลังกาย เช่น การเดิน การว่ายน้ำ การออกกำลังกายแบบแอโรบิก การปั่นจักรยาน การเต้นหรือลีลาศ เป็นต้น การนั่งสมาธิ การพูดคุยกับคนอื่นและการเข้า

สังคม การทำกิจกรรมที่ชอบและการทำงานอดิเรก เช่น การปลูกต้นไม้และทำสวน การทำอาหารหรือเบเกอรี่ การอ่านหนังสือ การทำงานฝีมือ (Crafting) การวาดรูป การเล่นเกมสักระดาน การฟังเพลงหรือเล่นดนตรี จะช่วยให้เกิดอารมณ์ดี และช่วยลดความเครียด

นอกจากนี้การใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต เล่นเกมเบา ๆ หรือดูวิดีโอ เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้สูงอายุสามารถช่วยคลายความเครียดได้ เช่นใช้ในการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวและเพื่อนได้อย่างสะดวก โดยการใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Line หรือ WhatsApp หรือ วิดีโอคอล (Video call) ผู้สูงอายุสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกหรือทักษะใหม่ ๆ ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น YouTube การใช้แอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ หรือคอร์สออนไลน์ที่หลากหลาย การหาความบันเทิงทางเทคโนโลยีจะช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าถึงความบันเทิงต่าง ๆ เช่น การดูหนัง ฟังเพลง เล่นเกมส์ หรือดูรายการที่ชอบบนแพลตฟอร์มสตรีมมิ่ง เช่น Netflix, YouTube หรือ Spotify การเชื่อมต่อกับกลุ่มสนใจพิเศษ โดยการเข้าร่วมกลุ่มสนทนาออนไลน์หรือชุมชนออนไลน์ที่มีความสนใจเหมือนกัน เช่น กลุ่มถักนิตติ้ง, กลุ่มคนรักการปลูกต้นไม้, หรือกลุ่มอ่านหนังสือ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมออนไลน์และมีพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ซึ่งช่วยลดความเครียดและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นมิตรภาพ การเข้าร่วมกลุ่มสนทนาทางออนไลน์ เช่น Tik Tok, Face Book, Line

วิธีการคลายเครียดสำหรับผู้สูงอายุตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะสามารถทำได้หลายด้าน เช่น การออกกำลังกาย ช่วยลดความเครียดโดยการกระตุ้นการหลั่งฮอร์โมนแห่งความสุข (Endorphins) และทำให้ร่างกายแข็งแรง การทำสมาธิ จะช่วยให้จิตใจสงบและลดความวิตกกังวล การเข้าสังคมและพูดคุย จะช่วยลดความรู้สึกละโดดเดี่ยวและเพิ่มการสนับสนุนทางสังคม การทำกิจกรรมที่ชอบ ช่วยทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขและรู้สึกพึงพอใจ และการใช้เทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ จะช่วยให้เชื่อมโยงกับโลกภายนอก ลดความเหงา และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่จะเลือกใช้วิธีการใดนั้น ควรพิจารณาจากความชอบและความสามารถของผู้สูงอายุ และควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้กิจกรรมที่เลือกสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของตนเอง จะช่วยให้การเลือกวิธีคลายเครียดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

ความเป็นมาของแอปพลิเคชันติ๊กต็อก

TikTok เป็นแพลตฟอร์มวิดีโอสั้นที่มีความนิยมอย่างแพร่หลายทั่วโลก โดยมีต้นกำเนิดจากประเทศจีน เปิดตัวครั้งแรกในเดือนกันยายน พ.ศ. 2559 ภายใต้ชื่อ "โดวอิน" (Douyin) ซึ่งพัฒนาโดยบริษัท ByteDance ก่อตั้งโดย จาง อี้หมิง โดยได้เริ่มให้บริการตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน 2559 (Liao, 2022) หลังจากเปิดตัวในประเทศจีน ByteDance ได้ขยายตลาดสู่ต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2560 TikTok มีจุดประสงค์ในการสร้างและเผยแพร่วิดีโอที่มีความยาวสั้นๆ บนโลกออนไลน์เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้ามาชมกัน ซึ่งภายในแอปพลิเคชันนี้จะมีทั้งเสียง ภาพ และกราฟิกตกแต่งต่าง ๆ ช่วยให้ผู้ใช้งานเกิดความสนุกไปกับการตกแต่งวิดีโอตามความชอบของตนเองซึ่งทำได้ง่ายมาก ๆ ดังนั้นผู้ที่เข้าชมแพลตฟอร์ม Tik Tok คือผู้ที่สนใจความบันเทิงเป็นหลัก แต่ในขณะเดียวกันผู้ใช้งานบางกลุ่มก็ใช้บริการเพื่อสร้างเนื้อหาสาระอื่น ๆ ด้วย ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาต้องยอมรับว่าแพลตฟอร์ม Tik Tok ได้รับความนิยม และถูกใช้งานเป็นอันดับต้นๆ ของการลงคลิปวิดีโอเพื่อสร้างคอนเทนต์ให้ตนเอง และเป็นแพลตฟอร์มที่กำลังมาแรง ในประเทศไทย TikTok ได้กลายเป็นแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่มีความนิยมอย่างมาก ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2567 มีผู้ใช้งานถึง 44.38 ล้านคน ซึ่งเป็นอันดับที่ 9 ของโลก มีการเติบโตถึง 10.2% เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า และ TikTok ได้กลายเป็นแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียอันดับ 2 ในประเทศไทย แซงหน้า YouTube ที่มีผู้ใช้งาน 44.2 ล้านบัญชี แม้ว่าผู้สูงอายุจะยังไม่เป็นกลุ่มผู้ใช้หลักของ TikTok แต่มีแนวโน้มการใช้งานในกลุ่มนี้กำลังเพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวและการเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของผู้สูงอายุไทย

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวันของผู้คนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะ "สมาร์ทโฟน" ที่ถือเป็นอุปกรณ์พกพาที่มีความสามารถรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การรับข่าวสาร และความบันเทิง ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แอปพลิเคชันต่าง ๆ จึงถูกพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานในมิติต่าง ๆ หนึ่งในนั้นคือ แอปพลิเคชันเพื่อความบันเทิงและผ่อนคลายจิตใจ ได้แก่ TikTok ซึ่งได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในทุกช่วงวัย รวมถึงผู้สูงอายุ

แอปพลิเคชัน TikTok เน้นการแชร์วิดีโอสั้น ๆ ที่มีเสียงเพลง ประกอบกับเอฟเฟกต์ที่สนุกสนานเพื่อดึงดูดผู้ชม รูปแบบของ TikTok เอื้อต่อการสร้างสรรค์วิดีโอที่ไม่ซับซ้อน ทำให้ผู้ใช้งานไม่ต้องมีทักษะด้านการตัดต่อวิดีโอก็สามารถสร้างสรรค์เนื้อหาได้มีความง่ายในการใช้งาน ด้วยฟังก์ชันที่ใช้งานง่าย เช่น การบันทึกวิดีโอเพียงกดปุ่มเดียว มีการเพิ่มเพลงและเอฟเฟกต์พิเศษ และการใช้ฟิลเตอร์ที่หลากหลาย TikTok จึงสามารถดึงดูดผู้สูงอายุที่อาจมีความกังวลเรื่องทักษะเทคโนโลยีให้เข้ามาใช้งานได้อย่างง่ายดาย

TikTok มีเนื้อหาหลากหลาย เช่น คลิปตลก การเต้น เนื้อหาเชิงการศึกษา (Edutainment) และเนื้อหาเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งเนื้อหาที่ผู้สูงอายุชื่นชอบอาจเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ เช่น การเลียนแบบละคร การร้องเพลง หรือการทำกิจกรรมร่วมกับหลาน ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกสนุกและไม่เหงา

การเข้ามาของ "แอปพลิเคชัน TikTok" มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการความเครียดในผู้สูงอายุ จากเดิมที่อาจใช้เพียงกิจกรรมดั้งเดิม เช่น การดูทีวี การพูดคุยกับเพื่อน หรือการทำกิจกรรมทางศาสนา มาสู่การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อบรรเทาความเครียด ด้วยเนื้อหาที่หลากหลาย ความสะดวกในการใช้งาน และการได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้สูงอายุจึงสามารถลดความเครียดได้ในรูปแบบที่สนุกสนานและมีส่วนร่วมกับครอบครัวและสังคมออนไลน์ได้มากขึ้น

สาเหตุที่ทำให้ แอปพลิเคชัน TikTok ได้รับความนิยมเพราะ

1. เป็นแอปพลิเคชันที่มีความคมชัดสูง
2. เปรียบเสมือนสตูดิโอเคลื่อนที่ เป็นแอปพลิเคชันที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับการลงคลิปวิดีโอที่มีเทคนิคพิเศษต่าง ๆ มาพร้อมเทคโนโลยีขั้นสูงดัดแปลงมือถือให้กลายเป็นสตูดิโอเคลื่อนที่ได้อย่างสร้างสรรค์
3. มีการจับภาพถ่ายคนที่รวดเร็วได้แบบที่สวยงาม ไม่ว่าจะแสดงท่าทางอย่างไรก็พร้อมจับใบหน้าได้หมด สามารถแต่งภาพให้สวยงามตามต้องการได้
4. มีระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้นแต่ยังอยู่บนพื้นฐานของความไม่น่าเบื่อ ก่อนหน้านี้อายุระยะเวลาคลิปวิดีโอใน TikTok ค่อนข้างสั้น ประมาณ 1 นาทีคลิปก็ถูกตัดจบ แต่ในปัจจุบันระยะเวลาการลงคลิปวิดีโอนั้นมีความยาวเพิ่มมากขึ้น ทำให้เพิ่มเติมรายละเอียดได้มากขึ้น แต่ก็ยังเป็นระยะเวลาที่ต้องพุดอะไรกระชับ
5. มีเสียงเพลงที่สามารถนำมาใส่จำนวนมากถือเป็นอีกเสน่ห์ที่แอปพลิเคชัน TikTok มีเพลงต่าง ๆ แทบทุกแนวทั้งไทยและต่างประเทศ
6. สามารถถ่ายทอดสดได้ด้วยเช่นเดียวกับแพลตฟอร์ม Facebook หรือ IG ที่สำคัญยังสามารถถ่ายทอดสดร่วมกับคนอื่น ๆ เพื่อความบันเทิงได้อีกต่างหาก

ดังนั้น TikTok คือแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ครอบคลุมการใช้งานที่น่าสนใจ ซึ่งคลิปวิดีโอมักได้รับความสนใจจากหลายกลุ่มคน ดูเพลิน ๆ เข้าใจง่าย ผ่อนคลาย (ชนิกานต์ มุกดาแสงสว่าง, 2565)

การใช้แอปพลิเคชันติดตลกของผู้สูงวัย

ศาสตราจารย์ รูเบน อัง (Reuben Ng) แห่งมหาวิทยาลัย Lee Kuan Yew School of Public Policy ได้เปรียบแพลตฟอร์มยอดนิยม "TikTok" ว่าคล้ายกับสนามเด็กเล่นเสมือนจริงสำหรับเด็กๆ รุ่นใหม่ เพราะเป็น

พื้นที่ให้ระบายความอัดอั้นที่รู้สึกต่อเหล่าคนสูงวัยในสังคม แต่ก็ยังเป็นการพูดถึงเพียงด้านเดียวจากประสบการณ์ของพวกเขาเท่านั้น แม้ว่าผู้ใช้ “TikTok” จะเป็นวัยรุ่นส่วนใหญ่ก็ตาม แต่จำนวนผู้สูงอายุที่เข้ามาใช้ “TikTok” นับวันจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะทุกวันนี้เราได้เห็นการเพิ่มขึ้นของเหล่าครีเอเตอร์หน้าใหม่วัยเก๋ามากมาย นับตั้งแต่การระบาดของโควิด-19 ที่ทำให้ TikTok กลายเป็นกระบอกเสียงใหม่ของเหล่าผู้สูงอายุให้มีโอกาสแสดงตัวตน ความคิด ไปจนถึงได้พูดในสิ่งที่ตัวเองต้องการสื่อสารโดยไม่ต้องผ่านการแต่งเติมจากรุ่นลูก ๆ หลาน ๆ อีกต่อไป (Ng, 2022)

การเข้ามาของ "แอปพลิเคชัน TikTok" มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการความเครียดในผู้สูงอายุ จากเดิมที่อาจใช้เพียงกิจกรรมดั้งเดิม เช่น การดูทีวี การพูดคุยกับเพื่อน หรือการทำกิจกรรมทางศาสนา มาสู่การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อบรรเทาความเครียด ด้วยเนื้อหาที่หลากหลาย ความสะดวกในการใช้งาน และการได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้สูงอายุจึงสามารถลดความเครียดได้ในรูปแบบที่สนุกสนาน และมีส่วนร่วมกับครอบครัวและสังคมออนไลน์ได้มากขึ้น

จากการศึกษาพฤติกรรมและความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชัน TikTok ของผู้สูงอายุ (ชนนิกันต์ มุกดาแสงสว่าง, 2564) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้ แอปพลิเคชัน TikTok ในการติดตาม follow ประเภเนื้อหาข่าวสารทั่วไป หลากหลายประเภท ได้แก่ ข่าวต่างประเทศ ข่าวในประเทศ ข่าวการเมือง ข่าวเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน ข่าววงการเพลง โดยมีวัตถุประสงค์ในการใช้แอปพลิเคชัน TikTok เพื่อการผ่อนคลายและความบันเทิง

จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าครึ่งหนึ่งใช้แอปพลิเคชัน TikTok ทุกวันและทั้งวัน ตลอดเวลา ส่วนอีกครึ่งหนึ่งเล่นแอปพลิเคชัน TikTok โดยใช้เวลาในแต่ละครั้งไม่แน่นอน ส่วนใหญ่เล่นแอปพลิเคชัน TikTok เป็นระยะเวลาไม่เกิน 30 นาที ในแต่ละครั้งหรือเล่นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงในแต่ละครั้ง นอกจากนี้ ยังพบว่า การเล่นแอปพลิเคชัน TikTok ของกลุ่มตัวอย่างมีช่วงเวลาการเล่นที่ไม่แน่นอน แล้วแต่สะดวก ทั้งช่วงเช้าและช่วงเย็น หรือช่วงค่ำ เนื่องจากแอปพลิเคชัน TikTok มีความบันเทิงให้ผู้สูงอายุได้รับชม ถ้าว่างเมื่อไหร่ก็เปิดมารับชมพร้อมกับทำธุระอื่นควบคู่กันไปในช่วงเวลาเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างมีคาดหวังมากที่สุดว่า การเล่นแอปพลิเคชัน TikTok จะได้ประโยชน์ด้านการติดต่อสื่อสาร หรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นเป็นอันดับแรก ด้านการรับรู้คุณภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยใช้บริการแอปพลิเคชัน TikTok แล้ว พอใจเกี่ยวกับการเป็นแหล่งความรู้ที่มีการสอดแทรกความบันเทิง เป็นอันดับแรก ในขณะที่ ด้านการรับรู้คุณค่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยทำ Challenge ตามกระแส เช่น การเต้น การออกกำลังกาย ใส่รูปในเพลง ทำอาหาร ส่วนในอนาคต กลุ่มตัวอย่างมีความ ต้องการทำ Challenge เพิ่มเกี่ยวกับสุขภาพ การออกกำลังกาย การให้ความรู้ต่าง ๆ เช่น ท่องเที่ยว อาหาร

จากบทบาทของ TikTok กับผู้สูงอายุข้างต้นนี้ TikTok มีส่วนช่วยเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการความเครียดของผู้สูงอายุ จากกิจกรรมแบบดั้งเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้วยความสะดวกในการใช้งาน เนื้อหาที่หลากหลาย และการยอมรับจากสังคม TikTok กลายเป็นเครื่องมือที่ช่วยลดความเครียดในรูปแบบที่สนุกสนานและมีส่วนร่วมกับครอบครัวหรือสังคมออนไลน์

การใช้แอปพลิเคชันติดตอกของผู้สูงวัยในการคลายความเครียด

TikTok ไม่ได้เป็นเพียงแพลตฟอร์มบันเทิงสำหรับคนรุ่นใหม่เท่านั้น แต่ยังกลายเป็นแหล่งผ่อนคลายความเครียดสำหรับผู้สูงอายุด้วยเช่นกัน ผู้สูงอายุสามารถใช้ TikTok เพื่อสร้างความสุข ลดความเหงา และเสริมสร้างสุขภาพจิตให้ดีขึ้นได้ ทั้งในฐานะเป็นผู้ใช้และในฐานะเป็นผู้ผลิตสร้างสรรค์ ผู้สูงอายุในฐานะเป็นผู้ใช้ TikTok ในการคลายความเครียด ได้แก่

1. ได้รับความบันเทิงและเสียงหัวเราะ เช่นการรับชมคลิปตลก มุกขำขัน หรือละครสั้นที่เนื้อหา เป็น คลิปตลกเบาสมองสั้นๆ คลิปสัตว์เลี้ยงน่ารัก คลิปละครสั้นที่มีตอนจบหักมุม หรือมีบทสรุปที่ทำให้รู้สึกขำขัน ที่มี เนื้อหาที่มีผู้สูงอายุเป็นตัวละครหลัก เช่น คุณตาคุณยายที่ร่วมสนุกกับหลาน ซึ่งมีผลลัพธ์ทางจิตใจช่วยให้ ผู้สูงอายุรู้สึกผ่อนคลาย ลดความเครียดจากการคิดมากหรืออยู่บ้านลำพัง และการหัวเราะช่วยกระตุ้นการหลั่ง "เอนโดर्फิน" (Endorphin) ซึ่งเป็นสารแห่งความสุข ช่วยลดความเครียดได้โดยธรรมชาติ

2. ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้แก่ สูตรอาหารใหม่ ๆ เช่น ทำขนม หรือเมนูสุขภาพ เทคนิคเคล็ดลับดูแลสุขภาพ เช่น ทำออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การฝึกทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีเนื้อหาการฝึกทำงานฝีมือ เช่น การถักโครเชต์ งานประดิษฐ์ หรืองานศิลปะ จะมีผลลัพธ์ทางจิตใจคือการเรียนรู้สิ่งใหม่ช่วยกระตุ้นสมอง ลดความเสี่ยงของภาวะ สมองเสื่อม (Dementia) ทำผู้สูงอายุให้รู้สึกมีเป้าหมายในชีวิต ลดความเหงา และเพิ่มความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อทำได้สำเร็จ หรือการได้รับคำชมในคอมเมนต์จากผู้ติดตาม TikTok จะช่วยเสริมความมั่นใจและรู้สึกมีคุณค่า

3. การเชื่อมโยงและการสื่อสารกับครอบครัว แนวทางในการคลายความเครียด ได้แก่การถ่ายคลิกับ หลาน ลูก หรือสมาชิกในครอบครัว โดยมีเนื้อหาในการกิจกรรมร่วมกับหลาน เช่น เต้น TikTok ร่วมกัน ถ่ายทำ ละครสั้น การได้ทำกิจกรรมครอบครัวร่วมกัน เช่นการทำอาหารร่วมกัน ทำกิจกรรมในสวนหลังบ้าน หรือการได้ พุดคุยหรือถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของคุณตาคุณยายผ่าน TikTok จะมีผลลัพธ์ทางจิตใจ ด้านการได้อยู่ ใกล้ชิดลูกหลานช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกับครอบครัวทำให้ผู้สูงอายุ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการยอมรับและมีบทบาทในครอบครัว ช่วยลดความเครียดที่เกิดจากความรู้สึก "ไม่มีตัวตน"

4. การเชื่อมต่อกับสังคมใหม่ แนวทางการคลายเครียดคือ การเข้าถึงสังคมใหม่ผ่านการติดตามและพุดคุย กับกลุ่มคนใน TikTok เนื้อหาที่เกี่ยวข้องได้แก่ การติดตามบัญชีที่มีเนื้อหาคล้ายกัน เช่น คนทำอาหาร คนเล่าเรื่อง หรือคนถ่ายคลิปตลก การตอบคอมเมนต์ และการพุดคุยกับผู้ติดตาม หรือการเข้าร่วมชาเลนจ์ต่าง ๆ บน TikTok เช่น "ชาเลนจ์เต้นเพลงลูกทุ่ง" ส่งผลลัพธ์ทางจิตใจ คือการได้พุดคุยในคอมเมนต์กับผู้ติดตาม หรือได้รับคำชื่นชม ใน TikTok จะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นที่ยอมรับในสังคม ลดความรู้สึกเหงาหรือโดดเดี่ยว โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ อาศัยอยู่คนเดียว

5. การทวนรำลึกถึงอดีต (Nostalgia) แนวทางการคลายเครียดได้แก่ การรับชมเพลงเก่า การได้ฟังเรื่องราว ในอดีต หรือวัฒนธรรมเก่าที่คุ้นเคย ที่เนื้อหาที่เป็น คลิปวิดีโอเพลงเก่า ทั้งเพลงลูกกรุงและเพลงลูกทุ่ง เพลงจากละคร ในยุค 70 ถึง 80 การนำเสนอ "ของเก่า" เช่น โทรทัศน์เก่า วิทยุเทปเก่า หรือภาพถ่ายเก่า หรือเนื้อหาที่เล่าเรื่องในอดีต เช่น "เมื่อก่อนเราต้องซักผ้าด้วยมือแบบนี้" ซึ่งผลลัพธ์ทางจิตใจจะให้ความรู้สึกคิดถึงอดีตจะกระตุ้นอารมณ์เชิงบวก ลดความวิตกกังวล กระตุ้นความทรงจำ ทำให้สมองทำงานดีขึ้นและลดความเสี่ยงของภาวะสมองเสื่อม

6. การพักผ่อนด้วยภาพและเสียงที่ผ่อนคลาย แนวทางการคลายเครียดคือ การได้รับชมคลิปที่มีเสียง ธรรมชาติหรือบรรยากาศที่เงียบสงบ เช่น คลิปเสียงน้ำไหล เสียงฝนตก เสียงนกร้อง หรือเสียงธรรมชาติ หรือวิดีโอ ที่แสดงภาพทิวทัศน์สวย ๆ เช่น ทะเล น้ำตก หรือสวนดอกไม้ จะมีผลลัพธ์ทางจิตใจ คือ เสียงธรรมชาติช่วยลด ระดับฮอร์โมนคอร์ติซอล (Cortisol) ซึ่งเป็นฮอร์โมนความเครียด ทำให้รู้สึกสงบ ผ่อนคลาย และมีสมาธิ

ผู้สูงอายุในฐานะเป็นผู้ผลิตและสร้างสรรค์ TikTok

ในฐานะผู้สูงอายุเป็นผู้ผลิต TikTok สามารถสร้างเนื้อหา แสดงออกและสร้างสรรค์ผลงานแนวทางการ คลายเครียดด้วย การแสดงออกผ่านการเต้นตามเพลงฮิต (ผู้สูงอายุหลายคนชอบเต้นกับหลาน) การร้องเพลง ทั้ง เพลงลูกกรุง ลูกทุ่ง หรือเพลงที่ชื่นชอบในอดีต การเล่าเรื่องผ่านวิดีโอ เป็นการเล่าเรื่องหรือแชร์ประสบการณ์ ชีวิตที่ตนเองเคยผ่านประสบการณ์นั้นมา เช่น "ชีวิตสมัยก่อน" สอนการทำอาหารและแบ่งปันสูตรดั้งเดิม

ผู้สูงอายุสามารถถ่ายทอดสูตรอาหารโบราณ หรือเมนูที่เป็นเอกลักษณ์ของครอบครัวผ่านวิดีโอสั้น สร้างแรงบันดาลใจให้คนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้วิธีทำอาหารแบบดั้งเดิม

การให้คำแนะนำและข้อคิดชีวิต หรือบทเรียนที่ได้รับ อาจอยู่ในรูปแบบของ "คำคมจากปู่ย่า" หรือ "ข้อคิดในชีวิตจากผู้สูงวัย" ซึ่งช่วยให้ผู้ชมรุ่นใหม่ได้ข้อคิดดี ๆ หรือ การทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รีวิวแอปพลิเคชัน แก๊ตเจ็ต หรือเทรนด์ดิจิทัลในมุมมองของผู้สูงวัย ซึ่งเป็นแนวเนื้อหาที่สามารถสร้างความสนใจจากทั้งคนรุ่นใหม่และรุ่นเดียวกัน

การที่ผู้สูงอายุได้สร้างเนื้อหาบน TikTok ไม่เพียงช่วยให้พวกเขามีความสุขและลดความเครียดเท่านั้น แต่ยังสร้างความรู้สึที่มีคุณค่าในตัวเอง รู้สึกว่าตนเองยังสามารถเป็นที่สนใจและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ การได้รับคอมเมนต์และกำลังใจจากผู้ชม ยังช่วยให้พวกเขารู้สึกเชื่อมโยงกับสังคม ลดความโดดเดี่ยว และส่งเสริมสุขภาพจิตให้แข็งแรง ผลลัพธ์ทางจิตคือช่วยลดความเบื่อหน่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้รู้สึกสนุกและกระตือรือร้น การแสดงออกผ่านการเต้นและการร้องเพลง ช่วยเพิ่มระดับ "โดพามีน" (Dopamine) ซึ่งเป็นสารเคมีที่ช่วยเพิ่มความสุขและลดความเครียด และการที่มีผู้ติดตามให้กำลังใจในคอมเมนต์ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม

การใช้ "TikTok" ของผู้สูงอายุไม่เพียงแต่เพื่อความบันเทิงเท่านั้น แต่ยังช่วยลดความเครียดได้ในหลากหลายมิติ ทั้งจากการหัวเราะ การเรียนรู้สิ่งใหม่ การสร้างสรรค์ผลงาน และการเชื่อมต่อกับสังคมใหม่ ๆ ทุกกิจกรรมล้วนส่งเสริมความสุข เสริมสุขภาพจิต และทำให้ผู้สูงวัยรู้สึกไม่โดดเดี่ยว

ตัวอย่างรายการที่นำบนแอปพลิเคชัน TikTok สำหรับผู้สูงอายุ

สำหรับรายการที่น่าสนใจบน "Tik Tok" ที่ผู้สูงอายุสามารถเปิดรับชมเพื่อคลายความเครียดพร้อมเนื้อหาที่มีประโยชน์และสร้างแรงบันดาลใจได้ ยกตัวอย่างเช่น 1) "ยายสายแดนซ์ สุขทุกจังหวะ" มีเนื้อหา วิดีโอเต้นออกกำลังกายตามจังหวะเพลงไทยและเพลงสากล เทคนิคการออกกำลังกายเบา ๆ ที่เหมาะกับผู้สูงวัย และแนะนำการเคลื่อนไหวเพื่อป้องกันออฟฟิศซินโดรม 2) "ยิ้มรับวันใหม่กับคุณยาย" มีเนื้อหา เป็นเรื่องเล่าสนุก ๆ และสร้างแรงบันดาลใจจากชีวิตของคุณยายการแนะนำเคล็ดลับสุขภาพ เช่น เมนูอาหารสุขภาพง่าย ๆ เทคนิคการทำสมาธิหรือการพักผ่อนใจในระหว่างวัน 3) "ตายายเล่าเรื่องสนุก" มีเนื้อหา คุณตาคุณยายเล่าเรื่องในอดีตพร้อมมุกตลก การเล่นเกมหรือกิจกรรมกับหลาน ๆ และการแชร์เคล็ดลับการใช้ชีวิตแบบมีความสุข 4) "ครัวคุณยาย: ทำง่าย อร่อยคลายเครียด" มีเนื้อหา การทำอาหารไทยและขนมพื้นบ้านสูตรดั้งเดิมแบ่งปันสูตรอาหารที่ช่วยบำรุงสุขภาพ และคลิปทำอาหารที่เน้นความสนุกสนานและความเรียบง่าย 5) "สุขสันต์วัยเกษียณ" มีเนื้อหา รีวิวกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้สูงวัย เช่น การเดินเล่นในสวน การเยี่ยมชมวัด เคล็ดลับดูแลสุขภาพกายและใจ การจัดบ้านและสวนเพื่อความสงบสุข และ 6) "หัวเราะวันละนิดกับป้าแมว" มีเนื้อหาการเล่าเรื่องขำขันจากประสบการณ์ชีวิตการทำกิจกรรมสนุก ๆ เช่น การร้องเพลงหรือเต้นในบ้านการตอบคำถามจากผู้ติดตามด้วยมุกตลก

ผลเสียของการใช้แอปพลิเคชัน TIKTOK

แม้ว่าแอปพลิเคชัน TikTok จะมีข้อดีในการช่วยลดความเครียด และสร้างความบันเทิงให้กับผู้สูงอายุ แต่ก็อาจส่งผลเสียได้ ดังนี้

1) การใช้เวลาอย่างไม่สมดุล ผู้สูงอายุที่ใช้ TikTok มากเกินไป อาจเสียเวลาไปกับการดูหรือสร้างคอนเทนต์จนละเลยกิจวัตรประจำวัน เช่น การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย หรือการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ในชีวิตจริงวิธีป้องกัน คือใช้งาน TikTok ในแต่ละวัน เช่น ไม่เกิน 1 ถึง 2 ชั่วโมงต่อวัน และใช้ตัวจับเวลาหรือแอปพลิเคชันช่วยเตือนให้ออกจากแอปเมื่อครบเวลา

2) ผลกระทบต่อสายตาและสุขภาพร่างกาย การจ้องหน้าจอสมาาร์ทโฟนเป็นเวลานานอาจทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น ปัญหาสายตา เช่น สายตาวัวหรือตาล้า การนั่งอยู่ในท่าเดิมนานเกินไป อาจทำให้เกิดปัญหากล้ามเนื้อและข้อต่อ วิธีป้องกันคือพักสายตาใช้กฎ 20-20-20 คือทุก ๆ 20 นาที ให้มองไปที่วัตถุที่ห่าง

ออกไปประมาณ 6 เมตร เป็นเวลา 20 วินาที เพื่อบรรเทาความเมื่อยล้าของสายตานิ่วในท่าที่สบาย โดยให้จอสมาร์ทโฟนอยู่ในระดับสายตา เพื่อลดแรงกดที่คอและหลัง การใช้แสงที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการใช้งานในที่มืดหรือแสงจ้า โดยควรใช้แสงสว่างที่นุ่มนวลเพื่อช่วยลดความเครียดที่เกิดจากแสงหน้าจอ การปรับความสว่างหน้าจอ ให้เหมาะสม และพยายามลดการใช้งานสมาร์ทโฟนในที่แสงจ้ามาก ๆ และออกกำลังกายเบา ๆ ด้วยการเคลื่อนไหวร่างกายทุก ๆ 30-60 นาที เพื่อช่วยลดอาการปวดกล้ามเนื้อและข้อต่อจากการนั่งท่าเดิม หรือการใช้อุปกรณ์เสริม เช่น ใช้แว่นตาที่มีฟิลเตอร์แสงสีฟ้า (Blue light filter) เพื่อป้องกันแสงที่ส่งผลเสียต่อดวงตาจากหน้าจอสมาร์ทโฟน

3) ผลกระทบต่อสุขภาพจิต แม้ TikTok จะช่วยลดความเครียดได้ในบางกรณี แต่ในบางครั้งอาจทำให้เกิดผลกระทบทางจิตใจ เช่น ความรู้สึกเปรียบเทียบตัวเอง ผู้สูงอายุอาจรู้สึกกดดันหรือเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่มีชีวิตที่ดีหรือมีความสามารถในการสร้างคอนเทนต์ที่น่าสนใจ หรือการติดสมาร์ทโฟน การใช้งาน TikTok มากเกินไปอาจทำให้เกิดการเสพติดเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นหากไม่ได้ใช้งาน วิธีป้องกันคือ การตั้งเป้าหมายในการใช้ว่าเพื่อเป็นการเรียนรู้ หรือหาคอนเทนต์ที่เสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะที่ต้องการ โดยไม่โฟกัสที่การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่น พยายามฝึกการมีสมาธิในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การอ่านหนังสือหรือการออกกำลังกาย เพื่อช่วยให้เกิดความสมดุลในชีวิตและลดความเครียดจากการใช้โซเชียลมีเดีย หลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นบนโซเชียลมีเดีย เนื่องจากเนื้อหาที่เห็นอาจไม่ได้สะท้อนชีวิตจริงทั้งหมด ควรมองเห็นข้อดีและสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้ การพักผ่อนจากเทคโนโลยีโดยการลองสร้างช่วงเวลาที่ไม่มีการใช้เทคโนโลยี เช่น การพักผ่อนก่อนนอน หรือการออกไปพักผ่อนในธรรมชาติ เพื่อให้สมองและร่างกายได้ฟื้นฟูและรักษาความสัมพันธ์กับคนในชีวิตจริง

4) การเลือกเนื้อหาที่เหมาะสม เนื้อหาบน TikTok มีความหลากหลาย และบางครั้งอาจไม่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น เนื้อหาที่กระตุ้นความวิตกกังวลหรือมีความรุนแรง วิธีป้องกันคือ ควรให้สมาชิกในครอบครัวช่วยแนะนำหรือเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมกับอายุและความสนใจของผู้สูงอายุ เช่น คลิปตลก การเต้น หรือเนื้อหาการศึกษา

5) การถูกหลอกลวงหรือการโจมตีทางไซเบอร์ ผู้สูงอายุอาจมีความเสี่ยงในการตกเป็นเหยื่อของการหลอกลวงหรือภัยคุกคามทางไซเบอร์ เช่น การคลิกลิงก์ที่เป็นอันตราย การแชร์ข้อมูลส่วนตัวโดยไม่ระมัดระวัง หรือการถูกกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ (Cyberbullying) สอนผู้สูงอายุให้ระวังการคลิกลิงก์ที่ไม่รู้จักหรือกรอกข้อมูลส่วนตัวในแอปที่ไม่น่าเชื่อถือ และควรใช้การตั้งค่าความเป็นส่วนตัวที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัว

6) การเสพติดการยอมรับจากผู้อื่นการสร้างคอนเทนต์บน TikTok อาจทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกพึ่งพาความคิดเห็นหรือยอดไลก์จากผู้อื่น เมื่อไม่ได้รับการตอบรับที่ดี อาจส่งผลให้รู้สึกผิดหวังหรือเกิดความเครียดเพิ่มขึ้น วิธีป้องกันคือ มุ่งเน้นที่ความสนุกและการเรียนรู้ โดยไม่ต้องเน้นผลตอบรับจากผู้อื่น ควรสร้างคอนเทนต์ที่สะท้อนความเป็นตัวเองและสิ่งที่ชอบจริง ๆ มากกว่าความพยายามที่จะสร้างสิ่งที่ถูกใจผู้อื่น

TikTok ได้กลายเป็นแพลตฟอร์มที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้วยคุณสมบัติที่เน้นความสนุกสนาน การสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว และการเชื่อมต่อกับสังคมออนไลน์ ผู้สูงอายุสามารถใช้แอปพลิเคชันนี้เพื่อผ่อนคลายความเครียด เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และแสดงตัวตนในรูปแบบที่สร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม การใช้งาน TikTok อาจมีความเสี่ยงและข้อเสียในบางประการ หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม เช่น การใช้เวลาเกินพอดี ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและสายตา รวมถึงความเสี่ยงในการเสพติดการยอมรับจากสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ การเลือกเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมหรือการตกเป็นเหยื่อของการโจมตีทางไซเบอร์ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรคำนึงถึง เพื่อให้การใช้ TikTok มีประโยชน์สูงสุดและช่วยลดความเครียดอย่างแท้จริง ควรมีการส่งเสริมการใช้งานอย่างสมดุล เช่น การตั้งเวลาในการใช้งาน การเลือกเนื้อหาที่สร้างสรรค์และเหมาะสม รวมถึงการตั้งค่าความเป็นส่วนตัวเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านความปลอดภัย

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของครอบครัวและคนใกล้ชิดยังช่วยสร้างแรงสนับสนุนในเชิงบวกแก่ผู้สูงอายุ ทำให้พวกเขาได้สัมผัสถึงความรักและความเข้าใจจากคนรอบข้าง การใช้ TikTok อย่างเหมาะสมจึงไม่เพียงช่วยลดความเครียด แต่ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวและการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งเห็นว่า TikTok สามารถเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุ หากใช้อย่างมีสติและอยู่ในกรอบที่เหมาะสมทั้งในด้านเวลา เนื้อหา และการตั้งค่าความปลอดภัย เพื่อให้เป็นแหล่งความสุขที่เสริมสร้างชีวิตที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล

บทสรุป

การใช้แอปพลิเคชัน TikTok สำหรับผู้สูงอายุสามารถใช้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการคลายความเครียดได้ เนื่องจากช่วยให้เกิดความสุขสนทนและการพักผ่อนจิตใจจากกิจวัตรประจำวัน อาจช่วยลดความเครียดได้ผ่านการรับชมคอนเทนต์ที่สนุกสนาน หรือการสร้างคอนเทนต์ที่สะท้อนความเป็นตัวตน ทำให้ผู้สูงอายุสามารถมีการผ่อนคลายจากการมุ่งมั่นในเรื่องอื่น ๆ ได้ ถึงแม้ว่าการใช้ TikTok สามารถช่วยคลายความเครียดได้ แต่ก็มีผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การติดสมาธิโทรศัพท์ หรือการเสพติดการยอมรับจากยอดไลค์และความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดและวิตกกังวล หากไม่ได้รับการตอบรับที่ดีจากผู้อื่น หรือหากใช้เวลาบนแอปพลิเคชันมากเกินไป เพื่อป้องกันผลกระทบจากการใช้ TikTok ผู้สูงอายุควรกำหนดเวลาในการใช้งานอย่างเหมาะสม พักสายตาและรักษาความสมดุลในการใช้ชีวิต โดยไม่ให้การใช้งาน TikTok ส่งผลกระทบท่อสุขภาพจิตและร่างกาย โดยตั้งเป้าหมายในการใช้แอปพลิเคชันเพื่อความสุขสนทนและการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยให้สามารถใช้ TikTok ได้อย่างมีความสุขและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพจิต สำหรับผู้ที่จัดทำเนื้อหาสำหรับผู้สูงอายุ ควรจะได้มีการพัฒนาเนื้อหาและฟีเจอร์ในแอปพลิเคชัน TikTok ให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

- ชนนิกานต์ มุกดาแสงสว่าง. (2564). *พฤติกรรมและความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชัน TikTok ของผู้สูงอายุ*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4428>
- ดมิสา เพชรทอง, ดาราวดี รักวงศ์, นุไรดา แสสาเหตุ, อาริสา พันธุสะ, สมเกียรติยศ วรเดช และ ปุณณพัฒน์ ไชยเมธ. (2563). การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน: ความเครียดและแนวทางการจัดการความเครียด. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 6(1), 1–11. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ajcph/article/view/247302>
- Liao, T. (2022). From Douyin to TikTok: Repackaging China's short video app for global markets. In Q. Sun & D. Wild (Eds.), *Digital China: How the information revolution is transforming the Middle Kingdom* (pp. 71–87). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-16-8074-8_4
- Ng, R., & Indran, N. (2022). Hostility toward baby boomers on TikTok. *The Gerontologist*, 62(8), 1196–1205. <https://doi.org/10.1093/geront/gnac049>
- PPTV Online. (2567). 5 สัญญาณผู้สูงอายุเครียดสะสมที่อาจพัฒนาเป็นโรคจิตเวชได้. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.pptvhd36.com/health/how-to/4888>

ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

Work stress and work stress strategies of personnel of a private company in Bangkok metropolis

Received: May 7, 2024

Revised: Aug 1, 2024

Accepted: Aug 8, 2024

^{1*}สิรินทร์สิริชา ก่อเกียรติ ²ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ³ศรียา นิยมธรรม

¹Sisinsireesha Kohkiat ²Pongpan Kirdpitak ³Sriya Niyomtham

¹⁻³จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

¹⁻³Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

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

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักแสดงที่เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากประชากร จำนวน 141 คน ตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นแบบวัดแบบ Likert กำหนดค่าเป็น 5 ระดับ มีค่า IOC เท่ากับ .66 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .368 – 0.764 และมีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .951

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) พนักงานมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านซึ่งได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านซึ่งได้แก่ กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา และที่มุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา อยู่ในระดับมาก

2) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุต่างกัน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีกลยุทธ์การเผชิญการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม และกลยุทธ์ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลยุทธ์ด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหาไม่แตกต่างกัน

3) ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมกับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่สัมพันธ์กัน ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับผลรวมกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ กับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ความเครียดในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทเอกชน กรุงเทพมหานคร

Abstract

The research topic titled "Work Stress and Work Stress Strategies of Personnel in a Private Company in the Bangkok Metropolitan Area" is descriptive and focuses on three main objectives: 1) to examine occupational stress and coping strategies among employees of private companies in Bangkok, 2) to compare occupational stress and coping strategies based on personal factors such as gender, age, and work experience, and 3) to investigate the relationship between occupational stress and coping strategies among employees. The sample group consists of 50 employees selected purposively from a pool of 141 individuals based on specific criteria. The research instrument used is a Likert-scale questionnaire designed to measure occupational stress and coping strategies, rated on a five-point scale. The Item-Objective Congruence (IOC) values for the instrument range from 0.66 to 1.00, with individual item discrimination values between 0.368 and 0.764. The overall reliability coefficient of the questionnaire is 0.951.

The findings of the study are as follows:

1) Employees experience a moderate level of job-related stress, which includes physical, psychological, and behavioral dimensions. Their coping strategies for occupational stress, specifically problem-focused and emotion-focused coping, are generally high.

2) There are no significant differences in overall job-related stress levels among employees based on gender, age, or work experience. Additionally, employees of different genders do not show significant differences in their coping strategies for occupational stress. However, significant differences in overall coping strategies and problem-focused coping were observed among employees of varying ages and work experiences at the 0.01 level, while their emotion-focused coping strategies remained similar.

3) Overall, work-related stress does not show a correlation with general coping strategies for work-related stress. However, mental stress, behavioral stress, and overall work-related stress are significantly correlated with problem-solving-focused coping strategies at the .05 statistical significance level. Moreover, behavioral stress is significantly correlated with the total sum of work-related stress coping strategies at the .05 significance level. No statistically significant correlations were found between other aspects of work-related stress and other types of coping strategies.

Keywords: work stress, work stress strategies, a private company, Bangkok metropolis

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล มักจะเผชิญสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด สำหรับความเครียดนั้นเป็นภาวะทางจิตใจที่เกิดขึ้นจากการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาที่เกิดจาก บุคคลนั้น ๆ หรือจากสิ่งแวดล้อม ความเครียดยังเป็นความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ เหมือนจิตใจถูกบีบคั้นซึ่งเป็นผลของความแปรปรวนของร่างกายและจิตใจ ความเครียดทางจิตใจที่เกิดขึ้นใน ระยะแรก ๆ มีผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย หดรีวแรง และหากเกิดขึ้นติดต่อกันยาวนาน ก็จะก่อให้เกิดการเรื้อรัง อาจจะทำให้บุคคลนั้นมีความดันโลหิตสูง หรือทำให้ปริมาณกรดในกระเพาะเพิ่มสูงขึ้น (Selye, 1976)

ความเครียดเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นกับคนไทยทุกเพศทุกวัย โดยเฉพาะกับบุคคลที่ทำงานที่ต้องเผชิญกับภาวะความกดดันต่าง ๆ ทั้งด้านหน้าที่การงาน การเงิน ความมั่นคงของชีวิต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจึงทำให้เกิดการแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความเครียดสูงตามไปด้วย ความเครียดนี้สามารถ นำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพจิต และอาจนำไปสู่โรคต่าง ๆ ทางกายมากมาย นอกจากนี้ความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิทก จากการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาใน ประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรือก่อให้เกิด อันตรายแก่ร่างกายอันเป็นผลให้สภาวะสมดุล ของร่างกายและจิตใจเสียไป ความเครียดจึงจัดเป็นภัยเงียบเป็นโรคที่ไม่สามารถมองเห็นได้ หากบุคคลกรในองค์กรไม่ใส่ใจและไม่บริหารจัดการก็อาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายอย่างมาก จึงเป็นหน้าที่ของทุก ๆ คนในองค์กรที่จะต้องบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2555)

กล่าวโดยสรุป ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่เกิดจากการที่บุคคลเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง และหรือปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม เป็นผลให้เกิดความแปรปรวนทางร่างกาย และจิตใจ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นักแสดงของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 10 คน โดยใช้คำถามต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 ในฐานะที่ท่านเป็นนักแสดง ท่านเคยประสบปัญหาใดบ้าง และปัญหานั้น ๆ ทำให้ท่านรู้สึกอย่างไร

คำถามข้อที่ 2 ถ้าท่านรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงาน ท่านมีวิธีการเผชิญความเครียดอย่างไร ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาที่นักแสดงประสบ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับความไม่พร้อมด้านอารมณ์และด้านร่างกาย ขาดประสบการณ์ในการแสดง ไม่สามารถแสดงตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายและปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกท้อถอย อึดอัด สับสน หวาดกลัว และไม่มั่นใจในการแสดง
2. ปัญหาที่นักแสดงประสบ ทำให้เกิดความเครียดในการแสดงด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม รวมทั้งด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานการแสดง
3. เมื่อนักแสดงมีความเครียด นักแสดงจะมีวิธีเผชิญความเครียดโดยการหาทางแก้ปัญหาก็ก่อให้เกิดความเครียดในการแสดง เตรียมตัวให้พร้อมหลีกเลี่ยงปัญหา หรือปรึกษาหาทางออกกับผู้มีประสบการณ์ในการแสดง และแสวงหาประสบการณ์ในการแสดงรวมทั้งต้องการศึกษาว่าจะมีวิธีอะไรบ้างที่จะช่วยให้ความเครียดลดลง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่านักแสดงมีความเครียดในการปฏิบัติงานและต้องการจะศึกษาด้วยว่านักแสดงจะมีวิธีหรือกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างไร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ในการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของนักแสดงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน 3 ด้าน คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม โดย 1) ความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ได้แก่ หัวใจเต้นแรง ปวดศีรษะ ใจสั่น หายใจเร็ว

และลึก และปากคอแห้ง 2) ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล ไม่สบายใจ หงุดหงิด หวาดกลัว สับสน อึดอัด เบื่องาน ไม่มีความสุข และ 3) ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านพฤติกรรม ได้แก่ นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ไม่สามารถทำงานให้ลุล่วง หลีกเลียงในการทำงาน อายากอยู่เฉย ๆ ทำงานผิดพลาด

ส่วนกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของการวิจัยครั้งนี้ Hewsen (2010 อ้างถึงใน ณัฐกร อิมใจจิตต์, 2564) ได้ให้ความหมายของคำว่ากลยุทธ์ (strategy) ว่าเป็นวิธีการในการดำเนินการเพื่อวางแผนปฏิบัติการ มีการกำหนดทิศทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สำหรับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดนั้น Moo and Billing (1982) กล่าวว่า กลยุทธ์หรือวิธีการเผชิญความเครียด มีแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1) มีแนวคิดที่มุ่งเน้นการประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Appraisal-focused coping) โดยมี (1) การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาอย่างมีเหตุผล (2) มีการปรับเปลี่ยนความคิด ได้แก่ การคิดทบทวน การพิจารณาข้อดีข้อเสียของสถานการณ์นั้น ๆ

2) มีแนวคิดที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem-focused coping) โดย (1) มีการแสวงหาข้อมูลหรือคำแนะนำ (2) ลงมือแก้ปัญหา โดยพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา พิจารณาข้อดีข้อเสียในการดำเนินการเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้น ๆ

3) มีแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาวิธีทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา (Develop alternative rewords) โดยการปรับเปลี่ยนการกระทำของตนเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ดีให้กับตนเอง

ส่วนวิธีการเผชิญความเครียดนั้น Latack (1986) ระบุว่า วิธีการหรือกระบวนการที่บุคคลแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมแบบต่าง ๆ โดยที่บุคคลนั้นพยายามควบคุมหรือบรรเทาความเครียดที่มาคุกคาม เพื่อให้กลับสู่ภาวะสมดุลตามปกติ โดยใช้วิธีการเผชิญความเครียดแบบสู้ (fight) ซึ่งเป็นวิธีเผชิญปัญหาโดยตรง โดยมุ่งแก้ไขสาเหตุของปัญหา การแก้ไขอาจจะเป็นการจัดการที่ตัวปัญหา มุ่งแก้ไขที่ตัวเอง หรือมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นการใช้กระบวนการแก้ปัญหา และ 2) การเผชิญความเครียดแบบหนี (flight หรือ escape) เป็นวิธีเผชิญปัญหามุ่งแก้ปัญหาทางอ้อม เป็นการแก้ปัญหาโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ เพื่อลดความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

สำหรับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานนั้น Jalowiec et al., (1984 อ้างถึงใน มลหาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) ได้แบ่งกลยุทธ์การจัดการความเครียดหรือการเผชิญความเครียดเป็น 2 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขตามปัญหาที่เกิดขึ้น และ 2) วิธีการจัดการความเครียดโดย มุ่งเน้นการแก้ไขทางอารมณ์เป็นหลัก นอกจากนี้ Lazarus and Folkman (1984, อ้างถึงใน ชาคริส จันทรห้วย, 2548, น. 23) ได้แบ่งพฤติกรรมการเผชิญความเครียดเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1) พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา เป็นวิธีที่ใกล้เคียงกับการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การหาข้อมูลเพิ่มเติม การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น การเผชิญหน้ากับปัญหา อย่างท้าทาย การยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง รวมทั้งการนำประสบการณ์ที่เคยใช้ได้ผลในอดีตมาร่วมแก้ปัญหาแล้วประเมินคุณค่า และผลตอบแทนที่จะได้รับเพื่อที่จะเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดมาใช้ ซึ่งพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบนี้แตกต่างกันไปตามลักษณะของปัญหาที่ได้รับ

2) พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขที่อารมณ์เป็นวิธีการที่บุคคลพยายามที่จะจัดการกับปัญหา โดยปรับอารมณ์ และความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์เครียดโดยมีได้มุ่ง แก้ไขปัญหาหรือสาเหตุประกอบด้วย

(1) การแก้ไขอารมณ์เพื่อลดความตึงเครียด คนส่วนมากจะเลือกใช้วิธีนี้เพื่อลดหรือ บรรเทาความไม่สบายใจ ซึ่งเกิดจากความเครียดให้น้อยลงเป็นกระบวนการทางความคิดจะแสดง พฤติกรรมออกมาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การปฏิเสธ การหลีกเลี่ยงปัญหา การเหมินเฉย การฝืนกลางวัน หรือเพื่อฝืน การพึ่งพายา หรือสิ่งเสพติด การหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม รวมทั้งการผ่อนคลายเช่น การนั่งสมาธิ การออกกำลังกาย เป็นต้น

(2) การแก้ไขอารมณ์โดยการเพิ่มตึงเครียด ซึ่งคนส่วนน้อยจะเลือกใช้วิธีนี้เป็น กระบวนการทางความคิด โดยแสดงพฤติกรรมบางอย่างซึ่งเพิ่มอารมณ์ตึงเครียดให้กับตนเองเพราะ บางคนต้องการรู้สึกแย่ที่สุดก่อนที่จะรู้สึกดีขึ้น เพื่อบรรเทาความตึงเครียดที่เขาได้รับ เช่น การ ตำหนิตัวเองหรือผู้อื่น การลงโทษตัวเอง หรือมีการกระทำที่เป็นการทำร้ายตัวเอง เป็นต้น เพราะบุคคล บางคนอาจมีอารมณ์ตึงเครียดที่รุนแรงที่สุดแล้ว จากนั้นจะมีความรู้สึกดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป การเผชิญความเครียดหรือกลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ การเผชิญความเครียดหรือกลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา และการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ เพื่อลดความเครียดที่แต่ละบุคคลประสบ

จากปัญหาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียด ผู้วิจัยในฐานะ นักแสดงมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเครียดนี้ ได้แก่ บทบาทที่ได้รับ มอบหมายให้ แสดงความไม่พร้อมด้านร่างกายและอารมณ์ ไม่มีสมาธิในการแสดง ขาดประสบการณ์ ในการแสดง และสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งกลยุทธ์ในการเผชิญความเครียด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญ ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน

นิยามศัพท์

1. ความเครียด หมายถึง สภาวะกดดันในบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งใดมาคุกคาม ก่อให้เกิดความ ไม่สมดุล ทั้งร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมและพฤติกรรมของบุคคล หรือ อาจกล่าวได้ว่าความเครียดเป็น กลไกป้องกันตัว ที่เกิดขึ้นเมื่อมีอันตราย จากภายนอกมารบกวน

2. ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะทางจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อการ ปฏิบัติงานทำให้ ภาวะร่างกายหรือจิตใจขาดสมดุลก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และ ด้านพฤติกรรม ดังนี้

2.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านร่างกาย ได้แก่ หัวใจเต้นแรง ปวดศีรษะ ใจ สั่น หายใจเร็วและลึก ปากคอแห้ง

2.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล ไม่สบายใจ หงุดหงิดหวาดกลัว สับสน อึดอัด เบื่องาน ไม่มีความสุข

2.3 ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านพฤติกรรม ได้แก่ นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ไม่สามารถทำงานให้ลุล่วง หลีกเลียงในการทำงาน อยากอยู่เฉยๆ ทำงานผิดพลาด

3. กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่แต่ละบุคคลแสดงออก เมื่อเกิด ความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1 กลยุทธ์การเผชิญความเครียดเป็นการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา หมายถึง ความพยายามในการหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ได้แก่ ค้นหาหาความรู้ในการแก้ปัญหา เพิ่ม ความเอาใจใส่ในงานให้มากขึ้น ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง เตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน

3.2 กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา หมายถึง วิธีการในการเผชิญปัญหาเพื่อลดความเครียดที่เกิดขึ้น ได้แก่ การระบายความเครียด โดยพูดคุยกับบุคคลที่ไว้วางใจ การขอความช่วยเหลือ การขอคำแนะนำจากบุคคลที่เข้าใจปัญหา

4. พนักงานบริษัทเอกชน หมายถึง นักแสดงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้แสดง สวมบทบาทเป็นตัว ละคร เพื่อถ่ายทอดเรื่องราวและความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ในบทละครมาสู่ผู้ชม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความเครียดในการปฏิบัติงานและการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน และผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร ได้นำไปวางแผนในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาบุคลากร/พนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความเครียดในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นภาวะอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลนั้นรับรู้หรือประเมินว่า ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานหรือปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย ส่งผลให้ภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป (หงส์ศิริ ภัยโยติลภชัย และคณะ, 2558, น. 4)

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความเครียดในการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ เกิดความพอใจและสร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ แต่ถ้าขาดไปก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ และสร้างความเครียดให้กับพนักงาน

Hellriegel et al. (1983) ได้อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ เช่น 1) ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมีจำนวนมากเกินไป 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3) ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 5) ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น

Lazarus (1966) ได้เสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเป็น 2 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1.1 ลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานคือ งานที่หนักเกินไป คน ๆ เดียวที่ต้อง รับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่าง ล้วนแล้วแต่มีปัญหาในงานที่มีน้อยเกินไป จะทำให้ผู้ที่ทำงานรู้สึก ว่า ตนไม่มีคุณค่า ขาดความมั่นใจในตนเอง หรือทำให้รายได้น้อยลง รวมถึงงานที่มีความเร่งด่วนก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด ความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น

1.2 บทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นหลากหลาย มีบุคลิกภาพและอารมณ์แตกต่างกัน ทำให้ยากต่อการควบคุมหรือการประนีประนอม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดได้

1.3 โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรกับ ความเครียดในการทำงาน คือ การที่ในองค์กรไม่มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล ขาดเครื่องสาธารณูปโภคและเครื่องอำนวยความสะดวก จะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

1.4 ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความเครียดในการทำงาน คือ การที่มนุษย์ทุกคนต้องทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย 4 การมีเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยกย่องทางสังคม หรือผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน โดยเฉพาะการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ ถ้าพนักงานขาดโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน

1.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน คือ ถ้าพนักงานมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกันต่ำ และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจ ที่จะพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยลง ความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานยังมีความสัมพันธ์ กับบทบาท ที่คลุมเครือ ซึ่งส่งผลให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจและส่งผลต่องานที่ปฏิบัติได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ บุคคลแต่ละคนมีการแสดงออกถึงความเครียดหลายรูปแบบ และมีวิธีการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกันไป ซึ่งสาเหตุของความเครียดของแต่ละบุคคลนั้นอาจมาจากความสัมพันธ์ในครอบครัว สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา

Cooper et al. (2001, อ้างถึงใน จุฬารัตน์ แม่นสงวน, 2550) ที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ โดยที่ 5 ปัจจัยแรก จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของ งานที่ทำ ส่วนปัจจัยสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับ ความสมดุลของชีวิตทำงาน และชีวิตส่วนตัว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน (Cooper et al., 2001, อ้างถึงใน จุฬารัตน์ แม่นสงวน, 2549)

ปัจจัยสำคัญทั้ง 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน
5. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร	6. ปัจจัยระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของกลยุทธ์การเผชิญความเครียด

Boyd and Jensen (1981, อ้างถึงใน นริศว์ ปารมณ, 2530, น. 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวิธีหรือกลยุทธ์การความเครียดไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ในอดีต โดยบุคคลเลือกสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้จัดการกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเพื่อทำให้ความขัดแย้งหมดไป บุคคลแต่ละคนจะมีวิธีหรือกลยุทธ์การเผชิญความเครียดที่แตกต่างกันเช่น การต่อสู้ การหลบหลีก การปฏิเสธ เพื่อช่วยลดความทุกข์ใจที่เกิดขึ้น ส่วนสิ่งสำคัญที่บุคคลจะพิจารณาก่อนจะเลือกใช้วิธีหรือกลยุทธ์การเผชิญความเครียดแบบใดแบบหนึ่งนั้นจะต้องพิจารณาไตร่ตรองก่อนว่าอะไรเป็นสาเหตุ และอะไรคือผลที่เกิดขึ้น

ตามมา หลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วและเขาจะเลือกใช้วิธีเผชิญความเครียดที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อตัวเขาเอง

Lazarus and Folkman (1984, p. 141 as cited in Lazarus, 1991) กล่าวว่า การเผชิญความเครียด (Coping) เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ และพฤติกรรม เพื่อพยายามจัดการกับปัญหาหรือสิ่งกระตุ้นที่คุกคามเป็นอันตรายจากภายนอกและภายในอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งวิธีการเผชิญความเครียดนั้น ถูกประเมินว่าต้องใช้แหล่งประโยชน์อย่างมากในการจัดการกับสิ่งกระตุ้นนั้น

2.2 กลยุทธ์หรือวิธีการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งกลยุทธ์การเผชิญความเครียดเป็น 3 กลุ่ม คือ (Moos & Billings, 1982, pp. 218-219)

กลุ่มที่ 1 การเผชิญความเครียดที่มุ่งเน้นการประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Appraisal focused-coping) ประกอบด้วยกลยุทธ์การเผชิญความเครียด 3 วิธี คือ

- 1) การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล (Logical analysis)
- 2) การปรับเปลี่ยนความคิด (Cognitive redefinition) ได้แก่ การคิดทบทวน และการพิจารณาข้อดี ข้อเสียของสถานการณ์นั้น ๆ
- 3) การหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญความคิด (Cognitive avoidance) ได้แก่ การปฏิเสธความจริง พยายามลืมสถานการณ์ทั้งหมด และการฝันกลางวันถึงสิ่งที่พอใจ

กลุ่มที่ 2 การเผชิญความเครียดที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem-focused coping) ประกอบด้วยวิธีเผชิญความเครียด 3 วิธี คือ

- 1) การแสวงหาข้อมูลหรือคำแนะนำ (Seek information or advice)
- 2) การลงมือแก้ปัญหา (Take problem-solving action) ได้แก่ การพิจารณา หาทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา พิจารณาข้อดี ข้อเสีย ในการดำเนินการเกี่ยวกับสถานการณ์ ที่เป็นปัญหานั้น ๆ
- 3) การพัฒนาวิธีทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา (Develop alternative rewards) เป็นการเปลี่ยนแปลงการกระทำของตนเอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ดีให้กับตนเอง ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลในสังคม การพัฒนาเอกลักษณ์ และความเป็นอิสระของตนเอง ตลอดจนการแสวงหาสิ่งทดแทน

กลุ่มที่ 3 การเผชิญความเครียด ที่มุ่งเน้นการลดอารมณ์ ที่เป็นปัญหา (Emotion-focused coping) ประกอบด้วยวิธีเผชิญความเครียด 3 วิธี คือ

- 1) การควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ (Affective regulation)
- 2) การทำจิตใจให้สงบ ไม่ทรมานทรมาย ยอมรับเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น (Resigned acceptance)
- 3) การระบายอารมณ์ (Emotional discharge) ซึ่งแสดงออกมาทางคำพูด หรือการกระทำ

มีดังนี้

1) กลยุทธ์หรือวิธีเผชิญความเครียดที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem-focused coping) เป็นวิธีการที่บุคคล พยายามทั้งความคิด และการกระทำเพื่อจัดการ หรือแก้ไขเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยตรง โดยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นหาข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหา พยายาม หาวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา และลงมือแก้ปัญหาโดยอาจเป็นการจัดการที่ตัวปัญหา มุ่งแก้ที่ตัวเอง หรือปรับสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมการหาแหล่งประโยชน์จากสังคม เรียนรู้วิธีการที่เหมาะสมซึ่งจะต้องหาข้อมูลและความรู้เพิ่มเติม

2) กลยุทธ์หรือเผชิญความเครียดที่มุ่งเน้นด้านอารมณ์ (Emotion-focused coping) เป็นกระบวนการใช้ความคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลใช้เพื่อจัดการหรือบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลประเมินแล้วว่าไม่สามารถแก้ไขสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นได้ เช่น การใช้กลไกทางจิตได้แก่ การปฏิเสธ การหลีกเลี่ยงปัญหา การโยนความผิดให้ผู้อื่น และวิธีอื่น ๆ ได้แก่ การใช้ยา การระบายความเครียด การออกกำลังกาย

นอกจากนี้แบบของการตอบโต้ต่อความเครียด มีดังนี้ (สุภาพรณ โคตรจรัส, 2533, น. 23)

1) กลไกการเผชิญความเครียดที่มุ่งเน้นอารมณ์ (built in stress-coping mechanism) ได้แก่ การร้องไห้ การพูดระบายความรู้สึก การหัวเราะ การคิดทบทวน การหาที่พึ่งพาทางใจ การหลับ และการฝัน

2) กลไกการเผชิญความเครียดที่เน้นปัญหา (Problem oriented-coping mechanism)

(1) เป็นการแก้ปัญหาโดยตรง โดยลงมือดำเนินการแก้ปัญหา

(2) ขั้นตอน คือ พิจารณา > เลือกวิธี > ดำเนินการ > ประเมินผล

(3) รูปแบบ: การต่อสู้ การหลีกเลี่ยง และการยอมจำนน

3) กลไกป้องกันตนเอง (Defense mechanism)

(1) เป็นการพยายามข้ามในระดับจิตไร้สำนึก เพื่อคุ้มครอง และคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของตนของบุคคล

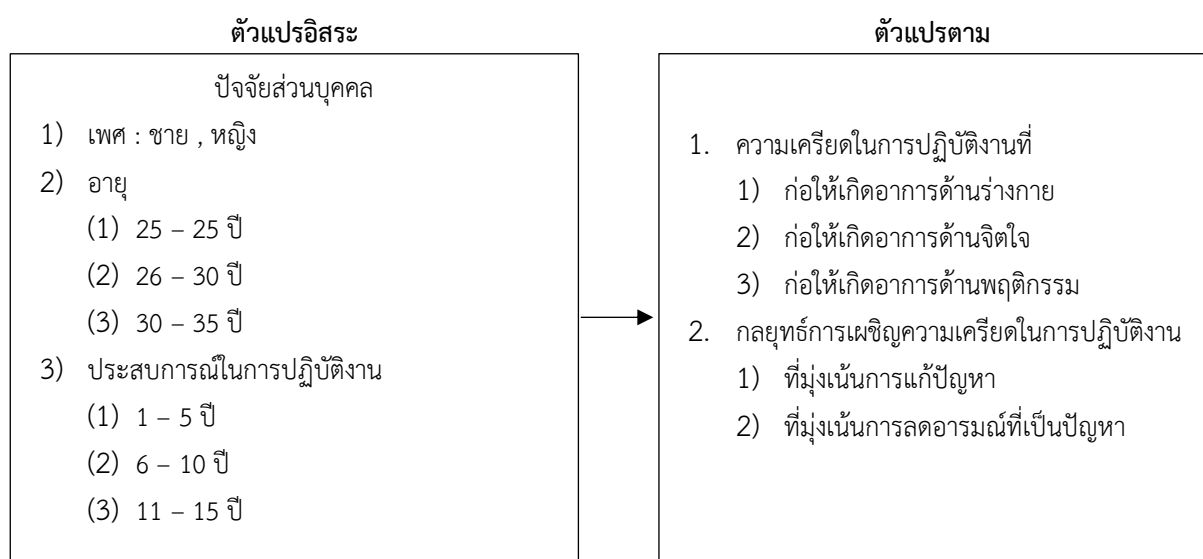
(2) มีลักษณะร่วม คือ หลอกตนเอง บิดเบือนความจริง (-) พยายามสร้างสมดุลในจิตใจ (+) และ

(3) ใช้บ้างช่วยเพิ่มความพึงพอใจในชีวิต ใช้มากนำไปสู่การปรับตัวผิดปกติ

(4) ชนิดของกลไกในการป้องกันตัว ได้แก่ การหาเหตุผล เข้าข้างตน (Rationalization) การหาสิ่งมาแทนที่ (Displacement) โพรเจกชัน (Projection) เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีเผชิญความเครียด หรือกลยุทธ์การเผชิญความเครียดเป็นความพยายามของบุคคลที่จะรักษาภาวะของจิตใจ เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่บุคคลประเมินแล้วว่าเป็นเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อภาวะสมดุลของตนโดยใช้ทั้งความคิด และการกระทำเพื่อมุ่งแก้ไขสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดและหรือมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์จากความเครียด

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 2 ของแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักแสดงที่เป็นพนักงานของบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 141 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักแสดงที่เป็นพนักงานของบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากประชากร โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 1) เป็นนักแสดงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้แสดง
- 2) มีอายุระหว่าง 20 – 35 ปี
- 3) เพศชาย และ หญิง
- 4) ประสบการณ์ในการแสดงไม่น้อยกว่า 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน (การแสดง) และ กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน การแสดง

2.1) ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องนิยามปฏิบัติการความเครียดในการปฏิบัติงาน (การแสดง) จำนวน 15 ข้อ และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ แบบวัดที่สร้างขึ้น เป็นแบบวัด Likert กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ

2.2) ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไข แล้วจึงนำแบบวัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาเกี่ยวกับการใช้ภาษาความสอดคล้องของข้อความ และนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC)

จากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (จันทิมา ชณะรัตน์, 2560) สำหรับนำมาใช้เป็นแบบวัดและทำการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (try-out) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดจำนวน 30 ข้อ อยู่ระหว่าง .66 - 1.00

2.3) ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานจำนวน 30 ข้อ กับกลุ่มที่มีสภาวะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .368 - .764

2.4) ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับโดยนำไปหาค่าความเที่ยงกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัด เท่ากับ .951

3. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ได้หาคุณภาพแล้วเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำแบบวัดไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและผ่านการพิจารณาและการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ตามหนังสือรับรองเลขที่รับรองโครงการ T023/66X วันที่รับรอง 4 สิงหาคม 2566 โดยเป็นโครงการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption review)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัด และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1. วิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัด โดยวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 66 - 1.00 และวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .368 - .764 และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้ การหาค่าความเที่ยงของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .951

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยหาค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเครียดในการปฏิบัติงาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดตามเพศโดยใช้ t-test จำแนกตามอายุโดยใช้ F-test และจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้ F-test

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยดังนี้

1. จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ของการวิจัยเป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 50 คน จำแนกเป็น

1) กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

2) กลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุ 20 - 25 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

3) กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

2. ผลการศึกษาคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน (n = 50)

ตัวแปร	Min	Max	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความเครียดในการปฏิบัติงาน					
ด้านร่างกาย (SB)	1	5.00	2.896	1.14	ปานกลาง
ด้านจิตใจ (SM)	1	5.00	3.364	1.09	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรม (SBv)	1	5.00	2.916	1.23	ปานกลาง
รวม			3.058	1.04	ปานกลาง
กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน					
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (cp)	1.17	5.00	3.753	.948	มาก
ด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา (cm)	2.56	5.00	4.064	.540	มาก
รวม			3.908	.635	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

1) มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.058$, S.D. = 1.04) และความเครียดในการปฏิบัติงานรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.364$, S.D. = 1.09) รองลงมาคือ ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 2.926$, S.D. = 1.23) และความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ($\bar{X} = 2.896$, S.D. = 1.14)

2) พนักงานบริษัทเอกชน มีกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอ่านไม่ออกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.908$, S.D. = .635) และมีกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น การลดอารมณ์ที่เป็นปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.064$, S.D. = .540) รองลงมาคือกลยุทธ์การเผชิญ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.753$, S.D. = .948)

3) ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แสดงในตาราง ที่ 3, 4, 5 และ 6

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบเพศกับความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญ ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Independent Samples Test (n = 50)

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	$\bar{X}$	Mean difference	Std. Error	t
ความเครียดในการปฏิบัติงาน					
ด้านร่างกาย	ชาย	3.00	.173	.333	.519
	หญิง	2.83			
ด้านจิตใจ	ชาย	3.62	.426	.314	1.355
	หญิง	3.19			
ด้านพฤติกรรม	ชาย	3.12	.340	.357	.950
	หญิง	2.78			
รวม	ชาย	3.25	.313	.301	1.041
	หญิง	2.93			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	$\bar{X}$	Mean difference	Std. Error	t
กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน					
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	ชาย	3.70	-.088	.276	-.322
	หญิง	3.79			
ด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา	ชาย	3.94	-.200	.163	-1.220
	หญิง	4.14			
รวม	ชาย	3.82	-.144	.184	-.785
	หญิง	3.97			

จากตารางที่ 3 พบว่า

1) พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้าน พฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ กลยุทธ์การเผชิญ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและที่มุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบอายุกับความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียด ในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA (n = 50)

ตัวแปรที่ศึกษา	ช่วงอายุ	$\bar{X}$	Mean difference	F	P-value
ความเครียดในการปฏิบัติงาน					
ด้านร่างกาย	20-25 ปี	3.29	2.819	2.245	.117
	26-30 ปี	2.46			
	31-35 ปี	2.72			
ด้านจิตใจ	20-25 ปี	2.89	.598	.484	.619
	26-30 ปี	3.52			
	31-35 ปี	3.10			
ด้านพฤติกรรม	20-25 ปี	3.11	1.084	.697	.503
	26-30 ปี	2.54			
	31-35 ปี	2.91			
รวม	20-25 ปี	3.31	1.305	1.208	.308
	26-30 ปี	2.70			
	31-35 ปี	2.99			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ช่วงอายุ	$\bar{X}$	Mean difference	F	P-value
กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน					
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	20-25 ปี	4.16	4.036	5.261*	.009
	26-30 ปี	3.07			
	31-35 ปี	3.69			
ด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา	20-25 ปี	4.22	.427	1.330	.274
	26-30 ปี	3.89			
	31-35 ปี	4.00			
รวม	20-25 ปี	4.19	1.745	5.042*	.010
	26-30 ปี	3.48			
	31-35 ปี	3.84			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า

1) พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีกลยุทธ์ การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและกลยุทธ์ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลยุทธ์ด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA (n = 50)

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	Mean difference	F	P-value
ความเครียดในการปฏิบัติงาน					
ด้านร่างกาย	1-5 ปี	3.29	3.324	.270	.078
	6-10 ปี	2.79			
	11-55 ปี	2.32			
ด้านจิตใจ	1-5 ปี	3.52	.838	.684	.510
	6-10 ปี	3.38			
	11-55 ปี	3.02			
ด้านพฤติกรรม	1-5 ปี	3.11	.636	.404	.670
	6-10 ปี	2.77			
	11-55 ปี	2.82			
รวม	1-5 ปี	3.31	1.250	1.155	.324
	6-10 ปี	2.98			
	11-55 ปี	2.72			

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	Mean difference	F	P-value
กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน					
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	1-5 ปี	4.16	3.934	5.099*	.010
	6-10 ปี	3.28			
	11-55 ปี	3.88			
ด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา	1-5 ปี	4.22	.732	2.376	.104
	6-10 ปี	3.85			
	11-55 ปี	4.18			
รวม	1-5 ปี	4.19	2.002	5.974*	.005
	6-10 ปี	3.48			
	11-55 ปี	3.84			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า

1) พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.974$) และกลยุทธ์การเผชิญปัญหาด้านการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.099$) ส่วนกลยุทธ์การเผชิญความเครียดด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหาไม่แตกต่างกัน

จากการที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และกลยุทธ์การเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่างกันมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Mean difference) เพื่อดูความแตกต่างโดยวิธีทดสอบของ Scheffé ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจำกันเป็นรายคู่

กลยุทธ์การเผชิญความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน		Mean Difference	Std. Error	Sig.
	(I)	(J)			
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	5 ปี	10 ปี	.875	.27775	.011
		15 ปี	.275	.34017	.723
	10 ปี	5 ปี	-.875	.27775	.011
		15 ปี	-.600	.34017	.222
	15 ปี	5 ปี	-.275	.34017	.723
		10 ปี	.600	.34017	.222

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กลยุทธ์การเผชิญความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน		Mean Difference	Std. Error	Sig.
	(I)	(J)			
กลยุทธ์การเผชิญความเครียด ในการปฏิบัติงานโดยรวม	5 ปี	10 ปี	.618	.18308	.066
		15 ปี	.157	.22423	.784
	10 ปี	5 ปี	-.618	.18308	.006
		15 ปี	-.461	.22423	.132
	15 ปี	5 ปี	-.157	.22423	.784
		10 ปี	.461	.22423	.132

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี กับ 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีคะแนนเฉลี่ยกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน (n = 50)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านพฤติกรรม	รวม
ด้านร่างกาย	1	.681**	.694**	.880**
ด้านจิตใจ	.681**	1	.753**	.899**
ด้านพฤติกรรม	.694**	.753**	1	.915**
รวม	.880**	.899**	.915**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .880 – .915 และ ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับด้านจิตใจ ($r = .681$) และกับด้านพฤติกรรม ($r = .694$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความเครียดด้านการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .753

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน (n = 50)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	ด้านมุ่งเป็นอารมณ์	รวม
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	1	.357*	.908**
ด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา	.357*	1	.716**
รวม	.908**	.716**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่า กลยุทธ์การเผชิญความเครียดโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .716 – .908 ส่วน กลยุทธ์การเผชิญความเครียดที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและที่มุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .357

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน (n = 50)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน					
	ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา		ด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา		ผลรวมกลยุทธ์การเผชิญความเครียด	
	r	sig.	r	sig.	r	sig.
ด้านร่างกาย	.245	.086	-.019	.898	.175	.225
ด้านจิตใจ	.303*	.032	.007	.963	.229	.109
ด้านพฤติกรรม	.336*	.017	.151	.296	.319*	.024
ผลรวมความเครียดในการปฏิบัติงาน	.329*	.020	.055	.703	.271	.057

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า

1) ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .271$, Sig. = .057)

2) ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรมและความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหายังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .303, .336 และ .329 ตามลำดับ แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายกับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

3) ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรมและความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานด้านมุ่งเน้นการลดอารมณ์ที่เป็นปัญหาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับผลรวมกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .319

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลยุทธ์การเผชิญความเครียดของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนไม่ว่าชายหรือหญิง หรืออายุหรือผู้ที่มีการประกอบอาชีพที่ต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานต่างพยายามควบคุมตนเองไม่แสดงอาการที่

แสดงออกทางด้านร่างกาย หรือด้านอารมณ์หรือด้านพฤติกรรม เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสัมพันธ์สภาพกับผู้ร่วมงานและหน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997, as cited in Cooper et al., 2001) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานรวมทั้งเสนอแนะแนวปฏิบัติเมื่อต้องประสบความเครียดในการปฏิบัติงาน

ส่วนค่าเฉลี่ยกลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีอายุ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่างพยายามหาทางออกในการแก้ปัญหาความเครียด โดยในขั้นแรกจะมุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยจะพยายามวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล พยายามปรับเปลี่ยนความคิดพิจารณาข้อดีข้อเสียของเหตุการณ์นั้น ๆ แต่หากหาทางแก้ปัญหานั้น ๆ ไม่ได้ พนักงานก็จะไปขอความช่วยเหลือและปรึกษากับบุคคลที่ไว้ใจหรือขอคำแนะนำจากบุคคลที่ตนเองคิดว่าเขาเข้าใจปัญหา ซึ่งกลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดหรือปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Moo and Bilong (1982) ที่กล่าวว่า บุคคลจะเลือกใช้กลยุทธ์การเผชิญความเครียดได้หลากหลายวิธี อาทิ การใช้กลยุทธ์การเผชิญปัญหาหรือความเครียด โดยมุ่งเน้นการประเมินสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้น ๆ และพยายามแก้ปัญหา หรือมุ่งเน้นการแก้ปัญหาหรือความเครียดด้วยตนเอง รวมทั้ง อาจใช้กลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาหรือความเครียดเพื่อลดอารมณ์ที่เป็นปัญหา โดยไปปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่ตนเองไว้ใจ หรือบุคคลที่คิดว่าเขาจะเข้าใจปัญหามากกว่าตนเอง

ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การเผชิญความเครียดด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหายังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับผลรวมกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานต่างรับรู้ว่าการเครียดในการปฏิบัติงานส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย จิตใจ

การปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานการแสดง เพื่อไม่ให้กระทบต่องานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบหรือบุคคลที่ต้องการติดต่อหรือร่วมงานด้วย ทุกคนต่างตระหนักถึง ผลเสียของการมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความเครียดที่ก่อให้เกิดความท้อแท้ สิ้นหวัง วิตกกังวล ปวดศีรษะ ท้องปั่นป่วน หรือการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทุกคนจึงพยายามที่จะหาทางผ่อนคลายความเครียดทั้งมุ่งแก้ปัญหาโดยตรง หรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ไม่ต้องการให้ตนเองต้องเป็นตัวแทนปัญหาหรือทำให้ภารกิจการทำงานของส่วนร่วมเกิดปัญหาอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Farmer et al. (1984) ที่เสนอว่า เมื่อทุกคนประสบปัญหาหรือความเครียด ทุกคนต่างพยายามเลือกหากลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดในวิถีทางที่ไม่ทำให้ทั้งตนเองและบุคคลอื่นเดือดร้อน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์การเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น
2. ควรพัฒนาเครื่องมือการวัดความเครียดในการปฏิบัติและกลยุทธ์เผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งต่อไป
3. ควรจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่ให้ความรู้ และกลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2555). *คู่มือคลายเครียดฉบับปรับปรุงใหม่*. สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. <https://dmh-elibrary.org/items/show/163>
- จันทิมา ชณะรัตน์. (2560). *การศึกษาการยับยั้งชั่งใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จุฑารัตน์ แม้นสงวน. (2550). *ความเครียดและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์*. วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์, 3(1), 23-31. <https://index.library.tu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=140924>
- ชาคริส จันทร์ห้วย. (2548). *พฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาของนักเรียน สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Silpakorn University Repository (SURE). <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/1/172328>
- ณัฐกร อิมใจจิตต์. (2564). *การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- นริศว์ พรารมย์. (2539). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะการเผชิญปัญหาของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. (SWU Institutional Repository- SWU IR). <http://bsris.swu.ac.th/research/abstract/374.txt>
- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียด ของหัวหน้าภาควิชา กับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพรณ โคตรจรัส. (2533) *การปรับตัว*. เอกสารคำสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หงษ์ศิริ ภัยโยติลักษ์ และคณะ. (2558). *ความเครียดและการแก้ปัญหาความเครียดของนักศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ* [รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications, Inc.
- Farmer, R. E., Monahan, L. H., & Hekeler, R. W. (1984). *Stress, Management in Human Services*. SAGE Publications.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1983). *Organizational behavior*. West Publishing.
- Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: Measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 377-385. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.377>
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and coping process*. McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- Moos, R. H. & Billings, A. G. (1982). *Conceptualizing and measuring coping resources and process in Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. The Free Press.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. McGraw-Hill.

.....

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิด
เติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

The correlation between self-efficacy, interpersonal relationships, and growth mindset
of Ramkhamhaeng university students

Received: May 31, 2024

Revised: Aug 28, 2024

Accepted: Sep 4, 2024

^{1*}กรรณิกา พิจจีระ ²อุมาภรณ์ สุขารมณ

^{1*}Kannika Pidja ²Umaporn Sucaromana

^{1*}สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1*}Counselling Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author, E-mail: 6512671010@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง กรอบการคิด
เติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของ
ตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ส่วนกลาง) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ลงทะเบียนเรียนภาคเรียนที่
2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 433 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
แบบสอบถามกรอบการคิดเติบโต แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบสอบถามความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบ Pearson

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
.05

คำสำคัญ: กรอบการคิดเติบโต การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Abstract

The research aimed to achieve two primary objectives: 1) to examine the levels of self-efficacy and growth mindset among students at Ramkhamhaeng University, and 2) to explore the relationship between self-efficacy, interpersonal relationships, and growth mindset within this student population. The study involved a sample of 433 undergraduate students enrolled in the second semester of the 2023 academic year at Ramkhamhaeng University's Huamark Campus. To gather data, the researchers utilized several instruments,

including a personal information questionnaire, scales for assessing growth mindset and self-efficacy, and an evaluation of interpersonal relationships. The statistical methods employed for data analysis included mean, percentage, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The findings revealed a statistically significant positive correlation between self-efficacy and students' growth mindset at a significance level of 0.05. Furthermore, interpersonal relationships also exhibited a statistically significant positive correlation with students' growth mindset at the same significance level.

Keywords: growth mindset, self-efficacy, interpersonal relationship

บทนำ

กรอบการคิดเติบโต (Growth mindset) หมายถึง ความเชื่อที่ว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน (Dweck & Leggett, 1988, pp. 256-273) เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดย Carol Dweck ซึ่งเน้นว่าความสามารถของบุคคลไม่ได้ถูกกำหนดอย่างตายตัว แต่สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการมีมุมมองที่เชื่อว่าสติปัญญาและความสามารถสามารถพัฒนาได้ คนที่มีกรอบการคิดเติบโตจะมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และเห็นความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต แทนที่จะรู้สึกท้อแท้ (Dweck, 2006, pp. 6-7) นอกจากนี้พวกเขายังมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายในทางตรงข้าม กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed mindset) เป็นแนวคิดที่มองว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาแล้วและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ คนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดมักจะหลีกเลี่ยงความท้าทาย และอาจรู้สึกท้อแท้เมื่อเผชิญกับความล้มเหลว เพราะมองว่าความล้มเหลวสะท้อนถึงข้อบกพร่องในตัวเอง กรอบการคิดเติบโตมีอิทธิพลอย่างมากต่อการศึกษาและการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้และการสร้างความสำเร็จในระยะยาว (Dweck, 2006, pp. 16-20)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2514 (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2541) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้กับบุคคลที่ประสงค์จะเข้าเรียนต่อระดับอุดมศึกษา ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ที่เปิดรับนักศึกษาไม่จำกัดจำนวน และไม่มีการสอบคัดเลือกเน้นการศึกษาที่เข้าถึงได้ง่าย ด้วยการเรียนการสอนแบบตลาดวิชา หมายถึงมหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนแต่นักศึกษาจะเข้าเรียนหรือไม่เข้าเรียนก็ได้ มีทั้งการถ่ายทอดการเรียนการสอนจากห้องเรียน (Cyber classroom) และ วิดีโอคำบรรยายย้อนหลัง (Course on demand) นักศึกษาสามารถเรียนอยู่ที่บ้านได้ ทั้งนี้ นักศึกษาสามารถซื้อเอกสารประกอบการเรียนการสอนเพื่อที่จะได้ไปอ่านและทำความเข้าใจเพิ่มเติมด้วยตนเองที่บ้าน เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีลักษณะที่พิเศษแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากนักศึกษามหาวิทยาลัยอื่น ๆ เช่นกัน ด้วยนักศึกษาส่วนใหญ่จะไม่มีคะแนนเข้าชั้นเรียนหรือคะแนนเก็บโดยคะแนนที่ได้มาจากการสอบปลายภาคทั้งหมด นักศึกษาจะต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง และพึ่งพาตนเองสูง (เอื้อทิพย์ คงกระพันธ์, 2567, น. 31) นักศึกษาจำนวนไม่น้อยใช้เวลาในการสำเร็จการศึกษามากกว่า 4 ปี ผู้วิจัยเห็นถึงความมุ่งมั่นและความพยายามของนักศึกษาที่ไม่ย่อท้อต่อการสำเร็จการศึกษา แม้ว่าจะใช้ระยะเวลา

กว่า 4 ปี ผู้วิจัยเชื่อว่านักศึกษาเหล่านี้เป็นผู้ที่มีกรอบการคิดเติบโตและไม่มุ่งหวังเพียงแค่การสำเร็จการศึกษาในระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น

เนื่องจากกรอบการคิดเติบโตเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองผ่านการพยายามและการเรียนรู้จากความล้มเหลว โดยเฉพาะในช่วงที่นักศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการเรียน นักศึกษาต้องปรับตัวและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น การมีกรอบการคิดเติบโตช่วยให้นักศึกษามีความยืดหยุ่นและมุ่งมั่นในการเรียนรู้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Bravo & Nobles, 2023) การมีความเชื่อในความสามารถของตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การเสริมสร้างความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถตั้งเป้าหมาย มุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้ดี ย่อมทำให้นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีเป้าหมายและประสบความสำเร็จในชีวิต ส่งผลถึงกรอบการคิดเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhao et al. (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และกรอบการคิดเติบโตในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและกรอบการคิดเติบโตมีความสัมพันธ์กัน โดยแรงจูงใจทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์นี้ กล่าวคือ นักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถสูงและแนวคิดแบบเติบโตมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจทางวิชาการที่ดี ซึ่งช่วยสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมทั้งการรับรู้ความสามารถและแนวคิดแบบเติบโตในนักเรียน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับอุดมศึกษา และ Parker et al. (2019) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง และกรอบการคิดเติบโตในฐานะตัวทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้กรอบการคิดเติบโตยังมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) ดังงานวิจัยของ Zander et al. (2018) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบการคิดเติบโต กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ Dweck and Leggett (1988) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผลการศึกษา พบว่า ด้านความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถ พบว่า การศึกษานี้เน้นความแตกต่างระหว่างกรอบการคิดเติบโตที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ และกรอบการคิดตายตัว (Fixed mindset) ที่เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผลการศึกษาแสดงว่ากรอบการคิดเติบโตมีผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการปรับปรุง ซึ่งสามารถลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการมีความเชื่อที่สามารถพัฒนาความสามารถได้มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นและลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการมีความเชื่อที่สามารถพัฒนาความสามารถได้มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นและลดความขัดแย้ง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอันนำไปสู่แนวทางเสริมสร้างกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ส่วนกลาง) ที่ลงทะเบียนเรียนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320,256 คน (สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล, 2567)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ส่วนกลาง หมายถึง มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ลงทะเบียนเรียนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จากตารางของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลมาทั้งหมดจำนวน 433 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

นิยามศัพท์

1. กรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง หมายถึง การมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้ และเชื่อว่าความพยายาม และความล้มเหลวเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความสามารถทางสติปัญญาพัฒนาได้ หมายถึง แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการทางจิตเพื่อคิด, เรียนรู้, แก้ปัญหา, และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ยอมรับความท้าทาย หมายถึง การเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ อาจเป็นการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ หรือการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถของตนเอง

1.3 ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจและความแน่วแน่ในการทำบางสิ่งให้สำเร็จเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

1.4 ความพยายามทำให้เกิดความสำเร็จ หมายถึง การลงมือทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มที่และอดทนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ หมายถึง การใช้ประโยชน์หรือคำพูดที่เป็นการวิจารณ์ เพื่อให้เป็นแรงบันดาลใจในการปรับปรุงตนเอง

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลในความสามารถของตนในการดำเนินการหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำ ความพยายาม และความสามารถในการฟื้นตัวจากความล้มเหลว ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ประสบการณ์ตรง หมายถึง ความสำเร็จในอดีตจากการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จ จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การประสบความสำเร็จในการทำงานบางอย่างจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาสามารถทำงานที่คล้ายกันได้ในอนาคต

2.2 ประสบการณ์ที่ได้รับจากผู้อื่น หมายถึง การเห็นผู้อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนเองประสบความสำเร็จในงานใดงานหนึ่ง จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นว่าตนเองก็สามารถทำได้เช่นกัน การดูแบบอย่างที่ดีและการได้รับคำแนะนำจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนก็เป็นส่วนสำคัญ

2.3 การให้กำลังใจและการรับฟัง หมายถึง คำชื่นชม การให้กำลังใจ และคำแนะนำจากผู้อื่นสามารถส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้ การได้รับการสนับสนุนทางคำพูดจากคนที่เราเคารพนับถือ เช่น ครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง

2.4 สถานะทางอารมณ์และร่างกาย หมายถึง สภาวะอารมณ์และร่างกายมีผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลรู้สึกดี มีสุขภาพดีและไม่เครียด ก็จะมีเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การเชื่อมโยงทางสังคมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของการได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ระหว่างบุคคล

3.2 การพึ่งพาอาศัย การสนับสนุน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3.3 ความผูกพัน ความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม และความห่วงใยกับบุคคลอื่น

3.4 ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาที่มีต่อกัน

3.5 ความเคารพ การยอมรับในคุณค่า การให้เกียรติ ในความแตกต่างของกันและกัน

4. นักศึกษา หมายถึง ผู้กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ส่วนกลาง) ที่ลงทะเบียนเรียนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ส่วนกลาง) ที่ลงทะเบียนเรียนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320,256 คน (สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ส่วนกลาง) หมายถึง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ห้วหมาก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ลงทะเบียนเรียนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จากตารางของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลมาทั้งหมด จำนวน 433 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารผลการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามที่ได้มาทำการปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามกรอบการคิดเติบโต ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Carol Dweck ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบประเมินกรอบการคิดจากแบบวัดโกรว์ธมายด์เซตสำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู ของธนะดี สุริยะจันทร์ หอม และ อารยา ปิยะกุล (2558) จากนั้นได้สร้างแบบสอบถามกรอบการคิดเติบโตให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 25 ข้อ ซึ่งได้ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยมากที่สุด การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีคะแนนระหว่าง 1.00 – 6.00 คะแนน ได้จัดระดับคะแนนออกเป็น 6 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (มัลลิกา บุณนา, 2537, น. 29)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีของ Albert Bandura (1978, 1997) แล้วผู้วิจัยสร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองสำหรับนักศึกษาไทยที่มีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ๆ ละ 5 ข้อ การแปลผลคะแนนเฉลี่ย คะแนนระหว่าง 1.00 – 6.00 คะแนน จัดระดับคะแนนเป็น 6 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (มัลลิกา บุณนา, 2537, น. 29)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Harry Stack Sullivan (Evans, 2020) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาไทย มีจำนวนข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ข้อ ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ๆ ละ 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ตามแนวคิดของ Liker (ธนศักดิ์ ยิ้มพิมล, 2560) การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีคะแนนระหว่าง 1.00 – 5.00 คะแนน ได้จัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ในการแปลผลรวม ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 103)

การหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ให้ตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาและกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงตามความเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item Object Congruence (IOC) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเสร็จ ผู้วิจัยนำคะแนนมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยที่ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรนำข้อคำถามนั้นมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือตัดข้อคำถามนั้นออกไปตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขคำถามให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งก่อนทำการแจกแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้แต่ละฉบับมาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อของแบบสอบถามกับคะแนนทั้งฉบับ ใช้สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) หากข้อใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 จะถูกคัดออก การนำข้อคำถามมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ โดยค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงและเชื่อถือได้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีทางสถิติต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา ใช้ร้อยละ (Percentage) คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับ กรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ ใช้หลักเกณฑ์ของ จีวรชัย หงษ์ยันตรชัย (2565, น. 196-201)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์คะแนนกรอบการคิดเติบโต การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวม และรายองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย (n = 433)

กรอบการคิดเติบโต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถทางสติปัญญาพัฒนาได้	4.45	0.78	สูงมาก	5
2. เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์	4.41	0.81	สูงมาก	5
3. ยอมรับความท้าทาย	4.24	0.85	สูง	4
4. แม้เผชิญกับความพ่ายแพ้ก็ยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำต่อไป	4.03	0.79	สูง	4
5. ความพยายามทำให้เกิดความสำเร็จ	4.01	0.47	สูง	4
รวม	4.23	0.58	ค่อนข้างสูง	4

จากตาราง 1 พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีกรอบการคิดเติบโตโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีองค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทางสติปัญญาพัฒนาได้ มีค่าเฉลี่ย 4.45 องค์ประกอบที่ 5 เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับสูงมาก องค์ประกอบที่ 2 ยอมรับความท้าทาย มีค่าเฉลี่ย 4.24 องค์ประกอบที่ 3 แม้เผชิญกับความพ่ายแพ้ก็ยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.03 และองค์ประกอบที่ 4 เชื่อว่าความพยายามทำให้เกิดความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.01 อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวม และรายองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย (n = 433)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. เกิดจากสถานะทางอารมณ์	4.81	0.85	สูง	5
2. การรับรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากผู้อื่น	4.78	1.06	สูง	5
3. เกิดจากประสบการณ์	4.77	0.84	สูง	5
4. เกิดจากการให้กำลังใจและการรับฟัง	4.64	0.82	สูง	5
รวม	4.75	0.72	สูง	5

จากตารางที่ 2 พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบที่ 4 เกิดจากสถานะทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.81 องค์ประกอบที่ 2 การรับรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.78 องค์ประกอบที่ 1 เกิดจากประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.77 และข้อที่ 3 เกิดจากการให้กำลังใจและการรับฟัง มีค่าเฉลี่ย 4.64 ตามลำดับ

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสัมพันธ์ของระหว่างบุคคลนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และรายองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย (n = 433)

ความสัมพันธ์ของระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.70	ค่อนข้างสูง	4
2. มีการพึ่งพาอาศัย การสนับสนุน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน	3.31	0.60	ปานกลาง	3
3. ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาที่มีต่อกัน	3.15	0.65	ปานกลาง	3
4. ความเคารพ การยอมรับในคุณค่า การให้เกียรติในความแตกต่างของกันและกัน	2.95	0.71	ปานกลาง	3
5. มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกใกล้ชิด สนับสนุน และความห่วงใยกับบุคคลอื่น	2.80	0.74	ปานกลาง	3
รวม	3.19	0.54	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 3 พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสัมพันธ์ของระหว่างบุคคลโดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่ 1 การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง องค์ประกอบที่ 2 มีการพึ่งพาอาศัย การสนับสนุน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน มีค่าเฉลี่ย 3.31 องค์ประกอบที่ 4 ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาที่มีต่อกัน มีค่าเฉลี่ย 3.15 องค์ประกอบที่ 5 ความเคารพ การยอมรับในคุณค่า การให้เกียรติในความแตกต่างของกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 2.95 และองค์ประกอบที่ 3 มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกใกล้ชิด สนับสนุน และความห่วงใยกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 2.80 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 4)

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเรียงจากมากไปน้อย (n = 433)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	กรอบการคิดเติบโต (r)	p	ระดับความสัมพันธ์
1. เกิดจากประสบการณ์	.698*	0.000	สูง
2. เกิดจากการให้กำลังใจและการรับฟัง	.613*	0.000	สูง
3. ด้านการรับรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากผู้อื่น	.569*	0.000	ปานกลาง
4. เกิดจากสถานทางอารมณ์	.496*	0.000	ปานกลาง
รวม	.736*	0.000	สูง

*p < .05

จากตาราง 4 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตในระดับสูง (r = .736) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 เกิดจากประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตสูง (r = .698) รองลงมาได้แก่องค์ประกอบที่ 3 เกิดจากการให้กำลังใจและการรับฟัง มีความสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตค่อนข้างสูง (r = .613) และองค์ประกอบที่ 2 ด้าน

การรับรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตปานกลาง ($r = .569$) และองค์ประกอบที่ 4 เกิดจากสถานทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตปานกลาง ($r = .496$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง (ดูตารางที่ 5) โดยมีเกณฑ์การสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ดังนี้

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเรียงจากมากไปน้อย ($n = 433$)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	กรอบการคิดเติบโต (r)	p	ระดับความสัมพันธ์
1. มีการพึ่งพาอาศัย การสนับสนุน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน	.425*	0.000	ปานกลาง
2. การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก	.317*	0.000	ต่ำ
อารมณ์ระหว่างบุคคล	.292*	0.000	ต่ำ
3. มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกใกล้ชิด สนับสนุน และความห่วงใยกับบุคคลอื่น	.273*	0.000	ต่ำ
4. ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาที่มีต่อกัน	.249*	0.000	ต่ำ
5. ความเคารพ การยอมรับในคุณค่า การให้เกียรติในความแตกต่างของกันและกัน	.387*	0.000	ต่ำ
รวม			

* $p < .05$

จากตาราง 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตในระดับต่ำ ($r = .387$) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตปานกลาง ($r = .425$) องค์ประกอบที่ 1 มีการพึ่งพาอาศัย การสนับสนุน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน องค์ประกอบที่ 3 มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกใกล้ชิด สนับสนุน และความห่วงใยกับบุคคลอื่น องค์ประกอบที่ 4 ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาที่มีต่อกัน และองค์ประกอบที่ 5 ความเคารพ การยอมรับในคุณค่า การให้เกียรติในความแตกต่างของกันและกัน มีความสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตในระดับต่ำ $r = .317, .292, .273$ และ $.249$ ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแยกอภิปรายดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า การมีความเชื่อในความสามารถของตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การเสริมสร้างความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถตั้งเป้าหมาย มุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้ดี ย่อมทำให้นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีเป้าหมายและประสบความสำเร็จในชีวิต ส่งผลถึงกรอบการคิดเติบโต ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhao et al. (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และกรอบการคิดเติบโตในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและกรอบการคิดเติบโตมีความสัมพันธ์กัน โดยแรงจูงใจทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์นี้ กล่าวคือ นักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถสูงและแนวคิดแบบเติบโตมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจทางวิชาการที่ดี ซึ่งช่วยสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมทั้งการรับรู้ความสามารถและแนวคิดแบบเติบโตในนักเรียน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับอุดมศึกษา

งานวิจัยของ Jiang et al. (2022) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบการคิดเติบโต และการเรียนรู้ที่ควบคุมด้วยตนเองของนักศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการระบาดของ COVID-19 งานวิจัยนี้พบว่า กรอบการคิดเติบโตมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการเรียนรู้ที่ควบคุมด้วยตนเองของนักศึกษา ทั้งทางตรงและผ่านปัจจัยสำคัญอื่น ๆ เช่น การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงบทบาทของกรอบการคิดเติบโตในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในความสนับสนุนจากครู ซึ่งช่วยเพิ่มความสามารถในการควบคุมการเรียนรู้ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยของ Schunk and DiBenedetto (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลด้านแรงจูงใจของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแนวคิดแบบเติบโตต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ทั้งการรับรู้ความสามารถและกรอบการคิดเติบโตมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อแรงจูงใจในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า เมื่อนักศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการตั้งเป้าหมายและพยายามให้ถึงเป้าหมายมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ด้านแนวกรอบการคิดเติบโต พบว่า นักศึกษาที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายามมีแนวโน้มที่จะพยายามและรับมือกับความท้าทายได้ดีขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมทั้งการรับรู้ความสามารถและกรอบการคิดเติบโตมีความสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

จากผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโต เพราะการมีการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy theory) จะสนับสนุนการพัฒนากรอบการคิดเติบโตที่มองเห็นการเรียนรู้และการเติบโตเป็นเรื่องที่สำคัญและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ความเชื่อมั่นในตนเองสามารถกระตุ้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและการพยายามพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะของกรอบการคิดแบบเติบโตที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแยกอภิปรายดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้จะมีความสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงในระดับต่ำก็ตาม สาเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้มีความสัมพันธ์กับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับต่ำจะเห็นได้จากความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา คือ นักศึกษาสามารถเข้าเรียนหรือไม่เข้าเรียนก็ได้ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากกรอบการคิดเติบโตมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและเติบโตทั้งตนเองและผู้อื่น การยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด

การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและเป็นบวก โดยช่วยให้บุคคลมีการสื่อสารที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zander et al. (2018) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบการคิดเติบโต กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ด้านกรอบการคิดเติบโต พบว่า นักศึกษาที่มีกรอบการคิดเติบโตเชื่อว่าความสามารถและทักษะสามารถพัฒนาได้ด้วยความสามารถและการเรียนรู้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การมีกรอบการคิดเติบโตส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะช่วยให้นักศึกษามีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อผู้อื่น รับมือกับข้อขัดแย้งได้ดีขึ้น และมีความอดทนมากขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการมีกรอบการคิดเติบโตสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ดีขึ้น โดยการเพิ่มความเข้าใจและความยืดหยุ่นในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานวิจัยของ Dweck & Leggett (1988, หน้า 256 - 273) ได้ศึกษาเรื่องความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการทดสอบสมมุติฐานว่า บุคคลที่มีความเชื่อต่างกันเกี่ยวกับความสามารถจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ด้านความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถ พบว่า การศึกษานี้เน้นความแตกต่างระหว่างกรอบการคิดเติบโตที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ และกรอบการคิดตายตัวที่เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผลการศึกษาแสดงว่ากรอบการคิดเติบโตมีผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการปรับปรุง ซึ่งสามารถลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการมีความเชื่อที่สามารถพัฒนาความสามารถได้มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นและลดความขัดแย้ง

จากผลการวิจัยตามสมมุติฐานที่ 1 สามารถสรุปตามแนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal theory) ของ Harry Stack Sullivan เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการพัฒนาและรักษาสุขภาพจิตที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนสามารถส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบการคิดเติบโต เนื่องจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นสามารถเพิ่มความมั่นใจและกระตุ้นให้บุคคลมองเห็นโอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ การมีเครือข่ายสนับสนุนที่ดีสามารถช่วยให้บุคคลมีกรอบความคิดแบบเติบโตที่มุ่งเน้นการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากงานวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกรอบการคิดเติบโตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะด้านการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ผู้สอน ว่าควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการทำกิจกรรมกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการทำงานกลุ่มเพื่อคะแนนเก็บ รวมถึงการนำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียนที่เป็นการส่งเสริมการกล้าแสดงออกได้อีกทางหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อกรอบการคิดเติบโตและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในบริบทของมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกรอบการคิดเติบโตต่อผลการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ควรมีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. ควรมีการพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสารอ้างอิง

- จิรัชย์ หงษ์ยันตรชัย. (2565). การวิเคราะห์เชิงปริมาณทางจิตวิทยาเบื้องต้น PSY2008 (PC208) (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนศักดิ์ ยิ้มพิมล. (2560). การพัฒนามาตราส่วนวัดความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้เทคโนโลยีการศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. Thammasat University Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:208264
- ชนะดี สุริยะจันทร์หอม, & อารยา ปิยะกุล. (2561). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างโกรธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University Institutional Repository. <https://opac.msu.ac.th/bibitem?bibid=b00171242>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2541. (2541, 12 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา, 115(24 ก), 1. <http://hrm.ru.ac.th/index.php/2015-08-12-10-21-48/226-001>
- มัลลิกา บุณนา. (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2567, 14 กุมภาพันธ์). สืบค้นจาก <http://www.regis.ru.ac.th>
- อังคณา ธนปิยะวงษ์, วีรพงษ์ พลนิกรกิจ, และ นฤมล รักษาสุข. (2563). แพลตฟอร์มดิจิทัลในการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตและการคาดการณ์ของตนเองที่ส่งผลให้เกิดขึ้นจริง เพื่อส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษา. วารสารวิชาการนวัตกรรมการสื่อสารสังคม, 8(1), 181-196. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jcosci/article/view/243145>
- เอื้อทิพย์ คงกระพันธ์. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 14(1), 29-40. <http://journal.psy.kbu.ac.th/jour/20241401/04.pdf>
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behavioral Research and Therapy*, 1(4), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.
- Bandura, A. (2018). Theoretical perspectives in self-efficacy research. In *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246-263. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- Bravo, G. A., & Nobles, B. (2023). Students' growth mindset, motivation, and mathematics performance: A correlational study. *Asia Pacific Higher Education Research Journal (APHERJ)*, 10(1). <http://dx.doi.org/10.56278/apherj.v10i1.1976>
- Cronbach, L. J. (1954). *Educational psychology*. Harcourt, Brace.

- Dweck, C., and Yeager, D. (2021). Global mindset initiative introduction: Envisioning the future of growth mindset research in education. *SSRN Electronic Journal* (August 25). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3911564>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- 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>
- Evans, F.B. (2020). Interpersonal Theory of Psychiatry (Sullivan). In: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T.K. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1390
- Jiang, Y., Liu, H., Yao, Y., Li, Q., & Li, Y. (2023). The positive effects of growth mindset on students' intention toward self-regulated learning during the COVID-19 Pandemic: A PLS-SEM approach. *Sustainability*, 15, 2180. <http://dx.doi.org/10.3390/su15032180>
- Parker, P. D., Marsh, H. W., Ciarrochi, J., Marshall, S., & Abduljabbar, A. S. (2013). Juxtaposing math self-efficacy and self-concept as predictors of long-term achievement outcomes. *Educational Psychology*, 34(1), 29–48. <https://doi.org/10.1080/01443410.2013.797339>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis*. Harper & Row.
- Zander, L., Brouwer, J., Jansen, E., Crayen, C., & Hannover, B. (2018). Academic self-efficacy, growth mindsets, and university students' integration in academic and social support networks. *Learning and Individual Differences*, 62, 98-107. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.01.012>
- Zhao, H., Zhang, M., Li, Y., & Wang, Z. (2023). The effect of growth mindset on adolescents' meaning in life: The roles of self-efficacy and gratitude. *Psychol Res Behav Manag*. 13(16), 4647-4664. <https://doi.org/10.2147/prbm.s428397>
-

ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตและความเครียดในงานต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

The relationship between resilience quotient and job stress with job burnout of employees at the electronics factory

Received: Jun 5, 2024

Revised: Sep 6, 2024

Accepted: Sep 12, 2024

^{1*}ศิริวรรณ สัญญารัตน์ ²อุมาภรณ์ สุขารมณ

^{1*}Siriwan Sanyarat ²Umaporn Sucaromana

¹สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1*}Counselling Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

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

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับพลังสุขภาพจิตและระดับความเครียดในงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (2) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 222 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในเกณฑ์ปกติ ความเครียดในงานอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พลังสุขภาพจิต ความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟ

Abstract

The objectives of this study were to: (1) examine the levels of mental health power and job stress among employees in the electronic industry, (2) investigate the burnout levels of these employees, (3) analyse the relationship between mental health power and burnout, and (4) study the relationship between job stress and burnout. The sample group for this research consisted of

222 employees from an electronic industry organization, selected using probability sampling with stratified random sampling techniques. The statistical methods employed included frequency analysis, percentage calculations, mean and standard deviation computations, and hypothesis testing using Pearson's Product Moment Correlation.

The results of this study revealed the following: (1) employees' overall mental health power was found to be within a normal range, while job stress was rated at a moderate level, (2) overall burnout levels were also at a moderate level, (3) hypothesis testing indicated a significant negative correlation between mental health power and burnout at the .01 level, and (4) there was a significant positive correlation between job stress and burnout, also at the .01 level.

Keywords: resilience quotient, job stress, job burnout

บทนำ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก สำหรับในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่า 2.5 ล้านล้านบาทในปี พ.ศ. 2566 และมีการจ้างงานมากกว่า 120,000 ตำแหน่งในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของอุตสาหกรรม (The Better, 2024) รวมถึงกระทบต่อแรงงานที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยผลกระทบที่มีต่อพนักงาน อาทิ (1) การเปลี่ยนแปลงทักษะ โดยพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การเขียนโปรแกรม การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เครื่องมืออัตโนมัติ (2) การปรับตัวเข้ากับงานใหม่ เนื่องจากงานบางประเภทอาจหายไปหรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก พนักงานต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่และปรับตัวเข้ากับงานที่แตกต่างออกไป (กฤตพลภักดิ์ คริรินทร์ปรีชานนท์ และคณะ, 2566) ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง และความกดดันต่าง ๆ เพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดซึ่งเป็นปัญหาที่พบเห็นได้ทั่วไปขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การแข่งขันสูงและความคาดหวังในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ความเครียดของพนักงาน เกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุทั้งการเพิ่มเป้าหมายของการทำงาน การเพิ่มปริมาณงาน นอกจากนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ความกลัวการถูกเลิกจ้าง ปัจจัยดังกล่าวสร้างความเครียดต่อพนักงานอย่างมาก ซึ่งความเครียดนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเพียงแค่สุขภาพจิตและร่างกายของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลผลิต และความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังมียังงานวิจัยที่พบว่า เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน หากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังที่ ธนพร พงศ์บุญชู (2559) พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้งานวิจัยของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2560) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเครียดเพิ่มสูงขึ้น ก็จะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout) เป็นตัวบ่งชี้ถึงสมดุลในชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวที่ผิดปกติ บุคคลทำงานหนักจนเกินไป เกิดเป็นความเหนื่อยล้าสะสม เกิดความตึงเครียด ถึงขั้นขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน (กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต, 2563) ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาที่พบได้มากขึ้นในสังคมปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กร

พลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient : RQ) เปรียบเหมือนเกราะป้องกันที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียดและความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟ ซึ่งพลังสุขภาพจิตเป็นศักยภาพของแต่ละบุคคลในการฟื้นตัว ที่ทำให้บุคคลผ่านพ้นสถานการณ์ที่ยากลำบาก อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างพัฒนาการด้านความคิด การรับรู้ตนเอง และพฤติกรรมที่เหมาะสม (Grotberg, 1995 อ้างถึงใน อรรถพรณ เกิดทวี, 2561, น. 8) พลังสุขภาพจิตที่เข้มแข็งจะเป็นพลังที่จะช่วยให้บุคคลต่อสู้และเอาชนะปัญหาอุปสรรคหรือแม้แต่วิกฤตต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี อาจกล่าวได้ว่าพลังสุขภาพจิตเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งต่อระดับบุคคล ครอบครัว หรือแม้แต่สังคม และชุมชน ในวันที่บุคคลเจอกับวิกฤตที่เราไม่สามารถควบคุมได้ (โสพรรณ อินทสิทธิ์, 2563) นอกจากนี้พลังสุขภาพจิตยังเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ผ่านปัญหาและอุปสรรคสามารถดำเนินชีวิตโดยไม่จมอยู่กับความทุกข์ (ฐิตินันท์ อ้วนล้ำ และ ศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง 2564) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่าพลังสุขภาพจิตเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ หรือ ทิศทางตรงข้าม ดังที่นครินทร์ ชุนงาม (2563) พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานในเชิงลบ อีกทั้งผลการวิจัยของ ญัฐพล พูลวิเชียร (2565) ได้ข้อสรุปว่าเมื่อบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น จะมีภาวะหมดไฟลดน้อยลง ดังนั้นพลังสุขภาพจิตจึงมีความสำคัญต่อการเผชิญกับภาวะหมดไฟ

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพลังสุขภาพจิตและความเครียดในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะหมดไฟในตัวบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อเกี่ยวเนื่องไปยังการแสดงออก โดยหนึ่งในการแสดงออกนั้นคือผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ ถ้าหากบุคลากรมีพลังสุขภาพจิตต่ำ มีความเครียดสูง จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ลดลง ซึ่งจากการค้นคว้างานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีการเปลี่ยนแปลงสูงซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเครียด ปัญหาสุขภาพจิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับพลังสุขภาพจิต ความเครียดในการทำงาน และภาวะหมดไฟของพนักงาน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ ทำให้องค์กรได้ทราบถึงแนวทางการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิต วิธีการจัดการหรือบรรเทาความเครียดและป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพลังสุขภาพจิตและระดับความเครียดในงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานของการวิจัย

1. พลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอิเล็กทรอนิกส์

2. ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอิเล็กทรอนิกส์

นิยามศัพท์

1. พลังสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถทางจิตใจและอารมณ์ในการปรับตัวและฟื้นตัวกลับเข้าสู่ภาวะปกติ หลังจากเจอสถานการณ์วิกฤติที่ทำให้มีความยุ่งยากลำบาก
2. ความเครียดในงาน หมายถึง ภาวะไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจจนเกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ แล้วเกิดการแสดงออกมาในลักษณะของพฤติกรรมที่สังเกตได้และไม่ได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลจากการได้รับความเครียดในสถานที่ทำงาน สะสมเป็นเวลานานจนเรื้อรัง ซึ่งสามารถเปลี่ยนเป็นอาการรุนแรงได้ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้าทางอารมณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง จนกระทั่งทำให้มีผลกระทบในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout) หมายถึง ภาวะความเครียดสะสมในงานเรื้อรังเป็นระยะเวลานาน และเมื่อไม่ได้รับการแก้ไข ก็จะกลายเป็นความกดดันเกิดการคับข้องใจ ทำให้เกิดความวิตกกังวล รวมไปถึงเกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ร่างกาย และพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้คือการแสดงออกถึงการตอบสนองต่อความเครียดที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้การปรับตัวต่อความเครียดของแต่ละบุคคลก็แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ถ้าบุคคลนั้นอยู่กับความเครียดที่สะสมยาวนานจนเกินความสามารถที่จะจัดการกับความเครียดนี้ได้ ก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตและสุขภาพด้านร่างกายได้ จนนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายและภาวะหมดไฟ โดยภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ (Maslach et al. 2001) ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) คือ ความรู้สึกหมดกำลังใจ ไม่มีความกระตือรือร้น รู้สึกเหนื่อยเบื่อหน่าย หมดแรงใจ 2) ด้านการลดความเป็นตัวบุคคล (Depersonalization) คือ ภาวะการลดความคิด ความรู้สึก กับเพื่อนร่วมงาน คนในองค์กร คนนอกองค์กร ลูกค้า จนทำให้เกิดความสัมพันธ์ในด้านลบ และ 3) ด้านการลดความสำเร็จในส่วนบุคคล (Decreased occupational accomplishment) คือ ความรู้สึกอารมณ์ ทศนคติต่อตนเองในทางลบ ในเรื่องของความสามารถ ประสิทธิภาพ เกิดจากที่ตนเองมีทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่น ซึ่งรวมไปถึงงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่ เป็นสาเหตุประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีความคิดว่าตนเองล้มเหลว ไม่มีความภาคภูมิใจและไม่เห็นคุณค่าในตัวเอง

พลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient: RQ) มีความหมายว่า ความสามารถทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่สามารถปรับตัว ฟื้นฟูอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็วหลังจากผ่านวิกฤติที่ยากลำบาก เป็นศักยภาพและคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝัน สามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส ไม่จมอยู่กับความทุกข์ ผ่านพ้นอุปสรรค และดำเนินชีวิตต่อไปได้ดี โดยองค์ประกอบของพลังสุขภาพจิต ประกอบด้วย 1) ด้านความทนต่อแรงกดดัน (พลังอด) 2) ด้านการมีความหวังและกำลังใจ (พลังฮึด) และ 3) ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค (พลังสู้) (กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต, 2563) จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า พลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ดังที่ นครินทร์ ชุนงาม (2563) พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานในเชิงลบ โดยสุขภาพจิตสามารถทำนายภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลได้ และการวิจัยของ ญัฐพล พูลวิเชียร (2565) ซึ่งได้ข้อสรุปว่าเมื่อผู้เข้าร่วมได้รับการเสริมสร้างสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น จะมีให้มีภาวะหมดไฟลดน้อยลง ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ความเครียดในการทำงาน (Job stress) มีความหมายว่า ความรู้สึกหรือสภาวะของผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงปัญหาในการทำงาน ถูกกดดัน มีความวิตกกังวล มีความกลัว รวมไปถึงการถูกบีบคั้นจากการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สมดุลกับจิตใจและร่างกาย ทั้งปริมาณงานและความสามารถที่ไม่สอดคล้องกัน จนเป็นสาเหตุของความเครียดในงาน สำหรับความเครียดในงานนั้นพิจารณาจาก 2 ปัจจัยได้แก่ 1) ความกดดันด้านเวลา (Time pressure) และ 2) ความวิตกกังวล (Anxiety) (Cooper & Marshall, 1976) นอกจากนี้มีงานวิจัยในอดีตที่พบว่า ความเครียดในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังผลการศึกษาของธนพร พงศ์บุญชู (2559) พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2560) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ดังนั้นการศึกษานี้จึงสนใจศึกษาความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันรูปแบบใด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง มีช่วงอายุระหว่าง 25-60 ปี จำนวน 955 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน คิดเป็น 9 เท่าของตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากประชากรที่เป็นพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และทำการเก็บข้อมูลวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2567

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พลังสุขภาพจิต และความเครียดในงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับการศึกษา ซึ่งเป็นคำถามแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบประเมินพลังสุขภาพจิต พัฒนามาจากแบบประเมินพลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient: RQ) ของกองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต (2563) ซึ่งเป็นแบบประเมินสำหรับผู้ใหญ่อายุ 25-60 ปี เป็นข้อคำถามแบบประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 13 ข้อ คำถามเชิงลบ 5 ข้อ โดยแบบประเมินนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความทนต่อแรงกดดัน (พลังอด) ด้านการมีความหวังและกำลังใจ (พลังอด) และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค (พลังสู้) โดยมีการให้คะแนน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ ดังนี้

ลักษณะการตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ไม่จริงใจ	1 คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	2 คะแนน	3 คะแนน
ค่อนข้างจริง	3 คะแนน	2 คะแนน
จริงมาก	4 คะแนน	1 คะแนน

การแปลผลระดับพลังสุขภาพจิต โดยมีเกณฑ์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแบ่งระดับพลังสุขภาพจิต

องค์ประกอบของพลังสุขภาพจิต	ค่าคะแนน		
	ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่าเกณฑ์ปกติ
ด้านความทนต่อแรงกดดัน	< 19	19-26	> 26
ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	< 14	14-19	> 19
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	< 13	13-18	> 18
คะแนนรวม	< 50	50-60	> 60

ที่มา: ปรับปรุงจาก กรมสุขภาพจิต (2563)

ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับความเครียดในงาน พัฒนาจากแบบประเมินความเครียดในงานของ Parker and DeCotiis (1983) โดยรูปแบบของแบบประเมินเป็นข้อคำถามในเชิงลบทั้งหมด มาตรฐานแบบประมาณค่า (Likert scale) มี 5 ระดับโดยเริ่มจากระดับ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ โดยแบบวัดแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความกดดันด้านเวลา (Time pressure) จำนวน 3 ข้อ และความวิตกกังวล (Anxiety) จำนวน 3 ข้อ เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนมีดังนี้

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความเครียดมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความเครียดมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความเครียดปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความเครียดน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความเครียดน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบประเมินภาวะหมดไฟ (Burnout) พัฒนาจากแบบประเมินของกองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต (2563) มีข้อคำถามที่นำมาใช้ จำนวน 20 ข้อ โดยแบบประเมินแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 7 ข้อ ด้านการลดความเป็นบุคคล จำนวน 6 ข้อ และด้านการลดสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่มีคำตอบเป็นทางเลือก 7 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ลักษณะการตอบ	ข้อความทางลบ	ข้อความทางบวก
ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย	0 คะแนน	6 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง	1 คะแนน	5 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง	2 คะแนน	4 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง	3 คะแนน	3 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	4 คะแนน	2 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	5 คะแนน	1 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน	6 คะแนน	0 คะแนน

การแปลผลคะแนนรวม โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน เพื่อแบ่งระดับความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านตามที่ Maslach (1998) กำหนดไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2 การแบ่งระดับความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่าย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (คะแนน)	การลดความเป็นบุคคล (คะแนน)	ความสำเร็จส่วนบุคคล (คะแนน)	รวม (คะแนน)
ระดับต่ำ	0-16 คะแนน	0-6 คะแนน	0-31 คะแนน	0-53 คะแนน
ระดับปานกลาง	17-26 คะแนน	7-12 คะแนน	32-38 คะแนน	54-76 คะแนน
ระดับสูง	27 คะแนนขึ้นไป	13 คะแนนขึ้นไป	39 คะแนน ขึ้นไป	77 คะแนน ขึ้นไป

ที่มา: Maslach (1998)

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การพัฒนาแบบวัดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นได้ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบวัด โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ผลพบว่าแบบวัดมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองใช้แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า 0.2 และคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินพลังสุขภาพจิต เท่ากับ .83 แบบประเมินเกี่ยวกับความเครียดในงาน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .8 และแบบประเมินภาวะหมดไฟ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .81 และนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จำนวน 48 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ การประเมินพลังสุขภาพจิต และการประเมินภาวะหมดไฟ ส่วนการประเมินความเครียดในงาน วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิต ความเครียดในงาน กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน โดยใช้สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.3 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 40.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-9 ปี ร้อยละ 41.0 รายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 30.6 และระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 23.0
2. ระดับพลังสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความทนต่อแรงกดดัน ส่วนใหญ่สูงกว่าเกณฑ์ปกติ คิดเป็นร้อยละ 50.5 ด้านการมีความหวังและกำลังใจ อยู่ในเกณฑ์ปกติ คิดเป็นร้อยละ 89.2 และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค อยู่ในเกณฑ์ปกติ คิดเป็นร้อยละ 88.7 และข้อมูลโดยสรุป พบว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในเกณฑ์ปกติ ร้อยละ 59.5 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพลังสุขภาพจิตโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีความหวังและกำลังใจ และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

พลังสุขภาพจิต	ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่าเกณฑ์ปกติ	รวม
ด้านความทนต่อแรงกดดัน	7 (3.2)	103 (46.4)	112 (50.5)	222 (100.00)
ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	17 (7.7)	198 (89.2)	7 (3.2)	222 (100.00)
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	3 (1.4)	197 (88.7)	22 (9.9)	222 (100.00)
ระดับพลังสุขภาพจิตโดยรวม	16 (7.2)	132 (59.5)	74 (33.3)	222 (100.00)

3. ระดับความเครียดในงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยภาพรวมมีความเครียดในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.22) โดยรายด้านมีดังนี้ ด้านความกดดันด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าจะไม่เคยมีวันหยุด ($\bar{X}$ = 3.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีงานที่ต้องทำมาก แต่มีเวลาน้อยในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.27) ด้านความวิตกกังวลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.09) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกไม่สบายใจว่าตนเองจะทำงานหนักเกินกำลังของตนอยู่ ($\bar{X}$ = 3.33) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บางครั้งท่านรู้สึกแน่นหน้าอกเมื่อคิดถึงเรื่องงาน ($\bar{X}$ = 2.96) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดในงานของพนักงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นรายด้าน

ความเครียดในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเครียด
ความกดดันด้านเวลา	3.35	0.60	ปานกลาง
ความวิตกกังวล	3.09	0.37	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.22	0.41	ปานกลาง

4. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีภาวะหมดไฟ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 93.7 และด้านการลดความเป็นบุคคล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.6 ส่วนในด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 94.6 โดยสรุป ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 51.8 รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง	รวม
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	8 (3.6)	208 (93.7)	6 (2.7)	222 (100.00)
ด้านการลดความเป็นบุคคล	55 (24.8)	159 (71.6)	8 (3.6)	222 (100.00)
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	210 (94.6)	10 (4.5)	2 (0.9)	222 (100.00)
ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวม	106 (47.7)	115 (51.8)	1 (0.5)	222 (100.00)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตและความเครียดในงาน กับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน

พลังสุขภาพจิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (r = - 0.299) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พลังสุขภาพจิตโดยภาพรวมมี

ความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านเท่ากับ - 0.247 และ - 0.268 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ หมายความว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลลดลงในระดับต่ำ รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

พลังสุขภาพจิต	ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน			ภาพรวม
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	
1. ด้านความทนต่อแรงกดดัน	-.128 .057	.042 .538	-.155* .021	-.162* .016
2. ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	-.209** .002	-.164* .014	-.272** .000	-.237** .000
3. ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	-.357** .000	-.047 .484	-.306** .000	-.429** .000
4. ภาพรวม	-.247** .000	.060 .374	-.268** .000	-.299** .000

** $p < 0.01$

5.2 ความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน

ความเครียดในงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.459$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเครียดในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านเท่ากับ 0.338 และ 0.353 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก หมายความว่า ความเครียดในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ความเครียดในงาน	ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน			ภาพรวม
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	
1. ด้านความกดดันด้านเวลา	.320** .000	.140* .037	.265** .000	.420** .000
2. ด้านความวิตกกังวล	.238** .000	-.104 .121	.364** .000	.347** .000
3. ภาพรวม	.338** .000	.055 .413	.353** .000	.459** .000

** $p < 0.01$

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบประเด็นสำคัญที่ได้นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับพลังสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จากการศึกษาพลังสุขภาพจิตพบว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในเกณฑ์ปกติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทุกด้าน โดยพลังสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติเป็นความมั่นคงทางจิตใจของพนักงาน ที่สามารถอดทนต่อสิ่งรบกวนจิตใจที่ได้รับ และสามารถที่จะจัดการกับความยากลำบากให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ได้แก่ การไม่สนใจต่อสิ่งรบกวน มีความอดทนอดกลั้น และมีความกล้าหาญที่จะยอมรับต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล ทั้งนี้ถึงแม้ว่าจะมีแนวโน้มทางจิตใจบ้าง เช่น เมื่อเกิดปัญหาจะคิดว่าตนเองเป็นผู้ไร้ความสามารถ แต่ทั้งนี้โดยภาพรวมพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคะแนนสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิตินันท์ อ้วนล้ำ และ ศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง (2564) ศึกษาพลังสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า ประชากรนักศึกษาพยาบาลมีพลังสุขภาพจิตอยู่ที่ระดับปกติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรรัตน์ แด่มโคกสูง (2564) ได้ศึกษาว่า สุขภาพจิตระหว่างการระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในระดับปกติ และสอดคล้องกับ นครินทร์ ชุนงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คะแนนสุขภาพจิตเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปกติเท่ากับคนทั่วไป

2. ระดับความเครียดในงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยภาพรวมมีความเครียดในงานอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน ได้แก่ ด้านความกดดันด้านเวลา และด้านความวิตกกังวล อยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดในระดับปานกลางเป็นระดับที่ปกติที่บุคคลจะมีได้ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อความสมดุลด้านร่างกายหรืออารมณ์ ไม่มีความเครียดที่แสดงออกมาอย่างชัดเจน และสามารถกลับสู่สภาวะปกติได้ เมื่อเกิดความเครียดแล้วได้ทำในกิจกรรมที่บุคคลชอบเพื่อบรรเทาความเครียด (กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต, 2563) หากพิจารณาตัวชี้วัด ทำให้ทราบว่าพนักงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความกดดันด้านเวลา เนื่องจากสภาพการทำงานในปัจจุบัน มีวันหยุดพักผ่อนน้อย เวลาสำหรับครอบครัวมีไม่เพียงพอ และปริมาณงานไม่เหมาะสมกับระยะเวลา แต่ทั้งนี้ภาวะความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับที่บุคลากรสามารถบรรเทาความเครียดได้ด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร พงศ์บุญชู (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา สุรัชย์ ทูหมัด และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559) ศึกษาความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และเช่นเดียวกับวาทินี บุตรศรีภูษา (2563) ที่ศึกษาความเครียดในงาน ของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิเคราะห์ความเครียดในงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

3. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ โดยภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเป็นความอ่อนล้าทางจิตใจ อารมณ์ และทางกาย ที่มีสาเหตุมาจากการทำงานภายใต้แรงกดดันสะสมเป็นเวลายาวนาน ความอ่อนล้าทางกายแสดงพฤติกรรมในแบบของอาการอ่อนเพลีย หมดแรง โดยทางจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกหมดหวังท้อแท้ในการทำงาน โดยผลการวิจัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร พงศ์บุญชู (2559) ศึกษาอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน พบว่า มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อมาผลการศึกษาของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงาน พบว่า พนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของวาทีณี บุตรศรีภูเกลา (2563) ศึกษาความเครียดในงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิเคราะห์ความเครียดในงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ไทยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยพัฒนา รัตนพันธ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรในจังหวัดภูเก็ต พบว่า พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษาพบว่า พลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานลดลงในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพจิต ที่กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต (2563) ได้อธิบายว่า พลังสุขภาพจิตเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีวุฒิภาวะเหมาะสมมากขึ้น เนื่องด้วยการมีพลังสุขภาพจิตทำให้บุคคลมีความอดทน เผชิญกับอุปสรรคและสถานการณ์วิกฤติของชีวิต และยังช่วยสร้างกำลังใจและความมั่นใจเพื่อสู้ ลงมือแก้ไขปัญหา ดังนั้นสุขภาพจิตที่เพิ่มขึ้น จึงช่วยจัดการภาวะหมดไฟในตัวบุคคลได้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ ชุนงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานในเชิงลบ โดยสุขภาพจิตสามารถทำนายภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพล พูลวิเชียร (2565) ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ได้ข้อสรุปว่าเมื่อผู้เข้าร่วมได้รับการเสริมสร้างสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น จะทำให้มีภาวะหมดไฟลดน้อยลง ดังนั้นงานวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ว่าสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเชิงลบ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษาพบว่าความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ความเครียดในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับอาการทางสุขภาพจิตตามแนวคิดของ Beerhr and Newman (1978, อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2560) สรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานมีผลกระทบในด้านลบต่อบุคคล โดยทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกตกต่ำ การสนทนามีประสิทธิภาพลดลง มีความรู้สึกห่างเหินและโดดเดี่ยว ความพึงพอใจในงานต่ำและรู้สึกเบื่อหน่าย ความสามารถทางสติปัญญาเสื่อมลง และจิตใจอ่อนล้าจนเรียกได้ว่าเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร พงศ์บุญชู (2559) ศึกษาอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานเปี่ยมเบน พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงาน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน

มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความเครียดในงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่าระดับความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะหมดไฟอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าจะระดับความเครียดและภาวะหมดไฟยังอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตราย แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรจัดการและควบคุมความเครียดของพนักงานอย่างเหมาะสม โดยการพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน เกี่ยวกับการจัดการความเครียด รวมถึงการป้องกันภาวะหมดไฟ ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม

2. องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงาน มีการวัดระดับพลังสุขภาพจิต ความเครียดและภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง นโยบายต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการทำงาน เพิ่มพลังสุขภาพจิต ลดความเครียดและภาวะหมดไฟของพนักงาน

3. องค์กรควรพิจารณาปัจจัยด้านพลังสุขภาพจิต ความเครียดในงาน และ ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มเติมในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้ควรพัฒนาระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ วัดและประเมินความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความอดทน และทักษะการจัดการความเครียดของบุคลากร ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง ของพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน สภาพการจ้างงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สภาพความปลอดภัย ความเสี่ยงต่ออันตราย และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล เช่น หนี้สิน ค่าครองชีพ รายได้ของครอบครัว และความมั่นคงทางการเงิน เป็นต้น กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงสาเหตุของปัญหาภาวะหมดไฟที่แท้จริง และนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมบุคลากรที่เหมาะสม

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป โดยการเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต. คู่มือแนวทางการฟื้นฟูจิตใจในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (Combat 4th Wave of COVID-19: C4). คลังความรู้สุขภาพจิตกรมสุขภาพจิต.

<https://dmh-elibrary.org/items/show/662>

กฤตพลกร์ คิรินทร์ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา และจินตนาภา สีนาวา. (2566). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *Journal of Information and Learning*, 34(3), 154-165.

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jil/article/view/265310>

ชัยพัฒนา รัตนพันธ์. (2564). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรในจังหวัดภูเก็ต [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. Thai Digital Collections.

http://www.mbaphangnga-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2564-1-3_1666760086.pdf

- ฐิตินันท์ อ้วนล้ำ และศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง. (2564). พลังสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 37(1), 240-251.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/bcnbangkok/article/view/249299>
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5306035220_7100_4767.pdf
- ณัฐพล พูลวิเชียร. (2565). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository.
<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5176/3/63061732.pdf>
- ธนพร พงศ์บุญชู. (2559). อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานเบี่ยงเบน [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:93264
- นครินทร์ ชุนงาม. (2563). สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 28(4), 348-359.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht/article/view/243050>
- ภัทรรัตน์ แท้มโคกสูง. (2564). สุขภาพจิตระหว่างการระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. คลังปัญญาจุฬาฯ.
<https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2021.1085>
- วาทีนิ บุตรศรีภูเภา. (2563). ความเครียดในงาน ของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. Thai Digital Collections.
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961057.pdf>
- สุรัชย์ ทูหมัด และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2559). ความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ*, 19(2), 151-165. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jica/article/view/129944>
- โสพรรณ อินทสิทธิ์ และ สิริกุล จุลศิริ. (บรรณาธิการ). (2563). เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี RQ: พลังสุขภาพจิต พาคุณก้าวผ่านวิกฤตและความไม่แน่นอนของชีวิตได้อย่างสง่างาม (พิมพ์ครั้งที่ 4). บริษัท ปิยอนด์พับลิชชิง จำกัด.
- โสภารัตน์ พรหมโยธิน (2565). การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4937>
- อรพรรณ เกิดทวี. (2561). พลังสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้ต้องขังชาย ณ ทณฑสถานเปิดบ้านเนินสูง จังหวัดปราจีนบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. คลังปัญญาจุฬาฯ.
<https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2018.1436>

- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780198522799.003.0004>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 32(2), 160-177. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- The Better. (2024). *แนะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องเร่งปรับเพื่อเปลี่ยนให้ทันโลก*. The Better. <https://www.thebetter.co.th/news/business/20455>
-

ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียน
ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

The relationships between growth mindset, flexibility and English learning motivation of
Mattayomsuksa 2 Klaeng “Wittayasathaworn” School, Klaeng District, Rayong Province

Received: July 30, 2024

Revised: Sep 27, 2024

Accepted: Oct 4, 2024

^{1*}กมลทิพย์ คำแพง ²อุมาภรณ์ สุขารมณ

^{1*}Kamontip Kapang ²Umaporn Sucaromana

^{1*}สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1*}Counselling Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author, E-mail: Umaporn.s@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง ที่ศึกษาในปีการศึกษา 2567 จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามกรอบความคิดแบบเติบโต 3) แบบสอบถามความยืดหยุ่น และ 4) แบบสอบถามแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าทีอิสระ t-test Independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Products Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.1 และส่วนใหญ่เรียนแผนวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 51.5

2. นักเรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.15, S.D.=0.44) ความยืดหยุ่นทางความคิดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.41, S.D.=0.52) และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.37, S.D.=0.55)

3. นักเรียนที่มีเพศและแผนการเรียนแตกต่างกัน มีกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความยืดหยุ่นด้านทางเลือก ที่พบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความยืดหยุ่นทางความคิดในด้านทางเลือกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย ($\bar{X}$ =3.60, S.D.=0.55) มีความยืดหยุ่นทางความคิดในด้านทางเลือกสูงกว่านักเรียนเพศหญิง ($\bar{X}$ =3.46, S.D.=0.48)

4. กรอบความคิดแบบเติบโตและความยืดหยุ่นทางความคิดในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ $r=.699$ และ $r=.987$

คำสำคัญ: กรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด แรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ

Abstract

The purpose of this research was to examine the relationships between growth mindset, flexibility, and English learning motivation among Mattayomsuksa 2 students at Klaeng Wittayasathaworn School in Klaeng District, Rayong Province. The sample consisted of 229 students enrolled in the academic year 2024. The research instrument used was a questionnaire that included sections on personal factors, growth mindset, flexibility, and motivation. Data were analyzed using a computer program to calculate frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using independent sample t-tests, one-way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient, with statistical significance set at .05.

The research results are as follows:

1. Regarding personal factors among the students surveyed, 58.1% were female, and 51.5% were enrolled in the science-mathematics study plan.

2. Students exhibited moderate levels of growth mindset ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.44), flexibility ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.52), and English learning motivation ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.55).

3. No significant differences were found in growth mindset, flexibility, and English learning motivation based on gender and study plans, except for flexibility in the alternative aspect. Male students ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.55) demonstrated significantly higher flexibility in considering alternatives than female students ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.48) ($p < .05$).

4. Growth mindset and flexibility showed a significant positive correlation with English learning motivation ($p < .001$). The correlation for growth mindset was $r = .699$, and for flexibility, it was $r = .987$.

Keywords: growth mindset, flexibility, English learning motivation

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดให้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ และเป็นการพัฒนาย่างยั่งยืน เป็นยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ตามวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580 ซึ่งได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนานคนในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในช่วงวัยเรียน/วันรุ่น ปลุกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) เช่นเดียวกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ระบุว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่จัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา และเป็นรากฐานการศึกษาของคนไทย ที่มุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับเด็กและเยาวชนในยุคการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่

21 เพื่อส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) การพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคนอันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวน เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาตินั่นเอง

โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง มีแผนดำเนินงานตามการพัฒนาของโรงเรียน มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาปีการศึกษา 2567 ของกระทรวงศึกษาธิการที่ประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานที่ 1 ว่าด้วยคุณภาพของผู้เรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้เรียน (โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”, 2567) กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระบุให้วิชาภาษาอังกฤษจัดอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และ หลักสูตรฐานสมรรถนะในทักษะทางภาษาอังกฤษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเสริม สมรรถนะและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและใช้เป็นเครื่องมือใน การแสวงหาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและ การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่ง ภาษาอังกฤษถือเป็นทักษะที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ โลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ด้วยเหตุนี้ประเด็นการเสริมสร้าง สมรรถนะและความสามารถในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษของนักเรียนไทย จัดเป็นความจำเป็นเร่งด่วนของ ประเทศไทยในปัจจุบัน

สภาพปัญหาของสมรรถนะและทักษะทางภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยส่วนใหญ่ให้นักเรียนให้ความสนใจ วิชาภาษาอังกฤษน้อย นักเรียนมีพื้นฐานความรู้อ่อนเกินไป นักเรียนไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (เจตน์สฤษฎ์ สังขพันธ์ เกียรติวาท บัญญัติ และ วันทนา ไกรฤกษ์, 2558) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ต้องมีทักษะ ด้านภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ใน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อไป การมีสมรรถนะและทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 จึงถือว่ามีความจำเป็นและสำคัญอย่างมาก เพราะจะเป็นช่วงที่ต้องมีการสะสมความรู้และฝึกฝนความสามารถทาง ภาษาอังกฤษให้มีพื้นฐานที่แข็งแกร่งขึ้น เพื่อให้มีความพร้อมเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ต่อไปได้ และเมื่อนักเรียนศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จะช่วยเพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อได้มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาของการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” ที่พบคือ ในภาพรวมนักเรียนมีผลการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานอยู่ในระดับ 2 ซึ่งเป็นสมรรถนะและทักษะทาง ภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง (รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”, 2566) จากปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า นักเรียนยังคงมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ในวิชา ภาษาอังกฤษน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เพราะขาดความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวเอง เมื่อพบว่าการเรียนภาษาอังกฤษมีความ ยาก ทำให้นักเรียนเกิดความท้อแท้ในการเรียน จึงทำให้ไม่สามารถเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้เต็มศักยภาพ

การจะสร้างเสริมสมรรถนะและทักษะทางภาษาอังกฤษและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านภาษาอังกฤษ ได้นั้นจึงต้องพัฒนาทักษะอื่นที่จำเป็นและสำคัญต่อการเรียนแก่นักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรอบความคิดแบบ เติบโต (Growth Mindset) สำหรับนักเรียนในช่วงวัยรุ่น โดยเฉพาะมัธยมศึกษาปีที่ 2 นั้น ถือเป็นช่วงวัยที่สำคัญใน การเตรียมตัวเพื่อการเรียนในระดับที่สูงขึ้นและเริ่มวางแผนอนาคตการเรียน นักเรียนจำนวนมากประสบปัญหา

เกี่ยวกับการเรียนและมุมมองเชิงบวกที่มีต่อการเรียน ในช่วงวัยนี้นักเรียนจะมีความเครียดจนอาจส่งผลต่อชุดความคิดที่มีทั้งต่อความสามารถในการเรียนของตนเอง ดังเช่นการศึกษาของ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และ พิทยะ ตั้งพรไพบุลย์ (2566) ที่ศึกษากรอบความคิดแบบเติบโต: ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน ซึ่งอธิบายถึงผลกระทบต่อการการศึกษาทั้งในเชิงการบริหารงานกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงผู้เรียน ผู้เรียนทุกระดับ ได้รับผลกระทบทั้งด้านการเรียน การดำเนินชีวิตและสุขภาพจิตโลกยุคพลิกผันทำให้ผู้เรียนต้องปรับตัวทั้งในด้านวิธีการเรียนรู้ และการเอาชนะอุปสรรคทางการเรียนและการใช้ชีวิตประจำวัน ผู้เรียนจำนวนมากประสบปัญหาสุขภาพจิตและไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเหล่านี้ ความท้าทายของนักการศึกษาคือ จะทำอย่างไรให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และมีมุมมองในเชิงบวกกับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับ ทั้งประสบการณ์สำเร็จและประสบการณ์ล้มเหลว ดังนั้นการมีกรอบความคิดแบบเติบโตจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน กรอบความคิดแบบเติบโตช่วยให้ผู้เรียนมองอุปสรรคเป็นความท้าทาย และพยายามพัฒนาตนเอง บทความนี้อธิบายถึงผลกระทบของโลกยุคพลิกผันต่อผู้เรียน ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้เรียนที่อยู่ในสถานการณ์ของโลกยุคพลิกผัน และแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้เรียนเพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ปรับตัวและมีสุขภาพจิตที่ดี

การศึกษาของ Dweck (2006) ที่ทำการศึกษาในด้านจิตวิทยาพื้นฐานสำหรับนักเรียนในช่วงวัยมัธยมศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีในเรื่องของกรอบความคิดนั้นมีผลต่อความสามารถและการประสบผลสำเร็จในชีวิตของนักเรียน การปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตจึงเป็นจุดเริ่มต้นให้กับนักเรียนในการเปลี่ยนความคิดในการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายโดยอาศัยความ อดทนและความพยายาม คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต คือคนที่มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ มองอุปสรรคและความผิดพลาดคือโอกาสในการเรียนรู้ และให้คุณค่ากับความตั้งใจและความพยายาม (ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา, 2561) จะเห็นได้จากงานวิจัยของ Blackwell et al. (2007) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนในกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่มีความเชื่อแบบกรอบความคิดแบบเติบโต มีผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ในช่วงมัธยมศึกษาปีที่ 2 เหนือกว่ากลุ่มที่มีกรอบความคิดแบบจำกัด (Fixed mindset) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จทางการเรียนมากกว่านักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบจำกัด (วิลโลว์เรน เพชรเศรษฐ์, 2561) ดังนั้นด้วยกรอบความคิดแบบเติบโตจึงสามารถนำมาใช้ประยุกต์กับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษหรือการเรียนในวิชาอื่น ๆ ได้เช่นกัน

นอกเหนือไปจากการมีกรอบความคิดแบบเติบโตแล้ว ความยืดหยุ่นทางความคิด (Flexibility) ถือเป็นอีกหนึ่งทักษะทางความคิดที่มีผลต่อความสามารถและการประสบผลสำเร็จในการเรียนของนักเรียน รู้จักพลิกแพลงและปรับตัวและสามารถแปลงความรู้หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์ได้หลาย ๆ ด้าน สามารถเห็นประโยชน์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า มีอะไรบ้าง ได้หลายอย่าง (Guilford, 1967) ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คือ เป็นวัยที่คาบเกี่ยวระหว่างวัยเด็กและวัยรุ่น ช่วงอายุระหว่าง 13-14 ปี เป็นช่วงที่นักเรียนต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความคิด อย่างไรก็ตาม มีเด็กนักเรียนบางส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวต่อการเรียนได้ นักเรียนจำนวนมากที่ประสบปัญหาความยากลำบากในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในตนเองและจากสิ่งรอบตัว การขาดความยืดหยุ่นทางความคิดทั้งในด้านการตัดสินใจ เรื่องการเรียน รวมถึงการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนและชีวิตส่วนตัวที่เกิดขึ้น ซึ่งผลกระทบทั้งต่อกรอบความคิดที่มีต่อการเรียน รวมถึงแรงจูงใจในการเรียนหรือการใช้ชีวิตในโรงเรียน ในท้ายที่สุดจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแย่งลงได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kercood et al. (2017) และ Hanife (2018) ที่ระบุถึงการที่นิสัยขาดการยืดหยุ่นทางความคิดจะได้รับผลกระทบในด้านการเรียนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ความกล้าแสดงออก การร่วมมือใน

การทำงานภาวะความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาการมีความคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหาระหว่างบุคคล เช่นเดียวกับการศึกษาของศรีธยา รพีอากาศ และคณะ (2565) ที่ได้นำเสนอว่าการยืดหยุ่นทางความคิดมีความสำคัญต่อการเรียน สัมพันธภาพ การดำเนินชีวิตในสังคม และสภาวะทางจิตใจของนิสิตระดับปริญญาตรีเป็นอย่างมากในการเปลี่ยนผ่านจากวัยรุ่นสู่ผู้ใหญ่ให้มีความสุขในทุกมิติของการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ ความคิดยืดหยุ่นเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ มีความเชื่อมโยงกับกรอบความคิดและแรงจูงใจ เนื่องจากการคิดแบบยืดหยุ่นจะสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดไปสู่ความสำเร็จได้ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง การยืดหยุ่นทางความคิด เป็นหนึ่งในทักษะของ EF (Executive functions) การทำงานของสมองส่วนหน้า ทำหน้าที่เกี่ยวกับทักษะการคิดที่สำคัญเพื่อความสำเร็จในชีวิต (กรมสุขภาพจิต, 2562) การมีความคิดยืดหยุ่นนี้จะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของนักเรียนและเล็งเห็นประโยชน์ที่หลากหลายอันเกิดขึ้นจากการเรียนภาษาอังกฤษ

ทั้งนี้ รูปแบบความเชื่อมโยงระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่โยงใยกับแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการเรียนการสอนมาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาแต่ก็ถือว่าเป็นภาษาที่เด็กไม่คุ้นเคย ในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นความยากในการเรียนจะมีเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้และทำความเข้าใจในภาษาอังกฤษที่แตกต่างไปจากภาษาไทย ดังนั้น เด็กนักเรียนจำนวนมากจึงอาจเกิดความท้อถอยและขาดแรงจูงใจในการเรียนเมื่อต้องเผชิญกับโจทย์การเรียนที่ยากขึ้น นักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตและมีความยืดหยุ่นจะสามารถแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนได้ รวมถึงสามารถมองเห็นความยากในการเรียนเป็นความท้าทายความสามารถรูปแบบหนึ่ง และสามารถมองเห็นประโยชน์จากความมุ่งมั่นพยายามของตน ซึ่งเป็นวิธีในการพัฒนาแรงจูงใจในการเรียนให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

ดังนั้น แรงจูงใจ (Motivation) ในการเรียนภาษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผู้เรียนในตัดสินใจในการเลือกวิธีเรียนที่ตนเองถนัดมาใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ Dörnyei (2001) ที่นำเสนอถึงแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการเรียนภาษา ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถด้านภาษาให้ดียิ่งขึ้น โดยแรงจูงใจ มีบทบาทสำคัญต่อความพร้อมในการเรียนภาษาและมีความสัมพันธ์กับการเรียนด้วยตนเองของผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาการสอนของผู้สอนในการเลือกวิธีการสอนหรือการกำหนดเนื้อหาในการสอนในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่นเดียวกับ Souders (2019) ที่ระบุถึงแรงจูงใจว่ามีความสำคัญอย่างมากในการเรียนเพราะเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันสำคัญให้นักเรียนมีความพร้อมและสนใจในการเรียนได้ การทำความเข้าใจแรงจูงใจให้ได้ข้อมูลเชิงลึกอันมีค่ามากมายเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ โดยแรงจูงใจเป็นหนทางสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม จะเห็นได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโตและการมีความคิดยืดหยุ่นที่กล่าวมา เป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโตจะทำให้เด็กมีความคิดและเชื่อมั่นว่าตนสามารถเรียนภาษาอังกฤษได้ ส่วนความยืดหยุ่นทางความคิดจะทำให้เด็กสามารถคิดและจัดการการเรียนรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่ออนาคตของตนเองได้อันจะเป็นพลังหนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ไปข้างหน้า คือ แรงบันดาลใจ เมื่อเกิดแรงบันดาลใจแล้วจะสามารถออกแบบสิ่งที่มีหวังต้องการให้สำเร็จโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2564)

จากเหตุผล ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่น และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษของโรงเรียนให้สอดคล้องกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และแผนการเรียน กับกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตและความยืดหยุ่นทางความคิด กับแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยองที่มีเพศและแผนการเรียนต่างกัน มีกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษแตกต่างกัน
2. กรอบความคิดแบบเติบโตและความยืดหยุ่นทางความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยจำแนกตามรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง ในปีการศึกษา 2567 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 537 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 (รายงานการประเมินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา SAR โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”, 2566) วิเคราะห์หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Yamane (1967) กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่นที่ระดับ .05 โดยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่าง 10% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 229 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยแบ่งกลุ่มตามแผนการเรียน

สถานที่และระยะเวลา

สถานที่ในการศึกษาวิจัย คือ โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย คือ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 – เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 1 ปี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อความชัดเจนในการทำความเข้าใจและการแปลความหมายให้ตรงกับรายงานการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง รูปแบบความคิดและพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อมั่น เป็นความคิดในเชิงการพัฒนาที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาของตนสามารถสร้างได้ พัฒนาและปรับปรุงได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้และความพยายาม มองปัญหาและความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ศึกษาตามแนวคิดของ Dweck (2006) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความชอบและยอมรับความท้าทาย (Embrace challenge) หมายถึง ความเชื่อว่าปัญหาหรืออุปสรรคเป็นเสมือนความท้าทาย มีกำลังใจในการเผชิญหน้ากับทุกสถานการณ์ เกิดความสนุกที่จะเรียนรู้ รู้ว่าเสี่ยงแต่ยังลงมือทำ ยอมรับทุกผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่หลีกเลี่ยงความท้าทาย

1.2 ด้านความกล้าเผชิญกับความล้มเหลว (Persist in the face of setback) หมายถึง ความเชื่อว่าความผิดพลาดหรือความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนเรา กล้าคิดกล้าทำ เรียนรู้พัฒนาตนเองจากข้อผิดพลาด มุ่งมั่นต่อไปแม้จะพบกับความล้มเหลว ไม่ยอมแพ้

1.3 ด้านการมองความพยายามเป็นหนทางไปสู่ความรอบรู้ (See effort as the path to mastery) หมายถึง ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางไปสู่ความเชี่ยวชาญ ใช้ความพยายามในการแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับการลงมือทำ เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลสำเร็จ

1.4 ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ (Learn from criticisms) หมายถึง ความสนใจข้อมูลป้อนกลับในเชิงลบที่เป็นประโยชน์ ใช้ข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงงาน การใช้ข้อมูลป้อนกลับพัฒนาตนเองเชิงสร้างสรรค์

1.5 ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น (Find lessons and inspiration in the success of other) หมายถึง การค้นหาแหล่งข้อมูลที่สนใจ การหาตัวแบบ การเรียนรู้จากตัวแบบ การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของตัวแบบ

2. ความยืดหยุ่นทางความคิด หมายถึง ความยืดหยุ่นทางความคิดที่ทำให้นักเรียนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้ ศึกษาตามแนวคิดของ Martin and Rubin (1995) และ Dennis and Vander Wal (2010) มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ความสามารถในการสื่อสาร (Communication competence) หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเป็นความประทับใจหรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยใช้การสื่อสาร

2.2 การควบคุม (Control) หมายถึง แนวโน้มที่จะรับรู้ถึงสถานการณ์ที่ยากลำบากกว่าสามารถควบคุมได้ เป็นความสามารถในการมุ่งความสนใจไปที่ข้อมูลหรือเป้าหมายและระงับยับยั้งข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งการควบคุมจะขึ้นอยู่กับทักษะการคิดเชิงบริหารหลายอย่าง รวมถึงความจำในการทำงาน การยับยั้ง การติดตามข้อขัดแย้ง และการเปลี่ยนความคิดและการตอบสนองพฤติกรรมที่มีความยืดหยุ่น

2.3 ทางเลือก (Alternatives) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้คำอธิบายทางเลือกที่หลากหลายสำหรับเหตุการณ์ชีวิตและพฤติกรรมของมนุษย์ และความสามารถในการสร้างวิธีแก้ปัญหาทางเลือกที่หลากหลายในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

3. แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจทั้งภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่กระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของนักเรียนให้มีความสนใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ ศึกษาตามแนวคิดของ Dörnyei (2001), Gardner and Lambert (1972), และ Gardner (1985) มีองค์ประกอบดังนี้

3.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่ผู้เรียนสนใจที่จะเรียนรู้ภาษาที่สอง/ ภาษาต่างประเทศเพราะความชื่นชอบส่วนตัว เป็นความสนใจที่เกิดจากตัวผู้เรียนเอง

3.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง การที่ผู้เรียนต้องการที่จะเรียนรู้ภาษาที่สอง/ ภาษาต่างประเทศเพราะต้องการผลตอบแทนภายนอก เช่น รางวัล การสอบผ่าน การยอมรับจากสังคม หรือโอกาสการได้งานที่ดี เป็นต้น

4. นักเรียน หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ศึกษาในโรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

5. รายวิชาภาษาอังกฤษ หมายถึง รายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต

กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) มีจุดเริ่มต้นจาก Dweck (2006) เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีในเรื่อง กรอบความคิด หรือชุดความคิด (mindset) โดยมีที่มาจากพื้นฐานของความเชื่อ ทศนคติ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมา ทำให้เกิดกรอบทางความคิดซึ่งส่งผลต่อมุมมอง (perspective) ต่าง ๆ ของตัวบุคคล ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาศักยภาพของคนเรา เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินชีวิตทั้งจากความสัมพันธ์ในครอบครัว การเรียน การทำงาน และสังคม เป็นต้น มนุษย์สามารถเปลี่ยนชุดความคิดได้ตลอดเวลาจากประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ (วิไลวรรณ เพชรเศรษฐ์, 2561) ซึ่ง Dweck (2006, 2017) ได้ศึกษาว่า กรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง ความคิดที่เกิดจากความเชื่อที่มีต่อความฉลาดหรือสติปัญญาว่า ความฉลาดเปลี่ยนแปลงได้จากความเพียรพยายามในการปฏิบัติและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยแบ่งกรอบความคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ กรอบความคิดแบบเติบโต คือเชื่อว่ามนุษย์พัฒนาได้ และความสามารถสร้างด้วยการเรียนรู้ มองว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และกรอบความคิดแบบจำกัด (Fixed mindset) คือเชื่อว่าความฉลาดของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไม่ได้ และไม่สามารถเพิ่มพูนทักษะความสามารถได้ นักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่าความฉลาดและความสามารถนั้นเปลี่ยนแปลงได้และสามารถพัฒนาได้โดยใช้ความพยายาม เมื่อนักเรียนมีกรอบความคิดแบบจำกัด พวกเขาเชื่อว่าบุคคลนั้นมีสติปัญญาอยู่แล้ว ประมาณหนึ่ง และความพยายามและการฝึกฝนไม่สามารถส่งผลกระทบต่อระดับสติปัญญาหรือความสามารถที่พวกเขา การคิดแบบกรอบความคิดแบบจำกัดนำไปสู่ความกังวลต่อการรับรู้ของผู้อื่นที่มีต่อความฉลาดของตน และการหลีกเลี่ยงความท้าทายเพื่อรักษาการรับรู้เชิงบวกเกี่ยวกับความสามารถของตนเองไว้ (Dweck, 2006; Dweck & Leggett, 1988; Yeager et al., 2016)

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางความคิด

ความยืดหยุ่นทางความคิด เป็นมิติที่สำคัญมิติหนึ่งของแบบจำลองของ Guilford (1966) โดยนำเสนอความยืดหยุ่นว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์ ที่ช่วยเสริมวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และความคล่องแคล่วโดยป้องกันไม่ให้จิตใจติดอยู่ในมิติเดียว ความยืดหยุ่นจึงเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการเข้าถึงปัญหาหรือแนวทางแก้ไขจากมุมมองที่แตกต่างกัน และสร้างหมวดหมู่ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา (Runco, 2007; Torrance & Goff, 1989) Spiro and Jehng (1990); Spiro et al. (1991); Feltovich, et al. (1997) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีความยืดหยุ่นว่าเป็นสิ่งที่เปราะบางของการเรียนรู้ความยืดหยุ่นทางปัญญา เป็นความสามารถที่จะสร้างโครงสร้าง หรือสร้างโครงสร้างใหม่จากความรู้เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว ทำได้หลากหลายวิธีเพื่อปรับให้นำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่หลากหลายได้ ความยืดหยุ่นทางความคิดช่วยส่งเสริมให้มีทักษะในการแก้ปัญหา การมีประสบการณ์ที่หลากหลายในชีวิต ความคิดสร้างสรรค์ ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต การปรับตัวในมหาวิทยาลัย การมองโลกในแง่ดี การบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพจิต และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Ritter et al., 2012)

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Dörnyei (2001) ได้ศึกษาว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้มนุษย์หรือสัตว์ตัดสินใจที่จะทำอะไรสักอย่างหนึ่ง แล้วประพฤติปฏิบัติตามความต้องการของตนนั้นอย่างสมัครใจ โดยจะแสดงออกพฤติกรรมนั้น ๆ มากและยาวนานเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการภายในของแต่ละบุคคล ในการจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศนั้นนักวิจัยหลายท่าน (Abisamra, 2002; Moore, 2013) ต่างยอมรับว่า แรงจูงใจในการเรียนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน ช่วยให้นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้ มีความตั้งใจในการเรียนมากขึ้นเพื่อต้องการให้การเรียนรู้ของตนเองสัมฤทธิ์ผล ซึ่งแรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเรียนภาษาต่างประเทศของผู้เรียนเป็นอย่างมาก (บวรสรรค์ มั่งทอง, 2561) แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากในการเรียน เพราะเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันสำคัญให้นักเรียนมีความพร้อมและสนใจในการเรียนได้ แรงจูงใจเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาความเป็นอยู่ที่ดีเมื่อเผชิญกับโอกาสและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แรงจูงใจคุณภาพสูงช่วยให้เราประสบความสำเร็จประโยชน์ทางสังคมของแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นสามารถมองเห็นได้จากการมีส่วนร่วมของนักเรียนที่มากขึ้น (Souders, 2019) อย่างไรก็ตาม เมื่อพูดถึงการศึกษาของแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษซึ่งไม่ใช่ภาษาแรก ของนักเรียน ในระยะยาวแล้วก็ยังไม่สามารถระบุหรือแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ถาวรหรือเห็นชัดเจนว่าเป็นปัจจัยใดที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนขึ้นมา แต่อย่างไรก็ตาม พออนุมานได้ว่าแรงจูงใจในการเรียนภาษาที่สองหรือภาษาที่ไม่ใช่ภาษาแรก มักได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยในและภายนอก (Dörnyei & Csizer, 2002)

โดยสรุป กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) เป็นพื้นฐานทางความคิดที่สำคัญต่อกระบวนการทางความคิดและความเชื่อ อันจะทำให้บุคคลมีทิศทางของความคิดไปในทางบวก เชื่อว่าตนสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ พัฒนาความรู้ความสามารถในการเรียนได้ นำไปสู่ความยืดหยุ่นทางปัญญาหรือความคิด (flexibility) อันจะส่งผลให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับตัวที่ดีทั้งในชีวิตและการเรียน โดยเฉพาะการเรียนในภาษาอังกฤษที่ไม่คุ้นเคย ช่วยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลมีกรอบความคิดแบบเติบโตและความยืดหยุ่นทางความคิด ก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน มีความสนใจใฝ่รู้ ตั้งใจในการเรียนจนสามารถประสบความสำเร็จในการเรียนภาษาอังกฤษได้

การดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามกรอบแนวคิดแบบเติบโต แบบสอบถามความยืดหยุ่น และแบบสอบถามแรงจูงใจโดยพัฒนาแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยใช้ดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำคำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยแบบสอบถามกรอบแนวคิดแบบเติบโต มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67–1.00 ผ่านเกณฑ์จำนวน 34 ข้อ แบบสอบถามความยืดหยุ่น มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67–1.00 ผ่านเกณฑ์จำนวน 23 ข้อ และแบบสอบถามแรงจูงใจมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67–1.00 ผ่านเกณฑ์จำนวน 19 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงและมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามกรอบแนวคิดแบบเดิบทอ แบบสอบถามความยืดหยุ่น และแบบสอบถามแรงจูงใจหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น .70 ขึ้นไป (Sprinthall, 1977) แสดงว่าข้อคำถามมีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามกรอบแนวคิดแบบเดิบทอ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .922 ผ่านเกณฑ์จำนวน 34 ข้อ แบบสอบถามความยืดหยุ่น ผ่านเกณฑ์จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .920 และแบบสอบถามแรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .933 ผ่านเกณฑ์จำนวน 19 ข้อ

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง โดยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และทำการเสนอแนะถึงข้อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบและทำความเข้าใจก่อนการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชุด แล้วจึงนำข้อมูลมาลงรหัส เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป และสรุปผล เพื่อรายงานผลการวิจัย

4. การแปลผลระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.1 และส่วนใหญ่เรียนแผนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 51.5

2. นักเรียนมีกรอบความคิดแบบเดิบทอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$, S.D.=0.44) ความยืดหยุ่นทางความคิดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.52) และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.55)

3. นักเรียนที่มีเพศและแผนการเรียนแตกต่างกัน มีกรอบความคิดแบบเดิบทอ ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความยืดหยุ่นด้านทางเลือกที่พบว่า นักเรียนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความยืดหยุ่นทางความคิดในด้านทางเลือกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.55) มีความยืดหยุ่นทางความคิดในด้านทางเลือกสูงกว่านักเรียนเพศหญิง ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.48)

4. กรอบความคิดแบบเดิบทอในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อมีกรอบความคิดแบบเดิบทอเพิ่มขึ้นจะมีแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น หรือเมื่อมีกรอบความคิดแบบเดิบทอลดลงจะมีแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษลดลง แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตและแรงจูงใจ

กรอบความคิดแบบเติบโต	แรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ		
	แรงจูงใจภายใน	แรงจูงใจภายนอก	ภาพรวม
1. ด้านความชอบและยอมรับความท้าทาย	.473***	.330***	.442***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ	สัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง
2. ด้านความกล้าเผชิญความล้มเหลว	.585***	.598***	.643***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง
3. ด้านการมองความพยายามเป็นหนทางไปสู่ความรอบรู้	.322***	.414***	.396***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ
4. ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์	.519***	.522***	.565***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง
5. ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	.733***	.622***	.741***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง
ภาพรวม	.663***	.620***	.699***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, ค่า p -value=.000 ทุกด้าน

5. ความยืดหยุ่นทางความคิดในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อมีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้นจะมีแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น หรือเมื่อมีความยืดหยุ่นทางความคิดลดลงจะมีแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษลดลง แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางความคิดและแรงจูงใจ

ความยืดหยุ่นทางความคิด	แรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ		
	แรงจูงใจภายใน	แรงจูงใจภายนอก	ภาพรวม
1. ด้านความสามารถในการสื่อสาร	.972***	.647***	.894***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง
2. ด้านการควบคุม	.766***	.883***	.892***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง
3. ด้านทางเลือก	.697***	.878***	.849***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง
ภาพรวม	.911***	.904***	.987***
	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง	สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, ค่า p -value=.000 ทุกด้าน

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. เพศและแผนการเรียนกับกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง ที่มีเพศและแผนการเรียนแตกต่างกัน มีกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากในนักเรียนวัยรุ่นนี้นั้นมักจะมีความคิดและความสนใจที่เอนเอียงไปกับกลุ่มเพื่อน การปรับตัวต่อสิ่งที่ไม่คุ้นเคย เป็นวัยที่มุ่งความสนใจไปยังสิ่งรอบข้างและการ

ค้นหาตัวตน และอาจจะยังมีเป้าหมายของการเรียนที่ไม่ชัดเจนมากนัก ดังนั้นไม่ว่านักเรียนจะมีเพศหรือแผนการเรียนที่แตกต่างกันก็ไม่ทำให้กรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจในภาพรวมและรายด้านในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนมีความแตกต่างกันนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) เสนอว่านักเรียนไม่ค่อยมีกรอบความคิดเดียวในทุกสถานการณ์ โดยทั่วไปแล้วนักเรียนจะแสดงกรอบความคิดแบบกึ่งกลางโดยอาจมีความเชื่อที่เหมาะสมกับบางแง่มุมของกรอบความคิดแบบจำกัดและบางแง่มุมของกรอบความคิดแบบเติบโต ขึ้นอยู่กับบริบทและขอบเขตทักษะของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดของ Clément (2022) ที่นำเสนอว่าในชีวิตประจำวัน ที่โรงเรียน หรือที่ทำงาน ความยืดหยุ่นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อปรับตัวและปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างความยืดหยุ่นทางความคิด ความคิดสร้างสรรค์ และผลการเรียน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหาและกระบวนการทำงานเพื่อค้นหาและถ่ายทอดแนวทางแก้ไขปัญหา รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Dörnyei and Csizer (2002) ที่เสนอว่าการศึกษาของแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษซึ่งไม่ใช่ภาษาแรก ของนักเรียน ในระยะยาวแล้วก็ยังไม่สามารถระบุหรือแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ถาวรหรือเห็นชัดเจนว่าเป็นปัจจัยใดที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนขึ้นมา แต่อย่างไรก็ตาม พออนุมานได้ว่า แรงจูงใจในการเรียนภาษาที่สองหรือภาษาที่ไม่ใช่ภาษาแรก มักได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยในและภายนอก ทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของเมฆา นวลศรี และ กุลชาติ พันธวรกุล (2566) การศึกษารอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยพบว่ากรอบนักศึกษาครูที่มีเพศ กลุ่มสาขาวิชาที่เรียน และระดับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมแตกต่างกัน มีความคิดแบบเติบโตไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสลิทิพย์ หลาวทอง สุทธิสมบูรณ์ (2564) ศึกษาการวิเคราะห์ห่อภิมานและการวิเคราะห์เนื้อหาทางวิจัยด้วยวิธีการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า การนำแผนการเรียนการสอนของการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มวิชาและระดับชั้นที่หลากหลาย ด้วยระยะเวลาและความถี่ของการเรียนการสอนที่เหมาะสม จะสามารถสร้างแรงจูงใจในเชิงบวกซึ่งทำให้นักเรียนมีความสำเร็จในการเรียนอันเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Viña et al. (2022) การศึกษารอบความคิดแบบเติบโตในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกรอบความคิดแบบเติบโตเมื่อจำแนกตามเพศและวิทยาลัยหรือคณะที่เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srithongkham (2012) การศึกษาแรงจูงใจที่แท้จริงในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสองโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างนักเรียนที่มีวิชาเลือกที่คาดว่าจะเป็วิทยาศาสตร์และภาษา แม้ว่า จะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับแรงจูงใจภายในสำหรับภาษาอังกฤษ

ความยืดหยุ่นทางความคิดด้านทางเลือก พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” อำเภอแก่ง จังหวัดระยองที่มีเพศแตกต่างกัน มีความยืดหยุ่นทางความคิดในด้านทางเลือกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากนักเรียนเพศหญิงและเพศชายนั้นมักมีทางเลือกสำหรับการเรียนภาษาอังกฤษแตกต่างกัน มีการปรับตัวต่อการเรียนภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน เช่น ในนักเรียนเพศชายทางเลือกของการเรียนภาษาอังกฤษอาจเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับผลการเรียนเป็นหลัก ส่วนในเพศหญิงนั้นทางเลือกของการเรียนภาษาอังกฤษอาจเป็นเหตุผลในด้านความชื่นชอบส่วนตัว เพื่อทักษะในการสื่อสาร เป็นต้น ทำให้นักเรียนหญิงและนักเรียนชายมีความยืดหยุ่นทางความคิดด้านทางเลือกที่แตกต่างกันได้ตามเป้าหมายหรือการปรับตัวของแต่ละเพศ สอดคล้องกับแนวคิดของ Spiro et al. (1991) และ Sato and Rogers (2010) ที่นำเสนอว่าในการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นทางความคิดทางการรับรู้ที่ซับซ้อน รวมถึงความสามารถในการนำเสนอความรู้จากมุมมองของแนวคิดและกรณี ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เมื่อต้องใช้ความรู้ในภายหลัง ความสามารถในการสร้างจากการนำเสนอแนวคิดและกรณีต่าง ๆ เหล่านั้น แต่ละบุคคลก็จะมีชุดความรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับความ

ต้องการของความเข้าใจหรือสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Runco (2007) และ Torrance and Goff (1989) ที่นำเสนอว่าความยืดหยุ่นจึงเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการเข้าถึงปัญหาหรือแนวทางแก้ไขจากมุมมองที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang et al. (2022) การศึกษาความแตกต่างทางเพศในความสุข: บทบาทการส่งผ่านของความยืดหยุ่นทางปัญญาและการแสดงออกทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า เพศชายมีความยืดหยุ่นทางความคิดดีกว่าเพศหญิง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Saadi and Al-Badri (2023) การศึกษาระดับความยืดหยุ่นทางความคิดของนิสิตมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับความยืดหยุ่นทางความคิดตามเพศและสาขาที่เรียน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตและแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ

กรอบความคิดแบบเติบโตในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรูปแบบแรงจูงใจแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .699 อาจเนื่องมาจากกรอบความคิดแบบเติบโตนั้นเป็นพลังหรือแรงผลักดันที่ทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษได้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเมื่อนักเรียนมีกรอบแนวคิดแบบเติบโตมากเท่าไร ก็จะมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษมากขึ้นเท่านั้น เพราะกรอบความคิดแบบเติบโตจะส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการเรียน ช่วยให้แรงจูงใจทั้งภายในและแรงจูงใจภายนอกทำงานร่วมกันอย่างสมดุลได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่นำเสนอว่านักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่าความฉลาดและความสามารถนั้นเปลี่ยนแปลงได้และสามารถพัฒนาได้โดยใช้ความพยายาม เชื่อว่าการทำงานหนัก การฝึกฝน กลยุทธ์ที่ดี การสอนและข้อมูลจากผู้อื่นสามารถให้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่า การส่งเสริม หรือท้าทายความเชื่อของนักเรียนเกี่ยวกับธรรมชาติของความสามารถและความฉลาดมีบทบาทในการจูงใจและผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck et al. (2014) ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตกับการเรียนรู้ไว้ว่า ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถทางด้านวิชาการมีอิทธิพลต่อความสามารถทางวิชาการของนักเรียน เช่นเดียวกับการศึกษาระดับโลกของ John Hattie ที่พบว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กนักเรียนคือ “การตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง เชื่อว่าสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้” (ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2561) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และ พิทยชา ตั้งพรโพบูลย์ (2566) ที่ศึกษากรอบความคิดแบบเติบโต: ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน โดยอธิบายว่าการมีกรอบความคิดแบบเติบโตจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน กรอบความคิดแบบเติบโตช่วยให้ผู้เรียนมองอุปสรรคเป็นความท้าทาย และพยายามพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sadik (2023) การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดทางภาษาแรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางภาษาอังกฤษ: การศึกษาในภาควิชาภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยฮัสซานุดดิน มาคาสซาร์ ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดทางภาษาและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางความคิดและแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ

ความยืดหยุ่นทางความคิดในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรูปแบบแรงจูงใจแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .987 อาจเนื่องมาจากความยืดหยุ่นทางความคิดนั้นเป็นทักษะสำคัญของนักเรียนในการปรับตัวและการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย เช่น การเรียนภาษาอังกฤษที่นักเรียนอาจไม่ได้ใช้ในชีวิตประจำวันแต่มีความจำเป็นต้องเรียน นักเรียนที่มีความยืดหยุ่นที่ดีจะสามารถปรับตัวและมองเห็นประโยชน์จากการเรียนภาษาอังกฤษได้ ทำให้มีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษนั่นเอง ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเมื่อนักเรียนมีความยืดหยุ่นมากเท่าไรก็จะยังมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษมากขึ้นเท่านั้น เพราะความยืดหยุ่น

เป็นทักษะความสามารถที่จะทำให้ นักเรียนสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการเรียนและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Barak and Levenberg (2016) ที่นำเสนอว่าในบริบทของการศึกษา ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถหลักที่จำเป็นในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ เพื่อถ่ายทอดความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ และสำหรับการทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาที่ไม่คุ้นเคย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Clément (2022) ที่นำเสนอว่าในชีวิตประจำวัน ที่โรงเรียนหรือที่ทำงาน ความยืดหยุ่นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อปรับตัวและปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ และผลการเรียน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหาและกระบวนการทำงานเพื่อค้นหาและถ่ายทอดแนวทางแก้ไข บทบาทที่สำคัญของความยืดหยุ่นทำให้เกิดคำถามถึงความท้าทายสำหรับโรงเรียนในการส่งเสริมแนวทางที่ยืดหยุ่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ritter et al. (2012) และ Demirtaş (2020a, 2020b) ที่พบว่าความยืดหยุ่นทางความคิดช่วยส่งเสริมให้มีทักษะในการแก้ปัญหา การมีประสบการณ์ที่หลากหลายในชีวิตความคิดสร้างสรรค์ สุขภาพจิต และความพึงพอใจในชีวิต การปรับตัวในมหาวิทยาลัย การมองโลกในแง่ดี การบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพจิต และการรับรู้ความสามารถของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Strambi and Bouvet (2003) ที่ศึกษาความยืดหยุ่นและการโต้ตอบในระยะไกล: สภาพแวดล้อมแบบผสมผสานสำหรับการเรียนรู้ภาษา โดยระบุถึงความจำเป็นในการสร้างความยืดหยุ่นที่เพียงพอในเนื้อหาเพื่อรองรับรูปแบบความสนใจ และระดับทักษะของผู้เรียนที่หลากหลาย ซึ่งจะรักษาแรงจูงใจของผู้เรียนภาษาไว้ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัย Ekiz and Kulmetov (2016) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้เรียนในการศึกษาภาษาอังกฤษ โดยนำเสนอถึงการที่ครูและนักวิจัยยอมรับกันโดยทั่วไปว่าแรงจูงใจ/การขาดแรงจูงใจเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นส่งผลให้แรงจูงใจในการเรียนรู้ภาษาของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Çetin and Bölükbaşı Macit (2022) ที่ได้ศึกษาบทบาทการส่งผ่านของความยืดหยุ่นทางความคิด ระหว่างแรงจูงใจในการเรียนภาษาต่างประเทศและความวิตกกังวลเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศของนักศึกษาเตรียมอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความยืดหยุ่นทางความคิดมีบทบาทเป็นตัวกลางทางสถิติในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเรียนภาษาต่างประเทศ นักเรียนที่มีแรงจูงใจในการเรียนภาษาต่างประเทศสูงจะมีความยืดหยุ่นทางความคิดสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. กรอบความคิดแบบเติบโตของนักเรียนในภาพรวม รายองค์ประกอบและประเด็นย่อยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างให้นักเรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโตในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น การเสริมสร้างความคิดเชิงบวก การพัฒนาความคิดที่ว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ เรียนดีขึ้นได้หากมีความพยายามมากพอ การสนับสนุนให้นักเรียนสามารถก้าวข้ามอุปสรรคหรือความท้าทายต่าง ๆ ในการเรียน เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนสามารถสร้างทัศนคติอันดี มีความเชื่อมั่นในความสามารถทางการเรียนภาษาอังกฤษของตนได้มากยิ่งขึ้น

2. ความยืดหยุ่นของนักเรียนในภาพรวม รายองค์ประกอบและประเด็นย่อยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรมุ่งเน้นการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางความคิดให้กับนักเรียน เช่น ทักษะการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย ทักษะการปรับตัว การมองเห็นประโยชน์ของการเรียนภาษาอังกฤษ เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถเรียนภาษาอังกฤษได้อย่างยืดหยุ่นและมีความสุขในการเรียน

3. แรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนในภาพรวม รายองค์ประกอบและประเด็นย่อยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรเพิ่มการส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน เช่น การให้กำลังใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการเรียนให้นักเรียน การนำเสนอความจำเป็นและความสำคัญของการเรียนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

4. กรอบความคิดแบบเติบโตและความยืดหยุ่นทางความคิดในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรพัฒนาหลักสูตรและสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีความน่าสนใจโดยคำนึงถึงตัวนักเรียนเป็นหลัก เพื่อเป็นการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่น และแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน อันจะส่งผลต่อทัศนคติและความเชื่อมั่นในการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบของการสร้างกิจกรรมหรือโปรแกรมเพื่อพัฒนาหรือส่งเสริมการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัยให้เป็นไปในทางปฏิบัติมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโต ความยืดหยุ่นทางความคิด และแรงจูงใจทางการเรียนภาษาอังกฤษกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ หรือศึกษาโดยใช้สถิติรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) หรือการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2562). *ความคิดยืดหยุ่นหายไปจากเด็กยุคนี้*. สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2567, จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=29772>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2557). *แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)*. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เจตน์สฤษฎิ์ สังขพันธ์, เกตวาท บัญปรการ, และวันทนา ไกรฤกษ์. (2558). *สภาพและปัญหาการเรียนรู้อังกฤษของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 วันที่ 26 มิถุนายน 2558 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 270–284.
- บวรสรรค์ มั่งทอง. (2561). *การใช้สื่อสภาพจริงเพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษและแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดดอนจั่น จังหวัดเชียงใหม่* [การศึกษานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. Chiang Mai University Digital Collections (CMUDC). <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:126855>

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. สุริยาสาน.
- ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และพิทยา ตั้งพรไพบูลย์. (2566). กรอบความคิดแบบเติบโต: ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน. *วารสารเศรษฐศาสตร์*, 51(1), 1–12.
<https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol51/iss1/1/>
- เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล. (2566). การศึกษารอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาครุมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 13(3), 15–26.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/267669>
- โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”. (2566ก). รายงานการประเมินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา SAR โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”. โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”.
- _____. (2566ข). รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. ระยะเวลา: โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”.
- _____. (2567). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567. โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2564). การคิดยืดหยุ่นใน Next Normal Cognitive Flexibility in Next Normal. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลวรรณ เพชรเศรษฐ์. (2561). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้กรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนาการตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนครเกียรติศึกษา จังหวัดภูเก็ต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. Sukhothai Thammathirat Open University Intellectual (STOUIR). <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/11111>
- ศรีณยา รพีอากาศกุล, ดลดาว วงศ์ธีระธรรม และสมพงษ์ ปันหุ่. (2565). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดการยืดหยุ่นทางความคิดสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรีฉบับภาษาไทย. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 7(2), 198–211.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jbp/article/view/264735>
- ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2561). *การพัฒนากรอบความคิด*. ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ.
- สลิลทิพย์ หลาวทอง สุทธิสมบุรณ์. (2564). การวิเคราะห์ปริมาณและการวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยด้วยวิธีการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนการสอน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต].
<https://rsuir-library.rsu.ac.th/bitstream/123456789/605/1/Salilthip%20Laothong%20Sutthisomboon.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- Abisamra, N. S. (2002). Affect in language learning. *TESOL Quarterly*, 34, 790–791.
<https://dx.doi.org/10.2307/3587794>
- Al-Saadi, G. T. N., & Al-Badri, N. A. A. (2023). The level of cognitive flexibility among university students. *Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences*, 2(2), 1–14.
<https://doi.org/10.33687/jshss.002.02.007>.
- Barak, M. & Levenberg, A. (2016). Flexible thinking in learning: An individual difference measure for learning in technology-enhanced environments. *Computers & Education*, 99, 39–52. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.04.003>

- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- Çetin, Ç., & Bölükbaşı Macit, Z. (2022). The mediating role of cognitive flexibility between foreign language learning motivation and foreign language anxiety of university preparatory school students. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 9(3), 1167–1180. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1352276.pdf>
- Clément, E. (2022). *Cognitive flexibility: The cornerstone of learning*. John Wiley & Sons Inc.
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241–253. <http://dx.doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4>
- Demirtaş, A. S. (2020a). Optimism and happiness in undergraduate students: Cognitive flexibility and adjustment to university life as mediators. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 36(2), 320–329. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.381181>
- _____. (2020b). Cognitive flexibility and mental well-being in Turkish adolescents: The mediating role of academic, social and emotional self-efficacy. *Anales De Psicología/Annals of Psychology*, 36(1), 111–121.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.36.1.336681>
- Dörnyei, Z. (2001). *Motivational strategies in the language classroom*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511667343>
- Dörnyei, Z., & Csizer, K. (2002). Some dynamics of language attitudes and motivation: Results of a longitudinal nationwide survey. *Applied Linguistics*, 23(4), 421–462.
<https://doi.org/10.1093/applin/23.4.421>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A Social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256–273.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- Dweck, C. S., Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2014). *Mindsets and skills that promote long term learning*. Bill & Melinda Gates Foundation. <https://eric.ed.gov/?id=ED576649>
- Ekiz, S., & Kulmetov, Z. (2016). The factors affecting learners' motivation in English language education. *Journal of Foreign Language Education and Technology*, 1(1), 1–14.
<http://dx.doi.org/10.55529/jlls.45.45.58>
- Feltovich, P. J., Spiro, R. J., & Coulson, R. L. (1997). Issues of expert flexibility in contexts characterized by complexity and change. In P. J. Feltovich, K. M. Ford, & R. R. Hoffman (Eds.), *Expertise in context: Human and machine* (pp. 125–146). American Association for Artificial Intelligence; The MIT Press.

- Gardner, R. C. (1985). *Social psychology and second language learning the role of attitudes and motivation*. Edward Arnold.
- Gardner, R. C., & Lambert, W. E. (1972). *Attitudes and motivation in second-language learning*. Newbury House Publishers.
- Guilford, J. P. (1966). Measurement and creativity. *Theory into Practice*, 5(4), 186–202.
<https://doi.org/10.1080/00405846609542023>
- _____. (1967). Creativity: Yesterday, today, and tomorrow. *The Journal of Creative Behavior*, 1(1), 3–14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2162-6057.1967.tb00002.x>
- Hanife, E. A. (2018). The relationship between pre-service teachers' cognitive flexibility and interpersonal problem-solving skills. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(77), 105–128. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/626171>
- Kercood, S., Lineweaver, T. T., Frank, C. C., & Fromm, E. D. (2017). Cognitive flexibility and its relationship to academic achievement and career choice of college students with and without attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 30(4), 329–344. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1172788.pdf>
- Martin, M. M. & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76, 623–626. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
- Moore, B. A. (2013). Propensity for experiencing flow: The roles of cognitive flexibility and mindfulness. *The Humanistic Psychologist*, 41(4), 319–332.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/08873267.2013.820954>
- Ritter, S. M., Damian, R. I., Simonton, D. K., & Van Baaren, R. (2012). Diversifying experiences enhance cognitive flexibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(4), 961–964.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022103112000212>
- Runco, M. A. (2007). *Creativity: Theories and themes: Research, development, and practice*. Elsevier/Academic Press.
- Sadik, M. (2023). *The interplay of language mindset, motivation, and English achievement: A study in English department at Hasanuddin University, Makassar of Indonesia* [Repository Universitas Hasanuddin]. Retrieved from
https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/27663/1/F022211016_tesis_03-05-2023%20bab%201-3.pdf
- Sato, M., & Rogers, C. (2010). Case methods in teacher education. In Peterson, P., Baker, E., & McGaw, B. (Eds), *International encyclopedia of education* (3rd ed) (pp. 592-597). Elsevier Science. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00662-X>
- Souders, B. (2019). *The vital importance and benefits of motivation*. Retrieved on 12 June 2024, from <https://positivepsychology.com/benefits-motivation/>

- Spiro, R. J., & Jehng, J.-C. (1990). Cognitive flexibility and hypertext: Theory and technology for the nonlinear and multidimensional traversal of complex subject matter. In D. Nix & R. J. Spiro (Eds.), *Cognition, education, and multimedia: Exploring ideas in high technology* (pp. 163–205). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
<https://psycnet.apa.org/record/1990-99016-007>
- Spiro, R. J., Feltovich, P. J., Jacobson, M. J., & Coulson, R. L. (1991). Cognitive flexibility, constructivism, and hypertext: Random access instruction for advanced knowledge acquisition in ill-structured domains. *Educational Technology*, 3(5), 24–33.
<https://www.jstor.org/stable/44427517>
- Sprinthall, N. A. (1977). Psychology and teacher education: New directions for school and counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 6(4), 53–56.
<https://doi.org/10.1177/001100007700600421>
- Srithongkham, K. (2012). *The study of intrinsic motivation for English language learning of Mattayomsuksa two students at a government high school* [Master's thesis, Srinakharinwirot University]. SWU Institutional Repository (SWU IR)
[http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Tea_Eng_For_Lan\(M.A.\)/Kullanat_S.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Tea_Eng_For_Lan(M.A.)/Kullanat_S.pdf)
- Strambi, A., & Bouvet, E. (2003). Flexibility and interaction at a distance: A mixed-mode environment for language learning. *Language Learning & Technology*, 7(3), 81–102.
<https://www.lltjournal.org/item/10125-25215/>
- Torrance, E. P., & Goff, K. (1989). A Quiet Revolution. *Journal of Creative Behavior*, 23(2), 136–145.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2162-6057.1989.tb00683.x>
- Viña, M. T., Mamalampay, S. M., Mascud, M. S., Liscano, Ma. A. R., & Quiñones, R. O. (2022). Growth mindset in English language learning of college students. *European Journal of English Language Teaching*, 7(4), 106–122.
<https://oapub.org/edu/index.php/ejel/article/view/4422>
- Wang, C., Zhang, Z., Wiley, J. A., Fu, T., Yan, J. (2022). Gender differences in pleasure: the mediating roles of cognitive flexibility and emotional expressivity. *BMC Psychiatry* 22, 320.
<https://doi.org/10.1186/s12888-022-03945-9>
- Yamane, T. (1967). *Statistics, an introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.
- Yeager, D. S., Romero, C., Paunesku, D., Hulleman, C. S., Schneider, B., Hinojosa, C., Lee, H. Y., O'Brien, J., Flint, K., Roberts, A., Trott, J., Greene, D., Walton, G. M., & Dweck, C. S. (2016). Using design thinking to improve psychological interventions: the case of the growth mindset during the transition to high school. *Journal of Educational Psychology*, 108(3), 374–391. <https://doi.org/10.1037/edu0000098>
-

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร Factors relating elderly health care behaviors in elderly club of Bangkok

Received: Nov 9, 2024

Revised: Feb 21, 2025

Accepted: Feb 28, 2025

¹พัชรี สิริกิจโยธิน ^{2*}ประจักษ์จันต์ โสภณพนิชกุล ³เกศศิริ เหล่าวัชรสุวรรณ
¹Patcharee Sittikityotin ^{2*}Prajakjin Sophonpanichukul ³Katsiri Laowachilasuwana

^{1-2*,3}คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
School of Science and Technology, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author, Email: prajakjin@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่กรุงเทพฯ จำนวน 363 คน ซึ่งถูกคัดเลือกผ่านการสุ่มแบบชั้นภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามที่ครอบคลุมข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมการดูแลตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของของผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ อยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.23 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.001$) กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรม ได้แก่ สมรรถนะทางร่างกาย ระบบสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการดูแลตนเอง และสภาพแวดล้อม

การศึกษานี้ช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพสำหรับกลุ่มประชากรสูงวัยในเขตเมือง

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ พฤติกรรมการดูแลตนเอง ปัจจัย

Abstract

This study is descriptive research focused on two main objectives: 1) to analyze the level of self-care behavior among the elderly, and 2) to examine the relationship between various factors influencing self-care behavior in elderly individuals in Bangkok. The sample included 363 elderly individuals from senior citizen clubs in Bangkok, selected through stratified random sampling. Data collection was carried out using a questionnaire that gathered personal information, self-care behaviors, and factors associated with health behaviors among the elderly. The findings indicated that the average level of self-care behavior across the physical, psychological, social, and economic domains was 3.23. Moreover, factors that were significantly correlated with self-care behavior among elderly club members ($p\text{-value} = 0.001$) included physical capability, social support systems, self-care motivation, and environmental conditions.

This study provides valuable insights into the key factors influencing self-care behavior in the elderly, serving as a foundational resource for developing strategies to support and promote health among the aging urban population.

Keywords: elderly, self-care behaviors, factors

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปี มีจำนวน 13,043,792 คน หรือคิดเป็น 19.74% จากประชากรทั้งหมด 66,061,517 คน มีจำนวนผู้สูงเพศชายรวม 5.7 ล้านคน และเพศหญิงรวม 7.2 ล้านคน ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์มากกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป ทำให้ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) ในสังคมที่เรามีการเติบโตของประชากรผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ความสำคัญของการเข้าใจปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของกลุ่มผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งเรื่องการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างครอบครัว ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครอบครัวมักมีสมาชิกที่ทำงานและมีเวลาดูแลผู้สูงอายุน้อยลง ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาบริการสาธารณสุขและสวัสดิการในระดับที่มากขึ้น ปัจจัยที่ทำให้ครอบครัวไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุและเป็นประเด็นสำคัญในการวิจัย สถานะทางสุขภาพของผู้สูงอายุมีผลในการดูแลตนเอง เช่น ภาวะโรคเรื้อรัง การทำงานของระบบสมอง การเคลื่อนไหว และความสามารถในการดูแลตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในสถานดูแล สภาวะแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมและสภาพสังคมอาจมีผลในการส่งเสริมหรือยับยั้งพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ตัวอย่างเช่น การเข้าถึงบริการสาธารณสุข การเข้าถึงสวัสดิการ ระดับคุณภาพของที่อยู่อาศัย และระบบสนับสนุนที่มีมาตรฐานสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการดูแลตนเองที่ดี ความต้องการและความพึงพอใจของผู้สูงอายุเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการดูแลตนเอง การเคลื่อนไหวและการตัดสินใจของผู้สูงอายุในการเลือกวิธีการดูแลตนเองมีผลสำคัญในการจัดบริการสาธารณสุขและสวัสดิการ

พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในบุคคลและแสดงออกหรือกระทำในการทำให้ตนเองมีความสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (Pender et al., 2011) พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุจึงเป็นการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อดำรงชีวิต รักษาชีวิต ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบของตนเองและมีแรงจูงใจทำให้ได้ผลสำเร็จซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

การวิจัยจึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในการดูแลตนเอง การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองจึงมีความสำคัญในการเพิ่มแนวทางการดูแลตนเอง พัฒนาศักยภาพในการป้องกันภาวะทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการนำไปพัฒนานโยบายสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และสวัสดิการในกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุ

แนวคิดและทฤษฎี

สมรรถนะทางด้านร่างกาย ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ประกอบไปด้วย 1) ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ หมายถึง ความสามารถของกล้ามเนื้อในการออกแรงดึงและหดตัว มีผลต่อการทรงตัว การเคลื่อนไหว การลุกนั่ง การเดิน และการทำงานต่าง ๆ 2) ความยืดหยุ่นของร่างกาย หมายถึง ช่วงการเคลื่อนไหวของข้อต่อ มีผลต่อการก้ม ยืด งอ บิด หมุน ของร่างกาย 3) สมรรถภาพการทรงตัว

หมายถึง ความสามารถในการรักษาสสมดุลของร่างกาย ช่วยให้ยืน เดิน นั่ง โดยไม่ล้ม 4) ระบบไหลเวียนโลหิตและระบบหายใจ หมายถึง ประสิทธิภาพของระบบไหลเวียนโลหิตและระบบหายใจในการส่งออกซิเจนไปเลี้ยงร่างกาย (World Health Organization (WHO), 2020)

ระบบสนับสนุนทางสังคม ระบบสนับสนุนทางสังคมผู้สูงอายุ หมายถึง เครือข่ายความช่วยเหลือทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และจิตใจ ที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากนัก ประกอบด้วย 1) ครอบครัวมีบทบาทสนับสนุนด้านร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ การให้ความรักและการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสูงวัยอย่างมีสุขภาวะ (Manasatchakun et al., 2018) 2) ชุมชนควรมีกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่า และมีเพื่อน 3) องค์กรต่าง ๆ เช่น องค์กรเอกชน หน่วยงานภาครัฐ สถานพยาบาล ควรมีโครงการและบริการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุ เช่น บริการดูแลสุขภาพ บริการด้านสังคม บริการด้านกฎหมาย 4) เทคโนโลยีสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถติดต่อสื่อสาร เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความบันเทิง และบริการต่าง ๆ ได้สะดวกยิ่งขึ้น 5) นโยบายภาครัฐ: ภาครัฐควรมีนโยบายและแผนพัฒนาที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เช่น นโยบายด้านสวัสดิการ นโยบายด้านสุขภาพ นโยบายด้านการจ้างงาน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2566)

แรงจูงใจ (Motivation) คือพลังภายในที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมหรือความพยายามในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงการดูแลสุขภาพของตนเอง สำหรับผู้สูงอายุ แรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการดูแลสุขภาพ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเอง เพราะช่วยให้ผู้สูงอายุมีจุดมุ่งหมายในการรักษาคุณภาพชีวิต และลดความเสี่ยงจากโรคเรื้อรังหรือภาวะถดถอยทางร่างกายและจิตใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ดังนี้ (Yodmai et al., 2021)

1. แรงจูงใจภายใน

1.1) การรับรู้ถึงความสำคัญของสุขภาพ ผู้สูงอายุที่ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพ มักมีแรงจูงใจในการดูแลตนเองสูง เพราะพวกเขาเข้าใจว่าการดูแลสุขภาพที่ดี จะช่วยให้พวกเขาใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและอิสระ(อักษร อยู่วัง และ บัวทอง สว่างโสภาคกุล, 2020)

1.2) ความต้องการมีสุขภาพดี

1.3) รู้สึกมีคุณค่าเมื่อสามารถช่วยเหลือตนเองได้

1.4) ความภูมิใจในการเป็นภาระให้น้อยที่สุด

2. แรงจูงใจภายนอก

2.1) การสนับสนุนจากครอบครัว ผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับการชมเชยจากคนในครอบครัวมักมีแรงจูงใจในการดูแลตนเองทำให้รู้สึกอบอุ่นใจและมีกำลังใจที่จะดูแลตนเอง

2.2) การสนับสนุนจากชุมชน ผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนหรือได้รับสิทธิประโยชน์จากภาครัฐ มักมีแรงจูงใจในการดูแลตนเอง เพราะพวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น

2.3) การเข้าถึงบริการสุขภาพและได้รับคำแนะนำจากบุคลากรทางการแพทย์ผู้สูงอายุที่สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้ง่าย มักมีแรงจูงใจในการดูแลตนเอง เพราะพวกเขาสามารถรับคำแนะนำ และการรักษาจากแพทย์ได้อย่างสะดวก

สภาพแวดล้อม ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มักมีแรงจูงใจในการดูแลตนเอง เพราะพวกเขารู้สึกปลอดภัย และมีสุขภาพจิตที่ดี สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบ้าน ที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความ เป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมเหล่านี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทหลัก ดังนี้ (ภักฐิตา พงศ์ธนา, 2563)

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพบ้าน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

พฤติกรรมในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ พฤติกรรมการดูแลตนเองในผู้สูงอายุ หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้สูงอายุทำเพื่อดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้สามารถแบ่งออก ได้เป็น 5 ประเภทหลัก ดังนี้ (Swarbrick, 2006)

1. การดูแลสุขภาพกาย
2. การดูแลสุขภาพจิต
3. การดูแลด้านความปลอดภัย
4. สุขภาพทางปัญญา
5. สุขภาพทางเศรษฐกิจ

ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุเป็นสถานที่ที่ผู้สูงอายุสามารถมาพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น ทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และรู้สึกมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่มารวมกลุ่ม กันเพื่อทำกิจกรรม ร่วมกัน ชมรมผู้สูงอายุมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุมีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565)

กิจกรรมที่ชมรมผู้สูงอายุจัด เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การนวดแผนไทย การโยคะ กิจกรรมนันทนาการ เช่น การร้องเพลง การเต้นรำ การเล่นเกม กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ เช่น การ ฝึกอาชีพ การอบรมคอมพิวเตอร์ และกิจกรรมจิตอาสา เช่น การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การทำความสะอาดวัด

ประโยชน์ของการเข้าร่วมชมรมผู้สูงอายุ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น มีเพื่อนใหม่ ได้พบปะ สังสรรค์ มีโอกาสพัฒนาศักยภาพ รู้สึกมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

หาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ดังนี้

โดย n = จำนวนผู้มาตอบแบบสอบถามและ กำหนดความคลาดเคลื่อน $e = 0.05$ ได้ขนาดตัวอย่างที่ เหมาะสม เท่ากับ 363 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

2) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน

3) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำการหาคุณภาพเครื่องมือ

4) การหาความตรงของเครื่องมือ

4.1) นำแบบสอบถามที่ดำเนินการแก้ไขแล้วส่งให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (1976) โดย $IOC = \text{โดย } R = +1$ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง $R = 0$ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้อง $R = -1$ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่า IOC. ได้ค่าความตรง ของแบบสอบถาม (0.6 – 1.00) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

5) การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง เนื้อหาและภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไป Tryout กับกลุ่มผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ค่าได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นพฤติกรรมการณ์ดูแลตัวเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเกณฑ์การแปลผลของคะแนน คะแนน 5 แปลว่า มากที่สุด คะแนน 4 แปลว่า มาก คะแนน 3 แปลว่า ปานกลาง คะแนน 2 แปลว่า น้อย และ คะแนน 1 แปลว่า น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินผล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น = $(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น} = (5-1)/5 = 0.8$ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 แปลว่า มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 แปลว่า มาก คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 แปลว่า ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 แปลว่า น้อย และ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 แปลว่า น้อยที่สุด

การรวบรวมข้อมูล

หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอข้อมูลในรูปตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือตัวแปรปัจจัย กับตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการณ์ดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ผู้วิจัยได้ประสานงานขอความร่วมมือจาก ชมรมผู้สูงอายุ เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ประสานงานผู้รับผิดชอบงานผู้สูงอายุ ในชมรมดูแลผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพมหานคร

เพื่อกำหนดหมายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่บ้านผู้สูงอายุ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการขอความยินยอมโดยการบอกกล่าว ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุผู้วิจัยเป็นผู้อ่านรายการคำถามให้กลุ่มตัวอย่างฟังและให้เลือกตอบด้วยตนเอง ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดประมาณ 30 นาที

ขอบเขตงานวิจัย

ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในชมรมผู้สูงอายุ เขตกรุงเทพมหานคร ปี 2566 (ระบบ Health Data Center ทะเบียนราษฎร์, 2566) โดยมีตัวแปรอิสระคือ ตัวแปรปัจจัย สมรรถนะทางร่างกาย ระบบสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการดูแลตนเองและสภาพแวดล้อม ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรทั้งหมดผู้สูงอายุที่อยู่ในชมรมผู้สูงอายุจังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 64,320 คน
เกณฑ์การคัดเข้า

- ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป
- ผู้สูงอายุที่อยู่ในชมรมผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร
- ผู้สูงอายุที่มีการรับรู้ในระดับปกติ
- ผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ระดับการช่วยเหลือจากผู้อื่นน้อย

1) กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เลือกมาจากกลุ่มประชากรโดยคัดเลือกจากในชมรมผู้สูงอายุที่มีขนาดใหญ่ 1,000 คนขึ้นไป 5 เขต จำนวน 15,324 โดยใช้การคัดเลือกแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เลือกมาจากกลุ่มประชากรโดยคัดเลือกจากเขตที่มีผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุมากที่สุดจำนวน 3,954 คน โดยใช้การคัดเลือกแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

3) กลุ่มตัวอย่างที่ 3 คัดเลือกแบบคัดเลือกโดยอ้างอิงการคำนวณตามหลักการของ Yamane จำนวน 363 คน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยใช้สูตรหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย N = จำนวนผู้สูงอายุที่อาศัยในชมรมผู้สูงอายุ (จากการเก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2566) และกำหนดความคลาดเคลื่อน $e = 0.05$ ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม เท่ากับ 360 คน

ตารางที่ 1 การคัดเลือกแบบชั้นภูมิ

	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร	64,320	เลือกชมรมที่มีขนาดใหญ่ 1,000 คนขึ้นไป 5 เขต
ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุขนาดใหญ่ 1,000 คนขึ้นไป 5 เขต	15,324	เลือกเขตที่มีประชากรผู้สูงอายุมากที่สุด
เขตที่มีประชากรผู้สูงอายุมากที่สุด	3,954	363

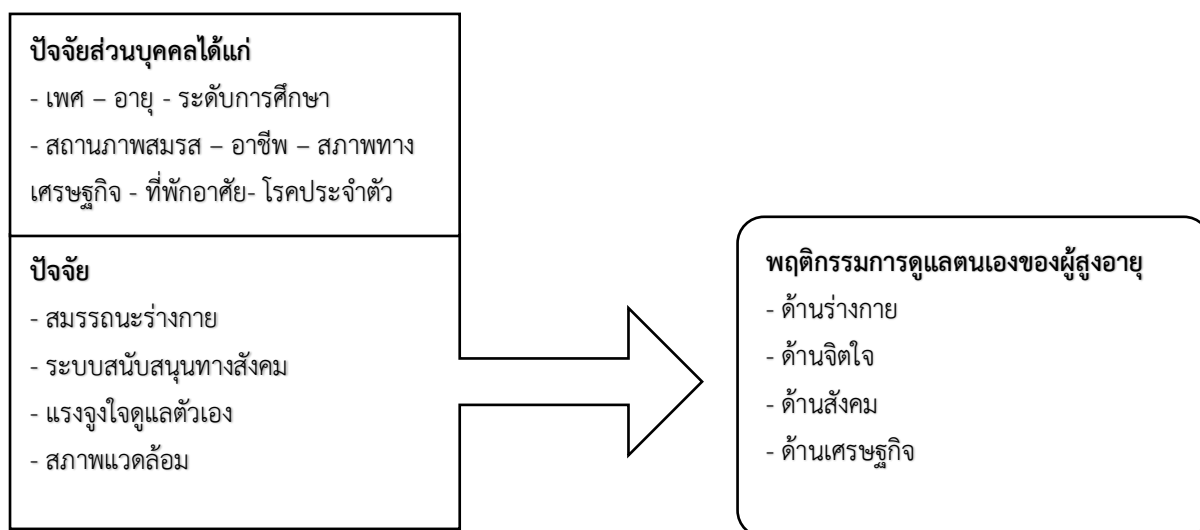
การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในครอบครัวโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำแนกระดับการแปลผลคะแนนเฉลี่ยในรายด้าน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุกับแรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในครอบครัว โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และเชิงอนุมาน (Statistical inference) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยและศึกษาพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุ เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางร่างกาย ระบบสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการดูแลตนเอง และสภาพแวดล้อม

ตัวแปรตาม พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ

นิยามตัวแปร

สมรรถนะทางด้านร่างกาย ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ระบบสนับสนุนทางสังคมผู้สูงอายุ หมายถึง เครือข่ายความช่วยเหลือทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และจิตใจ ที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากนัก

แรงจูงใจในการดูแลตนเอง แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมดูแลตนเองของผู้สูงอายุ การส่งเสริมแรงจูงใจในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดี และใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมดูแลตนเองของผู้สูงอายุ

สภาพแวดล้อม ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มักมีแรงจูงใจในการดูแลตนเอง เพราะพวกเขารู้สึกปลอดภัย และมีสุขภาพจิตที่ดี สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบ้าน ที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ

พฤติกรรมดูแลตนเองของผู้สูงอายุ พฤติกรรมดูแลตนเองในผู้สูงอายุ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้สูงอายุทำเพื่อดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง

ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุเป็นสถานที่ที่ผู้สูงอายุสามารถมาพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น ทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และรู้สึกมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่มารวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ (n = 363)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			โรคประจำตัว		
ชาย	200	55	ไม่มี	150	41.3
หญิง	145	40	เบาหวาน	57	15.7
LGBT	18	5	ความดันโลหิตสูง	108	29.7
อายุ (ปี)					
60 – 69	230	63.3	หัวใจและหลอดเลือด	32	8.7
70 – 79	111	30.7	ไขข้ออักเสบ	3	0.9
≥ 80	22	6	มะเร็ง	13	3.7
สถานภาพสมรส			ที่พักอาศัย		
โสด	55	15.3	อยู่คนเดียว	63	17.3
สมรส	173	47.7	อยู่กับคู่สมรส	127	35
หม้าย	88	24	อยู่กับญาติ	65	18
หย่า	47	13	อยู่กับบุตรหลาน	108	29.7
การศึกษา			สภาพทางเศรษฐกิจ		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	40	11	เพียงพอกับรายจ่ายและเหลือเก็บ	180	49.7
ประถมศึกษา	115	31.7	ไม่ได้ประกอบอาชีพ	72	19.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	75	20.7	ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	111	30.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย	46	12.7			
ปริญญาตรี	74	20.3			
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.6			

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน มีอายุอยู่ในช่วง 60 - 69 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.7 จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 31.7 มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ 49.7 สำหรับผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัว อันดับแรกคือ ความดันโลหิตสูง ร้อยละ 29.7 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 35 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (sd) และระดับของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเอง จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 363)

ด้าน	$\bar{X}$	sd
สมรรถนะทางร่างกาย	3.83	.62
ระบบสนับสนุนทางสังคม	3.41	.68
แรงจูงใจดูแลตัวเอง	3.76	.71
สภาพแวดล้อม	3.74	.46
เฉลี่ยโดยรวม	3.68	.62

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, SD = .62) เมื่อจำแนกตามรายด้าน สมรรถนะทางร่างกายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, SD = .62) ระบบสนับสนุนสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, SD = .68) แรงจูงใจในการดูแลตัวเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, SD = .71) และสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, SD = .46) รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (sd) และระดับของพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 363)

ด้าน	$\bar{X}$	sd
ร่างกาย	3.53	.65
จิตใจ	3.41	.65
สังคม	2.97	.82
เศรษฐกิจ	3.03	.81
โดยรวม	3.23	0.73

พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีพฤติกรรมการดูแลตนเอง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, sd = .65) รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.41$, sd = .65) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.03$, sd = .81) และด้านสังคม ($\bar{X} = 2.97$, sd = .82) ตามลำดับรายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์พฤติกรรมดูแลตัวเองของผู้สูงอายุในแต่ละด้าน

		ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านสังคม	ด้านเศรษฐกิจ	ผลรวม
ด้านสมรรถนะร่างกาย	Person Correlation	.660**	.574**	.394**	.561**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	363	363	363	363	363
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม	Person Correlation	.625**	.585**	.579**	.584**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	363	363	363	363	363
ด้านแรงจูงใจในการดูแลตนเอง	Person Correlation	.688**	.702**	.494**	.623**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	363	363	363	363	363
ด้านสภาพแวดล้อม	Person Correlation	.357**	.433**	.325**	.473**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	363	363	363	363	363

** $p < .001$

จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสมรรถนะร่างกาย สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ($r=.625, p < 0.01$) ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ($r=.683, p < 0.01$) ด้านแรงจูงใจในการดูแลตนเองสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ($r=.715, p < 0.01$) และด้านสภาพแวดล้อมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ($r=.467, p < 0.01$) ดังตารางที่ 4

สรุปและอภิปรายผล

1. ศึกษาวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองทางด้านร่างกาย พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเนื่องจากด้านร่างกายจะเป็นส่วนแรกที่สามารถพบเห็นได้ชัดเจนเนื่องจาก ร่างกายของผู้สูงอายุเป็นช่วงการเปลี่ยนจากวัยกลางคนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเลยทำให้มีข้อจำกัดในการทำกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักวรินทร์ ภัทรศิริสมบุรณ์ และคณะ (2566) พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุที่ดীনสัมพันธ์กับหลายปัจจัย โดยเฉพาะสมรรถภาพทางกาย ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระยะสูงวัย

ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองทางด้านจิตใจ พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเนื่องจากด้านจิตใจของผู้สูงอายุเป็นผลมาจากการถดถอยด้านต่าง ๆ สืบเนื่องมาจาก ความแข็งแรงของร่างกาย ความเสื่อมของอวัยวะ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว ความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับ นริสา วงศ์พนารักษ์ และ สายสมร เฉลยจิตติ (2557) กล่าวไว้ว่า ช่วงวัยสูงอายุเป็นช่วงวัยที่ต้องเผชิญกับความสูญเสียที่สำคัญในชีวิต ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกว่างเปล่าและเมื่อต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วไม่สามารถปรับตัวได้ก่อให้เกิดอารมณ์เศร้าและนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตได้

ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองทางด้านสังคม พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากด้านสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็วที่เกิดผลกระทบกับผู้สูงอายุ อาทิ ด้านสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัว นโยบายภาครัฐ สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดหนองคาย ดังที่ กานต์ธโชติ กันตสีห์ และ วิรุฬห์ศรี นพพนธ์ (2565) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรและระบบเศรษฐกิจสังคม ทำให้ผู้สูงอายุในประเทศไทยต้องเผชิญกับแรงกดดันในการดำรงชีวิต ทั้งในด้านการเงิน สถานภาพในครอบครัว และบทบาทในสังคม ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ รวมถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองทางด้านเศรษฐกิจ พบว่ามีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากด้านเศรษฐกิจเกิดจากการที่ผู้สูงอายุ มีเงินออม และเป็นกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินต่าง ๆ นโยบายของของภาครัฐที่ปรับให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน ทำให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงความต้องการการบริโภคที่จำเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับตนเองและครอบครัว และมีโอกาสในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในทางเศรษฐกิจได้อย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ (2562) กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยมีระบบการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ มีความพยายามเพื่อขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุ และมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ด้านการจ้างงานเพื่อเปิดพื้นที่การทำงานให้แก่ผู้สูงอายุมากขึ้น

2. ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร

1) จากผลวิจัย ด้านสมรรถนะร่างกายสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุเนื่องจากผู้สูงอายุสามารถที่จะดูแลตนเองได้ สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ เช่น การดูแลสุขภาพด้วยการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย การดูแลสุขภาพอนามัยด้วยการรักษาตนเองให้สะอาด ทานยาและดูแลตนเองไม่ให้เจ็บป่วย และเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Casey et al. (2025) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ด้วยตนเอง โดยพบว่าการดูแลตนเองครอบคลุมหลายมิติ เช่น การออกกำลังกาย

การดูแลสุขภาพอนามัย การรับประทานอาหารที่เหมาะสม และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการดำรงชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ

2) จากผลวิจัย ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุเนื่องจากการยกย่องผู้สูงอายุยังเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพต่อวัฒนธรรมและประสบการณ์ของพวกเขา สามารถทำได้โดย เช่น นำการปรึกษาเพื่อขอความเห็นและการมาให้เล่าเรื่องราวประสบการณ์ชีวิตของตนเองหรือการให้ความเคารพที่ดีในครอบครัว เพื่อให้พวกเขาารู้สึกว่ามีความคาดหวังและสำคัญในสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cobb (1976) ซึ่งกล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดูแลสุขภาพตนเอง อีกทั้งการสนับสนุนทางสังคมที่จะก่อให้เกิดผลดีขึ้นอยู่บุคคลผู้ให้การสนับสนุน

3) จากผลวิจัย ด้านแรงจูงใจในการสนับสนุนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุเนื่องจากการดูแลตนเองของผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะต้องการแรงจูงใจเป็นอย่างมาก ในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และไม่มองว่าตนเองเป็นภาระของบุตรหลาน การเป็นอิสระทางจิตใจเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นในครอบครัวและอารมณ์ของตนเอง ซึ่งในด้านนี้สำคัญมากเพราะเกี่ยวข้องกับความรู้สึก หากปล่อยและละเลยจะทำให้ผู้สูงอายุมีความคิดหรือความน้อยใจในบุตรหลาน การมีสัมพันธ์ภาพที่สร้างสรรค์และสนับสนุน ซึ่งส่งผลให้พวกเขารู้สึกเชื่อมั่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณค่าได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Havighurst (1960) ซึ่งกล่าวว่า ผู้สูงอายุมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เนื่องมาจากการเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขและมีความพึงพอใจในชีวิต ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนต่อไปได้

4) จากผลวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุเนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่เป็นตัวสนับสนุนผู้สูงอายุให้สามารถดูแลช่วยเหลือตนเองได้อย่างปลอดภัยและสบายใจ เช่น การมีบ้านเรือนที่เหมาะสมกับตนเองเพราะง่ายกับตนเองมาก ๆ ในการดำรงชีวิตในแต่ละวันซึ่งสามารถนำอุปกรณ์ช่วยเหลือมาติดตั้งในบ้านเพื่อเป็นอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน เช่น การติดมือจับในห้องน้ำที่ติดตั้งระบบการช่วยเหลือ เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเคลื่อนไหวและดำเนินกิจกรรมในบ้านได้อย่างปลอดภัย และการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย O'Meara and Smith (2006) ที่กล่าวว่า ลักษณะสิ่งแวดล้อมที่กล่าวมาอาจจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตในแง่ลบต่อผู้สูงอายุได้ทั้งสิ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและให้ความช่วยเหลือในกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนานโยบายสาธารณสุข การทราบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุช่วยให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลสำคัญในการพัฒนานโยบายสาธารณสุขและสวัสดิการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนกลุ่มผู้สูงอายุ ปรับปรุงบริการดูแลผู้สูงอายุ
2. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต การส่งเสริมพฤติกรรมการดูแลตนเองที่ดีในกลุ่มผู้สูงอายุช่วยให้สามารถใช้ชีวิตในระดับที่สมบูรณ์และมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งในด้านสุขภาพและความพึงพอใจ
3. สนับสนุนการวิจัยเพิ่มเติม การทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุช่วยเปิดโอกาสในการทำการวิจัยเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและคุณภาพชีวิตในอนาคต

ประโยชน์จากการวิจัย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางสาธารณสุขนำไปพัฒนานโยบายสาธารณสุข การทราบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ
2. ผู้ประกอบการและชุมชนสามารถนำไปปรับปรุงบริการดูแลผู้สูงอายุ

3. สมาชิกและชุมชนสามารถนำไปเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการส่งเสริมพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองที่ดีในกลุ่มสูงอายุ

4. หน่วยงานทางวิชาการนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัยเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ธโชติ กันตสีห์ และ วิรุฬห์ศรี นฤพนธ์. (2565). ผู้สูงอายุต้องการทำงานหรือไม่?: การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้สูงอายุไทยในการทำงานต่อหลังเกษียณ. *วารสารวิจัยสังคม*, 15(1), 112–130.
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2206.00193>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถิติผู้สูงอายุ*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
<https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/335>
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
https://www.dop.go.th/download/laws/th1653553501-843_0.pdf
- นริสา วงศ์พนารักษ์ และ สายสมร เฉลยกิตติ. (2557). คุณภาพชีวิต: การศึกษาในผู้สูงอายุไทย. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 64-70.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/30230>
- ภัควรินทร์ ภัทรศิริสมบุรณ์, ทศพร บุญญานุสนธิ์, ณัฐรดา แสคำ, และ ธัญรัตน์ ภูงค์ชัย. (2023). ระดับและปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุคุณภาพของประชากรก่อนวัยสูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา*, 18(2), 1–16.
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/phjbuu/article/view/263044>
- ภัทฐิตา พงศ์ธนา. (2563). การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่สาธารณะชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลกระดังงา จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารกระแสวัฒนธรรม*, 21(1), 1–15.
https://so02.tci-thaijo.org/index.php/cultural_approach/article/view/244357
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). *คู่มือการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
<https://resourcecenter.thaihealth.or.th/content/4179-media-คู่มือการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ>
- สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ. (2566). ระบบ Health Data Center (HDC): *ข้อมูลทะเบียนราษฎร ปี 2566*. กระทรวงสาธารณสุข. <https://hdcservice.moph.go.th>
- สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์. (2562). การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย. ในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2562*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1610945020-322_0.pdf
- อักษร อยู่วัง และ บัณฑิลา สว่างโสภาคกุล. (2020). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ภาวะสุขภาพ การใส่ใจตนเอง และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุชุมชนผู้สูงอายุตำบลเจ็ดริ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 20(2), 264-281.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/liberalarts/article/view/208022>

- Casey, B., & Vyas, G. M. (2025). Self-care practices in the context of older adults living independently. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*. Volume 9, GROUP, Article 26 (Jan 2025). 26 pages. <https://doi.org/10.1145/3701205>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Havighurst, R. J. (1960). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8–13. <https://doi.org/10.1093/geront/1.1.8>
- Manasatchakun, P., Roxberg, Å., & Asp, M. (2018). Conceptions of healthy aging held by relatives of older persons in Isan-Thai culture: A Phenomenographic Study. *J Aging Res*, 14, 3734645. <https://doi.org/10.1155/2018/3734645>
- O' Meara, D. M., & Smith, R. M. (2006). The effects of unilateral grab rail assistance on the sit-to-stand performance of older aged adults. *Hum Mov Sci*. 25(2), 257-74. <https://doi.org/10.1016/j.humov.2005.11.003>
- Pender, N. J., Murdaugh, C. L., & Parsons, M. A. (2011). *Health promotion in nursing practice* (6th ed.). Pearson.
- Rovonelli, M. M., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49–60. <https://eric.ed.gov/?id=ED121845>
- Swarbrick, M. (2006). A wellness approaches. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29(4), 311–314. <https://doi.org/10.2975/29.2006.311.314>
- World Health Organization (WHO). (2020). *Global recommendations on physical activity for health*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241599979>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.
- Yodmai, K., Phummarak, S., & Somrongthong, R. (2021). Effects of the older family network program on improving quality of life among older adults in Thailand. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14, 1279–1288. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S315775>
-

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร
Psychological factors effecting the happiness at work of the personnel of administration's
personnel office Bangkok metropolitan

Received: Dec 15, 2024

Revised: Feb 20, 2025

Accepted: Feb 28, 2025

¹รักษิณา กาญจนมนตร์, ²อารี พันธมณี, ³ศรียา นิยมธรรม

^{1*}Raksina Kanjanamontre, ²Aree Panmanee, ³Sriya Niyomtham

^{1*–3}สาขาวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

^{1*–3}Psychology of Developing Human Potentials Kasem Bundit University

*Corresponding author, e-mail: raksina.document@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ 3) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามส่วนงานที่ปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70 และได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .274 - .636 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) และระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความรื่นรมย์ในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.780$) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.721$) และด้านความกระตือรือร้นในงาน ($r=0.697$) ตามลำดับ และปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร (ด้านความรักในการทำงาน) ($\beta= 0.533$) รองลงมาคือ (ด้านความสำเร็จในงาน) ($\beta= 0.519$) ลำดับถัดมาคือ (ด้านการเป็นที่ยอมรับ) ($\beta= 0.506$) และ (ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน) ($\beta= 0.478$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยทางจิตวิทยา ความสุขในการทำงาน บุคลากร

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of happiness at work among personnel, (2) investigate the relationship between psychological factors and workplace happiness, and (3) identify the psychological factors influencing workplace happiness among personnel at the Office of Personnel in Bangkok.

The sample consisted of 140 personnel selected through stratified random sampling. Data was collected using the *Psychological Factors Affecting Happiness at Work of Personnel Scale*, which demonstrated an index of consistency (IOC) between 0.67–1.00, a reliability coefficient of 0.70, and item discrimination ranging from 0.274 to 0.636. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that overall opinions on psychological factors were high ($\bar{X}$ = 3.99), as was overall workplace happiness ($\bar{X}$ = 3.77). The relationship between psychological factors and workplace happiness was statistically significant at the 0.01 level. Among psychological factors, *job enjoyment* exhibited the strongest correlation with workplace happiness (r = 0.780), followed by job satisfaction (r = 0.721) and job enthusiasm (r = 0.697).

Regarding psychological factors influencing workplace happiness, the strongest predictor was love for work (β = 0.533), followed by job success (β = 0.519). Other influential factors included acceptance (β = 0.506) and relationships with coworkers (β = 0.478).

Keywords: psychological factors, happiness at work, personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันวิถีชีวิตการทำงานให้มีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องการ และเมื่อต้องการความสุขในการทำงาน พร้อมรับกับทุกปัญหาที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา รวมถึงการทุ่มเทให้กับงาน อาทิเช่น ความรับผิดชอบในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และทำให้บุคคลเป็นที่ยอมรับในองค์กร จึงถือได้ว่าความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในองค์กร (สุมาลี ทองดี, 2563) ความสุขจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ การมีความสุขในการทำงานส่งผลต่อบุคลากรให้มีสุขภาพจิต เกิดความกระตือรือร้น และมีความพร้อมในการทำงาน ส่งผลสำเร็จให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2563) อีกประการหนึ่งคือ ความรักในการทำงาน ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ไม่เครียดจากการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และการเป็นที่ยอมรับ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (ไพโรจน์ สุวรรณจินดา, 2556) จึงสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพที่ดีส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่ดี

จากการศึกษาของ Warr (2007) พบว่า ความสุขเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนา หากบุคลากรได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่าจะตนเองมีความสุข จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือเครียดจากการทำงานจะหมดไปหรือลดลง กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันการเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพราะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการ

ทำงานช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ Diener and Chan (2010) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรักในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Warr (1990) 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความกระตือรือร้นในงาน และความพึงพอใจในงาน เพื่อส่งเสริมความสุขแก่บุคลากรในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม ด้วยเหตุผลดังกล่าวประกอบกับผู้วิจัยตระหนักในความสำคัญของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และระดับปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความกระตือรือร้นในงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความรักในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ บุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครซีและมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามส่วนงานที่ปฏิบัติ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการทำงานมีความรู้สึกชื่นชอบ การยอมรับและการยกย่องจากการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.1 ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกสนุกขณะทำงาน ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ไม่มีความทุกข์ใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ความกระตือรือร้นในงาน หมายถึง ความรู้สึกมีชีวิตชีวา มีความคล่องแคล่ว ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงาน

1.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ความเต็มใจในการทำงาน และทัศนคติทางบวกในการทำงาน

2. ปัจจัยทางจิตวิทยา หมายถึง ลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกแตกต่างกันของบุคคล ซึ่งได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่

2.1 ความรักในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ตนเองด้านความรัก ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน พันธกิจกับงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินใจในการทำงาน เต็มใจทำงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน

2.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การให้ความร่วมมือดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสร้างสรรค์กันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

2.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า

2.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ตนเองว่าได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับความหวังดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบในงาน

3. บุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในอำนาจของสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. วรรณกรรมที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกด้านบวกของแต่ละบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีความรู้สึกรื่นรมย์ พึงพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน ที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Manion (2003) มีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงาน เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น หรือผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการกระทำ การสร้างสรรค์ โดยประกอบไปด้วยความปลื้มใจจนนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้และการตอบสนอง การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วยความสุข มีความผูกพัน มีความพึงพอใจที่เกิดมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานจนเกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เต็มไปด้วยความรู้สึกดีในการทำงานจนเกิดเป็นความผูกพันในงานจนทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกจากจิตใจของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือจากประสบการณ์ที่สะสมของบุคคลในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตส่วนตัว เพราะทุกคนแสวงหาและปรารถนาที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานได้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรื่นรมย์ในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ทางอารมณ์ของพนักงานในทางที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือ แม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่เมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในงาน

MoneyHub (2015) ได้นำเสนอบทความ บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในอาชีพ กล่าวโดยสรุป ได้ว่า ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ โดยความสำเร็จจะเกิดขึ้นจากความสนใจใฝ่เรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ลองผิดลองถูก มุ่งมั่นในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้งานเสร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลาพร้อมพัฒนาผลงาน และให้ความสนใจในงานของผู้อื่น โดยเฉพาะงานที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเรา เพื่อป้องกันความผิดพลาดซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีความกระตือรือร้นมักจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็น ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2. วรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาในการทำงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรักในการทำงาน

Manion (2003) ให้ความหมายของ ความรักในการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ตนเองด้านความรัก ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน พันธกิจกับงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินใจในการทำงาน เต็มใจทำงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Alderfer (1972) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่าคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน รวมทั้งมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขณะที่ Manion (2003) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันโดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Sias (2005)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน

Manion (2003) อธิบายคำว่า ความสำเร็จในงานว่าหมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับ

Manion (2003) กล่าวถึง การเป็นที่ยอมรับว่าเป็นการรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติ โดยได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัด ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ครั้งนี้ คือ แบบวัด ประกอบด้วย แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา และแบบวัดความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากร เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความรักในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 32 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความรู้สึกระตือรือร้นในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยรวบรวมและปรับปรุงจากแบบวัดที่มีผู้เคยสร้างไว้ นำมาปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ซึ่งได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) โดยเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณา เพื่อตรวจสอบถึงประเด็นและสาระสำคัญที่จะทำการวิจัย จากการคำนวณหาค่าความตรงของเนื้อหา สอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence-IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยา และแบบวัดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบบวัดทั้ง 3 ชุด มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1.00 มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.97 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบพบว่า แบบวัดที่ได้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบวัดทั้งสิ้น 140 ฉบับ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบวัดไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน สิงหาคม 2567 และเมื่อได้รับคืนมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าเป็นแบบวัดที่สมบูรณ์ทุกฉบับ ต่อจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้สถิติความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยทางจิตวิทยา และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Correlation Coefficient)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.0 ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.0-0.30 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาการทำงานในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร 0-5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานสวัสดิการ และเป็นบุคลากรข้าราชการ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.668) โดยมีปัจจัยทางจิตวิทยามากที่สุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.799) รองลงมาคือ ด้านความรักในการทำงาน ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.743) และน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.734) และผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.733) โดยมีระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.829) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.768) และด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.762) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.780$, Sig.=.000) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.721$, Sig.=.000) และด้านความกระตือรือร้นในงาน ($r=0.697$, Sig.=.000) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ด้านความรักในการทำงาน ($\beta = 0.533$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = 0.519$) ลำดับถัดมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\beta = 0.506$) และด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ($\beta = 0.478$) ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ความรักในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจในงาน รองลงมาคือ ความรื่นรมย์ในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) และภณิดา บุญทวี (2561)

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ว่า ด้านความรักในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ในเนื้อหาของราชการที่เน้นเนื้องานเพื่อรับใช้ประชาชน ความรักในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีความรู้สึกอยากจะทำงาน รักและผูกพันในงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และมีความรักในงานนั้น ส่วนด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ที่มีสัมพันธภาพในงานที่ดี มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณ มีการสอนงานน้องที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหามาจากการทำงาน จนสามารถทำงานกันเป็นเป็นทีมได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวคือ ความสุขในการทำงานเป็นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener and Chan (2010) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การที่บุคคลรับรู้ตัวตนมีเป้าหมายในชีวิต มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ยอมรับตนเอง มองโลกในแง่ดี และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามบรรลุเป้าหมายแล้ว จนทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรทำให้ประสบผลสัมฤทธิ์ในงานเป็นแรงจูงใจในการสร้างอำนาจทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener and Chan (2010) ที่ศึกษาพบว่าการที่บุคคลรับรู้ตัวตนมีเป้าหมายในชีวิต มีความสามารถ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ยอมรับตนเอง มองโลกในแง่ดี และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านการเป็นที่ยอมรับ อธิบายได้ว่า บุคลากรฯ ภายในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมส่งผลให้บุคลากรฯ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่สรุปผลวิจัยไว้ว่า เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงาน พยาบาลที่มี AQ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงจะสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ไม่คิดโทษตนเอง ให้เกิดความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ใจ เข้าไปรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา

ความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน บุคลากรฯ ทำงานด้วยความรู้สึกสนุกสนาน รู้สึกมาทำงานแล้วสบายใจ เนื่องจากมีสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบพหุคูณและครอบครัว อีกทั้งยังมี

การจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เพื่อพัฒนาความสุข ซึ่งอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Warr (1990) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่างานพยาบาลผ่าตัดเป็นงานที่ต้องมีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า ส่วนด้านความกระตือรือร้นในงาน พบว่า บุคลากรมีความสุขและตั้งใจทำงาน เช่น ตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ มีการวางแผนงาน และกำหนดช่วงเวลาทำงานให้แล้วเสร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในงานเพราะบุคลากร รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีความสุขใจเมื่อได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องพิจารณาจัดปริมาณของงานให้กับบุคลากรในสัดส่วนที่เหมาะสมกับอัตรากำลังคน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่เร่งรีบกับงานมากจนเกินไป ทำให้แต่ละบุคคลอยากมาทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งควรมีการมียอมรับ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยที่มีการศึกษาตัวแปร เช่น การศึกษาตัวแปรกำกับ (Moderation) หรือตัวแปรส่งผ่าน (Mediation)

2.2 ควรทำการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับบุคลากรในองค์กรประเภทอื่น เพื่อนำมากำหนดนโยบายในการสร้างความสุขในการทำงานของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรทำการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์

เอกสารอ้างอิง

นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

RMUTT Research Repository.

<https://research.rmutt.ac.th/?s=%E0%B8%99%E0%B8%A4%E0%B8%A1%E0%B8%A5++%E0%B9%81%E0%B8%AA%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%9C%E0%B8%A5>

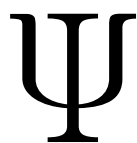
ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.

https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:125173

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ไพโรจน์ สุวรรณจินดา. (2556). *คลังความสุข*. ดีเอ็มจี.

- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2887>
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2563). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษา*, 8(2), 45-52.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/116468>
- สุมาลี ทองดี. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท.* 9(1), 141-155.
<https://www.council-uast.com/journal/upload/fullpaper/28-03-2020-186399640.pdf>
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. Free Press.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
<https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Jobsdb. (2566). บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในการทำงาน. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/บันได-สู่ความสำเร็จ>
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659. <https://doi.org/10.1097/00005110-200312000-00008>
- Money Hub. (2015). บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในอาชีพ. Retrieved from <http://www.moneyhub.in.th/article/>.
- Sias, P. M. (2005). Workplace Relationship Quality and Employee Information Experiences. *Communication Studies*, 56(4), 375-395. <https://doi.org/10.1080/10510970500319450>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspect of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
<https://doi.org/10.4324/9780203936856>
-



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 บทความของข้าพเจ้าไม่เคยตีพิมพ์
ในวารสารใดมาก่อนและจะไม่นำไปเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกอง
บรรณาธิการวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ลงนาม ผู้ส่งบทความ

(.....)

วันที่

เฉพาะบทความวิทยานิพนธ์

ข้าพเจ้าอาจารย์ที่ปรึกษาอนุญาตให้

ส่งบทความข้างต้นมาเพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ลงนาม

(.....)

วันที่

คำชี้แจง

สำหรับผู้ส่งบทความวิชาการและบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วารสารจิตวิทยามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตเป็นวารสารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการด้านจิตวิทยา บทความทุกเรื่องที่จะตีพิมพ์จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการวารสารจิตวิทยามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต รายละเอียดมีดังนี้

1. ลักษณะบทความที่ตีพิมพ์

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

2. ส่วนประกอบของบทความ

2.1 บทความทางวิชาการ

ความยาวเรื่องละไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4 ประกอบด้วย

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

2.2 บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์

ความยาวเรื่องละไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4 ประกอบด้วย

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

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

- 7) เอกสารอ้างอิง (ตามระบบ APA 7)

2.3 บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

2.3.1 ชื่อหนังสือ

2.3.2 ชื่อผู้เขียน/ผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์

2.3.3 สำนักพิมพ์/โรงพิมพ์/จำนวนหน้า

2.3.4 การนำเสนอบทวิจารณ์ควรมี

- ส่วนนำ ส่วนเนื้อหา ส่วนสรุป

2.3.5 การนำเสนอสาระสำคัญในแต่ละบท

- สรุปและวิจารณ์แยกแต่ละบทหรือแต่ละบทความ

2.3.6 ความเห็นโดยสรุป (Concluding remarks)

3. การจัดพิมพ์

3.1 พิมพ์ลงหน้ากระดาษขนาด A4

3.2 พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Office Word 2010

3.3 รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK

3.4 ลักษณะและขนาดตัวอักษร

3.4.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ตัวหนาขนาด 20

3.4.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวหนาขนาด 20

3.4.3 ชื่อผู้เขียน ตัวหนาขนาด 16

3.4.4 หัวข้อใหญ่ ตัวหนาขนาด 16

3.4.5 เนื้อหา ตัวปกติขนาด 16

4. การจัดส่งบทความ

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

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

มีข้อสงสัยกรุณาติดต่อ โทร.0-2320-2777 ต่อ 1163

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

5. เงื่อนไขการตีพิมพ์บทความ

5.1 ผู้เขียนบทความ ต้องสมัครเป็นสมาชิกวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

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

- ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ บทความละ 4,000 บาท

- บุคคลภายในหรือนิสิตนักศึกษา 4,000 บาท (แบบปกติ/แบบเร่งด่วน)

- บุคคลภายนอก 4,000 บาท (แบบปกติ/แบบเร่งด่วน)

5.3 เป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารอื่นมาก่อน

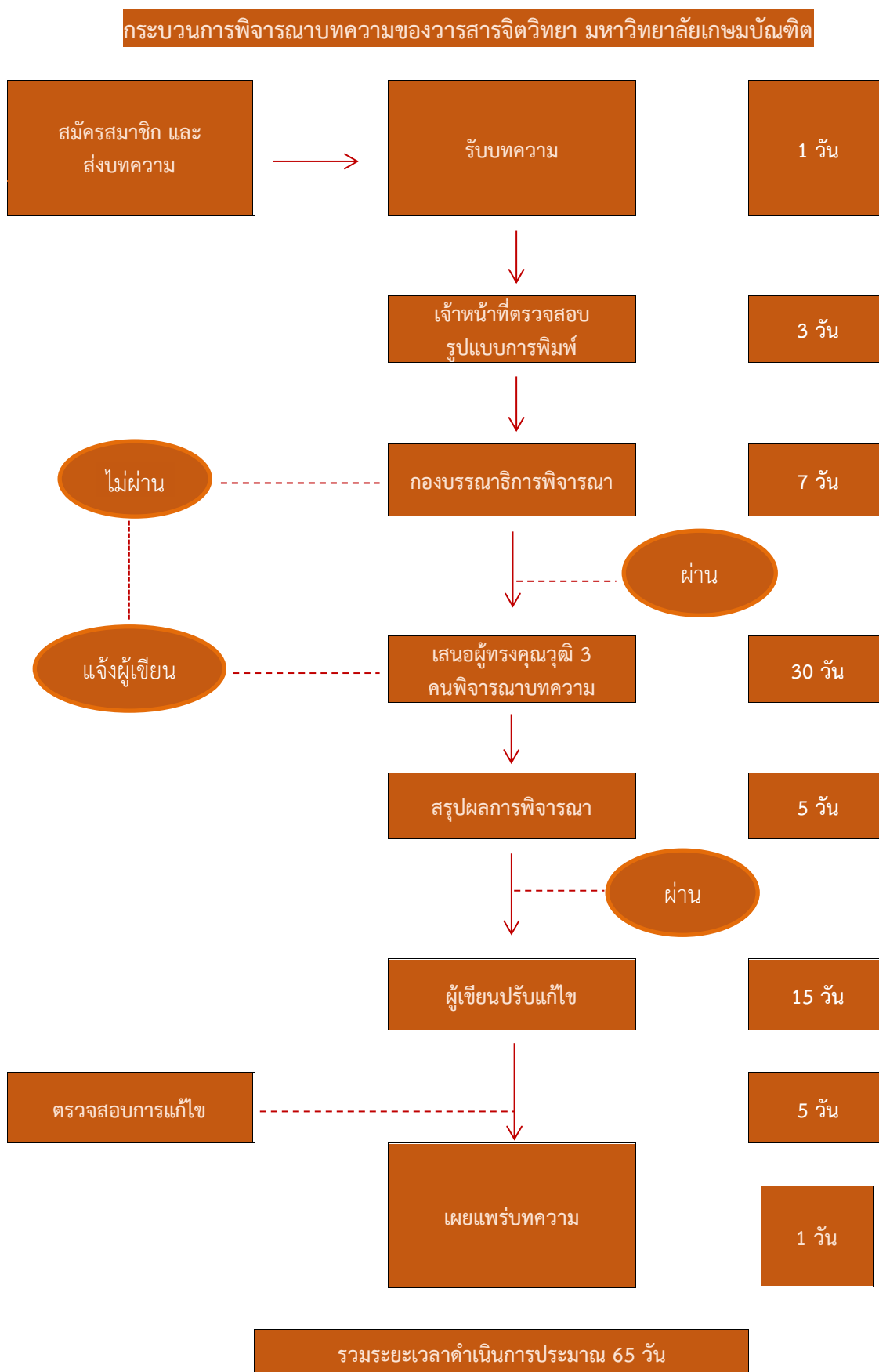
5.4 เป็นบทความที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer review) ของวารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต บทความละ 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงวิชาการ

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)



หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ปรัชญา: มุ่งเน้นการผลิตคณาจารย์บัณฑิตที่กอร์ปด้วย 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

ชัยกร วาทยานนท์. (2563). การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม.

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

พระมหาชุมพร นิตสาร. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาสาธารณะทางพุทธศาสนาสำหรับประชาชน:

กรณีวัดอรุณราชวราราม. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ.

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ชลิดา บุญเรืองขาว. (2563). การพัฒนารูปแบบการให้การปรึกษาคู่สมรสแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างการเพิ่มพลังในชีวิตสมรสของคู่สมรสใน

ภาคเหนือตอนล่างประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

จารุณี นวลยง. (2563). การพัฒนารูปแบบกลุ่มบำบัดประสิทธิผลทางอารมณ์เพื่อเสริมสร้างจิตปรีชาญาณของนักเรียนอาชีวศึกษาวัยรุ่นในเขต

กรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สายม่าน เปลี่ยนเหล็ก. (2563). การเสริมสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการตนเองด้านอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้

การปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วรายุทธ์ เกิดผล. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

แก่ราษฎร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ณัฐภัทร อินทรปรีดา. (2563). การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความ

ผันผวนของหัวหน้าหน่วยงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ประจักษ์จินต์ โสภณพนิกุล. (2564). การพัฒนากลยุทธ์จิตวิทยาเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหน่วยงานเวช

ศาสตร์ฟื้นฟูบริษัทเอกชน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ.

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ณัฐกร อิ่มใจจิตต์. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ในโรงพยาบาล

เอกชน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

กวีวิจน์ จักสมศักดิ์. (2564). การพัฒนากลยุทธ์ทางปัญญาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเชิงบริบทของผู้สูงอายุ

ในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และ

องค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ณวิสนันท์ พลอยกระจ่าง. (2565). การพัฒนารอบคตินวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดรู้ทางวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้ามชาติขนาดใหญ่กลุ่มอุตสาหกรรมการจัดจำหน่ายอุปกรณ์ทางด้านระบบน้ำ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชา

จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

นักศึกษาสามารถจัดเวลาเรียนได้โดยไม่กระทบเวลาทำงาน

www.kbu.ac.th

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

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