

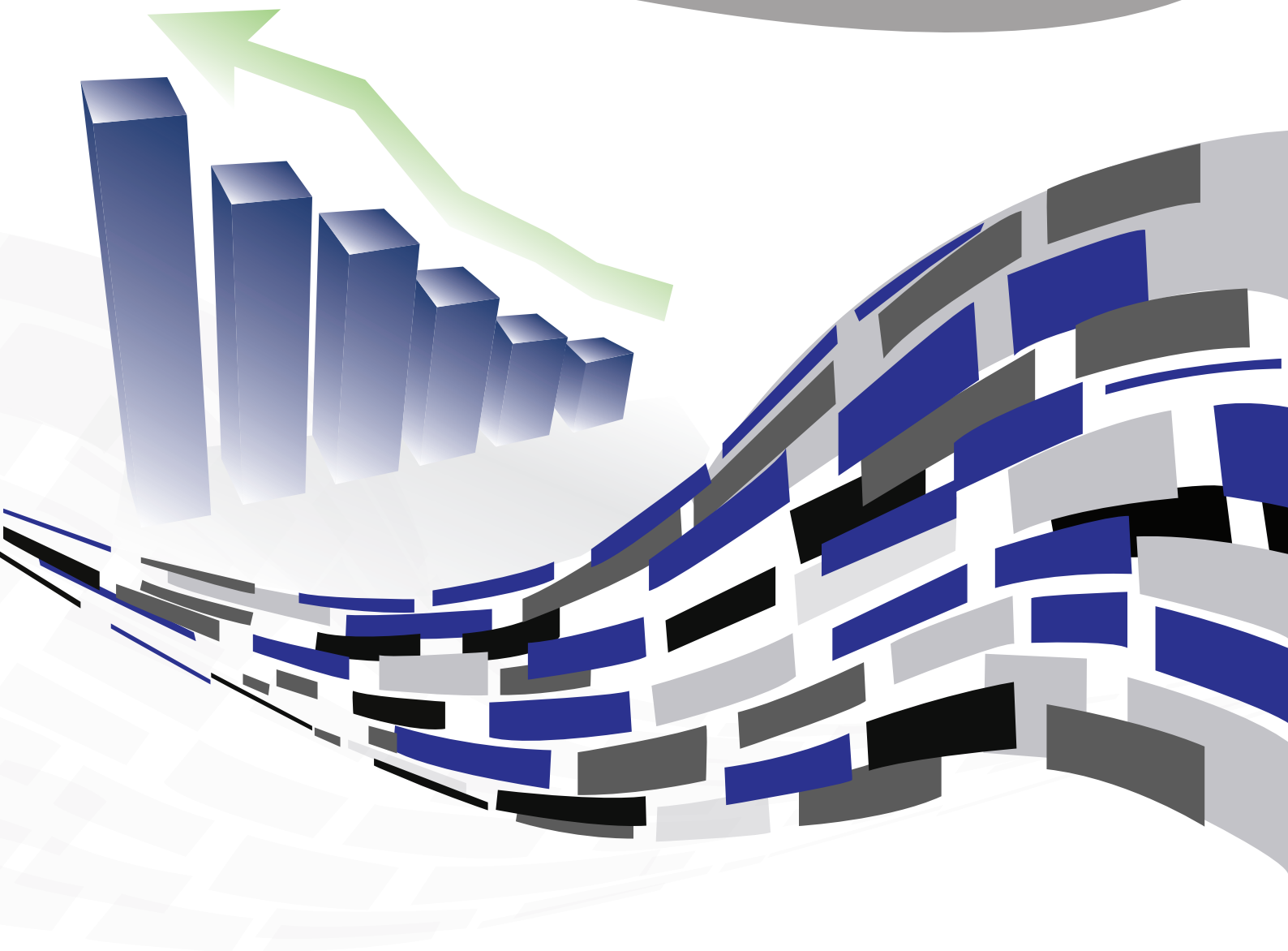


วารสารการวัดผลการศึกษา

Journal of Educational Measurement

ปีที่ 32 ฉบับที่ 92 กรกฎาคม - ธันวาคม 2558

Vol. 32 No. 92 July - December 2015



สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ISSN 0125-3778

Educational and Psychological Test Bureau Srinakharinwirot University

วารสารการวัดผลการศึกษา

Journal of Educational Measurement

ปีที่ 32 ฉบับที่ 92 กรกฎาคม-ธันวาคม 2558
Vol. 32 No. 92 July – December 2015

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และผลการวิจัยทางด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยและจิตวิทยา ทั้งทางด้านทฤษฎี การปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา
2. เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง เรื่องราว และความคิดเห็นระหว่างครู นักการศึกษา นักวัดผลการศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป

กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 ของปี เดือนมกราคม-มิถุนายน ฉบับที่ 2 ของปี เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม

มอบให้ห้องสมุดของสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ และผู้เขียนจะได้รับวารสารฉบับที่ผลงานของผู้เขียนได้รับการตีพิมพ์ จำนวน 2 ฉบับ โดยส่งให้ผู้เขียนคนแรกเท่านั้น

- บทความทุกเรื่องที่ได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการกลั่นกรองบทความก่อนลงตีพิมพ์ (Peer reviews) จากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่านตอบบทความ โดยผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และ ผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review)
- ข้อความและเนื้อหาในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความแต่เพียงฝ่ายเดียว
- การคัดลอกอ้างอิงต้องดำเนินการตามการปฏิบัติในวงวิชาการ และสอดคล้องกับกฎหมาย

หมายเลขวารสาร

ISSN 0125-3778

กองบรรณาธิการ วารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ 0-2258-4121 หรือ 0-2649-5000 ต่อ 15363, 15035

โทรสาร 0-2262-1745

เว็บไซต์ <http://eptb.swu.ac.th>

กองบรรณาธิการและฝ่ายจัดการ

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทิวรรณ พิรศักดิ์โสภณ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.อังศรา ประเสริฐสิน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กองบรรณาธิการ

- | | |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร | มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจตุรัส | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 8. อาจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล | มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์ |
| 9. อาจารย์ ดร.กมลทิพย์ ศรีหาเศษ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 10. อาจารย์ ดร.ศจี จิระโร | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 11. อาจารย์ ดร.อุไร จักษ์ตรีมงคล | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ฝ่ายจัดการ

1. นางสาวสว่างจิตร์ พัทธมณีปกรณ์
2. นางศิริรัตน์ แสงเรืองรอง
3. นางสาวสุภา อภิญาภิบาล
4. ว่าที่ ร.ต.วิวัฒน์ พรหมสุวรรณ
5. นางสาวสุภาพร โภคาพานิชย์
6. นางสาวจุฬาลักษณ์ รุ่งจรรณ
7. นางธัญชนก เพ็งเพระ
8. นายสุพิเชษฐ์ ทองอ่อน
9. นายเอกราช นาแหยม
10. นางสาวศุภรัตน์ วินิจวงษ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลับกรองบทความ

ประจำวารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สาร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจตุรัส	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์
อาจารย์ ดร.กมลทิพย์ ศรีหาเศษ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์ ดร.ศจี จิระโร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ ดร.อมรา วิสูตรานุกูล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.อุไร จักษ์ตรีมงคล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.นวรินทร์ ตาก้อนทอง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.กาญจนา ตระกูลวรกุล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทบรรณาธิการ

วารสารการวัดผลการศึกษา (Journal of Educational Measurement) ฉบับนี้ จัดทำโดยสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รวบรวมบทความวิชาการและบทความวิจัยจาก ครู อาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในฉบับนี้มีบทความที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการวัดประเมินและการพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา รวมถึงประเด็นการศึกษาปัจจัยและความสัมพันธ์ของตัวแปรทางจิตวิทยา

หัวข้อเรื่องบทความในวารสารฉบับนี้มีดังนี้ **บทความวิชาการ 4 เรื่อง** คือ (1) สถานการณ์การกลั่นแกล้งบนพื้นที่ไซเบอร์และแนวทางการวัดประเมิน (2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน (3) การวัดและประเมินจิตวิญญาณในการทำงานและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และ (4) การพัฒนาเครื่องมือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในฐานะตัวแปรคั่นกลาง **บทความวิจัย 2 เรื่อง** คือ (1) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบด้านการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) (2) ความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำหรับฉบับที่แล้ว วารสารได้เน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู รวมถึงประเด็นที่ยังมีความสำคัญต่อเนื่องมาหลายฉบับ คือเรื่องการศึกษาปัจจัยและความสัมพันธ์ของตัวแปรทางจิตวิทยา เพราะทางทีมบรรณาธิการวารสารได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านจิตวิทยา ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาและช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญผู้ที่สนใจทุกท่าน ไม่ว่าจะเป็น ครู อาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้ที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ และการเผยแพร่บทความต่อไปด้วย

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการและฝ่ายจัดการ	ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลับกรองบทความ	ค
บทบรรณาธิการ	ง
สารบัญ	จ
บทความวิชาการ	
สถานการณ์การกลั่นแกล้งบนพื้นที่ไซเบอร์และแนวทางการวัดประเมิน	
เฉลิมรัตน์ สามัคภูมิพิมพ์	1
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	
ปพน ญัฐเมธาวิณ	13
การวัดและประเมินจิตวิญญาณในการทำงานและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์	
พรชนก อิ่มน้อย	27
การพัฒนาเครื่องมือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในฐานะตัวแปรคั่นกลาง	
ศุภวัฒน์ คูธนพงศ์	39
บทความวิจัย	
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบด้านการเรียน ของ	
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)	
พระมหาสมคิด เพ็ชรดี ทราญ ศรีเงินยวง และภัทรพรรณ บุญยะปานะสาร	52
ความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก	
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
เจกิตาน์ มุลไธสง และปิยนุช ชมพูภาค	63
คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ	71
ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ	72
แบบฟอร์มการส่งบทความ	74

สถานการณ์การกลั่นแกล้งบนพื้นที่ไซเบอร์และแนวทางการวัดประเมิน

Cyberbullying and the assessment

เฉลิมรัตน์ สามคุ้มพิมพ์

Chalermrat Sarmkhumpimand

บริษัท แซท เทรดิง จำกัด

Z Trading Company Limited

Corresponding Email: topgmmz@gmail.com

บทคัดย่อ

เมื่อมีข่าววัยรุ่นทั้งต่างประเทศและในประเทศ เกี่ยวข้องกับความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ (Cyberbullying) ออกมาในเนื้อหาที่ค่อนข้างน่าหดหู่และจบท้ายด้วยการสูญเสียชีวิตของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อด้วยแล้ว ทำให้เริ่มมีการทำวิจัยโดยเฉพาะในต่างประเทศ ช่วง 10-15 ปีหลังมานี้ เริ่มมีการศึกษาถึงผลกระทบจากความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์นี้ค่อนข้างมาก สำหรับในประเทศไทยเองก็เริ่มมีผู้วิจัยศึกษาถึงสถานการณ์นี้เช่นเดียวกัน เพราะปฏิเสธไม่ได้ว่าการใช้อินเทอร์เน็ต หรือกิจกรรมต่างๆ บนพื้นที่ไซเบอร์เป็นเสมือนส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนทั่วไป และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยพบสถิติจำนวนนักเรียนที่เคยถูกกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตกว่าร้อยละ 20 โดยประเด็นในการถูกกลั่นแกล้งที่มากที่สุด ได้แก่ การโพสต์ข้อความที่ทำร้ายจิตใจร้อยละ 13.7 การถูกปล่อยข่าวลือหรือเรื่องเสียหาย ร้อยละ 12.9

สำหรับประเทศไทยมีการสำรวจถึงความถี่ ในการข้องเกี่ยวกับประสบการณ์การรังแกกันบนพื้นที่ไซเบอร์ ของนักเรียนมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว 1,200 คน พบว่ามีการเกี่ยวข้องในประสบการณ์ดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 52.4% ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจต่อผู้ที่เผชิญปัญหาความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ ซึ่งการถูกเป็นเป้าของการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต มีความเชื่อมโยงกับระดับของภาวะซึมเศร้าและความเครียดของกลุ่มอาการผิดปกติหลังจากผ่านเหตุการณ์ร้ายแรงเพิ่มขึ้น บุคคลใดที่มีสถานะทั้งที่เป็นผู้รังแกและและถูกรังแกบนพื้นที่ไซเบอร์ พบว่ามีแนวโน้มอาการของภาวะซึมเศร้ามากกว่า คนที่มีสถานะเป็นผู้รังแกเพียงอย่างเดียว หรือเป็นเหยื่อฝ่ายเดียวและบุคคลที่ไม่มีประสบการณ์การถูกรังแกบนพื้นที่ไซเบอร์ ในระหว่างปี 1994 ถึงปี 2000 มีการทำวิจัยสำรวจในกลุ่มวัยรุ่น 10-17 ปี ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์สำหรับคนที่สมัครใจให้ข้อมูล โดยแบบสำรวจที่ใช้เรียกว่า Youth Internet Safety Questionnaire (YISS) ซึ่งมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 1,501 คน สำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือ เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตของกลุ่มวัยรุ่นในประเทศสหรัฐอเมริกา และมีการพัฒนาข้อคำถามของแบบสำรวจต่อเนื่องมาจนถึง Version ล่าสุดที่ YISS-3 จากสถานการณ์และปัญหาที่รวบรวมข้อมูลมาทั้งหมด นำไปสู่การเล็งเห็นถึง

ความสำคัญของการศึกษาวิจัยในแง่ของการพัฒนาเครื่องมือ แบบวัดที่มีมาตรฐาน สำหรับบริบทของประเทศไทยโดยเฉพาะ และศึกษาประเด็นการรับรู้ปัญหาความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ ผ่านมุมมองของผู้ปกครอง ซึ่งเป็นคนที่อยู่ใกล้ชิดกับเยาวชนที่สุด น่าจะสามารถช่วยป้องกันหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหานี้ได้จากหน่วยที่เล็กที่สุดในระดับครอบครัว ก็จะสามารถทำให้เกิดความแข็งแกร่งต่อการรับมือกับสถานการณ์ในภาคสังคมที่ใหญ่ขึ้นต่อไปได้

คำสำคัญ: ความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ พื้นที่ออนไลน์ พื้นที่ ออฟไลน์ ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ ผู้กระทำความผิด

Abstract

For 10-15 years ago in foreign country had been studying the violence related to Cyberbullying especially in adolescence. In Thailand also began a research study in Cyberbullying because it is undeniable that the use of the Internet and the events On cyber space as a part of every one that likely to rise steadily. It was found that a record number of students have been bullied on the Internet more than 20 percent by the highest is the post messages to hurt the victim (13.7%), The rumors about the terrible (12.9%). For Thailand, There is a survey of the frequency to involve experienced cyberbullying in students of secondary and vocational education In Bangkok. Based on the 1200 samples were found to have been involved in cyberbullying, representing 52.4% that had to resulted in a negative impact to victim who had to cyberbullied. And then also to link with levels of depression and stress disorders after they had to coping with cyberbullying. During in 1994 to 2000, there is the research survey among adolescents 10-17 years by interviewing on telephone for people who voluntarily provide information. The survey called the Youth Internet Safety Questionnaire (YISS) which had total of 1501 volunteers. For the purposes of this research is to understand the Internet using of adolescence in the United States. And the development of this survey questions continued to latest version of YISS-3. From the author's review and gathering the data that leads to realize the importance of cyberbullying in terms of development the standards assessment increasingly for the context of Thailand especially. And the study of cyberbullying through the perspective of parents which was closer to the youth. Therefore can help prevent or find solutions to cyberbullying which from the smallest unit in the family. It can cause strength to cope with cyberbullying in the larger community further.

Key words: Cyberbullying, online, offline, victim, offender

บทนำ

จากสถานการณ์การกลั่นแกล้งที่ก่อให้เกิดความรุนแรงในรูปแบบเก่า (Traditional Bullying) โดยเหยื่อและผู้รังแก สามารถเผชิญหน้ากันโดยตรง (face-to-face) ซึ่งตอนนี้ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการกลั่นแกล้งไปตามรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารที่มากขึ้น จึงทำให้มีรูปแบบการกลั่นแกล้งแบบใหม่ที่ เรียกว่า Cyberbullying หรือ ความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกที่ผู้กระทำ ทำต่อผู้ถูกกระทำหรือเหยื่อ จนเกิดความอึดอัดใจ คับข้องใจ ความทุกข์ใจ ผ่านการแสดงออกด้วยข้อความ รูปภาพ การคุกคาม การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ ซึ่งอาจมีเรื่องราวเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง จนทำให้ผู้ถูกกระทำหรือเหยื่อเสียหายบนพื้นที่ไซเบอร์ ผ่านการติดต่อบนโลกออนไลน์ (online) ด้วยเครือข่ายสังคม (social network) ที่เชื่อมต่อด้วยอินเทอร์เน็ต โดยผู้ถูกกระทำหรือเหยื่ออาจจะทราบหรือไม่ทราบว่าใครเป็นผู้กระทำก็ได้ ดังนั้น ลองมาพิจารณาว่า ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ ต้องเจอกับอะไรบ้างจากตัวอย่างกรณีดังต่อไปนี้

เมื่อประมาณ 4 ปีที่แล้ว อแมนดา ท็อดด์ (Amanda Todd) เด็กสาววัย 15 ปี ในประเทศแคนาดา ได้เริ่มต้นทำความรู้จักกับผู้คนบนอินเทอร์เน็ต โดยผ่านโปรแกรมเว็บแคม (WebCam) จนทำให้ได้พบกับชายคนหนึ่งที่ยพยายามล่อลวงเธอให้ส่งรูปเปลือยบริเวณหน้าอกของเธอให้เขา ด้วยการหวานล่อและคำชมสารพัด เช่น สวย เซ็กซี่ จนเธอยอมคล้อยตามแล้วส่งรูปดังกล่าวให้ และชายคนนั้นได้เก็บภาพเปลือยหน้าอกของอแมนด้าไว้ หลังจากนั้นก็แบล็กเมลเธออีกหลายครั้ง แล้วนำภาพดังกล่าวไปเผยแพร่ต่อสาธารณชนบนพื้นที่ไซเบอร์ หรือในโลกอินเทอร์เน็ต ซึ่งทำให้ภาพเปลือยออกของเธอไม่มีวันเรียกคืนกลับมาได้อีกต่อไป อแมนด้าตัดสินใจย้ายที่อยู่หลายครั้ง แต่ชายคนนั้นก็ยังตามราวี้ กลั่นแกล้งด้วยการเผยแพร่ภาพนั้นให้กับเพื่อนในโรงเรียนใหม่ของเธอได้ดูผ่าน facebook จนไม่มีเพื่อนคนไหนคบเธอ ด้วยพื้นฐานความอ่อนแอทางจิตใจของอแมนด้า ทำให้เธอเหลือไปมีความสัมพันธ์ลึกซึ้งกับเพื่อนชายที่มีแฟนแล้ว เป็นบ่อเกิดให้คนรอบตัวเธอยิ่งเกลียดเธอเพิ่มขึ้น เมื่อสถานการณ์ต่างๆ เลวร้ายลงเรื่อยๆ และชายคนดังกล่าวก็ยังไม่หยุดการกลั่นแกล้งต่ออแมนด้าบนพื้นที่ออนไลน์ (online) เธอเลยพยายามฆ่าตัวตายด้วยการกินน้ำยาฟอกขาว แต่ก็มีคนช่วยชีวิตเธอไว้ได้ทัน แทนที่จะมีคนเห็นใจและสงสารเธอ เพื่อนรอบตัวเธอกลับแสดงความรุนแรงมากขึ้น ด้วยการโพสต์ข้อความแสดงความเกลียดชังที่มีต่อตัวเธอมากกว่าเดิม รวมถึงช่วยกันแชร์ภาพน้ำยาฟอกขาวที่แนะนำให้เธอดื่มเพื่อฆ่าตัวตายอีกครั้งให้สำเร็จ แล้วแท็ก (tag) ชื่อเธอทุกครั้งเพื่อให้เธอได้เห็นบน facebook จนในที่สุดเธอยอมแพ้ต่อความโหดร้ายต่างๆ ที่แสดงผ่านพื้นที่ออนไลน์ จนตัดสินใจจบชีวิตตนเองด้วยการผูกคอตาย แล้วลาจากโลกใบนี้ไปในวันที่ 10 ตุลาคม 2555 (ประชาชาติธุรกิจ. 2557: ออนไลน์)

เมื่อลองสำรวจในประเทศไทย ก็เกิดเหตุการณ์คล้ายๆ กัน คือ ในวันที่ 25 มีนาคม 2559 ได้มีการรายงานข่าวถึงการเสียชีวิตของเด็กนักเรียนหญิง ระดับมัธยมต้นคนหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา โพสต์รูปภาพของตนเอง พร้อมกับลักษณะของการเตรียมตัวผูกคอตายเพื่อใช้จบชีวิตตนเอง มีเชือกคล้องเป็นบ่วงไว้ข้างๆ พร้อมกับใบหน้าที่กำลังเสียใจและร้องไห้ ซึ่งได้มีการบรรยายไว้ในรูปภาพถึงความผิดหวังในเรื่องของความรัก เหตุเกิดขณะในช่วงเวลากลางวัน หลังจากนั้นมีการแชร์ภาพดังกล่าวจากบรรดาเพื่อนของเด็กนักเรียนหญิงคนนี้ มีการเข้าไปโพสต์ทั้งให้กำลังใจ และกล่าวซ้ำเติม ประชดประชัน ทำทนายต่างๆ นานา ถึงสิ่งที่นักเรียนหญิงคนนี้แสดงออกมา จนสุดท้ายรุ่งเช้าของวันดังกล่าว

ญาติได้พบเด็กหญิงคนนี้เสียชีวิตแล้ว และมีการรายงานข่าวอย่างครึกโครมในเวลาต่อมา (เดลินิวส์. 2559: ออนไลน์)

เมื่อรูปแบบความรุนแรงที่เกิดจากการกลั่นแกล้งเปลี่ยนไป จากที่เหยื่อสามารถระบุผู้กระทำ ความรุนแรงต่อตนเองได้ และความรุนแรงเปลี่ยนจากพื้นที่จริงไปอยู่บนพื้นที่ไซเบอร์ ความไร้ตัวตน การไม่ระบุชื่อ (anonymous) นี้เอง จึงเป็นข้อได้เปรียบในทางลบของสถานการณ์ที่รับมือได้ยาก ยิ่งขึ้น เนื่องจากเหยื่อไม่รู้ว่าเป็นผู้กระทำ หรือผู้ที่กระทำต่อเหยื่ออาจไม่เคยมีความสัมพันธ์หรือ รู้จักกันเป็นการส่วนตัวกับเหยื่อก่อน และไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดเรื่องแล้ว จะมีแต่ขยายลุกลามยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสถานการณ์ที่รุนแรงและเป็นที่สนใจของสังคม อย่างไรก็ตามพบว่าการรังแก รวมถึงการรังแกกันบนพื้นที่ไซเบอร์ สามารถส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด แต่จะมากเป็นพิเศษ สำหรับบุคคลที่ตกเป็นเหยื่อ สำหรับเหยื่อหรือผู้ถูกกระทำนี้ผลทางลบ ประกอบด้วยทำให้เกิดการนับถือตนเองต่ำลง มีภาวะซึมเศร้า และในกรณีเคสที่รุนแรง อาจมีความคิดฆ่าตัวตาย จนนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้สำเร็จ (Kim & Leventhal; 2008 cited in Ruthaychonnee & Reter, 2013)

สถานการณ์ Cyberbullying ในต่างประเทศ

ในต่างประเทศนั้นความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์เป็นประเด็นที่สำคัญ เนื่องจากมีสถิติเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งบนพื้นที่ออนไลน์สูง Hinduja & Patchin (2010) ได้ศึกษาพบว่า มี จำนวนนักเรียนที่เคยถูกกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตกว่าร้อยละ 20 โดยประเด็นในการถูกกลั่นแกล้งที่มากที่สุด ได้แก่ การโพสต์ข้อความที่ทำร้ายจิตใจร้อยละ 13.7 การถูกปล่อยข่าวลือหรือเรื่องเสียหาย ร้อยละ 12.9 เมื่อถูกกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต เด็กและเยาวชนทั้งชายและหญิงจะรู้สึกโกรธมากที่สุด รองลงมาคือ รู้สึกเสียใจ และอับอาย ตามลำดับ โดยเหยื่อส่วนใหญ่มักจะเป็นเด็กที่มีความมั่นใจในตัวเองต่ำ (Low Self-Esteem) และยังพบว่า เหยื่อจากการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตที่อยู่ในวัยมัธยมนั้นจะมีแนวโน้มฆ่าตัวตายสูง และการถูกกลั่นแกล้งโดยการส่งรูปภาพลามกอนาจาร หรือข้อความเกี่ยวกับเรื่องเพศ เป็นปัจจัยสำคัญในการคิดฆ่าตัวตายของเยาวชนมากกว่าการถูกกลั่นแกล้งในรูปแบบอื่น

ในทำนองเดียวกัน ปัญหาความรุนแรงหรือการกลั่นแกล้งกันทางอินเทอร์เน็ต เพิ่มมากขึ้นระหว่างนักเรียนในประเทศออสเตรเลียที่มีถึงร้อยละ 11 ของนักเรียนออสเตรเลีย ซึ่งระบุว่าพวกเขาเองเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ และร้อยละ 14 เป็นเหยื่อของการรังแก (Beckerman & Nocero, 2003; Campbell & Gardener, 2005; cited in Tiffanie Jones, 2014) และในประเทศแคนาดาร้อยละ 3 ของวัยรุ่นยอมรับว่าเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับรังแกผ่านโลกไซเบอร์ และเกือบหนึ่งในสามเคยเป็นเหยื่อของการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ด้วย (Beran & Li, 2005 cited in Tiffanie Jones, 2014)

นอกจากนี้ มีงานวิจัยของ Tolga Aricak et al (2007) อ้างอิงจาก Tiffanie Jones (2014) ที่ทำในประเทศตุรกีพบว่าร้อยละ 35.7 ของนักเรียนเปิดเผยว่ามีพฤติกรรมการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ และร้อยละ 23.8 ของนักเรียนเปิดเผยว่าเป็นทั้งผู้ปรังแกผู้อื่นผ่านโลกไซเบอร์และเป็นเหยื่อของการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ มีเพียงร้อยละ 5.9 ของนักเรียนเป็นเหยื่อของการรังแกนี้จากโลกไซเบอร์อย่างเดียว ในส่วนใหญแล้วเด็กผู้ชายเปิดเผยว่ามีพฤติกรรมการรังแกผู้อื่นผ่านโลกไซเบอร์และเป็นเหยื่อของการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ โดยเป็นทั้งผู้ที่รังแกผู้อื่นและเป็นเหยื่อของการรังแกผ่านโลกไซเบอร์

มากกว่าผู้หญิง เมื่อเด็กเหล่านี้เผชิญกับการเป็นเหยื่อของการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ร้อยละ 25 ของนักเรียนรายงานว่า พวกเขาบอกเพื่อนและผู้ปกครองเกี่ยวกับการรังแกกันผ่านโลกไซเบอร์ และร้อยละ 30.6 ของนักเรียนรายงานว่า ทำการแก้ปัญหาทันที เช่น หยุดยั้งการข่มขู่ด้วยตนเอง (วัฒนาวัตติ และพิมพ์ภา, 2558)

เมื่อมีการสำรวจระยะเวลาของการตกเป็นเหยื่อของการกลั่นแกล้งบนพื้นที่ไซเบอร์ ของวัยรุ่นรุ่นลอนดอน อายุ 11-16 ปี ในประเทศอังกฤษ พบว่าประสบการณ์ของการถูกเป็นเหยื่อของการกลั่นแกล้งบนพื้นที่ไซเบอร์ คือ 56.5% ระบุว่าใช้เวลานานประมาณ 2 สัปดาห์ 18.8% ใช้เวลานานประมาณ 1 เดือน 5.8% ใช้เวลานาน 6 เดือน 8.7% อยู่ในภาวะของการตกเป็นเหยื่อนานเป็นปี และอีก 10.1% ระบุว่าใช้เวลาหลายปี (Smith et al., 2008)

สถานการณ์ Cyberbullying ในประเทศไทย

หากสะท้อนให้เห็นความรุนแรง การเปิดเผยทางความคิดบางอย่างที่ส่งผลถึงปัญหาบนโลกออนไลน์ ซึ่งในปัจจุบันเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงแทบไม่ได้ สำหรับคนยุคสมัยนี้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับพื้นที่ออนไลน์ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง โดยมีการสำรวจถึงความถี่ในการข้องเกี่ยวกับประสบการณ์การรังแกกันบนพื้นที่ไซเบอร์ในประเทศไทย จากนักเรียนมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว 1,200 คน พบว่ามีการเกี่ยวข้องในประสบการณ์ดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 52.4 (Nanthanat & Wimontip, 2011) ซึ่งน่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามกระแสนิยมสังคมเครือข่ายออนไลน์ในปัจจุบัน โดยได้มีการศึกษาเรื่องความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ของเยาวชนหญิงไทย ช่วงอายุ 15-25 ปี มีทั้งเรียนหนังสือและไม่ได้เรียนหนังสือซึ่งพบว่ามีเยาวชนหญิงส่วนใหญ่ร้อยละ 83.9 จากจำนวนทั้งหมด 601 คน มีการใช้อินเทอร์เน็ตผ่านคอมพิวเตอร์ในชีวิตประจำวัน โดยใช้เวลากับโปรแกรมและฟังก์ชันต่างๆ ในอินเทอร์เน็ตเกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57.3) และพบว่าเยาวชนหญิงที่ศึกษานี้ร้อยละ 45.4 ระบุว่าตนเคยถูกรังแกบนพื้นที่ไซเบอร์ ขณะที่เยาวชนหญิงถึงร้อยละ 36.9 ระบุว่าตนเองเป็นผู้กระทำความรุนแรงในพื้นที่ไซเบอร์ และเยาวชนหญิงส่วนใหญ่คือร้อยละ 82.0 ระบุว่าเคยพบเห็นการกระทำความรุนแรงในพื้นที่ไซเบอร์ และประเภทความรุนแรงในพื้นที่ไซเบอร์ที่เยาวชนหญิงถูกรังแกมากที่สุดได้แก่ การถูกโจมตีหรือข่มขู่ในพื้นที่ไซเบอร์ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาได้แก่การบันทึกและเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์ ในลักษณะให้ร้าย คิดเป็นร้อยละ 16.3 และมีเพียงร้อยละ 5.3 ของเยาวชนหญิงที่ศึกษาระบุว่าตนเองถูกคุกคามทางเพศในพื้นที่ออนไลน์ (พิมพ์วัลย์ และคณะ, 2556)

จากการศึกษาการรับรู้ปัญหาความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ของเยาวชน พบว่ารูปแบบของการรังแกในพื้นที่ไซเบอร์ เยาวชนส่วนใหญ่มองเห็นว่ารูปแบบการรังแกที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา ก็ต่อเมื่อการรังแกนั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับการกระทำในพื้นที่จริงหรือพื้นที่ออฟไลน์ เช่น มีภาพของตัวเองอยู่ในคลิปวิดีโอที่มีการทะเลาะตบตีกัน และการรังแกอีกรูปแบบหนึ่งก็คือเป็นปัญหาต่อเยาวชนก็คือการรังแกในลักษณะที่มีความเชื่อมโยงกับเรื่องเพศ ซึ่งเยาวชนอาจถือว่าเป็นการคุกคามพื้นที่ส่วนตัวของตนเองหากมีคนอื่นมารู้เห็นด้วย เยาวชนอาจมีความกังวลและกลัวว่าตัวเองจะถูกมองว่าเป็นเด็กไม่ดีในสายตาของคนอื่น พฤติกรรมการรังแกในรูปแบบเหล่านี้ เยาวชนถือว่าเป็นการรังแกในพื้นที่ไซเบอร์ในลักษณะที่พวกเขาจับไม่ได้ การรังแกในพื้นที่ไซเบอร์จึงมีมิติสำคัญในเรื่องความตั้งใจความเป็นอันตราย การกระทำซ้ำๆ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้กระทำกับ

ผู้ถูกระทำ (Vandebosch & Cleemput, 2008) แต่ในมุมมองเยาวชน มองว่าการรังแกในพื้นที่ไซเบอร์จะต้องสร้างความเสียหาย เป็นการกระทำที่สร้างความรำคาญต่อผู้ถูกระทำ ซึ่งเยาวชนจะถือว่าเป็นการรังแกหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับเจตนาของผู้กระทำ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำ ว่ารู้จักกันหรือไม่ และมีความคุ้นเคยกันในระดับใด มุมมองของเยาวชนต่อการรังแกในพื้นที่ไซเบอร์จึงมีบางส่วนที่คล้ายกับทฤษฎี และบางส่วนก็ต่างกับทฤษฎีที่มีอยู่เดิม โดยเฉพาะในเรื่องของการทำซ้ำและอำนาจที่เหนือกว่าของผู้กระทำ ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเยาวชนมองว่า การรังแกในพื้นที่ไซเบอร์มักไม่เกี่ยวกับอำนาจ หมายความว่าผู้รังแกไม่จำเป็นต้องมีอำนาจที่เหนือกว่าผู้ถูกรังแกก็ได้ เนื่องจากการรังแกสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องอาศัยความแข็งแรงของร่างกาย หรือความสามารถที่เหนือกว่า โดยพื้นที่ไซเบอร์ทำให้ทุกคนเท่าเทียมกัน (Equalized status) ดังนั้นพื้นที่ไซเบอร์จึงไม่มีใครเหนือกว่าใคร (Suler, 2005: online)

อย่างไรก็ตามมิติในเรื่องอำนาจที่เหนือกว่าของผู้รังแก จึงไม่ใช่มีสำคัญในการมองของเยาวชนต่อการรังแกในพื้นที่ไซเบอร์ และพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการจัดการกับปัญหาจากการรังแกในพื้นที่ไซเบอร์ คือเยาวชนส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่ปรึกษาผู้ปกครอง ซึ่งอาจเป็นเพราะเนื่องมาจากว่า ผู้ปกครองไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ให้ตนเองได้ และกลัวว่าผู้ปกครองจะมาควบคุมหรือห้ามการใช้สื่อของพวกตน ดังนั้นเพื่อนจึงเป็นคนใกล้ชิดตัวกลุ่มแรกที่เยาวชนเลือกที่จะปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา และเยาวชนส่วนใหญ่ก็มักจะเลือกที่จะจัดการปัญหาเหล่านี้ด้วยตนเอง (ณัฐรัชต์ และคณะ, 2557) ซึ่งมีความใกล้เคียงกับการศึกษาของวัฒนาวิติ และพิมผกา (2558) เรื่องความชุกของการรังแกของนักเรียนอันเนื่องมาจากอิทธิพลสื่ออินเทอร์เน็ตและการรังแกผู้อื่นผ่านโลกไซเบอร์ ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 351 คน พบว่า มีนักเรียนที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ถึง 78.91 และแก้ปัญหาอย่างไรเมื่อถูกรังแกโดยการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต พบว่า เหยื่อที่ถูกรังแกตัดสินใจไม่บอกใครคิดเป็นร้อยละ 33.33 แต่มีเหยื่อที่ถูกรังแกเพียงร้อยละ 19.75 ที่แก้ปัญหาด้วยการตัดสินใจบอกที่บ้านหรือผู้ปกครอง แต่ไม่มีผลการศึกษาต่อเนื่องว่ามีวิธีการดำเนินการในการจัดการกับปัญหานี้อย่างไร

ผลกระทบทางร่างกายและจิตใจผู้ที่เกี่ยวข้องกับ Cyberbullying

วัยรุ่นที่มีประสบการณ์การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตหรือการล่วงละเมิดทางออนไลน์ รายงานว่า เขาได้รับความทุกข์ทางจิตใจมากกว่าเพื่อนที่ไม่ถูกกลั่นแกล้ง (Reynolds, 2007; Ybarra, Mitchell, Wolak, & Finkelhor, 2006) โดยนักเรียนที่ตกเป็นเหยื่อมีแนวโน้มมากกว่าเพื่อนของพวกเขา ที่จะเผชิญกับความวิตกกังวลทางสังคม ความอับอายสอสู และความลำบากใจ (Juvonen & Gross, 2008) การถูกเป็นเป้าของการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต มีความเชื่อมโยงกับระดับของภาวะซึมเศร้าและความเครียดของกลุ่มอาการผิดปกติหลังจากผ่านเหตุการณ์ร้ายแรง (post-traumatic stress disorder) เพิ่มขึ้น บุคคลใดที่มีสถานะทั้งที่เป็นผู้รังแกและและถูกรังแกบนพื้นที่ไซเบอร์ พบว่ามีแนวโน้มอาการของภาวะซึมเศร้ามากกว่า คนที่มีสถานะเป็นผู้รังแกเพียงอย่างเดียวหรือเป็นเหยื่อฝ่ายเดียว และมากกว่าบุคคลที่ไม่มีประสบการณ์การถูกรังแกบนพื้นที่ไซเบอร์เลย (Ybarra & Mitchell, 2004)

สัญญาณบางอย่างที่บุคคลจะแสดงออกมา เมื่อกำลังเผชิญกับสถานการณ์ความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ อย่างเช่น การลดการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือมีความวิตกกังวลในการใช้งานมาก

ขึ้น มีรูปแบบการนอนหลับและอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มักจะหงุดหงิดเสมอ แสดงความสนใจในกิจกรรมที่อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อตัวเองและผู้อื่น หรือมีกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันไป จากเดิม (Goebert, et al., 2010)

Wang, et al. (2001) พบว่าเด็กและเยาวชนที่มีส่วนร่วมในรูปแบบของการชมชู้ใดๆ ก็ตาม มีรายงานอัตราการฉีดยาเสพติดที่สูงกว่าประชากรทั่วไป และผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกด้วยสื่อทางโซเชียล มีรายงานว่า พบอัตราการฉีดยาเสพติดที่สูงกว่าเด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับการชมชู้ในรูปแบบอื่นๆ สำหรับเยาวชนที่มีความเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงบนพื้นที่โซเชียลบ่อยครั้ง รายงานว่ามีภาวะฉีดยาเสพติดสูงกว่าเยาวชนที่มีความเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงบนพื้นที่โซเชียลบางโอกาสเท่านั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Ybarra & Mitchell (2004) ยังพบว่านักเรียนที่มีประสบการณ์ความก้าวร้าวบนพื้นที่ออนไลน์ มีอาการฉีดยาเสพติดสูงกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ โดยผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกและเป็นผู้รังแกคนอื่นด้วยจากปัญหาความเสี่ยงบนพื้นที่โซเชียลพบว่า 16.3% มีรายงานอาการฉีดยาเสพติด ผู้รังแกคนอื่นฝ่ายเดียวและไม่เคยตกเป็นเหยื่อของการรังแกพบอาการฉีดยาเสพติด 10.2% ผู้ที่ตกเป็นเหยื่ออย่างเดียวได้รับรายงานอาการฉีดยาเสพติดเพียง 9.1% และบุคคลที่ไม่มีประสบการณ์ความเสี่ยงบนพื้นที่โซเชียลพบเพียง 3.8% ที่มีอาการฉีดยาเสพติด

Hinduja และ Patchin (2010) ศึกษาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงบนพื้นที่โซเชียล และความคิดฆ่าตัวตาย โดยนักเรียนจะถูกถามเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขา ถึงการชมชู้และการล่วงละเมิดจากเพื่อนของพวกเขาทั้งพื้นที่ออนไลน์และออฟไลน์ และพวกเขายังถูกขอให้เล่าถึงความคิดของพวกเขาเกี่ยวกับการฆ่าตัวตาย ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่านักเรียนที่มีส่วนร่วมหรือประสบการณ์กับความเสี่ยงบนพื้นที่โซเชียลประเภทไหนๆ ก็ตาม มีแนวโน้มที่จะมีความคิดฆ่าตัวตายและพยายามฆ่าตัวตายมากกว่านักเรียนที่ไม่มีประสบการณ์กับความเสี่ยงบนพื้นที่โซเชียลถึงแม้ว่าผู้ที่ตกเป็นเหยื่อและผู้กระทำผิด หรือเป็นทั้งสองอย่าง พบอัตราความคิดฆ่าตัวตายและพยายามฆ่าตัวตายสูงกว่าเพื่อนของพวกเขาที่ไม่มีประสบการณ์เลยโดยตรง โดยผู้ที่ตกเป็นเหยื่อมีอัตราของการมีความคิดฆ่าตัวตายที่สูงกว่าผู้ที่กระทำผิดต่อเหยื่อ การศึกษาครั้งนี้รวมนักเรียนจาก 30 โรงเรียนที่ได้รับการลงทะเบียนเกี่ยวกับการอบรมเพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในชั้นเรียน ดังนั้น ผลที่พบจากการศึกษานี้ อาจมีความแตกต่างจากโรงเรียนที่ยังไม่มีชั้นเรียนเกี่ยวกับการอบรมดังกล่าว

นอกจากนั้น ยังได้มีการวิจัยเชื่อมโยงการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตกับใช้สารเสพติด ใน Goebert, et al. 2010 ซึ่งศึกษาผู้ที่เคยตกเป็นเหยื่อของการกลั่นแกล้งบนพื้นที่โซเชียล พบว่า ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ 2.5 ครั้งมีแนวโน้มจะเข้าร่วมในการดื่มสุราและการใช้กัญชามากกว่าวัยรุ่นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ดังกล่าว และผลของการสำรวจด้วย YISS ในปี 2004 พบว่าผู้ให้ข้อมูล 43 คน ที่เป็นทั้งผู้รังแกผู้อื่นและผู้ตกเป็นเหยื่อเมื่อปีก่อนคิดเป็น 25.6% มีรายงานว่ามีการใช้เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และคิดเป็น 23.3% มีรายงานว่ามีการใช้บุหรี่ แบบสอบถามนี้ไม่ได้รวมถึงคำถามเกี่ยวกับการใช้กัญชา ผู้ให้ข้อมูล 176 คนที่เป็นผู้รังแกผู้อื่นเท่านั้นคิดเป็น 28.8% รายงานว่ามีการใช้เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และคิดเป็น 17.6% มีรายงานว่ามีการใช้บุหรี่ โดยจำนวนนักเรียนผู้ให้ข้อมูลสำหรับทั้งสองของกลุ่มนี้ สูงกว่าผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันบนพื้นที่ออนไลน์อย่างเดียวยังหรือไม่ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการศึกษาดังผลกระทบทางร่างกายและจิตใจจากสถานการณ์ Cyberbullying ในประเทศไทยนั้นอาจจะยังไม่มีรายงานถึงประสบการณ์ของผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งหรือมีส่วนร่วมในความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์อย่างเป็นรูปธรรมมากนัก แต่จากการศึกษางานวิจัยจากต่างประเทศนั้น ก็สามารถนำผลการวิจัยเหล่านี้มาเป็นแนวทางป้องกันกับการรับมือเมื่อเกิดปัญหานี้ กับเยาวชนไทยได้ เป็นอีกแนวทางหนึ่ง แต่เพื่อให้ดีที่สุดควรมีการศึกษาถึงผลกระทบจากเรื่องนี้อย่างจริงจังผ่านบริบททางสังคมที่เป็นของประเทศไทยอย่างเฉพาะเจาะจงจะดีที่สุด เพราะการรับรู้ รวมถึงการให้ความรู้ และความเข้าใจต่อความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์นี้ย่อมแตกต่างกันตามแต่ละระบบสังคม และลักษณะประชากรที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศด้วย

การใช้เครื่องมือหรือแบบประเมินพร้อมผลการศึกษา

สำหรับเครื่องมือหรือมาตรวัดที่เกี่ยวข้องกับการใช้อินเทอร์เน็ตโดยมีงานวิจัยรองรับคือ เครื่องมือที่ถูกสร้างขึ้นโดย The National Center for Missing & Exploited Children (NCMEC) ซึ่งได้ระดมทุนให้กับ Dr. David Finkelhor ผู้อำนวยการของสถาบันวิจัยอาชญากรรมเด็ก (The Crimes Against Children Research Center) ที่ University of New Hampshire ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อดำเนินการสำรวจวิจัยในปี 1999 และพัฒนาเป็นแบบสำรวจที่มีชื่อว่า แบบสำรวจความปลอดภัยการใช้อินเทอร์เน็ตของเยาวชน (Youth Internet Safety Survey: YISS) ปัจจุบันได้มีการพัฒนาต่อเนื่องมาเป็น version YISS-3 ที่มีการพัฒนาปรับปรุงประมาณ 5 ปีครั้ง นอกจากนี้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มีอัตราสูงขึ้นเรื่อยๆ พร้อมทั้งจัดทำแบบสำรวจให้ครอบคลุมกับปัญหาการใช้อินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นที่มีความเสี่ยงสูงจากการได้รับผลกระทบที่เกิดจาก Cyberbullying อนึ่ง แบบสำรวจนี้ดำเนินการโดย สัมภาษณ์เยาวชนอาสาสมัครที่เป็นตัวแทนทั่วประเทศอายุ 10-17 ปี และมีการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำทั้งหมด 1,501 คนสำหรับการสำรวจครั้งแรกในปี 1999 และ 1,500 คนที่เป็นอาสาสมัคร ในการสำรวจครั้งที่สองในปี 2005 ผลจากการสำรวจนี้จะถูกนำไปใช้โดยกระทรวงยุติธรรมของอเมริกา โดยแบบสำรวจจะมีข้อคำถามที่สัมภาษณ์ไปยังผู้ปกครองของเด็กวัยรุ่นที่เป็นอาสาสมัคร เพื่อขยายผลการวิจัยจากการสำรวจนี้ไปสู่การพิจารณาแนวทางการป้องกันปัญหา การถูกคุกคามจากความรุนแรงบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับวัยรุ่นในบริบทของครอบครัวด้วย อ้างอิงถึงการพัฒนาแบบสำรวจนี้ในปี 2005 จนมาเป็น YISS-2 พบว่าประมาณ 25% ของเด็กที่ถูกคุกคามบนพื้นที่ออนไลน์จะถูกคุกคามจากคนรู้จักคนเดียวกับพื้นที่ออฟไลน์หรือพื้นที่จริงด้วย (Wolak, et al., 2006) ซึ่งทั้งสองพื้นที่นี้จะเกิดการไหลของพฤติกรรมการรังแกหรือคุกคามไปมาหากันเสมอ ไม่ว่าจะเริ่มต้นการรังแกหรือความรุนแรงบนพื้นที่ไหนก่อนก็ตาม

ดังนั้น ในระหว่างปี 1999 ถึงปี 2000 ที่มีการทำวิจัยสำรวจในกลุ่มวัยรุ่น 10-17 ปี ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์สำหรับคนที่สมัครใจให้ข้อมูล ซึ่งแบบสำรวจที่ใช้เรียกว่า Youth Internet Safety Questionnaire (YISS) นั้น และมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 1,501 คน สำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือ เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตของกลุ่มวัยรุ่นในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งการศึกษานี้ได้แบ่งเป็นหลายองค์ประกอบอย่างเช่น การถูกคุกคามเมื่อใช้อินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นที่มาของความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ การถูกเชิญชวนทางเพศผ่านพื้นที่ออนไลน์ และการถูกคุกคามทางเพศที่ไม่พึงประสงค์บนพื้นที่ออนไลน์ เป็นต้น (Ybarra & Mitchell,

2004) ต่อมาในปี 2005 ได้มีการพัฒนาแบบสำรวจจาก YISS จนเป็น YISS-2 และมีการทำสำรวจและวิจัยต่อเนื่องในลักษณะที่ลึกลงไปกว่าการสำรวจเมื่อครั้งตอนใช้ YISS โดยมีผู้สมัครใจให้ข้อมูลครั้งนี้ 1,500 คน อายุและเกณฑ์ต่างๆ ของผู้ให้ข้อมูลนั้นยังใช้เหมือนเดิมกับที่ทำการสำรวจในปี 2000 ซึ่งระยะเวลาที่ผ่านมา 5 ปีนี้ พบว่าการศึกษาพฤติกรรมออนไลน์มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรังแกบนพื้นที่ไซเบอร์เพิ่มขึ้นจากการสำรวจในปี 2000 เมื่อครั้งแรกพบว่ามีเพียง 6% ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด ที่มีประสบการณ์การถูกรังแกบนพื้นที่ออนไลน์ ต่อมาเมื่อสำรวจในปี 2005 กลับพบผู้ที่มีประสบการณ์การถูกรังแกบนพื้นที่ออนไลน์ สูงขึ้นเป็น 50% จากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด คิดเป็นส่วนต่างของการเพิ่มขึ้น 9% ถ้ามองไปที่รายละเอียดของผู้ที่อยู่ใน 9% ที่เพิ่มขึ้นนี้พบว่า 2-3 คน นั้นถูกรบกวนโดยตรงด้วยการรังแกหรือคุกคามจากโลกออนไลน์ ในจำนวนเหยื่อที่ถูกรังแกหลังจากที่สำรวจด้วย YISS-2 นั้น 32% ถูกคุกคามและรังแกในความถี่ถึง 2-3 ครั้งในปีที่ผ่านมา ซึ่งพบว่าวัยรุ่นในช่วง 14-17 ปี จะถูกรังแกหรือมีพฤติกรรมการคุกคามกันในโลกออนไลน์คิดเป็นร้อยละ 72 โดยลดลงจากเดิมที่เคยสำรวจไว้ในปี 2000 ด้วยแบบสำรวจ YISS คิดเป็นร้อยละ 77 ทำให้นำไปสู่ข้อสรุปที่ว่าจากการสำรวจทั้ง 2 ช่วงเวลาต่างกันนี้ ความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ของวัยรุ่นในประเทศสหรัฐอเมริกา จะพบในเยาวชนที่กำลังเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสูงที่สุด (Wolak, et al., 2006)

ในปี 2007 “WHOA” (องค์กรอาสาสมัครที่ต่อสู้กับการล่วงละเมิดทางออนไลน์ ผ่านการศึกษาของประชาชน บุคลากร การบังคับใช้กฎหมาย และการเสริมสร้างศักยภาพ ของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ) ได้จัดทำแบบสอบถาม และมีผู้ตอบสอบถามจำนวน 249 คน เกี่ยวกับการข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต ในสหรัฐอเมริกา ได้สถิติออกมาดังนี้ คือ เหยื่อส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงถึง 61% และช่วงอายุของคนที่เป็เหยื่อมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็น 29% รองลงมาคือช่วงอายุ 18-30 ปี คิดเป็น 28% ส่วนกลุ่มชาติพันธุ์ที่ตกเป็นเหยื่อมากที่สุดคือ คอเคเซียน 66% รองลงมาคือ เอเชีย 5% ละตินอเมริกา 4% และเหยื่อที่รู้จักกับผู้กระทำการข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตอยู่ก่อนแล้วมีจำนวน 56% โดยส่วนใหญ่จะเคยมีความสัมพันธ์กันมาก่อน และเคยสนทนากันผ่านห้องสนทนาทางอินเทอร์เน็ต หรือเป็นเพื่อนกัน จากแบบสอบถามดังกล่าวพบว่า การคุกคามหรือรังควานจะเริ่มต้นด้วยอีเมล 57% ตามด้วยกระดานสนทนา 30% ผ่านโปรแกรม Instant Messenger (IM) 11% เว็บไซต์ 6% ผ่านทางการสนทนาบนอินเทอร์เน็ตแบบแชท (chat) 5% และเว็บไซต์ส่วนตัวที่เรียกว่า My Space 4% เป็นต้น (Tiffanie Jones, 2014)

สำหรับแบบประเมินหรือเครื่องมือที่รองรับโดยงานวิจัยสำหรับการประเมินสถานการณ์ Cyberbullying ในประเทศไทยนั้นจะขึ้นอยู่กับกรอบการออกแบบในแต่ละงานวิจัย ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นแบบบันทึกพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ต หรือความถี่ของการใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์และความชุกตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยนั้นๆ ลักษณะเครื่องมือจะเป็นแบบสอบถามที่มีคำถามในลักษณะปลายปิดมากกว่าปลายเปิด เน้นการวางรูปแบบที่สะดวกสำหรับผู้ตอบ ส่วนแบบสัมภาษณ์จะมีคำถามในลักษณะปลายเปิดมากกว่าปลายปิด การวางรูปแบบจะเน้นความสะดวกในการถาม การตอบ และการบันทึกข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวกับ Cyberbullying ในบริบทต่างๆ กันไป อย่างไรก็ตาม ยังไม่ค่อยมีความหลากหลายมากนักสำหรับการวิจัยเรื่องนี้ภายในประเทศไทย แต่มีแนวโน้มที่จะได้รับความสนใจมากขึ้นจากนักวิจัย เพราะเป็นสถานการณ์ปัญหาที่สังคมไทยกำลังเริ่มจับตามองมากขึ้น

สรุป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ได้มีสัญญาณเตือนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการจัดการ การรับมือกับ ปัญหาของเยาวชนที่กำลังเผชิญปัญหากับความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ และเป็นสมาชิกคนหนึ่งของ ครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งที่มีผู้ปกครองดูแล หากมีการเฝ้าระวังหรือจัดการกับปัญหาได้ทัน และตรง จุดจากผู้ปกครองในครอบครัวนั้นๆ เราจะสามารถป้องกันความร้ายแรงที่ส่งผลตามมาต่อเยาวชน โดย ถ้ามองในมุมร้ายแรงที่สุดคือการป้องกันการนำไปสู่การสูญเสียชีวิตจากสถานการณ์นี้ได้

เมื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการรับรู้ความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ (Cyberbullying) ใน ประเทศไทยนี้ยังมีไม่มากนัก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการหาความชุกของผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาในบางพื้นที่ ผ่านการรับรู้ของเยาวชนเป็นหลัก แต่ในบทบาทของการรับรู้ของผู้ใหญ่ หรือผู้ปกครองในครอบครัว อาจจะยังไม่มีให้ความสำคัญ ดังนั้น จึงอนุมานต่อไปได้ว่า สถานการณ์ความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ (Cyberbullying) ถือว่าเป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย และยังเกิดขึ้นมาไม่นาน เพราะฉะนั้น ควรที่ให้ความสำคัญกับปัญหาจากสถานการณ์นี้ สิ่งที่น่าจะสามารถทำการศึกษาต่อไป ได้ คือ การพัฒนาเครื่องมือแบบวัด แบบสำรวจ ที่มีมาตรฐานสำหรับบริบทของประเทศไทย เพื่อนำไปประเมินถึงสถานการณ์นี้ ในแง่มุมต่างๆ ดังที่มีการสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นการสร้าง ประโยชน์เพื่อหาแนวทางป้องกันและรับมือต่อไปให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเยาวชน ผู้ที่มีความ สุ่มเสี่ยง และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์นี้โดยตรง เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล องค์กรเอกชน หรือองค์กรของรัฐที่มุ่งช่วยเหลือผู้ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรง เป็นต้น สิ่งสำคัญที่น่าจะศึกษา เพิ่มเติมอีกด้านหนึ่ง คือ การมุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้ปกครองต่อการรับรู้และความเข้าใจต่อ สถานการณ์นี้ เพราะสถาบันครอบครัวคือพื้นฐานของการก่อร่างสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้กับ เยาวชน ที่จะต้องเติบโตและเผชิญปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาตามช่วงวัยจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ดังนั้น ปัญหาความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ (Cyberbullying) จึงเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สามารถส่งผล ร้ายแรงจนเกิดความสูญเสียชีวิตต่อผู้ที่ไม่มีความเข้มแข็งทางจิตใจมากพอ สำหรับการก้าวผ่านวิกฤตนี้ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเองไปได้

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่า แนวทางการศึกษาสำหรับสถานการณ์ Cyberbullying ในประเทศไทย ยังคงเปิดกว้าง ให้กับนักวิจัยและผู้ที่ต้องการศึกษาเรื่องนี้ โดยสามารถนำไปศึกษาต่อได้ในแนว ทางการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อการพัฒนาเครื่องมือแบบวัดต่างๆ ที่มีมาตรฐาน และ เป็นไปได้ทั้งการศึกษาองค์ประกอบของสถานการณ์นี้ รวมถึงแนวทางการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงคุณภาพ สำหรับการศึกษาเชิงลึกถึง ความหมาย ความเข้าใจ การรับรู้ ประสบการณ์ ของผู้ที่มี ความเกี่ยวข้องจากความรุนแรงบนพื้นที่ไซเบอร์ ในบทบาทของผู้กระทำ ผู้ถูกระทำ หรือผู้กระทำ และถูกระทำในคนๆ เดียวกัน เพื่อให้ได้ผลการศึกษา นำไปสู่องค์ความรู้ใหม่แล้วนำไปต่อยอดจาก องค์ความรู้เดิม และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐรัชต์ สามาะ, พิมพัลย์ บุญมงคล, Ojanen, T.T., รณภูมิ สามัคคีคารมย์ และ Guadamuz, T.E. (2557). การรับรู้ของเยาวชนต่อการรังแกในพื้นที่ไซเบอร์. *Journal of Behavioral Science of Development*, 6(1), 351-364.

- เดลินิวส์. (2559). ม.3 โพสต์เฟซบุ๊กคอยตาย เหตุอกหักสิ้นหวังกับชีวิต. สืบค้นจาก <http://www.dailynews.co.th/regional/387918>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2557). โซเชียลมีเดีย เครื่องมือใช้ฆ่าคนทางอ้อม. สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1392811694
- พิมพวัลย์ บุญมงคล, Ojanen, T.T., ณัฐรัชต์ สาเมาะ, รณภูมิ สามัคคีคารมย์, ราชาวดี เอี่ยมศิลป์ มุจลินท์ ชลรัตน์ และ Guadamuz, T.E. (2556). ความรุนแรงในพื้นที่ไซเบอร์ของเยาวชนหญิงไทย: ความต่อเนื่องของวัฒนธรรมความรุนแรงในสังคมไทย. *วารสารศาสตร์*, 13(1), 215-247.
- วัฒนาวดี ศรีวัฒนพงศ์ และ พิมพกา ธานินพงศ์. (2558). สื่ออิเล็กทรอนิกส์และอินเทอร์เน็ตที่มีต่อพฤติกรรมการรังแกของนักเรียนในโรงเรียน เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. *Journal of Communication and Management NIDA*, 1(2), 128-144.
- Goebert, D., Else, I., Matsu, C., Chung-Do, J., & Young, J.Y. (2010). The impact of cyberbullying on substance use and mental health in a multiethnic sample. *Maternal Child Health Journal*, 223-227.
- Hinduja, S., & Patchin, J. W. (2010). Bullying, cyberbullying, and suicide. *Archives of Suicide Research*, 14(3), 206-221.
- Juvonen, J., & Gross, E.F. (2008). Extending the school grounds? – Bullying experiences in cyberspace. *Journal of School Health*, 78, 496-505.
- Songsiri, N. & Musikaphan, W. (2011). Cyber-bullying among Secondary and Vocational Students in Bangkok. *Journal of Population and Social Studies*, 19(2), 235-242.
- Reynolds, W.M. (2007). Internet bullying and victimization: Relationships with psychological distress in adolescents. *Paper presented at American Psychological Association 2007 Convention Presentation*, San Francisco, CA.
- Sittichai, R. & Smith, R.K. (2013). Bullying and cyberbullying in Thailand. A Review. *International Journal of Cyber Society and Education*, 6(1), 31-44.
- Smith, P.K., Mahdavi, J., Carvalho, M., Fisher, S, Russell, S., & Tippett, N. (2008). Cyberbullying: its nature and impact in secondary school pupils. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 49(4), 376-385.
- Suler, J. (2005). *Psychology of cyberspace*. Retrieved from <http://users.rider.ed/~suler/psycyber/psycyber.html>
- Jones, T. (2014). *Adult perceptions of cyberbullying and implications for parental education*. (Doctoral Dissertation). Walden University.
- Vandebosch, H. & Van Cleemput, K. (2008). Defining cyberbullying: a qualitative research into the perceptions of youngsters. *CyberPsychology & Behavior*, 11(4), 499-503.
- Wang, R., Bianchi, S., & Raley, S. (2005). Teenagers' Internet use and family rules: a research note. *Journal of Marriage and Family*, 67, 1249-1258.

- Wolak, J., Mitchell, K., & Finkelhor, D. (2006). *Online victimization of youth: five years later*. United States: National Center for Missing & Exploited Children.
- Ybarra, M.L., & Mitchell, K.J. (2004). Online bully/victims, aggressors, and targets: A comparison of associated youth characteristics. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45, 1308-1318.
- Ybarra, M.L., Mitchell, K., Wolak, J., & Finkelhor, D. (2006). Examining characteristics and associated distress related to Internet harassment: findings from the Second Youth Internet Safety Questionnaire. *Pediatrics*, 118(4), 1169-1177.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

Development and validation of work engagement measurement

ปพน ญัฐเมธาวิณ

Papon Nutmatawin

Corresponding Email: paponnutma@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ในเรื่อง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าวจากแหล่งข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศกว่าสิบฉบับ นำเสนอผ่านหัวข้อ บทนำ ให้เห็นถึงที่มาของความยึดมั่นผูกพันในงาน ความหมายรวมไปถึงองค์ประกอบอันได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) ความสำคัญซึ่งนำเสนอผลลัพธ์อันเป็นประโยชน์ของความยึดมั่นผูกพันในงานในแง่มุมต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้เขียนได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งตัวแปรต้น ตัวแปรตาม หรือตัวแปรส่งผ่าน ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และหัวข้อสุดท้ายอันเป็นหัวใจสำคัญของบทความวิชาการนี้คือการวัดและการประเมินผลซึ่งนำเสนอโมเดลการพัฒนาเครื่องมือวัดแบบต่างๆของความยึดมั่นผูกพันในงานที่นิยมใช้ในการวิจัยอันประกอบด้วย UWES-17, UWES-15, UWES-9 รายละเอียดของเครื่องมือวัดอันได้แก่ข้อคำถาม มาตรวัด และการสร้างเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันในงาน, การพัฒนาเครื่องมือ, การสร้างเครื่องมือ, UWES

Abstract

This paper aims to analyze and synthesize about development and validation of work engagement measurement by review literature from both domestically and abroad resources for more than ten copies. Presented by title Introduction to the origins and meaning of work engagement includes 3 element of work engagement: vigor, dedication, absorption. The importance of work engagement that present results were beneficial in various aspects and related research. Author review literature both Independent variable, dependent variable or mediating variable including factors related to work engagement. And the last title is the measurement and evaluate that present conceptions of development research instruments in work engagement together with details of instrumentation.

Key words: work engagement, measurement, development, validation, research instruments, UWES

บทนำ

Positive Psychology มีความสำคัญกับการศึกษาจุดแข็งของมนุษย์ การทำงานอย่างสมดุล มีประสิทธิภาพ ทำงานเก่งและมีความสุข หรือที่เรียกว่า optimal functioning ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนา การวัดประเมินที่ถูกต้องแม่นยำ การจัดการจุดแข็งของมนุษย์ และ psychological capacities การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในที่ทำงาน จึงกลายเป็นที่มาของความยึดมั่นผูกพันในงาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานคือ ผู้ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานและกิจกรรมการทำงานได้ดีกว่า มีพลังงานที่จะรับมือกับปริมาณงานได้ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้ถูกเชื่อมโยงไปหลายๆ ด้าน ได้แก่ (1) Job Resources เช่น social support และ procedural justice (2) Positive outcomes เช่น organizational commitment และ organizational commitment (3) Negative outcomes เช่น poorer mental health, turnover intention และ Burnout (4) Characterized เช่น exhaustion และ cynicism (Fong & Ng, 2011)

สภาวะทางจิตใจอันได้แก่ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และ ความจดจ่อใส่ใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ในศตวรรษที่ 21 (Bakker, 2014; Bakker & Leiter, 2010; Lockwood, 2007 อ้างถึงใน Fujimoto และคณะ, 2016) จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการ เนื่องจากทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลกระทบและมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรในหลายๆ ด้าน การพัฒนาการวัดประเมิน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ถูกต้องแม่นยำจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรและนักวิจัยควรให้ความสำคัญ

นิยามและความหมาย

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เกิดขึ้นครั้งแรกจากแนวความคิดของ Kahn (Kahn 1990 อ้างถึงใน Simbulaa & Guglielmib, 2013) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า เป็นการควบคุมสมาชิกขององค์กรที่มีต่อบทบาทการทำงานของพวกเขา พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพัน จะทุ่มเทเวลา และแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย การรู้คิด อารมณ์และจิตใจ ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของพวกเขา Schaufeli และคณะ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความยึดมั่นผูกพัน ไม่ใช่เป็นเพียงแค่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว ชั่วขณะใดขณะหนึ่ง ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่เฉพาะเหตุการณ์ บุคคล เรื่องราวเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เป็นสภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก การรู้คิดที่ค่อนข้างคงทนถาวร (Schaufeli และคณะ, 2002 อ้างถึงใน Yener และคณะ, 2012)

จากการที่ผู้เขียนได้ทบทวนงานวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้นิยาม ความยึดมั่นผูกพันในงาน ของ Schaufeli และคณะ ซึ่งให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ไว้ว่า เป็นสภาวะทางจิตใจด้านบวก (ภายในสภาพแวดล้อมการทำงาน) การเติมเต็ม ที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ

1. **ความกระตือรือร้น (vigor)** หมายถึง รู้สึกมีพลัง เรียวแรง กระปรี้กระเปร่า ชะมักเข้มแข็งในการทำงานระดับสูง มีความตั้งใจที่จะอุทิศความพยายามในการทำงาน มีความเต็มใจในการทำงาน แม้เผชิญหน้ากับอุปสรรคความยากลำบาก (บางงานวิจัยอาจเขียนว่า มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ (mental resilience) สูง)

2. **การทุ่มเทอุทิศ (dedication)** หมายถึงความรู้สึกถึงความหมาย ศรัทธา กระตือรือร้น ภาคภูมิใจ แรงบันดาลใจ และความท้าทายในการทำงาน การมีส่วนร่วมที่แข็งแกร่งในงานๆ หนึ่ง เป็นความรู้สึกถึงความแข็งแกร่งทางจิตใจเฉพาะตัว

3. **ความจดจ่อใส่ใจ (absorption)** หมายถึงการมีสมาธิอย่างเต็มที่ มุ่งมั่น จดจ่อ ใส่ใจอย่างลึกซึ้ง รู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะปลีกตัวเองออกจากการทำงาน และไม่รู้สึกลงเวลาผ่านไป (บางงานวิจัยอาจเขียนว่า รู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว)

โดยสรุปคือ พนักงานจะมีความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อพวกเขารับรู้ประสบการณ์ในการทำงานดังเช่น รู้สึกมีพลัง ชะมักเข้มแข็งในระดับสูง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามของพวกเขาแม้เผชิญกับความยากลำบาก (vigor) เมื่อพวกเขาเห็นว่าในอาชีพมีสิ่งที่เติมไปด้วยความหมาย แรงบันดาลใจ สิ่งท้าทาย (dedication) และเมื่อพวกเขา รู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยความมุ่งมั่นและเวลาได้ผ่านไป โดยไม่รู้สึกลง (absorption) โดยความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสถานะของปัจเจกบุคคล

ความหมายอื่นๆ ของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่

- ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นทัศนคติเชิงบวกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ และคุณค่าขององค์การ (Robinson, Perryman & Hayday, 2004 อ้างถึงใน Yener และคณะ, 2012).
- ความยึดมั่นผูกพันในงาน นำมาซึ่งการตัดสินใจของความพยายามในการทำงาน ในรูปของการต่อเวลาพิเศษ สติปัญญา และพลัง (Frank และคณะ, 2004 อ้างถึงใน Yener และคณะ, 2012)
- ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือการมีอยู่ในทางจิต สถานะทางจิต ที่เกี่ยวข้องกับ 2 องค์ประกอบสำคัญคือ ความเอาใจใส่ (attention) และ ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) (Rothbar, 2001 อ้างถึงใน Yener และคณะ, 2012)

ความสำคัญ

Schaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน Paek และคณะ, 2015) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ มีความท้าทายในการทำงาน และเต็มใจที่จะพยายาม ในขณะที่ดำรงไว้ซึ่งสมาธิและจดจ่ออย่างลึกลับในหน้าที่ ยืนกรานที่จะเผชิญหน้ากับความยากลำบากและความวุ่นวาย รู้สึกเวลาในการทำงานที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว และเป็นเรื่องยากที่จะแยกตัวเองออกจากหน้าที่การงาน ซึ่งจะหมายถึงพนักงานจะใช้พลังอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ Kahn (Kahn, 1990 อ้างถึงใน Simbulaa & Guglielmib, 2013)

ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในแง่ของภาวะหมดไฟ ที่ก่อให้เกิดอาการอ่อนล้าหมดแรง การถูก และลดประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นสถานะทางจิตที่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงาน เกี่ยวข้องกับ job-related attitudes, employee health, extra-role behaviors, และ

performance เมื่อเทียบกับพนักงานที่ไม่รู้สึกยึดมั่นผูกพันในงาน พนักงานที่รู้สึกยึดมั่นผูกพันในงาน จะพึงพอใจกับงานของเขามากกว่า รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ไม่มีความตั้งใจจะออกจากองค์กร มีสุขภาพจิตที่ดี รู้สึกสนุกสนาน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึง ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (personal initiative) การทำงานเชิงรุก (proactive behavior) และแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ยังดูเหมือนเป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources) และ positive organizational behaviors (Shimazu และคณะ, 2010)

สิ่งสำคัญต่อองค์กรคือ ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะทำงานได้ดีกว่า Salanova และคณะ (2005 อ้างถึงใน Shimazu และคณะ, 2010) แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ทำงานในร้านอาหารและโรงแรมนั้นมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพการบริการ (service quality) ในการรับรู้ของลูกค้า ยิ่งพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากเท่าไร บรรยากาศการบริการ (service climate) ก็ยิ่งดีมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ลูกค้าทั้งหลายมีความภักดี (loyal) มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การศึกษาในร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดยังพบว่า ผลตอบแทนทางการเงินมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นด้วย แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ business-unit performance (เช่น customer satisfaction and loyalty, profitability, productivity, turnover, and safety) ในอุตสาหกรรมบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง mental outlook, mood, และ behavior ของพนักงานนั้นสำคัญมาก ๆ ในขณะที่พวกเขาเองมีอิทธิพลที่สำคัญมากต่อ performance, outcomes, และ customer satisfaction เช่น ความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลต่อ service climate และ employees' achievements ตลอดจน customer loyalty ซึ่งสอดคล้องกับ Baumruk (2004 อ้างถึงใน Paek และคณะ, 2015) ในเรื่อง พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า Baumruk กล่าวไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับ work performance และ competitive advantage และมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ positive work outcomes เช่น การนำไปสู่ไอเดียเมื่อเผชิญข้อจำกัด

ในแง่เชิงประจักษ์ในการทบทวนวรรณกรรม ของ Paek และคณะ (2015) เกี่ยวกับ Work engagement ในบริบทของการบริการเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์หลายประการ ดังเช่น positive personal condition (เช่น general health) และ work attitude (เช่น job satisfaction) ตลอดจน organizational achievements (เช่น organizational commitment, job performance, innovative behavior, และ extra-role customer service) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ turnover intention

จากการที่ได้ทบทวนงานวิจัย สามารถสรุปความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้ว่า

- ความสำคัญต่อพนักงาน - พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน มีแนวโน้มเกิดความพึงพอใจและทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร เพลิดเพลินในการทำงาน มีความสุข สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น สร้างเอกลักษณ์ในการทำงาน ช่วยขยายองค์ความรู้ ช่วยเพิ่มการเผชิญปัญหาและการกระทำของแต่ละบุคคล เช่น ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานระดับสูงจะมี positive traits และมีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขาที่ดี เติบโตเต็มความคาดหวังของพวกเขา

- ความสำคัญต่อองค์กร - พนักงานจะไม่เพียงลงทุนลงแรงต่อเรื่องของตนเอง แต่ยังอุทิศตนต่อองค์กรโดยรวมด้วยทำให้องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น ช่วยเพิ่มผลลัพธ์

เชิงบวกที่องค์กรจะได้รับ เช่น เพิ่ม organizational citizenship behavior, commitment, job involvement, พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ลดการขาดงานของพนักงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรสมัยใหม่ ที่ต้องเผชิญความท้าทายนับไม่ถ้วนเบื้องหน้า เพราะทัศนคติของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การผลิตขององค์กร การเก็บรักษาพนักงาน ประสิทธิภาพทางการเงินและแม้กระทั่งผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรต้น

ตัวแปรต้น	Taghipour & Dezfuli (2013)	Yener, Yaldran and Ergun (2012)	Simbula & Guglielmi (2013)	Villavicencio, Jurado and Valencia (2014)	Fujimoto, et al. (2016)	TSUNO (2009)	Kanten & Yesiltas (2015)	Paek, et al. (2015)
Psychological empowerment								
Work motivation								
Job satisfaction								
Moral climate								
Ethical climate								
Mental-health problems								
OCB								
Organizational socialization								
Resilience								
Occupational burnout								
Mobile technology usage (MT)								
Job autonomy								
Intragroup conflict								
Intergroup conflict								
Positive perfectionism								
Negative perfectionism								
PsyCap (Self-efficacy, Optimism, Hope, Resilience)								

ตาราง 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรตาม หรือ ตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรตาม หรือ ตัวแปรส่งผ่าน	Simbula & Guglielmi (2013).	Paek, et al. (2015)
Mental-health problems		
Job satisfaction		
OCB		
Organizational commitment		

จากการที่ผู้เขียนได้ทบทวนงานวิจัยเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานควรเป็นตัวแปรตาม สอดคล้องกับ Hallberg & Schaufeli (2006 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2014) ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรควรเป็นตัวแปรตาม ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัย ตัวแปรที่มีผู้วิจัยศึกษามากที่สุดคือ Job satisfaction ทั้งในฐานะตัวแปรต้นและตัวแปรตามของความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังตาราง 1 และ 2

ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยของ Simbulaa & Guglielmib (2013) ตาม COR theory พนักงานที่มีความความยึดมั่นผูกพันในงานมีความน่าลงทุนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกที่มากกว่า โดยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวกอันได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) สุขภาวะทางจิต (psychological well-being) สุขภาพกาย (physical health) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (personal initiative) สุขภาพจิตดีกว่า (better mental health) พฤติกรรมนอกบทบาทมากกว่า (more extra-role behaviours) ความพึงพอใจในงานระดับสูงกว่า (higher level of job satisfaction) สอดคล้องกับสมมติฐานพื้นฐานของ motivational process of the Job Demands-Resources (JD-R) model (Demerouti และคณะ, 2001 อ้างถึงใน Simbulaa & Guglielmib, 2013) ว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources) อาจนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน, organizational commitment, นวัตกรรม, employee retention, และ business outcomes (Hakanen & Roodt, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004 อ้างถึงใน Simbulaa & Guglielmib, 2013) นอกจากนี้การทบทวนวรรณกรรมของ Fujimoto และคณะ (2016) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานนอกจากสมมติฐานของ Job Demands-Resources และ COR theory ยังรวมถึง job characteristic เกี่ยวกับ ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานมากเกินไป และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สอดคล้องกัน (conformity) อีกด้วย

ความยึดมั่นผูกพันในงานจะปรากฏขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และปัจจัยส่วนบุคคล ในการทบทวนวรรณกรรมของ Kanten & Yesiltasa (2015) พบว่า perfectionism เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่นำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงาน นักวิจัยชี้ให้เห็นว่า positive perfectionism เกี่ยวข้องกับ work engagement positively (Zhang และคณะ, 2007; Childs & Stoeber, 2010; Tziner & Tanami, 2013 อ้างถึงใน Kantena & Yesiltasa, 2015) สอดคล้องกับ Crawford และ

คณะ ที่ว่าสถานการณ์และปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อการปรากฏขึ้นของความยึดมั่นผูกพันในงาน Crawford และคณะ กล่าวว่าสิ่งเร้าที่ทำให้ความยึดมั่นผูกพันในงานเกิดขึ้นได้ส่วนใหญ่จะเป็นสภาพการทำงาน (work conditions) ไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบก็ตาม (Crawford, LePine, & Rich, 2010; Demerouti และคณะ, 2001 อ้างถึงใน Fujimoto และคณะ, 2016) สอดคล้องกับ Schaufeli และคณะ ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวกลางที่เชื่อมอยู่ระหว่างปัจจัยการทำงาน-ชีวิตและผลลัพธ์การทำงาน (Schaufeli และคณะ, 2002 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2014)

ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของพนักงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ในงานวิจัยของ ชนนันท์ รักชีพ, ปพน ญัฐเมธาวิณ และ ศุภวัฒน์ คุณนพวงศ์ (2015) พบว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด ลักษณะด้านประชากรที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับ Schaufeli และคณะ (2006 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2014) กล่าวว่า งานวิจัยในหน่วยงานต่างๆ ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานและภูมิหลังของพนักงานเช่น ประสบการณ์ทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ พบผลที่ได้ไม่คงเส้นคงวา

การวัดและประเมิน

Schaufeli & Bakker (2003) อธิบายว่าแรกเริ่ม Utrecht Work Engagement Scale (UWES) มีด้วยกันทั้งหมด 24 รายการ แต่หลังจาก UWES-24 นำไปประเมินผลทางจิตวิทยา กับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม (พนักงานและนักเรียน) พบว่ามี 7 รายการที่ไม่มีความมั่นคง ต่อมาจึงถูกเอาออกเหลือ 17 รายการ (UWES-17) ได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor) 6 รายการ การทุ่มเทอุทิศ (dedication) 5 รายการ ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) 6 รายการ โดย UWES-17 ใช้ Likert-scale 7 point ได้แก่ 0=Never, 1=Almost never (A few times a year or less), 2=Rarely (Once a month or less), 3=Sometimes (A few times a month), 4=Often (Once a week), 5=Very often (A few times a week), 6=Always (Every day)

ข้อคำถามที่ใช้ในการประเมิน

1. At my work, I feel bursting with energy
2. I find the work that I do full of meaning and purpose
3. Time flies when I'm working
4. At my job, I feel strong and vigorous
5. I am enthusiastic about my job
6. When I am working, I forget everything else around me
7. My job inspires me
8. When I get up in the morning, I feel like going to work
9. I feel happy when I am working intensely
10. I am proud on the work that I do
11. I am immersed in my work

12. I can continue working for very long periods at a time
13. To me, my job is challenging
14. I get carried away when I'm working
15. At my job, I am very resilient, mentally
16. It is difficult to detach myself from my job
17. At my work I always persevere, even when things do not go well

กระตือรือร้น (vigor) ประกอบด้วย 6 รายการ ที่กล่าวถึงการมีพลัง ความยืดหยุ่น (resilience) ในระดับสูง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ไม่เหนื่อยล้าง่าย ๆ ยึดหยัดที่จะเผชิญหน้ากับความยากลำบาก ได้แก่ข้อที่ 1, 4, 8, 12, 15, 17

การทุ่มเทอุทิศ (dedication) ประกอบด้วย 5 รายการ ที่กล่าวถึง ความรู้สึกที่เกิดจากความหมายของงาน รู้สึกกระตือรือร้นและภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกถึงแรงบันดาลใจ ความท้าทาย ได้แก่ข้อที่ 2, 5, 7, 10, 13

ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) ประกอบด้วย 6 รายการ ที่กล่าวถึง การจดจ่ออย่างสมบูรณ์ และมีความสุขกับการทำงานอย่างเต็มที่ ยากที่จะถอนตัวออกจากการทำงาน ซึ่งเวลาได้ผ่านไปอย่างรวดเร็วจนลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบๆ ตัว ได้แก่ข้อที่ 3, 6, 9, 11, 14, 16

ภายหลังการวิเคราะห์ทางจิตวิทยา เนื่องจากการมีข้อรายการมากกว่าของกระตือรือร้น (vigor) และ ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) ไม่ได้ช่วยเพิ่มความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แต่อย่างใด ตรงกันข้ามกลับดูเหมือนว่าจะลดลงเล็กน้อยด้วยซ้ำ จึงได้มีการตัด 2 ข้อคำถามทิ้งไป อันได้แก่ข้อ 16, 17 กลายเป็นฉบับปรับปรุง UWES-15 ทำให้มีการใช้ UWES-15 ในบางงานวิจัย ต่อมาได้มีการดำเนินการพัฒนาซ้ำๆ (iterative process) เพื่อหาข้อรายการที่มีคุณลักษณะเด่น โดยแต่ละรายการนั้นถูกวิเคราะห์แยกจากกัน และในท้ายที่สุด รายการที่มี β -value มากที่สุดจะถูกเพิ่มเข้าไปเป็นรายการตั้งต้น ทำวนซ้ำๆ จนได้ครบ 3 รายการประกอบเป็นเวอร์ชันขนาดย่อ 9 รายการ (UWES-9) แต่ละองค์ประกอบมี 3 รายการ กระตือรือร้น (vigor) ได้แก่ข้อที่ 1, 4, 8 การทุ่มเทอุทิศ (dedication) ได้แก่ข้อที่ 5, 7, 10 ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) ได้แก่ข้อที่ 9, 11, 14 ซึ่งพบว่า UWES-9 มี factorial validity [เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของมาตรวัดเชิงโครงสร้างซึ่งสามารถหาได้โดยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)] ที่แข็งแกร่งเนื่องจากมี inter-correlations ที่แข็งแกร่งระหว่าง 3 มิติ

ตาราง 3 แบบสอบถามวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

	Yener, Yaldran & Ergun (2012)	Simbula & Guglielmi (2013)	Villavicencio-Ayub, et al. (2014)	Shimazu, et al. (2017)	Fujimoto, et al. (2016)	Fong & Ng (2011).	TSUNO (2009)	Paek, Schuckert, Kim, & Lee (2015).	Score
UWES-17									2
UWES-15									0
UWES-9									5
Likert-scale 7 point									5
Likert-scale 6 point									2
Likert-scale 3 point									1
ETC									1

จากการที่ผู้เขียนได้ทบทวนงานวิจัยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เลือกใช้ UWES-9 ในการวัดและประเมินความยึดมั่นผูกพันในงาน และใช้มาตราวัดแบบ Likert-scale 7 point มากที่สุด ดังตาราง 3

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถาม ความยึดมั่นผูกพันในงาน จากข้อมูลขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามของ อรพินทร์ ชูชม (2002) ผนวกกับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวัด ความยึดมั่นผูกพันในงาน จากงานวิจัยของ ชนนันท์ รักชีพ, ปพน ญัฐเมธาวิณ และ ศุภวัฒน์ คุณนพงศ์ (2015) ผู้เขียนสรุปว่า

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของแบบสอบถาม ในงานวิจัย ดังกล่าว จุดมุ่งหมายของแบบสอบถาม คือ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือวัดตัวแปรเพื่อการวิจัย
2. กำหนดขอบเขตหรือโครงสร้างของสิ่งที่จะวัด ในแบบสอบถาม การกำหนดขอบเขตพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการจะวัดว่าชัดเจน ครอบคลุมครบถ้วนสิ่งที่ต้องการจะวัดหรือไม่ นิยามทฤษฎีชัดเจนถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ในงานวิจัยดังกล่าวคือ นิยามทฤษฎีของ ความยึดมั่นผูกพันในงาน องค์ประกอบได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor), การทุ่มเทอุทิศ (dedication), ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) จากนั้นนำนิยามเชิงทฤษฎีมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ
3. กำหนดจำนวนข้อคำถาม ในแบบสอบถามให้มีข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการจะวัด ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะวัด ไม่ควรมีจำนวนข้อมากเกินไปเพื่อความสะดวกในการนำไปใช้ งานวิจัยขั้นต้น คือมีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ
4. กำหนดรูปแบบของคำตอบ ยกตัวอย่างเช่น ในงานวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม (2014) เป็น Likert-scale 5 point ไล่ตั้งแต่จริงไปจนถึงไม่จริง ในงานของ ชนนันท์ รักชีพ, ปพน ญัฐเมธาวิณ และ ศุภวัฒน์ คุณนพงศ์ (2015) เป็น Likert-scale 5 point เช่นกัน มีความแตกต่างที่ scale ตั้งแต่ตรงน้อยที่สุดจนถึงตรงมากที่สุด หรือในงานวิจัยอื่นๆ วัดเป็น ความถี่ ไล่ตั้งแต่ไม่เคยจนถึงตลอดเวลา สามารถทำได้เช่นเดียวกัน

5. สร้างข้อคำถามโดยดูจากองค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังมาสร้างเป็นข้อคำถามให้ข้อคำถามทั้งหมดครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัด เช่น ดังงานวิจัยดังกล่าวของชนันท์ รักชีพ, ปพน ญัฐเมธาวิณ และ ศุภวัฒน์ คุณนพงค์ (2015) คำถามข้อที่ 15 “ฉันมักจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จก่อนกำหนดส่งงานเสมอ” ซึ่งสร้างมาจากนิยามของ ความจดจ่อใส่ใจ โดยข้อคำถามไม่ควรเป็นลักษณะชี้แนะหรือเป็นประโยคซ้อนประโยค สมมติเช่น “ฉันเป็นคนมุ่งมั่นและทำงานอย่างรวดเร็ว” ประโยคดังกล่าวเป็นประโยคซ้อนประโยค จะทำให้ผู้ทำแบบสอบถามเกิดความสับสนและไม่แน่ใจว่าตนเองควรตอบอยู่ในระดับใด ภาษาควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ๆ หลีกเลี่ยงคำที่มักก่อให้เกิดความเข้าใจผิดเช่น ศัพท์เฉพาะหรือคำย่อ เป็นต้น

6. ตรวจสอบ Validity คือความถูกต้องแม่นยำของเครื่องมือในการวัดสิ่งที่ต้องการจะวัด สามารถวัดคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ โดยมีวิธีต่างๆ มากมาย ในที่นี้ขออธิบายวิธีตรวจสอบ content validity

จากงานวิจัยของ ชนันท์ รักชีพ, ปพน ญัฐเมธาวิณ และ ศุภวัฒน์ คุณนพงค์ (2015) ได้มีการดำเนินการตรวจสอบ content validity คือการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่าเครื่องมือวัดมีความสามารถในการวัดสิ่งที่ต้องการได้หรือไม่ ข้อคำถามสามารถเป็นตัวแทนนิยามสิ่งที่ต้องการจะวัดหรือไม่ การตรวจสอบด้านนี้ดำเนินการโดยพิจารณาผ่านผู้ทรงหรือผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาในเรื่องนั้นๆ ว่าการสร้างข้อคำถามในเครื่องมือวัดนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดหรือไม่ ตัวอย่างการทำ IOC เพื่อตรวจสอบ content validity ดังตาราง 4

ตาราง 4 ตรวจสอบ content validity

นิยาม	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
ความกระตือรือร้น หมายถึงการมีพลังในการทำงานและยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่ทำงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค	ฉันสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานโดยไม่ล้มเลิกระหว่างดำเนินการ			
	เวลาฉันทำงาน ฉันรู้สึกอีกเขมและมีกำลังใจในการทำงาน			
	ฉันรู้สึกกระตือรือร้นทุกเช้าที่จะได้ไปทำงาน			
	ฉันยังคงมองเห็นข้อดีอยู่เสมอ แม้เผชิญหน้ากับอุปสรรคในการทำงาน			
	ฉันมุ่งมั่นพยายามในการทำงานเสมอแม้ในเวลาที่ไม่ทำงานดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น			
ข้อเสนอแนะ:				

7. ตรวจสอบ Reliability คือความคงที่ หรือความคงเส้นคงวาของผลการวัด มีความคงที่ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมและสะดวกที่สุดได้แก่วิธี ตรวจสอบ Reliability แบบความสอดคล้องภายในด้วยวิธีคำนวณ cronbach's Alpha ซึ่งค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามี Reliability สูง ในงานวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม. (2014) มีการตรวจสอบ Reliability แบบความสอดคล้องภายในด้วยวิธีคำนวณ cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.86 และงานวิจัยของ ชนันทน์, ปพน และ ศุภวัฒน์ (2015) ได้ค่า cronbach's Alpha ของ องค์ประกอบ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ ความจดจ่อใส่ใจ และแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.686, 0.870, 0.779, 0.886 ตามลำดับ ดังตาราง 5 และการพิจารณารายข้อให้ดูค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted เป็นค่าที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อลบข้อคำถามข้อนั้นๆทิ้งไปแล้วค่า Cronbach's Alpha ซึ่งค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ควรมีค่าน้อยกว่า Cronbach's Alpha เพราะถ้ามีค่ามากกว่า แปลว่าข้อคำถามนั้นๆ ควรตัดทิ้งเนื่องจากจะส่งผลให้ค่า Cronbach's Alpha สูงขึ้น

ตาราง 5 ตรวจสอบ Reliability

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ค่า CICT (15 ข้อ)	น้ำหนัก ความสำคัญ
ความกระตือรือร้น หมายถึงการมีพลังในการทำงานและยืดหยุ่นทางจิตใจสูง ในขณะที่ทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค	1	ฉันสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานโดยไม่ล้มเลิกระหว่างดำเนินการ	.518	ร้อยละ 33.33 (5 ข้อ)
	2	เวลาฉันทำงาน ฉันรู้สึกอีกเขิม และมีกำลังใจในการทำงาน	.409	
	3	ฉันรู้สึกกระตือรือร้นทุกเช้าที่จะได้ไปทำงาน	.510	
	4	ฉันยังคงมองเห็นข้อดีอยู่เสมอแม้เผชิญหน้ากับอุปสรรคในการทำงาน	.527	
	5	ฉันมุ่งมั่นพยายามในการทำงานเสมอแม้ในเวลาที่ย่างก้าวดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น	.477	
Conbach's Alpha=.686				
ความทุ่มเทอุทิศ หมายถึงความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน	6	ฉันรู้สึกว่าอาชีพของฉันมีคุณค่า	.610	ร้อยละ 33.33 (5 ข้อ)
	7	งานของฉันเต็มเปี่ยมไปด้วยแรงบันดาลใจ	.612	
	8	ฉันรู้สึกภูมิใจในอาชีพของฉัน	.715	
	9	อาชีพของฉันนั้นเต็มเปี่ยมด้วยความท้าทาย	.485	
	10	อาชีพของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีความหมาย	.593	
Conbach's Alpha =.870				

องค์ประกอบ	ข้อ	ข้อความ	ค่า CICT (15 ข้อ)	น้ำหนัก ความ สำคัญ
ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึงความรู้สึก มุ่งมั่นและเป็นสุขใน การทำงาน ยากที่จะ ถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไป อย่างรวดเร็ว	11	ฉันรู้สึกเวลาช่างผ่านไปอย่างรวดเร็วเมื่อฉัน ทำงาน	.505	ร้อยละ 33.33 (5 ข้อ)
	12	ฉันจะลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบๆ ตัวเวลาฉัน ทำงาน	.731	
	13	ฉันมีความสุขขณะทำงานอย่างจดจ่อใส่ใจ	.549	
	14	ฉันไม่ค่อยปลื้มตัวไปทำสิ่งอื่นระหว่างที่กำลัง ทำงาน	.453	
	15	ฉันมักจะตั้งใจทำงานให้สำเร็จก่อนกำหนดส่ง งานเสมอ	.606	
Conbach's Alpha =.779				
Conbach's Alpha รวมทั้งฉบับ =.886				

จากตาราง 5 พิจารณาค่า CICT (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งมีค่าค่อนข้างสอดคล้องกัน กล่าวคือ ไม่มีค่าติดลบ หรือมีข้อคำถามใดมีค่าน้อยกว่าข้อคำถามอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัด คือค่า CICT ค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน ถ้ามีค่า CICT ข้อคำถามใดติดลบ มีค่าใดน้อยกว่าข้อคำถามข้ออื่นมากๆ หรือมีค่าน้อยกว่า 0.2 ควรตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

8. ตรวจสอบอำนาจจำแนก (discrimination) เป็นความสามารถของข้อคำถามที่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องที่ต้องการจะวัดได้ สามารถตรวจสอบได้ด้วยวิธีการคำนวณ T-test ในลำดับแรกในพิจารณาค่า Sig. ของ Levene เมื่อค่า Sig. ของ Levene มีค่าต่ำกว่า 0.05 ให้พิจารณา Sig. (2-tailed) บรรทัดล่าง แต่เมื่อค่า Sig. ของ Levene เมื่อค่า Sig. ของ Levene มีค่าสูงกว่า 0.05 ให้พิจารณา Sig. (2-tailed) บรรทัดบน โดยเกณฑ์ในการพิจารณาได้แก่ ค่า Sig. (2-tailed) ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 ถ้าค่า Sig. (2-tailed) สูงกว่า 0.05 ควรทำการตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป เนื่องจากไม่มีอำนาจจำแนก

สรุป

บทความวิชาการชิ้นนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ในหัวข้อสรุปนี้ผู้เขียนจึงนำเสนอในประเด็นประโยชน์และการนำไปใช้

ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญ และได้รับความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในอดีตและปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นในบริบทของสังคมตะวันตก หรือสังคมตะวันออก รวมถึงในไทยเช่นเดียวกัน ความสำคัญและผลกระทบของความยึดมั่นผูกพันในงานอันเป็นการสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาจุดแข็งของมนุษย์นำมาผนวกเข้ากับการทำงานซึ่งเป็น

มโนทัศน์ที่มาของความยึดมั่นผูกพันในงาน ให้บุคลากรทำงานอย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ (optimal functioning) เป็นกุญแจที่ดึงดูดความสนใจของหลายภาคส่วนรวมถึงนักวิจัยให้มีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาในเรื่องดังกล่าว สิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการวิจัยคือ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิจัยควรมีความเข้าใจในเนื้อหาของคุณลักษณะสิ่งที่วัด การใช้เครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย บทความวิชาการนี้จะช่วยให้ผู้อ่านมีความเข้าใจในเนื้อหาของ ความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงมโนทัศน์ในการสร้างเครื่องมือวัด การพัฒนาเครื่องมือรุ่นต่างๆ ของความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงตระหนักในเรื่องความสำคัญของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด ไม่ว่าจะเป็น validity, Reliability, discrimination ผู้วิจัยสามารถนำไปต่อยอดในงานวิจัยของตนเองได้ เพื่อพัฒนาเครื่องมือให้ผลการวัดที่น่าเชื่อถือ มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชนันนัทธ์ รักชีพ, ปพน ญฐเมธาวิณ และ ศุภวัฒน์ คุณพงษ์. (2015). ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท เอชอี โปรเฟสชันนัล เซ็นเตอร์ จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินท์ ชูชม. (2014). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 11, 75-79.
- อรพินท์ ชูชม. (2014). รายงานการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินท์ ชูชม. (2002). *เอกสารคำสอนวิชา วป502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Fong, T.C. & Ng, S. (2011). Measuring engagement at work: validation of the Chinese version of the Utrecht work engagement scale. *International journal of behavioral medicine*, 19(3), 391–397. DOI: 10.1007/s12529-011-9173-6
- Fujimoto, Y., Ferdous, A.H., Sekiguchi, T. and Sugianto, L.F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69(9), 3315-3323.
- Kanten, P. & Yesiltas, M. (2015). The Effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-Being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367 – 1375. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00522-5
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T.T. and Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES-Utrecht work engagement scale. Preliminary manual*. Occupational health psychology unit. Utrecht University.

- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Miyanaka, D. and Iwata, N. (2010). Why Japanese workers show low work engagement: An item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement scale, *BioPsychoSocial Medicine*, 4(1), 17-22. DOI:10.1186/1751-0759-4-17
- Simbula, S. & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between work engagement and consequences, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 117-125. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a17>
- Taghipour, A. & Dezfuli, Z.K. (2013). Designing and testing a model of antecedents of work engagement. *Procedia - social and behavioral sciences*, 84, 149 – 154. DOI: 10.1016 /j.sbspro.2013.06.526
- TSUNO, K. (2009). Intragroup and intergroup conflict at work, psychological distress, and work engagement in a sample of employees in japan, *Industrial Health*, 47, 640–648.
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S. and Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55. DOI: 10.5460 /jbhsi.v6.2.47026
- Yener, M., Yaldran, M. and Ergun, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 724 – 733. DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1050

การวัดและประเมินจิตวิญญาณในการทำงานและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ The measurement of spirit at work and related factor

พรชนก อิ่มน้อย

Pornchanok Imnoi

บริษัท เดอะโมเดล จำกัด

The Model Co., Ltd.

Corresponding Email: berryoatzii@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาตัวแปรหลักคือ จิตวิญญาณในการทำงาน (Spirit at work) และศึกษาถึงความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวโน้มของการลาออกจากงาน พร้อมด้วยการวัดและประเมินของแต่ละตัวแปร โดยส่วนใหญ่ผู้ที่ทำการศึกษาคือ จิตวิญญาณในการทำงานนั้นมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างไร

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แนวโน้มของการลาออกจากงาน

Abstract

The objective of this paper were to study spirit at work and study relationships with variables related to attitude and behavior in work such as Job satisfaction, Life satisfaction, Performance, organizational citizenship behaviors and resignation tendency with the measurement and evaluation of each variable. The most of the researcher studied the main variables: How to research about spirit at work.

Key words: spirit at work, work satisfaction, organizational citizenship behaviors, resignation tendency

บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังจะเห็นได้จากแต่ละองค์กรในปัจจุบัน พยายามที่จะมุ่งเน้นในกระบวนการคัดเลือกคนเก่งและดี มีความสามารถพิเศษ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน รวมไปถึงการเสาะแสวงหาวิธีที่จะพัฒนาบุคลากรของตนให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล สูงสุดในการทำงาน ทั้งนี้ก็

เพื่อที่จะทำให้องค์การของตนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง แต่เนื่องจากในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมของการทำงานนั้นได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก อันสืบเนื่องมาจากภาวะ เศรษฐกิจโลกที่ผันผวนและรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั่นเอง (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Cash & Gray, 2000; Said, Louarn, & Tremblay, 2007) ทั้งนี้บริษัท Cameron and Associates (Cappelli, Bassi, Katz, Knoke, Osterman, & Useem, 1997) ได้รายงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานใน 3 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

1. การลดกำลังคนภายในองค์กร
2. การปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กร และ
3. กลยุทธ์การพัฒนาองค์กร ที่เน้นไปในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติค่านิยมรวมไปถึงวัฒนธรรมขององค์กร

จากรายงานดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่าในประเด็นที่ หนึ่งและสองนั้น อันเกี่ยวข้องกับการปรับลดแรงงานคนและการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรไม่ว่าจะเป็น การลดขนาดองค์กร การปรับโครงสร้างองค์กร การควบรวมองค์กร หรือการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนแรงงานคน ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ เป็นลำดับ และผลของการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานนี้เอง ส่งผลกระทบทางลบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและ ความผูกพันตัวต่อองค์กรของพนักงานเป็นอย่างมาก (Makawatsakul & Kleiner, 2003; Burke, Graham, & Smith, 2005; Bowman & West, 2006) ทั้งนี้รวมไปถึงพนักงานมีความรู้สึกไม่มั่นคงต่องานที่ตนทำอยู่ ขาดความรู้สึกผูกพันตัวกับ องค์กรและอาจนำไปสู่การลดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ (Shah, 2000; Mone, 1997; Said, Louarn, & Tremblay, 2007)

ในขณะเดียวกันพนักงานจำนวนมากในปัจจุบันก็แสวงหางานที่ตนรัก งานที่มีความหมาย งานที่ท้าทาย และงานที่สามารถทำให้เขารู้สึกเติมเต็มความหมายในชีวิตในที่ทำงาน (Dutton, 1997; Mitroff & Denton, 1999a, b; Cash & Gray, 2000; Cacioppe, 2000a, b; Mitroff, 2003; Ashar & Lane-Maher, 2004; Gull & Doh, 2004) รวมไปถึงการแสวงหาสถานที่ทำงานที่จะทำให้เขามีความรู้สึกรักและผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งในสังคมของที่ทำงาน เพื่อที่จะสามารถชดเชยกับเวลาที่เขาต้องใช้ไปเป็นส่วนใหญ่ในชีวิต และเวลาที่เขาต้องสูญหายไปจากการได้เคยใช้เวลากับครอบครัว ชุมชน หรือสังคม ภายนอกองค์กร (Gockel, 2004; Ashmos & Duchon, 2000) เพื่อเป็นการตอบสนองจากปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานและความต้องการที่แปรเปลี่ยนไปตามยุคสมัยของพนักงานดังที่กล่าวมาแล้วนั้นองค์กรต่างๆ จึงตระหนักถึงการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อที่จะสามารถ ตอบโจทย์ในการสร้างขวัญกำลังใจ

การเพิ่มความรู้สึกผูกพันตัวต่อองค์กร การช่วยทำให้พนักงานมีความรักในงานที่ทำ อีกทั้งพยายามที่จะสร้างบรรยากาศในที่ทำงานเพื่อให้พนักงานได้นำศักยภาพที่ตนมีมาใช้อย่างเต็มที่พร้อมๆ กับการที่ พนักงานได้ตระหนักถึงการที่เขาได้เป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนช่วยทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อีกทางหนึ่งด้วย ในเวลาต่อมาได้เกิดแนวคิดใหม่หรือวิธีการใหม่เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นที่ให้ความสนใจของผู้บริหาร องค์กร นักวิชาการ ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรในโลกตะวันตก โดยเฉพาะเริ่มต้นที่ประเทศสหรัฐอเมริกา นั่นก็คือการส่งเสริมการมีจิตวิญญาณในที่ทำงาน (Spirituality in the workplace) หรือ มีชื่อเรียกที่ใช้กันหลากหลายแตกต่างกันออกไป แต่เมื่อสรุปความหมายแล้วก็คือแนวคิดเดียวกัน

ได้แก่ Workplace spirituality, Spirituality at work, Spirit at work, Spirituality in organizations, Organizational spirituality เนื่องจากยังไม่มีข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นทางการทั้งในเรื่องคำศัพท์รวมไปถึงความหมาย อีกทั้งในประเทศไทยก็ยังไม่มีการบัญญัติศัพท์ที่เรียกใช้มาก่อนเช่นกัน

ตามแนวความคิดการส่งเสริมการมีจิตวิญญาณในการทำงาน (Spirit at work) จะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาองค์การโดยรวมและผลดีในด้านต่างๆ ต่อตัวพนักงานในองค์การอีกด้วย จากผลงานศึกษาวิจัยหลายชิ้นพอจะสรุปความสัมพันธ์เชิงบวกในการส่งเสริมการมีจิตวิญญาณในการทำงานได้แก่ การเพิ่มความซื่อสัตย์ ความถ่อมตน และการมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อผู้อื่น (Beazley, 1997) การเพิ่มขวัญกำลังใจ (Leigh, 1997) การเพิ่มความรู้สึกรับรู้การบรรลุผลสำเร็จส่วนบุคคลในตัวพนักงาน (Krishnakumar & Neck, 2002) การเพิ่มการมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันตัวต่อองค์การ (Trott, 1996; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Rego & Cunha, 2008; Pawar, 2009a, b) การเพิ่มความสำเร็จและผลประกอบการรวมที่ดีขององค์การ (Milliman, Ferguson, Trickett, & Condemi, 1999; Garcia-Zamor, 2003; Duchon & Plowman, 2005; Rego, Cunha, & Souto, 2007) ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดการมีจิตวิญญาณในการทำงานให้มากขึ้น รวมไปถึงความสัมพันธ์ต่อตัวแปรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติในงาน หรือพฤติกรรมในการทำงาน ก็ล้วนจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคลและสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไปพร้อมๆ กัน

ในขณะที่แนวความคิดการส่งเสริมการมีจิตวิญญาณในการทำงาน (Spirit at work) จะก่อให้เกิดผลดีอย่างมากมายทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การโดยรวมดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้นงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีเหล่านี้ยังจำวนจำกัดมาก เนื่องจากผลลัพธ์งานวิจัยที่อ้างมานั้นส่วนใหญ่เป็นเพียงงานวิจัยเชิงคุณภาพ หรือเป็นการศึกษาเป็นรายกรณีศึกษาเฉพาะในบางหน่วยงานหรือบางองค์การเท่านั้น ถึงแม้บางชิ้นจะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณก็ตาม ก็จะใช้เพียงกลุ่มตัวอย่างจำนวนเล็กน้อย บางครั้งกลุ่มตัวอย่างก็ไม่ได้เป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มประชากรในโลกของการทำงานที่แท้จริง เช่น ใช้ตัวอย่างจากกลุ่มนักศึกษาบริหารธุรกิจระดับมหาบัณฑิต เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นข้อจำกัดในการขยายผลงานวิจัยเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การอื่นๆต่อไปได้

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Spirit at work)

ความหมาย จิตวิญญาณในการทำงาน ตามโมเดลของ Kinjerski & Skrypnek (2004, 2006a, b) ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลักได้แก่

1. การได้มีส่วนร่วมในงานที่มีความหมาย เป็นงานที่ตนรักอย่างมาก และเป็นงานที่ต้องสอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติส่วนตัวของคณานั้นด้วย
2. ความรู้สึกที่ดีต่อทุกคนในที่ทำงาน มีความรักใคร่ผูกพันกันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงานนั้นๆ อีกทั้งมีความเชื่อมโยงต่อกันในวัตถุประสงค์ขององค์การเข้ามาไว้ร่วมกันด้วย
3. ความสัมพันธ์ฝ่ายจิตวิญญาณกับงานที่ทำอยู่มีประสบการณ์ในความสัมพันธ์กับอำนาจที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเองและสามารถส่งผลดีต่องานได้ และความเชื่อในฝ่ายจิตวิญญาณของคณานั้นจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเขาด้วย

Robbins & Jude (2009) ได้ให้องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง หมายถึง พนักงานรู้สึกว่เป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีการสื่อสารให้พนักงานทราบพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์การ
2. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล หมายถึง ช่วยพัฒนาพนักงานให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตต่อเนื่อง รู้สึกว่างานมีความท้าทายและองค์การตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะของตนในการทำงาน โดยองค์การมีความเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทำให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่
3. ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ หมายถึง การที่องค์การมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและเกิดความซื่อสัตย์ในการทำงาน ภายในองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระและผู้บริหารขององค์การมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
4. การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม หมายถึง การที่องค์การมีบรรยากาศความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น หัวหน้าให้ความสำคัญกับสิทธิและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ แม้ว่าอาจจะต้องละเมิดนโยบายหรือกฎระเบียบขององค์การก็ตาม
5. การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ ให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ องค์การช่วยให้พนักงานทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีอารมณ์ขันในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยของ Wrzesniewski (2003) พบว่า พนักงานที่พบความหมายในงานที่ตนทำอยู่มากเท่าไร เขาจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น งานที่เต็มไปด้วยความหมายต่อตัวพนักงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับ Brown (1992) แสดงให้เห็นว่า เมื่อใดที่พนักงานมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในที่ที่เขาทำงานอยู่ จะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์การสูงตามไปด้วย ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาเชิงประจักษ์ของ Milliman, Czaplewski, & Ferguson (2003) ค้นพบว่า ทั้งงานที่มีความหมายและความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในที่ที่เขาทำงานอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำนองเดียวกันผลงานวิจัยเมื่อเร็ว ๆ นี้ของ Chawla & Guda (2010) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิต

การศึกษาวิจัยของ Fabricatore, Handal, & Fenzel (2000) อธิบายว่า จิตวิญญาณส่วนบุคคลเป็นตัวแปรกระตุ้นความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในชีวิต ทำนองเดียวกัน ผลงานวิจัยของ Young, Cashwell, & Shcherbakova (2000) พบว่า ระดับจิตวิญญาณเป็นตัวแปรกระตุ้นที่รุนแรงในความสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์ชีวิตที่เลวร้ายกับความซึมเศร้าและความวิตกกังวล ยิ่งไปกว่านั้น Trott (1996) ยังพบอีกว่า บุคคลที่มีบุคลิกใจกว้างเปิดรับความสัมพันธ์ที่มีความหมายต่อชีวิต เขาเหล่านั้นมักจะเป็นคนที่เรียนรู้เข้าใจชีวิตได้อย่างเรียบง่าย ประสบความสำเร็จในการทำงาน และยากต่อการมีประสบการณ์ในความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน งานวิจัยเมื่อไม่นานมานี้ของ Komala and Ganesh (2007) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

แม้ว่าการศึกษาวิจัยในความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับเรื่องผลการปฏิบัติงานนั้นจะมีอย่างจำนวน์จำกัดมาก แต่ถึงอย่างไรก็ตาม Vaughan ได้เสนอว่า จิตวิญญาณสามารถส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้เนื่องจาก ความเชื่อในฝ่ายจิตวิญญาณของบุคคลหนึ่งสามารถนำพาให้ผู้นั้นมีสติสัมปชัญญะที่มากยิ่งขึ้น และจะยิ่งส่งเสริมให้เขามีความตระหนักรู้ ไหวพริบปฏิภาณ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่เขาทำอยู่ได้ดียิ่งขึ้น (Vaughan, 1989) ความหยิ่งรู้หรือไหวพริบปฏิภาณนี้เอง Agor ได้กล่าวเสริมไว้ว่า น่าจะเป็นทักษะในการบริหารจัดการและภาวะความเป็นผู้นำที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของคนๆ นั้น (Agor, 1989) ยิ่งไปกว่านั้นการอธิบายด้วยทฤษฎีการกำหนดใจด้วยตนเอง (Self-determination theory) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ข้างต้นนี้ได้อย่างชัดเจน คือคนที่มีความอิสระในความคิดในการเลือกตัดสินใจด้วยตนเองสูงมักจะมีแรงจูงใจภายในตนเองสูงที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ออกมาอย่างดีเยี่ยมและมีความมั่นใจในการทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนที่ไม่มีความอิสระในการเลือกตัดสินใจด้วยตนเองหรือถูกบีบบังคับนั่นเอง (Gagne & Deci, 2005) ซึ่งผลงานวิจัยของ Baard, Deci, & Ryan (2004) แสดงให้เห็นว่าการที่มีอิสระในการเลือกตัดสินใจได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองนั้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นเกิดความพึงพอใจ อันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และในที่สุดจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไปพร้อมกับการมีสุขภาวะทั้งทางกายและใจที่ดีมากยิ่งขึ้นตามไปอีกด้วย

เมื่อไม่นานมานี้ Amabile & Kramer (2011) รายงานผลการวิจัยของเขาไว้ว่า พลังชีวิตด้านบวกในการทำงานที่มาจากภายในของตัวพนักงาน มีผลอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตภาพ ความผูกพันตัว และความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เช่น พนักงานที่มีความสุขในการทำงานระหว่างวันนั้นจะมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถมีความคิดใหม่ๆ ผุดออกมาง่ายกว่าคนที่ไม่มีความสุขหรือมีแต่มีความสุขน้อยกว่า ยิ่งไปกว่านั้นเขาพบว่า พนักงานที่มีใจรักต่อสิ่งที่เขาทำอยู่นั้น จะแสดงผลการปฏิบัติงานที่ออกมาดีกว่าอย่างเห็นได้ชัดเจน เขายังเสนอด้วยว่า แท้ที่จริงพลังชีวิตด้านบวกในการทำงานที่มาจากภายในของตัวพนักงานนี้ก็คือ การรับรู้ อารมณ์ และแรงจูงใจที่ซ่อนอยู่ลึกๆ ในตัวบุคคล และจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานนั่นเอง ผลงานวิจัยอื่นๆ ที่เป็นหลักฐานชิ้นสำคัญอันแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณ

ในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานนั้น ก็คือ Rego, Cunha, & Souto (2007) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงานกับผลการประเมินการปฏิบัติงานด้วยตนเองของพนักงาน ซึ่งงานวิจัยได้รายงานไว้ว่า ยิ่งพนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศการมีจิตวิญญาณในที่ทำงานเข้มข้นมากเท่าไร ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แม้ว่าการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงาน และ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะได้รับความนิยมมากยิ่งขึ้น แต่กลับพบว่า การศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้กลับมีการศึกษาอย่างจำกัดมาก อย่างไรก็ตาม Tepper (2010) ได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้ว่า พนักงานที่มีจิตวิญญาณในการทำงานมักจะเป็นพนักงานที่มีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและรู้จักเข้าใจความหมายของชีวิตอย่างลึกซึ้งโดยผ่านประสบการณ์ตรงในชีวิตของเขา ดังนั้นพนักงานเหล่านี้ น่าจะมีความรู้สึกเรื่องบุญคุณ ความกตัญญู รับผิดชอบต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่ยุติธรรม ซึ่งคุณลักษณะชีวิตเหล่านี้เอง น่าจะทำให้เขามีพฤติกรรมชอบช่วยเหลือผู้อื่นและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงานและองค์กรในที่สุด ซึ่งงานวิจัยของ Beazley (1997) ก็พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับการมีจิตวิญญาณที่สูงกับตัวแปรเรื่อง ความซื่อสัตย์ ความถ่อมตน และการมีจิตให้บริการต่อผู้อื่น

ทฤษฎีการกำหนดใจด้วยตนเอง (Self-determination theory) สามารถอธิบายได้คือแรงจูงใจที่มีอิสระในการเลือกตัดสินใจ ส่งเสริมการมีพฤติกรรมอาสาสมัครและพฤติกรรมที่ช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมด้วยความสมัครใจ ซึ่งน่าจะเป็นการคาดเดาได้ว่า คนๆ นี้ก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างแน่นอน (Gagne & Deci, 2005) ดังตัวอย่างผลงานวิจัยของ Gagne (2003) ซึ่งงานวิจัยของเขาแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาบทบาทของการให้แรงสนับสนุนการมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวเองกับพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น ผลงานวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างแรกแสดงให้เห็นว่า แรงสนับสนุนจากพ่อแม่ต่อการมีอิสระในการเลือกตัดสินใจด้วยตนเองของกลุ่มนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในด้านความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมไปถึงความมีอิสระในการกำหนดสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ซึ่งในที่สุดความพึงพอใจขั้นพื้นฐานนี้สามารถพยากรณ์การที่นักศึกษาเหล่านี้มีพฤติกรรมช่วยเหลือสังคมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การบริจาคโลหิต และงานอาสาสมัครอื่นๆ ในชุมชน เป็นต้น ส่วนงานวิจัยอีกกลุ่มตัวอย่างหนึ่งก็พบว่า ระดับการรับรู้ของกลุ่มอาสาสมัครในชุมชนถึงแรงสนับสนุนการมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวเองจากองค์กรมูลนิธิ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของกลุ่มอาสาสมัครนี้ ซึ่งในที่สุดความพึงพอใจนี้ก็มีผลความสัมพันธ์เชิงบวกกับจำนวนกิจกรรมที่คนเหล่านี้เข้าร่วมอาสาสมัคร และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยุติงานอาสาสมัครแบบกลางคัน

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับแนวโน้มของการลาออกจากงาน

แม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับแนวโน้มการลาออกจากงานจะมีอยู่อย่างจำกัด อย่างไรก็ตามก็มีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้บ้าง เช่น Trott (1996) เสนอแนวคิดที่ว่า สุขภาวะด้านจิตวิญญาณ ซึ่งในที่นี้ได้รวมเอาจิตสำนึกที่มีต่อชุมชนเข้าไปด้วยนั้น น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการให้ความร่วมมือ และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออกจากงานหรือแม้กระทั่งการขาดงานด้วย ต่อมา Milliman, Czaplewski, & Ferguson (2003) วิจัยเชิงประจักษ์ พบว่า ทั้งตัวแปร จิตสำนึกที่มีต่อชุมชน และความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนตัวกับค่านิยมขององค์กรนั้น มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน ถ้าจะอธิบายตามทฤษฎีการกำหนดใจด้วยตนเอง (Self-determination theory) ในความสัมพันธ์ของสองตัวแปรนี้ สามารถอธิบายได้คือ เมื่อใดก็ตามที่คนได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งสามด้านคือ มีความเป็นอิสระในการเลือกตัดสินใจ มีการแสดงความสามารถของตนเอง และมีความสัมพันธ์สนิทสนมกับคนรอบข้างแล้ว ตามทฤษฎีนี้กล่าวว่าบุคคลนั้นก็จะมีความมุ่งมั่นภายในเกิดขึ้น นั่นคือจะส่งผลให้บุคคลนั้นจะแสดงตนร่วมกับหน่วยงานองค์กรและน่าจะทำให้เขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นตามมาในที่สุด ทั้งนี้มีผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่มาสสนับสนุนทฤษฎีนี้คือ Rego, Cunha, and Souto (2007) พวกเขาได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่เป็นชาวบราซิล 254 คนและชาวโปรตุเกส 211 คน จากการสำรวจทั้งสิ้น 157 องค์กรจากทั้งสองประเทศนี้ เขาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับการไม่รู้สึกรักผูกพันตัวกับองค์กร โดยที่พวกเขาได้รายงานต่อไปว่า พนักงานที่มีจิตวิญญาณในที่ทำงานสูงขึ้น แนวโน้มที่พวกเขาจะมีความผูกพันตัวต่อองค์กรยิ่งมีมากขึ้นตามไปด้วย และจากผลงานวิจัยเมื่อเร็วๆ นี้ของ Chawla and Guda (2010) ยังพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สูงมากระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานขายกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยพวกเขาได้รายงานต่อว่า トラบิต้องค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของหรือการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนของที่ทำงาน และพวกเขามีความสุขกับงานที่ทำอยู่ จะเป็นไปได้ไม่น้อยมากที่พวกเขาจะคิดตั้งใจจะลาออกจากงานและองค์กรแห่งนั้น

แนวทางการวัดและการประเมินจิตวิญญาณในการทำงาน

จากวิจัยส่วนใหญ่จะใช้การวัดและประเมินในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research design) และประเภทการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) เพื่อใช้ศึกษาระดับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่างๆ ซึ่งการวิจัยนั้นๆ จะใช้การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis technique) สำหรับเทคนิคการประมาณค่า (Estimation technique) เพื่อวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural equation modeling) ด้วยการประมาณค่าด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximun Likelihood Estimation: MLE) ซึ่ง Hair และ คณะ เสนอว่ากลุ่มตัวอย่างควรมีมากกว่า 400 หน่วย (Hair, et al, 2006) ส่วน Kline แนะนำว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ถ้ามีจำนวนมากกว่า 200 หน่วย ถือว่าเป็นจำนวนที่อยู่ในระดับที่มากพอ (Kline, 2005) ในทำนองเดียวกันกับนักวิชาการคนอื่นๆ เช่น Tabachnick & Fidell ซึ่งได้อธิบายว่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 หน่วยขึ้นไปถือว่าอยู่ในระดับดีมาก (Tabachnick & Fidell, 2007) ดังนั้น สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างถ้าจะให้มีความน่าเชื่อถือในทางสถิตินั้นควรมีมากกว่า 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีการนำการวัดและประเมินหลากหลาย เพื่อวัดจิตวิญญาณในการทำงานให้รอบด้านดังนี้

1. แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน (Spirit at Work Scale)

1.1 แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นตามแนวคิด Kinjerski and Skrypnek (2006a) และต่อมา Tevichapong (2010) โดยแบบวัดนี้ต้องการวัดประสบการณ์ในการทำงานที่ครอบคลุม 3 องค์ประกอบได้แก่

(1) การได้มีส่วนร่วมในงานที่มีความหมายและเป็นงานที่ตนรัก

(2) ความรู้สึกที่ดีต่อทุกคนในที่ทำงาน

(3) ความสัมพันธ์ฝ่ายจิตวิญญาณกับงานที่ทำอยู่

แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ และมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ คือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 6 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

1.2 แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นตามแนวคิด Robbins and Jude (2007) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ เป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามความเป็นจริง โดยวัดจิตวิญญาณในการทำงานทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง

2. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล

3. ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ

4. การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม

5. การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน

2. แบบวัดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Scale) เป็นแบบวัดที่แปลมาจากแบบวัดของ Warr, Cook, & Wall (1979) ซึ่งวัดความพึงพอใจในลักษณะภายนอกและลักษณะภายในของงาน 15 ประการ ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับคือ 1 (ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง) จนถึง 7 (พึงพอใจอย่างยิ่ง)

3. แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale) เป็นแบบวัดที่แปลมาจากแบบวัดของ Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985) ซึ่งวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับคือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 7 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

4. แบบวัดผลการปฏิบัติงาน (In-role Performance Scale) เป็นแบบวัดของ William and Anderson (1991) ซึ่งวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจะให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานคนนั้นเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมนี้แทนการประเมินตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับคือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 7 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

5. แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior Scale) เป็นแบบวัดของ William & Anderson (1991) ซึ่งวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนอกเหนือจากขอบข่ายหน้าที่รับผิดชอบของงานที่ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงานของพนักงาน ในงานวิจัยนี้จะให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานคนนั้นเป็นผู้ประเมินพฤติกรรม

นี้แทนการประเมินตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับคือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 7 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

6. แบบวัดแนวโน้มการลาออกจากงาน (Turnover Intention Scale) เป็นแบบวัดของ Konovsky & Cropanzano (1991) ซึ่งวัดความตั้งใจหรือแนวโน้มของการลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับคือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 7 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

7. แบบสอบถามลักษณะประชากร เป็นแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุข้อมูลทางประชากรด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา รายได้ต่อเดือน อาชีพ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทขององค์กร **ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาจาก แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
2. สร้างแบบวัดและแบบสอบถามต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย
3. ทดสอบคุณภาพของแบบวัด ด้วยการหาค่าความตรง (Validity) และ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รวมทั้งการใช้ภาษา และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ก่อนนำไปใช้จริง
4. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรต่างๆ และติดต่อขออนุญาตผู้บริหารองค์กรเหล่านั้น เพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มคัดเลือก
6. รวบรวมแบบวัดและคัดเลือกแบบวัดที่มามีความสมบูรณ์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบและยืนยันว่าแบบวัดที่ได้แปลมาจากแนวคิดต่างประเทศเมื่อนำมาศึกษาในกลุ่มตัวอย่างไทย จะมีองค์ประกอบตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้หรือไม่
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha coefficient)
4. วิเคราะห์ค่าความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับจิตวิญญาณในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
5. การวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) แบบการวิเคราะห์เชิงเส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบนี้จะใช้โปรแกรม AMOS version 7.0 โดยมีเกณฑ์ประเมินความเหมาะสมของแบบจำลอง
6. สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนบทบาทของการเป็นตัวแปรสื่อของ ความพึงพอใจในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิตนั้น จะใช้การตรวจสอบจากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง

(Structural Equation Modeling: SEM) แบบการวิเคราะห์เชิงเส้นทาง (Path Analysis) แบบทางอ้อม หรือ Indirect Effect โดยวิเคราะห์ตรวจสอบตามขั้นตอนการเป็นตัวแปรสื่อตามที่ Baron and Kenny (1986) ได้เสนอไว้

เอกสารอ้างอิง

- Agor, W.H. (1989). *Intuition in organizations: leading and managing productively*. California: Sage Publications.
- Amabile, T.M., & Kramer, S.T. (2011). The power of small wins. *Harvard Business Review*, 89(5).
- Ashar, H., & Lane-Maher, M. (2004). Success and spirituality in the new business paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13, 249-260.
- Ashmos, D.P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Baard, P.P., Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis for performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Beazley, H. (1997). *Meaning and measurement of spirituality in organizational settings: development of a spirituality assessment Scale*. (Doctoral dissertation), George Washington University.
- Bowman, J.S., & West, J.P. (2006). Ending civil service protections in Florida Government: Experiences in state agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 26, 39-157.
- Brown, J. (1992). Corporation as community: a case for a new era. In J. Renesch (Ed.), *New Traditions in Business: Spirit and Leadership in the 21st Century* (pp. 123-139). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Burke, R.J., Graham, J. & Smith, F. (2005). Effects of reengineering on the employee satisfaction- customer satisfaction relationship. *The TQM Magazine*, 17, 358 – 363.
- Cacioppe, R. (2000a). Creating spirit at work: Re-visioning organizational development and leadership – Part I. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21, 48-54.
- Cacioppe, R. (2000b). Creating spirit at work: Re-visioning organizational development and leadership – Part II. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21, 110-119.
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P., & Useem, M. (1997). *Change at work*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Cash K. C., & Gray G.R. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of Management Executive*, 14(3), 124-134.

- Chawla, V., & Guda, S. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals. *Journal of Human Values*, 16(2), 157-167.
- Duchon, D., & Plowman D.A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
- Dutton, G. (1997). Nurturing employees and the bottom lines. *HR Focus*, 74(9), 1-4.
- Fabricatore, A.N., Handal, P.J., & Fenzel, L.M. (2000). Personal spirituality as a moderator of the relationship between stressors and subject well-being. *Journal of Psychology & Theology*, 28, 221-229.
- Gagne, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Garcia-Zamor, J.C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Gockel, A. (2004). The trend toward spirituality in the workplace: Overview and implications for career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 41, 156-168.
- Gull, G.A., & Doh, J. (2004). The 'transmutation' of the organization: Toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13, 128-139.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 26-42.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006a). Measuring the intangible: Development of the Spirit at Work Scale. In M. Weaver (Ed.), *Best Paper Proceedings of the Sixty-fifth Annual Meeting of the Management of Academy*. Atlanta.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B.J. (2006b). A human ecological model of spirit at work. *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, 3(3), 1-7.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed). New York: Guilford Press.
- Makawatsakul, N. & Kleiner, B. H. (2003). The effect of downsizing on morale and attrition. *Management Research News*, 26, 52-62.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemi, B. (1999). Spirit and community at Southwest. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 221-233.
- Mitroff, I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2), 375-382.

- Mitroff, I., & Denton, E. (1999a). *A Spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999b). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83–92.
- Mone, M.A. (1997). How we got along after the downsizing: Post-downsizing trust as a double-edged sword. *Public Administration Quarterly*, 21, 309–336.
- Rego, A., Cunha, M. P., & Souto, S. (2007). Workplace spirituality, commitment and self-reported individual performance: An empirical study. *Management Research*, 5(3), 163–183.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Organization behavior* (12th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Said, T., Louarn, J., & Tremblay, M. (2007). The performance effects of major workforce reductions: longitudinal evidence from North America. *The International Journal of Human Resource Management*, 18, 2075 – 2094.
- Shah, P.P. (2000). Network destruction: Structural implications of downsizing. *Academy of Management Journal*, 43, 101–112.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed). New York: Pearson Education.
- Tepper, B.J. (2010). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee. In Giacalone, R.B. & Jurkiewicz, C.L. (2003.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (2nd ed). New York: Sharpe, M. E. Inc.
- Giacalone, R.B. & Jurkiewicz, C.L. (2003) *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (2nd ed). New York, NY: M. E. Sharpe.
- Tevichapong, P. (2010). Individual Spirit at Work and Its Outcomes. *Proceeding of the 70th Annual Conference of Academy of Management*, 6-10 August 2010, Montreal, Canada.
- Trott, D. (1996). *Spiritual well-being of workers: an exploratory study of spirituality in the workplace. (Doctoral dissertation)*, University of Texas at Austin.
- Vaughan, F.E. (1989). Varieties of Intuitive Experience. In W. H. Agor (Ed.), *Intuition in Organizations* (pp. 40–61), Newbury Park: Sage Publications.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In Cameron K.S., Dutton, J.E, & R.E. Quinn (Eds.). *Positive organizational scholarship* (pp. 296–308). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Young, J.S., Cashwell, C.S., & Shcherbakova, J. (2000). The moderating relationship of spirituality on negative life events and psychological adjustment. *Counseling and Values*, 45, 49–57.

การพัฒนาเครื่องมือวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในฐานะตัวแปรคั่นกลาง The development of psychological capital questionnaire in mediator

ศุภวัฒน์ คุธนพงศ์

Suppawat Khuthanapong

บริษัท เอซิส โปรเฟสชันนัล เซ็นเตอร์ จำกัด

ACIS Professional center Co., Ltd

Corresponding Email: subhawatana@gmail.com

บทคัดย่อ

Psychological Capital หรือ Psycap เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาตัวแปรหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในการศึกษาวิจัยอย่างมากในปัจจุบัน ถึงบริบทการทำงานในองค์กร และการมีพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior) ซึ่ง Psycap มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบที่เป็นเกณฑ์ในการบ่งชี้ถึงพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก อันประกอบด้วย (1) Self-efficacy (การรับรู้ความสามารถในตนเอง) (2) Hope (ความหวัง) (3) Optimism (การมองโลกในแง่ดี) และ (4) Resilience (การฟื้นคืนกลับ) ซึ่งในส่วนนี้เป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนมีอยู่ในแล้วในตนเอง หรือเกิดขึ้นเมื่อบุคคลและสังคมเปิดออกเพื่อการพัฒนา โดย Psycap ได้รับการมองว่าเป็นตัวแปรเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์ทำให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน นอกจากนี้ Psycap ยังมีความสัมพันธ์เชิงลบกับตัวแปรเชิงลบอื่นๆ เช่น Turnover (การลาออก) Burnout (ภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน) Occupational stress (ความเครียดในงาน) และ Depressive symptom (ภาวะซึมเศร้า) เป็นต้น ซึ่งในการศึกษา Psycap จากงานวิจัยต่างๆ มักพบว่า Psycap อยู่ในสถานะตัวแปรคั่นกลาง กล่าวคือเป็นตัวแปรระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม เพื่อทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น หรือ ลดลงจากเดิม นอกจากนี้การวัด Psycap มักใช้เครื่องมือในการวัดที่เป็นมาตรฐานที่นิยมกันอย่างแพร่หลายเพื่อใช้เก็บข้อมูลนั้นคือ Psychological Capital Questionnaire 24 item (PCQ-24) แต่ทั้งนี้จากการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น งานวิจัยต่างๆ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในหลายด้านทั้ง ความเชื่อมั่น (Reliability) และ ความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้วัด ในการทำให้เครื่องมือที่ปรับปรุงนั้นมีคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง แม่นยำ ถือเป็นสิ่งที่ทุกผู้วิจัยควรคำนึงถึง และดำเนินการในการทำวิจัยด้านการพัฒนาเครื่องมือ

คำสำคัญ: เครื่องมือวัด ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตัวแปรคั่นกลาง

Abstract

Psychological Capital or Psycap is one of the most popular psychological variables in modern research with Work context in the organization and Positive Organizational Behavior. Psycap consisted of 4 factors; Self-efficacy, Hope, Optimism, Resilience. This is what each individual has in himself. Psycap is a positive variable that correlates with the improvement of employee achievement and organizational commitment. Psycap has negative correlations with other negative variables such as Turnover, Burnout, Occupational stress and Depressive symptom. In the Psycap study, Psycap is often referred as the mediator variable in other words as the variable between the Independent variables and the dependent variables, so that the relationship between the two variables increases or decreases. In addition, standard Psycap measurements are often used for data collection are Psychological Capital Questionnaire 24 item (PCQ-24). The research has improved the questions for more appropriately by quality verification with reliability and validity analysis. The researcher should all consider the data with reliable accuracy and carry on research development tools.

Key words: measurement, positive psychological capital, mediator variable

บทนำ

การทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ เต็มไปด้วยการแข่งขันของทุนนิยมที่มุ่งให้เกิดผลกำไร และความได้เปรียบทางธุรกิจ ทำให้ทุกบริษัทต้องเร่งสร้างผลงานและขับเคลื่อนองค์กรของตนเองสูงสุดเท่าที่เป็นไปได้ ตามมาด้วยความเครียดและความกดดันที่บุคลากรในองค์กรต้องเผชิญจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการระบอบการปกครองที่ตึงเครียดที่มุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ หากบุคคลที่ไม่สามารถต้านทานภาวะกดดันและความเครียดที่เกิดขึ้นได้อาจส่งผลในการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หรือความตั้งใจลาออก ดังนั้น ปัจจุบันจึงมีกระแสของแนวความคิดเชิงบวก หรือ positive thinking ที่มุ่งเน้นให้คนมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดี เพื่อลดภาวะความเครียด มุ่งการแก้ไขปัญหา มากกว่าการจมอยู่กับปัญหา แนวคิดนี้ส่วนหนึ่งมาจากแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวกที่นำเสนอปัจจัยเชิงบวกที่ก่อให้เกิดความคิดที่ดีภายในจิตใจของบุคคล ส่งผลให้เมื่อเผชิญกับภาวะกดดันหรือเครียดต่างๆ บุคคลที่มีความคิดดังกล่าวสามารถมองเห็นโอกาส และแง่ดีของเรื่องนั้น ทำให้ผ่านวิกฤติในชีวิตได้ ซึ่งกลายมาเป็นที่ยอมรับตั้งแต่ยุค 2014 เรื่อยมา ไม่แตกต่างจากวงการการศึกษาที่มุ่งการศึกษาตัวแปรต่างเพื่ออธิบายสาเหตุและผล หรือความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งมีตัวแปรหนึ่งตัวที่ได้รับความนิยมมากในช่วงที่ผ่านมาซึ่งมักพบในฐานะตัวแปรคั่นกลาง นั่นคือ Psychological capital หรือทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Luthans, et al., 2007) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิทยาเชิงบวก แต่มักนำมาเป็นตัวแปรคั่นกลางในระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามในเชิงอุตสาหกรรมและองค์กร เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างความสัมพันธ์เดิมโดยตรงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของการศึกษาบริบทและความสนใจใน Psychological capital ในการศึกษา

จากวารสารงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การกว่า 10 ปีที่ผ่านมา ได้ให้ความสนใจกับ Psychological capital หรือ Psycap โดยมองว่าเป็นมิติที่หลากหลาย ที่มีรากฐานมาจากจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ Hope, Efficacy, Resilience และ Optimism (HERO) (Luthans, et al., 2007 อ้างถึงใน Peter & Fred, 2012) ซึ่งมีนัยยะเป็นการประเมินเชิงบวกภายในของบุคคลหนึ่งที่มีพื้นฐานจากความพยายามและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย โดย (Peter & Fred, 2012) อ้างว่าจากการ meta-analysis พบว่า Psycap เป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่หลากหลายทั้งระดับบุคคล ระดับองค์กร

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาอย่างแพร่หลายในบริบทที่แตกต่างกันโดย (Roxane De Hoe, 2014 & HakanErkutlu, 2014) ให้นิยามว่าเป็นขั้นของการพัฒนาตัวบุคคลโดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมีความมั่นใจในการพยายามทุ่มเทเพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ (Self-efficacy) (2) การให้เหตุผลเชิงบวกถึงความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต (Optimism) (3) การมีความวิริยะอุตสาหะในการมุ่งสู่เป้าหมาย เพื่อประสบความสำเร็จ (Hope) และ (4) เมื่อถูกรุมเร้าด้วยปัญหาต่างๆ สามารถฟื้นคืน และมุ่งให้เกิดความสำเร็จได้ (Resilience)

ขณะที่ (Natthawut, et al., 2012) ได้นิยามไว้ว่าเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนที่วิธีคิดของบุคคล โดยใช้จุดแข็งภายในตัวบุคคล ช่วยลดการเกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ โดยมีองค์ประกอบ 4 เช่นเดียวกัน แต่เพิ่มเติมส่วน Confidenceและไม่พบว่ามี self-efficacy ซึ่งแตกต่างกับ (Ramin Aliyev, ErhanTunc, 2014) มีนิยามว่าองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ซึ่งสิ่งที่แตกต่างคือ ไม่พบว่ามี resilience แต่มี psychological endurance ซึ่งตามนิยามของ (Yongqing Ding et al., 2015 & Xirui Li et al., 2015) ที่มองว่า Psycap เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ พัฒนาและจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานได้ เช่นเดียวกับ (Gina Gorgens-Ekermans & Marthine Herbert, 2013) ที่อธิบายว่า มักนำไปใช้ในบริบทการทำงาน เช่น เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจที่ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

มุมมองของ (Kjersti Bergheim, 2014) นิยามไว้ว่าเป็นสิ่งที่หนักแน่นมากกว่าอารมณ์ความรู้สึก แต่ไม่ได้คงทนถาวรเช่นเดียวกับบุคลิกลักษณะของบุคคล แต่สามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้ หากได้รับการพัฒนา ซึ่งผู้ริเริ่ม (Luthans, et al., 2007 อ้างถึงใน Simons & Buitendach, 2013) นิยามว่าเป็นสภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี ซึ่งไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้และจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในองค์กร สรุป Psycap สามารถนิยามได้ว่า เป็นสภาวะทางจิตของบุคคล หรือเป็นขั้นการพัฒนาวิธีคิดของบุคคลที่เป็นจุดแข็งภายใน สามารถวัดได้ จัดการ เปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้ อันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และช่วยลดการเกิดสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ มักใช้กันอย่างแพร่หลายในบริบทการทำงานองค์การ โดยมีองค์ประกอบภายในได้แก่ self-efficacy, Hope, Optimism, Resilience.

Choi & Lee (2014) กล่าวว่า Psycap เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลและมีความหมายยิ่งต่อชีวิตและการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่แตกต่างหลากหลายในระดับบุคคล เช่น ลักษณะทางบุคลิกภาพ โดยการศึกษาตัวแปร Psycap นั้นเป็นการทำความเข้าใจต่อผลกระทบที่มีความเฉพาะเจาะจงของ Psycap ต่อผลลัพธ์ในชีวิตและการทำงาน และพบว่า พนักงานที่มี Psycap มีแนวโน้มในการเกิดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกมากกว่าพนักงานที่ไม่มี ขณะที่ความสำคัญของ Psycap ใน

มุมมองของ (Görgens-Ekermans & Herbert, 2013) มองว่า Psycap เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายการเกิดขึ้นของตัวแปรอื่นๆได้เช่น ผลสัมฤทธิ์ในการำทำงาน หรือความพึงพอใจ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่องานที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์อีกมากมาย ทั้งด้านบวก และด้านลบ

Psychological Capital ในฐานะตัวแปรคั่นกลาง

Psychological Capital ในฐานะตัวแปรคั่นกลาง ถือเป็นตัวแปรเชิงบวกที่คล้ายบุคลิกภาพของบุคคล หากบุคคลนั้นมี Psychological Capital จะส่งผลต่อภาวะ หรือปัจจัยที่จะมากระทบทางจิตใจ ทั้งเพิ่มและลดความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีการศึกษา Psychological Capital ในฐานะตัวแปรคั่นกลางมากมายทั้งในบริบททั่วไป และบริบทการทำงานในองค์กร ซึ่งเมื่อมีการคั่นกลาง Psycap แล้วความสัมพันธ์มักเพิ่มมากขึ้น

ซึ่ง Natthawut, et al., (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ Psychological Outcomes กับ Work performance โดยคั่นกลาง Psycap ซึ่งพบว่า Psycap เป็นตัวแปรคั่นกลางที่สมบูรณ์ กล่าวคือ หากมี Psychological Outcomes แต่ไม่ได้คั่นกลาง Psycap จะไม่ส่งผลต่อการเกิด work performance ทั้งด้านจิตใจ และการลดภาวะเชิงลบ แต่เมื่อคั่นกลางจะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางจิตใจและพฤติกรรมภายนอกที่ดีด้วย

ขณะที่ Roxane De Hoe (2014) ที่ศึกษาในเชิงธุรกิจ เกี่ยวกับ business failure กับความสัมพันธ์ของ ผลของ business failure และ positive side of learning ซึ่งความสัมพันธ์โดยตรง ประสบการณ์ความล้มเหลวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ทางลบกับ และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเริ่มต้นธุรกิจให้ กล่าวคือ เมื่อมีประสบการณ์ความล้มเหลวมากทำให้หดหู่ เลี่ยงที่จะทำธุรกิจ ถดถอยมาก และไม่ต้องการที่จะเริ่มต้นธุรกิจใหม่ ซึ่งเมื่อคั่นกลาง Psycap แล้วพบว่า เมื่อบุคคลมี Psycap สูง จะทำให้ถึงแม้ประสบการณ์ความล้มเหลวมาก แต่สามารถเรียนรู้จากความล้มเหลวและเรียนรู้ความเสี่ยงในการเริ่มต้นธุรกิจใหม่

Psycap ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ตัวแปรต้น-ตัวแปรตาม ลดลง ซึ่ง Hakan Erkutlu (2014) ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Narcissism (ต้น) และ Psychological Well-being (ตาม) พบว่า เมื่อมีระดับ narcissism ของหัวหน้าสูงทำให้ psychological well-being ในบริษัทมีระดับที่ต่ำลง เป็นความสัมพันธ์เชิงลบต่อกัน ซึ่งคั่นกลาง Psycap ของพนักงานประจำที่มี Psycap สูง พบว่า ลดความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรลง กล่าวคือ เมื่อคั่นกลาง Psycap ทำให้ Psychological Well-being ในพนักงานลดลงน้อยกว่า ไม่ได้คั่นกลาง เสมือนการทำหน้าที่ลดผลกระทบลง

สอดคล้องกับ (Xirui Li, et al., 2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง occupational stress และ job burnout ซึ่งเดิมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน เมื่อระดับความเครียดเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อนำ Psycap มาศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ตัวแปรคั่นกลาง ส่งผลให้ลดการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน ทำให้ลดความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง occupational stress และ job burnout ลงหรือ job burnout ไม่เพิ่มขึ้น

ขณะเดียวมีการศึกษาที่ทั้งส่งผลต่อความสัมพันธ์ทั้งเพิ่มขึ้นและลดลงในตัวแปรเดียวกัน ดังการศึกษา ของ (Yang Wang, Li Liu, Jiana Wang & Lie Wang, 2012) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ Work-family conflict กับ Burnout ในกลุ่มแพทย์จีนโดยพบว่าความสัมพันธ์โดยตรงเป็นความสัมพันธ์เชิง

บวกเมื่อระดับความขัดแย้งเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ burnout เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับ แต่เมื่อศึกษาลงรายละเอียดกับองค์ประกอบของตัวแปรโดยแบ่ง Work-family conflict เป็น 2 องค์ประกอบคือ ความขัดแย้งในครอบครัวที่ส่งผลต่อการทำงาน (WIF) และความขัดแย้งในการทำงานที่ส่งผลต่อครอบครัว (FIW) พบว่า เมื่อส่งผ่าน Psycap ที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง สามารถลดผลกระทบมีความสัมพันธ์เชิงลบ ระหว่าง WIF และ FIW กับ Burnout ได้ กล่าวคือลดระดับการเกิด burnout ให้ต่ำลง แต่ในขณะเดียวกันสามารถเพิ่มระดับความสัมพันธ์ยิ่งขึ้นระหว่าง WIF กับ Professional efficacy ใน burnout กล่าวคือเมื่อ WIF ส่งผ่าน Psycap ทำให้ Professional Efficacy เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแพทย์เฉพาะทาง

นอกจาก Psycap ในฐานะตัวแปรคั่นกลางจะให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตามเพิ่มขึ้น หรือลดลงแล้ว ยังพบว่ามีการศึกษาที่เมื่อคั่นกลาง Psycap แล้วไม่เกิดความเปลี่ยนแปลงกับตัวแปรตามเกิดขึ้นดังเช่น งานวิจัยของ Sidra Shaheen, Imran Bukhari, & Adnan Adil (2016) ที่ศึกษา Perceived organizational support (POS) กับ Organizational citizen behavior (OCB) ซึ่งพบว่าเมื่อระดับ POS สูงขึ้น ส่งผลให้ OCB สูงขึ้นตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเมื่อคั่นกลาง Psycap พบว่า ความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเหมือนเดิม ซึ่งสรุปว่า Psycap ไม่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวัดและการประเมิน

การวัดและการประเมินในมิติของตัวแปรคั่นกลาง Psycap นี้ งานวิจัยที่ศึกษาได้เลือกใช้เครื่องมือที่คล้ายคลึงกัน โดยใช้แบบวัด Psychological Capital Questionnaire (PCQ) ของ (Luthans, et al., 2007) แบบ self-report เนื่องจากแบบวัดนี้มีความ Reliability และ Validity ค่อนข้างสูง และมีการวิเคราะห์ CFA ที่เหมาะสม ใช้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายในการตรวจสอบ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ (Natthawut, et al., 2012) องค์ประกอบละ 6 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 24 ข้อคำถาม (Yang Wang, Li Liu, Jiana Wang & Lie Wang, 2012) ได้แก่

- 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่น และมั่นใจว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีศักยภาพ และความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 2) ความหวัง (Hope) หมายถึง พลังแรงจูงใจทางบวกที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีแนวทางและวิธีการเพื่อไปสู่ความสำเร็จ
- 3) การปรับฟื้นคืนสภาพ (Resilience) หมายถึง ศักยภาพหรือสมรรถนะทางจิตใจในการปรับสภาพจิตใจให้กลับคืนเป็นปกติ สามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนเดิม หลังจากประสบกับสถานการณ์ความไม่สงบมาคุกคาม และสามารถใช้ประสบการณ์ความยากลำบากที่เคยประสบเหล่านั้นมาปรับใช้เพื่อปรับสภาพจิตใจ
- 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ลักษณะของวิธีการคิดที่นึกถึงแต่ด้านดีเสมอเกี่ยวกับการทำงาน มองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนางาน

ส่วนมากงานวิจัยต่างๆได้มีการนำแบบวัดนี้มาใช้ แต่มีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทที่เกี่ยวข้องการศึกษา ซึ่งแบบวัดประกอบด้วยสเกล 6 ระดับ (Likert scale) จากไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึง เห็นด้วยมากที่สุด (Gina Gorgens-Ekermans, & Marthine Herbert, 2013) งานวิจัยของ (Natthawut, et al., 2012) ได้มีการปรับใช้โดยการคิดข้อคำถามเพิ่มเติมโดยอิงจากต้นฉบับ ให้เข้า

กับการวัดบุคลิกภาพทางสาธารณสุข โดยเพิ่ม 18 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่เพิ่มขึ้นมีการตรวจสอบ Reliability และ CFA เพื่อยืนยันองค์ประกอบตามทฤษฎี รวมทั้งตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนออก

ขณะที่ (Gina Gorgens-Ekermans, & Marthine Herbert, 2013) ได้ศึกษาความเที่ยงตรงของ PCQ-24 ทั้งภายในและภายนอกในบริบทของกลุ่มตัวอย่างชาวแอฟริกาใต้ โดยเริ่มต้นมองว่า PCQ-24 จำกัดการวัดอยู่ในกลุ่มชาวอเมริกัน และบริบทประเทศอื่น ซึ่งยังไม่มีการศึกษาในบริบทแอฟริกาใต้ ซึ่งพบว่าการปรับเปลี่ยนแบบวัดต้องมีการตัดข้อคำถามออก เนื่องจากไม่เหมาะสมกับบริบทชาวแอฟริกาใต้ (Piccolo & Colquitt, 2006 อ้างถึงใน Gina Gorgens-Ekermans, Marthine Herbert, 2013) ถึงถ้ามีการตัดออกจะทำให้ข้อคำถามที่เหลือมีค่าน้ำหนักมากขึ้น และแนะนำการศึกษาเพิ่มเติมในบริบทและวัฒนธรรมอื่นๆ เพื่อพัฒนาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างแบบวัด ซึ่งในบริบทของชาวจีน ได้มีการนำ PCQ-24 มาแปลเป็นฉบับภาษาจีน ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นที่น่าพึงพอใจ จากการศึกษาวิจัยในชาวจีน (Zhong LF., 2007 อ้างถึงใน Yang Wang, Li Liu, Jiana Wang and Lie Wang, 2012)

การพัฒนาเครื่องมือ

เดิม (Luthans et al., 2007) ได้ทำการสร้างเครื่องมือการวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก 24 ข้อคำถาม แบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ได้แก่ Self-efficacy, Hope, Optimism และ Resilience โดยฐานสมีมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือหลายส่วน ได้แก่ ความเชื่อมั่น (Reliability), ความเที่ยงตรง (Validity) หรือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และอื่นๆเป็น ต้น ซึ่งพบว่าในหลายงานวิจัยมีการนำเครื่องมือของฐานสมาปรับใช้โดยการเพิ่ม หรือแก้ไขคำศัพท์ในข้อคำถามให้เข้ากับบริบทที่ต้องการจะเก็บข้อมูลของตนโดยอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น (Reliability)

งานวิจัย Siriporn Sapyaprapa, Arunya Tuicomepee, & Rewadee Watakakosol (2013) กล่าวว่า PCQ-24 เป็นที่แพร่หลายทางตะวันตก ขณะที่ในเอเชียค่อนข้างได้รับความสนใจน้อย จึงได้ทำการพัฒนาเครื่องมือ PCQ-24 ใหม่จากเดิม 24 ข้อคำถาม เป็น 60 ข้อคำถาม เวอร์ชันภาษาไทย ซึ่งอ้างอิงพื้นฐานความรู้เดิม ซึ่งได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ค่า Cronbach's alpha มีค่าสูงถึง 0.95 (ยิ่งเข้าใกล้ 1 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง) ซึ่งรายด้านมีค่าอัลฟาอยู่ระหว่าง 0.80-0.87

ขณะที่ หฤทัยทิพย์ ตัณฑเทศ, สุชีรา ภักทรายุทธวรรณ และวิชัย มนัสศิริวิทยา (2557) ได้ทำการพัฒนาเครื่องมือที่คล้ายคลึงกันเป็น Thai-Psychological Capital Inventory สำหรับคนไทย ก่อนตัดข้อคำถามจาก 100 ข้อ เป็น 53 ข้อ พบว่า มีการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) โดยการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่า มีค่าอัลฟาที่ 0.97 จัดว่ามีค่าความเที่ยงสูง แล้วเมื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา พบว่า ทั้ง 53 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.98 จัดอยู่ในเกณฑ์สูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอยู่ 0.75-0.89 ซึ่ง สามารถนำมาใช้เก็บข้อมูลได้ สำหรับคนไทย เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ Li Liu, et al. (2012) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Occupational stress กับ Depressive symptom โดยมี Psycap เป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า งานวิจัยได้นี้ได้มีการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในกลุ่มแพทย์จีน

พบว่า กลุ่มแพทย์ชาย มีค่า Cronbach's alphasรวม ที่ 0.95 และแยกรายด้านเท่ากับ 0.90, 0.89, 0.84 และ 0.83 ตามลำดับ ขณะที่ในกลุ่มแพทย์หญิง ค่า Cronbach's alpha รวม ที่ 0.94 และแยกรายด้านเท่ากับ 0.88, 0.88, 0.85 และ 0.85 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ระดับสูง และมีความใกล้เคียงกันทั้งสองกลุ่ม

ในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Liu, Chang, Fu, Wang & Wang (2012) ได้ศึกษาในกลุ่มแพทย์จีนเช่นเดียวกันและพบว่า PCQ-24 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และงานวิจัยของ Wang, Liu, Wang & Wang (2012) ที่ศึกษา Work-Family conflict กับ Burnout โดยมี Psychap เป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มแพทย์จีนเช่นกัน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของวัดเป็นรายด้านเท่ากับ 0.895, 0.890, 0.831 และ 0.820 ในแพทย์ชาย และ 0.885, 0.882, 0.855 และ 0.843 ในแพทย์หญิงตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ในกลุ่มแพทย์จีนมีเครื่องมือการวัดทุนทางจิตวิทยาในค่าความเชื่อมั่นที่ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 การวิจัย และถึงแม้จะมีการแยกเพศ ก็พบว่า แต่ละด้านยังไม่ความเชื่อมั่นที่ใกล้เคียงกันอยู่จัดอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ของเครื่องมือวัดทุนทางจิตวิทยาที่เป็น PCQ-24 ได้มีเครื่องมืออย่าง PCQ-12 ซึ่งเป็นฉบับย่อ ได้นำมาใช้ในงานวิจัยของ Shukla & Rai (2015) และของ Choi & Lee (2014) ได้มีการตรวจสอบความเชื่อมั่นพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.90 และแตกต่างกันของรายด้าน ได้แก่ Hope (0.83), Optimism (0.79), Self-efficacy (0.64) and resilience (0.60) ตามลำดับ สังเกตได้ว่ามีระดับความเชื่อมั่นแตกต่างกันฉบับเต็ม 24 ข้อคำถาม

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการวิเคราะห์เครื่องมือด้านความเชื่อมั่น ในวิจัยส่วนมากมีการตรวจสอบด้านนี้ ทั้งการหาค่าความเชื่อมั่นรวม หรือ หาเป็นรายด้าน ซึ่งทั้งสองส่วนสามารถตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรนำข้อมูลส่วนนี้ไปใช้ และเห็นได้ว่า ถึงแม้จะเป็น PCQ-24 เหมือนกัน แต่บริบทของการศึกษาส่งผลต่อค่าความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน ถึงแม้จะแตกต่างกันไม่มากก็ตาม และเวกซ์ที่แตกต่างกันของเครื่องมือมีผลต่อค่าความเชื่อมั่น กล่าวคือ หากมีการนำเครื่องมือมาใช้ จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้

ด้านความเที่ยงตรง (Validity)

หฤทัยทิพย์ ตันขเทศ, สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์ และวิชัย มนัสศิริวิทยา (2557) ได้พัฒนาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 จำนวน 23 ข้อ จึงตัดออกไปเหลือ 77 ข้อ และตัดข้อคำถามที่มีค่า CITC น้อยกว่า 0.3 ออกเหลือ 66 ข้อ นอกจากนี้ ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการใช้ PCA โดยใช้วิธีหมุนแกนด้วยการ Orthogonal แบบ Varimax ซึ่งมีการตัดข้อคำถามที่ไม่ตรงตามเกณฑ์ทั้งหมด 13 ข้อคำถาม เหลือ 53 ข้อ ซึ่งในงานวิจัยของ Siriporn Sapyaprapa, Arunya Tuicomepee, & Rewadee Watakakosol (2013) ก็มีการตรวจสอบ CITC พบว่า แบบสอบถาม 60 ข้อ มีค่า CITC ที่วัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าที่ 0.46 - 0.77 (มากกว่า 0.2 ถือว่าสามารถนำมาใช้ได้) เช่นเดียวกัน

ขณะที่งานวิจัยของ Li Liu, et al. (2012) พบว่ามีการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) พบว่าในกลุ่มแพทย์ชาย มีค่า CFA กลุ่มแพทย์ (GFI = 0.900, TLI = 0.936, CFI = 0.945, and RMSEA = 0.063) และในกลุ่มแพทย์หญิง (GFI = 0.900, TLI = 0.921, CFI = 0.933, and RMSEA = 0.068) ซึ่งถือได้ว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับ (Simons, J. C., & Buitendach, J. H., 2013) ที่ศึกษาในบริบทของพนักงาน call

centre ในแอฟริกาใต้ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบของ Psycap มีความสอดคล้องกับโครงสร้างของ Psycap ที่ได้รับการตรวจสอบโน้ตค้นและการวิเคราะห์เชิงประจักษ์แล้ว เช่นเดียวกันกับ Choi & Lee (2014) ที่มีการวิเคราะห์ CFA ซึ่งพบว่าทั้ง 12 องค์ประกอบของ Psycap เข้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเหมาะสม ($\chi^2=1350.67$, $df=563$, $CFI=0.90$, $IFI=0.90$, $RMSEA=0.06$) และมีความสัมพันธ์ระหว่าง 4 องค์ประกอบภายในในระดับสูงระหว่าง 0.82-0.94 ซึ่งถือว่าเป็นระดับความสัมพันธ์ภายในในระดับสูง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการตรวจสอบความเที่ยงตรงในงานวิจัยมีเพียงบางงานวิจัยเท่านั้นที่มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง หากเทียบกับความเชื่อมั่นซึ่งจะตรวจสอบมากกว่า และการตรวจสอบความเที่ยงตรงมักอยู่ในรูปของการตรวจสอบ IOC, CITC และ CFA ซึ่งในขั้นตอนการทำ CFA นั้น ส่วนมากเป็นการพัฒนาเครื่องมือโดยตรง หรืองานวิจัยที่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แต่งานวิจัยทั่วไปจะไม่ได้มีการตรวจสอบในส่วนนี้ แต่หากได้รับการตรวจสอบจะทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการวัด มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และได้ข้อมูลที่ตรง ถูกต้องกับประเด็นที่ต้องการวัดยิ่งขึ้น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรเชิงบวก

งานวิจัยของ Liu, Chang, Fu, Wang, & Wang (2012) ศึกษาในกลุ่มแพทย์จีนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Psycap และ Job satisfaction พบว่า Psycap มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ Job satisfaction และเป็นตัวทำนายการเกิด Job satisfaction ได้ สอดคล้องกับงานวิจัย Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid (2015) พบว่า Psycap มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ Safety Climate Perception ซึ่งเมื่อส่งผ่าน Job Satisfaction และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง Psycap และ Job satisfaction มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Shukla & Rai (2015) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง Perceived Organizational Support (POS) กับ Organizational Trust และ Organizational Commitment โดยมี Psycap เป็นตัวแปรคนกลาง ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง Perceived Organizational Support กับ Organizational Trust และ Organizational Commitment และเมื่อส่งผ่าน Psycap พบว่าทำให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 มีระดับความสัมพันธ์ไม่แตกต่างจากเดิม กล่าวคือ Psycap ไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง โดยได้ทำการวิจัยในกลุ่มพนักงานไอทีบริษัทสัญชาติอินเดียแห่งหนึ่ง และยังพบว่า Psycap มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง Psycap Work Engagement และ Organizational commitment (Simons & Buitendach, 2013) พบว่า ทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญซึ่งกันและกัน แต่มีเพียง Work Engagement เท่านั้นที่สามารถทำนายการเกิดขึ้นของ Organizational Commitment ได้ ในด้านการทำงาน (Natthawut, et al., 2012) ได้เสนอในงานวิจัยว่า Psycap ยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง Psychological Outcomes กับ Work Performance โดยพบว่า หากบุคคลได้รับ Psychological Outcomes เช่นการสนับสนุนจากครอบครัว หรือมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง แต่ไม่ส่งผ่าน Psycap จะไม่สามารถก่อให้เกิด Work Performance ได้

ดังจะเห็นได้ว่า Psycap เป็นตัวแปรที่มีการศึกษากับตัวแปรด้านการทำงานองค์กรอื่นๆ มากมาย และเป็นที่ยอมรับความสนใจในการศึกษามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Psycap จะทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง เพื่อสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เช่น POS กับ Organizational Trust และ Organizational Commitment เป็นต้น ยังมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของ Psycap ว่าจะไปเป็นกับ Job satisfaction หรือ work engagement เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า Psycap ในฐานะตัวแปรเชิงบวก สามารถส่งให้เชิงบวกในการเพิ่มระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงบวกด้วยตนเอง

ตัวแปรเชิงลบ

งานวิจัยของ (Li Liu, et al., 2012) ได้นำ Psycap มาศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง Occupational stress และ depressive symptom ในกลุ่มแพทย์จีนทั้งชายและหญิง พบว่า Effort/reward ratio และ Overcommitment มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ Depressive symptom ทั้ง 2 กลุ่ม ขณะที่ในแพทย์ชาย Psycap ไม่ได้มีผลต่อ Occupational stress และ depressive symptom แต่ในแพทย์หญิง พบว่า Effort/reward ratio และ Overcommitment มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ Psycap เช่นเดียวกัน Psycap มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ Depressive symptom จึงสรุปได้ว่า Psycap เป็นตัวแปรคั่นกลางอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง Effort/reward ratio และ Overcommitment และ Depressive symptom

คล้ายคลึงกับงานวิจัยของ Xirui Li, et al. (2015) ที่พบว่า Psycap เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง Occupational stress กับ Burnout โดย Occupational stress มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ Psycap และ Psycap มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ Burnout ซึ่งในงานวิจัยนี้เกิดขึ้นทั้งกลุ่มเพศชายและหญิง แต่แตกต่างกันในส่วนของการประกอบอาชีพในของ Burnout ที่เพศหญิงมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 องค์ประกอบ ขณะที่เพศชายเกี่ยวข้องเพียง 2 องค์ประกอบ เช่นเดียวกับ Yongqing Dinget, et al. (2015) ที่ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่าง Psycap กับ Burnout พบว่า Psycap มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ Burnout แต่เมื่อส่งผ่าน Coping style แล้วพบว่าพบว่าการก่อเกิดความสัมพันธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เนื่องจาก Coping style สามารถเป็นได้ทั้ง Positive coping และ Negative coping

แต่ในทางกลับกันงานวิจัยของ (Raxane De Hoe, 2014) ที่ศึกษาตัวแปรเชิงลบกับ Psycap กล่าวคือความสัมพันธ์ระหว่าง Business Failure กับ Negative consequence of failure และการเรียนรู้โดยมี Psycap เป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า Business Failure กับ Negative consequence of failure และ positive side of learning มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน แต่เมื่อส่งผ่าน Psycap พบว่า Psycap ลดความสัมพันธ์เชิงลบ และพบว่าอีกว่า Business Failure มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ Psycap และ Psycap มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ Negative consequence of failure และการ positive side of learning จึงสรุปได้ว่า Psycap เป็นตัวแปรคั่นกลางตัวแปรหนึ่งที่มีผลเชิงบวก ในการลดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงลบซึ่งกันและกัน หรือตัวแปรเชิงลบกับตัวแปรเชิงบวก ซึ่งสามารถนำมาศึกษาต่อยอดได้ แต่สิ่งที่ควรคำนึงหนึ่งสิ่งหนึ่งคือ เพศ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เนื่องจากพบว่า เพศเป็นปัจจัยสำคัญที่เกิดผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มเพศชาย และกลุ่มเพศหญิง

สรุป

Psychological Capital หรือ Psycap ถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงาน องค์การที่ได้รับความนิยมในการศึกษาวิจัยอย่างมากในปัจจุบัน นักวิจัยบางคนนิยามว่า Psycap เป็นเสมือนบุคลิกภาพ ลักษณะของบุคคลเชิงบวกที่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น หรือการลดลงภาวะที่ไม่พึงประสงค์ลงโดย Psycap มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบการเป็นเกณฑ์ในการบ่งชี้ถึงพฤติกรรมองค์การเชิงบวก อันประกอบด้วย (1) Self-efficacy (การรับรู้ความสามารถในตนเอง) (2) Hope (ความหวัง) (3) Optimism (การมองโลกในแง่ดี) และ (4) Resilience (การฟื้นคืนกลับ)

ในปัจจุบัน Psycap ได้มีการนำมาศึกษาในฐานะตัวที่ก่อให้เกิดผลเชิงบวก และศึกษาในบริบทที่กว้างมากขึ้นมากกว่าในบริบทการทำงานองค์การเท่านั้น แต่แผ่ขยายถึงบริบทการเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นมาอีก ซึ่งมีการศึกษาต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้หรือการทำงานที่เป็นจุดมุ่งหมายหลักในการศึกษาของ Psycap หรือการพัฒนาจุดแข็ง หรือภาวะทางจิตใจให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดผลกระทบเชิงบวก นอกจากนี้ Psycap มักนำมาศึกษาในฐานะตัวแปรคั่นกลาง โดยทำหน้าที่ส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่ศึกษาให้ผลของความสัมพันธ์ทั้งเพิ่มและลดความสัมพันธ์ พบว่า Psycap ทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ และไม่สมบูรณ์ กล่าวคือ แบบสมบูรณ์ หมายถึง ตัวแปรคั่นกลางนั้นมีความสำคัญมาก หากไม่มีตัวแปรคั่นกลาง จะไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังเช่นงานของ (Natthawut, et al, 2012) ที่มี Psycap เป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ และ ตัวแปรคั่นกลางไม่สมบูรณ์ หมายถึง ตัวแปรคั่นกลางที่ทำหน้าที่ ส่งผ่านเพื่อเพิ่มหรือลดความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร หากไม่มีตัวแปรคั่นกลาง ก็ยังคงเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามอยู่ดี

นอกจากนี้การวัด Psycap ต้องผ่านการใช้เครื่องมือในเก็บข้อมูล ซึ่งเครื่องมือที่ใช้คือ PCQ-24 และ PCQ-12 แต่ในการนำไปใช้ผู้วิจัยส่วนมากมักมีการปรับเปลี่ยนเครื่องมือให้เข้ากับบริบทกับสิ่งที่จะศึกษาไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ หรือกลุ่มตัวอย่าง มีทั้งการปรับเปลี่ยนข้อความให้มีเนื้อความที่เข้าใจได้ง่าย เช่น ในกลุ่มประชากรที่จีนที่ต้องมีการประนีประนอมความแตกต่างไว้ ซึ่งความหมายคล้ายคลึงเดิม หรือเพิ่มลดข้อความ เพื่อตอบโจทย์กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย เช่น ในกลุ่มคนไทย ที่มีการเพิ่มข้อความ จาก 24 ข้อ เป็น 53 หรือ 60 ข้อ หรือ การตัดข้อความที่เกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่างชาวแอฟริกาใต้ ที่ PCQ-24 ไม่เหมาะสมกับบริบททางแอฟริกา โดยอ้างว่าแบบสอบถามนั้นมาเป็นพื้นฐานของชาวอเมริกัน ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้กับชาวแอฟริกาใต้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีบริบทเฉพาะ

ซึ่งการปรับปรุงเครื่องมือให้เหมาะสม พบว่างานวิจัยส่วนมากมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือหลังจากการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบท โดยการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) หาค่า Cronbach's alpha พบว่า เครื่องมือ PCQ-24 มีค่าอัลฟา ที่ใกล้เคียงกันถึงแม้จะมีการปรับแล้ว แต่จะมีความแตกต่างบ้างในส่วนของค่าความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง แต่ไม่ได้แตกต่างมากจนกระทบกับคุณภาพของเครื่องมือ และการตรวจสอบค่าความเที่ยง (Validity) โดยการหาค่า IOC หรือ CITC หรือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบข้อความมีความตรงและความสอดคล้องกับประเด็นที่จะศึกษาหรือไม่ โดยพบว่า ส่วนมากมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น แต่มีเพียงบางส่วนที่เท่าที่ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง ซึ่งถือว่าเมื่อ

เปรียบเทียบกันแล้วอัตราส่วนยังน้อยดังนั้น การวิจัยควรมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในด้านความเที่ยงตรงเพิ่มเติม

Psycap ในฐานะตัวแปรคั่นกลาง มีการศึกษาโดยนำ Psycap ไปศึกษาร่วมกับตัวแปรต้นและตัวแปรตามต่างๆ ทั้งตัวแปรเชิงบวก และตัวแปรเชิงลบ ซึ่งผลที่ได้มีทิศทางคล้ายคลึงกันกล่าวคือ Psycap ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางที่ดีขึ้น เช่นกับตัวแปรเชิงบวกอย่าง Work engagement ที่พบว่า Psycap มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง Work engagement และ Organizational Commitment หรือกับตัวแปรเชิงลบอย่าง Occupational stress กับ Burnout พบว่า Psycap ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทั้งสองตัวแปรลดลง กล่าวคือทำให้ระดับการเกิด Burnout ต่ำลงเมื่อส่งผ่าน Psycap

สรุปได้ว่าการศึกษา Psycap ที่ได้รับความนิยมได้ปัจจุบัน มีตัวแปรมากมายที่มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์โดยมี Psycap ทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางและมีการปรับใช้เครื่องมือกันอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย แต่ละชั้น แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึง คือความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เกิดขึ้น หากเครื่องมือที่ใช้มีคุณภาพ ประเด็นที่ศึกษามีความใหม่และไม่ซ้ำซ้อนกับงานวิจัยที่เคยศึกษามาแล้ว ย่อมเป็นผลที่ดีที่จะได้ สารสนเทศที่มีประโยชน์ สามารถต่อยอดต่อไปได้ และนอกจาก Psycap ที่นิยมศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง การศึกษา Psycap เป็นตัวแปรต้น หรือตัวแปรตาม ก็ยังเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่ในปัจจุบันเนื่องจากหากบุคคลหนึ่งมี Psycap อยู่ในระดับที่เหมาะสม สามารถพัฒนาต่อยอดตนเองได้อย่างก้าวหน้า และได้รับประโยชน์ทั้งตัวบุคคลเอง และตัวองค์กรควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การนำเครื่องมือการวัดทางทุนจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในบริบทของคนไทยมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในประเทศไทยยังได้รับความนิยมน้อย และนำไปศึกษาในบริบทคนไทยระดับต่างๆมากยิ่งขึ้น ทั้งวัยเรียน วัยทำงานตอนปลาย หรือ สูงอายุ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการค้นคว้า เพื่อพัฒนาทุนจิตวิทยาจุดแข็งของบุคคล ให้สามารถเผชิญกับอุปสรรค และเหตุการณ์เลวร้ายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นผนวกกับการศึกษากับตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ทั้งในบริบทการทำงาน เช่น การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร หรือ ความหลงใหล (Passion) กับตัวแปรอื่นๆ เป็นต้น หรือ ในการเรียนก็สามารถนำทุนจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไปศึกษาได้ด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

การพัฒนาเครื่องมือวิจัยในที่นี้ เป็นการตรวจสอบคุณภาพ หรือพัฒนาเครื่องมือให้เกิดขึ้นในบริบทใหม่ ซึ่งบางส่วนสามารถนำไปใช้ต่อยอดในการศึกษาค้นคว้าได้จากผู้วิจัยที่ได้ลงมือวิจัยเรียบร้อยแล้ว หรือเป็นสารสนเทศให้ตระหนักถึงความสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการใช้ หรืออ้างอิงเพื่อให้ผลที่ได้รับมีความถูกต้อง แม่นยำ และน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จะนำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ประกอบด้วยเครื่องมือทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการวัดองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนคล้ายกับบุคลิกลักษณะ เช่น การมองโลกในแง่ดี การรับรู้

ความสามารถในตนเอง ความหวัง หรือ การฟื้นคืน ดังนั้น การวัดดังกล่าว สามารถนำไปใช้ เพื่อตรวจสอบระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบุคคล ทั้ง การทำงาน การเรียน หรือผู้ป่วย เพื่อรับรู้ระดับและ เป็นสารสนเทศในการพัฒนาจุดแข็ง หรือเสริมจุดที่ควรปรับปรุงในมีระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- Bergheim, K., Nielsen, M.B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety science*, 74, 27-36.
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.
- De Hoe, R., & Janssen, F. (2014). Developing psychological capital to learn and bounce back from entrepreneurial failure. In *Fourth International Workshop Entrepreneurship, Culture, Finance and Economic Development*.
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., ... & Sui, H. (2015). The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 10(4), 2984-3001.
- Erkutlu, H. (2014). Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1148-1156.
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., ...& Wu, H. (2015). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China. *International journal of environmental research and public health*, 12(3), 2984-3001.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12(1), 1-8.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013). Validation of Psychological Capital Questionnaire in Thai employees. In *The Asian Conference on Psychology & the Behavioral Sciences Official Conference Proceedings* (pp. 394-399).
- Shaheen, S., Bukhari, I., & Adil, A. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 5(2), 41-50.
- Shukla, A., & Rai, H. (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, 16(6), 981-996.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of occupational health*, 54(3), 232-240.
- หฤทัยทิพย์ ตัณฑเทศ, สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน และ วิชัย มนัสศิริวิทยา. (2015). การพัฒนาแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาในคนไทยวัยทำงาน. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิก ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล*. 59(1): 73-83.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ความรับผิดชอบด้านการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)
The correlations between factors associated with Learning
Responsibility of Grade 6 student at Srinakharinwirot University:
Prasarnmit Demonstration School (elementary)

พระมหาสมคิด เพ็ชรดี
PhramahaSomkid Phechdee

ทราย ศรีเงินยวง
Sai Sringoenyung

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
Srinakharinwirot University: Prasarnmit Demonstration School (Elementary)

ภัทรพรรณ บุญยะปานะสาร
Pattarapan Bunyapanasarn

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
Bumrungrad International Hospital

Corresponding author, E-Mail: krusai38@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบด้านการเรียนของเพศชาย และเพศหญิง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฝ่ายประถม จำนวน 100 คน นักเรียนชาย 50 คน นักเรียนหญิง 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ซึ่งประกอบด้วย ตอนที่

1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียน แล้วใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานได้แก่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน และเป็นเพศหญิงจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาถึงความรับผิดชอบด้านการเรียน พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.16 ค่า S.D. เท่ากับ 6.87 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.08 ค่า S.D. เท่ากับ 5.07 เมื่อมีการทดสอบค่าสถิติด้วยสมการ t-test พบว่าเพศหญิงมีความรับผิดชอบด้านการเรียนสูงกว่าเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน (X_1) การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง (X_2) สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู (X_3) สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน (X_4) และความรับผิดชอบด้านการเรียน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระหว่าง .472-.765 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียน

Abstract

The purpose of this research was studied the comparing of the Learning responsibility of male and female in grade 6 of Srinakharinwirot University: Prasarnmit Demonstration School (elementary) and was studied the relationship between Achievement motivation and Promoting learning from their parents. Relationships between students and teachers, Relationships between students and peer groups And Learning Responsibility of students in grade 6 of Srinakharinwirot University: Prasarnmit Demonstration School (elementary).

The research was studied in 100 students, 50 male and 50 female of students in grade 6 of Srinakharinwirot University: Prasarnmit Demonstration School (elementary), And used a questionnaire first set, which consists of the first survey. General information including gender, when the two were related to Achievement motivation, promoting learning from their parents, Relationships between students and teachers, Relationships between students and peer groups and Learning Responsibility. And also used statistical data analysis include percentage, mean, standard deviation. The data were analyzed by calculating the Pearson correlation coefficient. (Correlation)

The research found that Students in grade 6 of Srinakharinwirot University: Prasarnmit Demonstration School (elementary), a total sample of 100 students, 50 female and 50 male students representing 50 percent considering the responsibility of

learning that gender. Men with an average of 30.16 (SD=6.87) and a female with an average of 33.08 (SD=5.07) when testing the statistical equations t-test, women are Learning Responsibility than males difference a significant statistical level .05 and related factors, including Achievement motivation (X1) to Promote learning from parents (X2) Relationships between students and teachers (X3) Relationships between students and peer groups (X4) and Learning Responsibility (X5) is a positive correlation in between .472 to .765 level of statistical significance .01

Keywords: Achievement Motivation, Promoting Learning from their Parents, Relationships between Students and Teachers, Relationships between students and peer groups And Learning Responsibility

บทนำ

โลกและสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำรงชีวิตของบุคคลจึงต้องอาศัยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (ปฏิรูปการเรียนรู้: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 15) การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544: 4)) การที่จะพัฒนาบุคคลให้มีบุคลิกภาพดี และมีคุณสมบัติพร้อมที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้วิธีหนึ่งคือ การช่วยให้บุคคลมีความรับผิดชอบ เพราะความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคล ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางด้านอุปนิสัย และเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งบุคคลแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่จะต้องกระทำมากมาย เช่น บทบาทของพลเมืองที่ดี บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู บทบาทของนักเรียน เป็นต้น ถ้าทุกคนรู้จักรับผิดชอบเป็นอย่างดี ก็ย่อมทำให้สังคมนั้นสงบสุขเจริญรุ่งเรืองประเทศชาติก็พัฒนาไปด้วยดี (ละม้ายมาศ ศรีทนต์ และจรรยา สุวรรณทัต. 2520: 112) ความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องปลูกฝังให้แกเด็ก เพราะความรับผิดชอบเป็นเสมือนรากฐานที่สำคัญที่ทำให้กิจการต่างๆ สำเร็จลุล่วงช่วยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างราบรื่นและสงบสุข (จรรยา สุวรรณทัต, ดวงเดือน พันธุมนาวิ และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2521: 24)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบด้านการเรียนของเพศชายและเพศหญิง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) เป็นนักเรียนชาย 50 คน และนักเรียนหญิง 50 คน รวมทั้งหมด 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง
 - 2.3 สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู
 - 2.4 สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน
 - 2.5 ความรับผิดชอบด้านการเรียน

นิยามศัพท์

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง หมายถึง นักเรียนชาย และนักเรียนหญิงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จด้านการเรียน มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ และพยายามที่จะผลักดันให้มีผลการเรียนดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองติดตาม ดูแล เป็นกำลังใจ และเอาใจใส่ต่อการเรียนของนักเรียน เช่น จัดหาอุปกรณ์การเรียน หนังสือที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น

4. สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู หมายถึง พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียน และพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติต่อครูทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4.1 พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ การให้ความรัก ความสนใจและความเอาใจใส่นักเรียน การสร้างความสัมพันธ์อันดีที่ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกเป็นกันเองกับครู การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเรียนและด้านส่วนตัว

4.2 พฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติต่อครูทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ การเคารพเชื่อฟัง ครูผู้สอน การตั้งใจเรียน การปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครู การซักถาม และการปรึกษาครูเมื่อมีปัญหา ในด้านการเรียนและด้านส่วนตัว

5. สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนและเพื่อนปฏิบัติต่อกันทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ความสนิทสนม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันด้วยความรักและความสามัคคี

6. ความรับผิดชอบด้านการเรียน หมายถึง การที่นักเรียนปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนด้วยความละเอียดรอบคอบ การเข้าห้องเรียนตรงเวลา การส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่กำหนด และพยายามปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จด้านการเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศหญิงมีความรับผิดชอบด้านการเรียนมากกว่าเพศชาย
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) เป็นนักเรียนชาย 50 คน และนักเรียนหญิง 50 คน รวมทั้งหมด 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง
- 2.3 สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู
- 2.4 สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน
- 2.5 ความรับผิดชอบด้านการเรียน

แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดจากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครองสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ

1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนขึ้น จำนวน 40 ข้อ

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนสร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำก่อนนำไปทดลองใช้

1.4 นำแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนคัดเลือกไว้ในข้อ 1.3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9085

1.5 นำแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนที่มีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นสูงที่ได้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการเรียน ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

2. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 100 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการเรียน ในการทดลองเครื่องมือการวิจัย (Try out)

3. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียน

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อม และ ความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 125-126)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบเพศชาย และเพศหญิงกับความรับผิดชอบด้านการเรียน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
 - 3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศชาย และเพศหญิงกับความรับผิดชอบด้านการเรียน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

เพศ	ความรับผิดชอบด้านการเรียน			
	N	Mean	S.D.	t
ชาย	50	30.16	6.87	-2.416
หญิง	50	33.08	5.07	-2.416

จากตาราง 1 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน และเป็นเพศหญิงจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาถึงความรับผิดชอบด้านการเรียน พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.16 ค่า S.D. เท่ากับ 6.87 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.08 ค่า S.D. เท่ากับ 5.07 เมื่อมีการทดสอบค่าสถิติด้วยสมการ t-testพบว่าเพศหญิงมีความรับผิดชอบด้านการเรียนสูงกว่าเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	1.000	.661**	.765**	.487**	.764**
X ₂	.661**	1.000	.683**	.479**	.598**
X ₃	.735**	.683**	1.000	.472**	.765**
X ₄	.487**	.479**	.472**	1.000	.655**
X ₅	.764**	.598**	.735**	.655**	1.000

ตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน (X₁) การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง (X₂) สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู (X₃) สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน (X₄) และความรับผิดชอบด้านการเรียน (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระหว่าง .472-.765 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศชายและเพศหญิงกับความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาถึงความรับผิดชอบด้านการเรียน พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.16 ค่า S.D. เท่ากับ 6.87 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.08 ค่า S.D. เท่ากับ 5.07 เมื่อมีการทดสอบค่าสถิติด้วยสมการ t-test สรุปได้ว่าเพศหญิงมีความรับผิดชอบด้านการเรียนสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความรับผิดชอบด้านการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระหว่าง .472 - .765 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู ความรับผิดชอบด้านการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนักเรียนกับครู ทั้งนี้เพราะครูให้ความรัก ความเข้าใจ นักเรียนอย่างจริงใจพร้อมทั้งยอมรับและให้ความเป็นกันเองกับนักเรียนทุกคน ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนและตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ดังที่ โคแกน (Cogan & Sullivan, 1975) ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรระหว่างครูกับนักเรียนจะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น ยิ่งครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ต่อกันมากเท่าใดนักเรียนจะพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ถึงขีดสุดได้มากเพียงนั้น และลักษณะความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนจะมีอิทธิพลต่อความสนใจในวิชาที่เรียน นักเรียนที่มีความศรัทธาในตัวครูจะทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน การมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนจะทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

4. การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบด้านการเรียน และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายดังนี้

การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครองมีส่วนสำคัญทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และมีพฤติกรรมในการเรียนที่เหมาะสม จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในมาตรา 11 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่ จัดให้บุตร หรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับตามความพร้อมของครอบครัว” จะเห็นได้ว่า พ่อแม่ ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนของลูก ดังนั้นผู้ปกครองจึงต้องเอาใจใส่ต่อการเรียนของลูกซึ่งช่วยให้ลูกมีความพร้อมในการมาโรงเรียน และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู และเพื่อนอีกด้วย ดังที่ประหยัด ทองมาก (2526: 8) กล่าวถึงความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนว่า ครูมีความสำคัญที่สุดเมื่อเด็กอยู่ในโรงเรียนครูจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุดรองไปจากพ่อแม่ และได้ศึกษาความเจริญเติบโตของเด็กอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับธรรมชาติจิตใจ และความต้องการของเด็ก ครูจึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ จิตใจและความประพฤติของเด็ก มีผู้กล่าวว่า ครูเป็นพ่อแม่คนที่สองของเด็ก กล่าวคือ ครูมิใช่เพียงแต่ให้ความรู้ในห้องเรียนอย่างเดียว แต่เป็นผู้อบรมกล่อมเกลานิสัยใจคอและความประพฤติของเด็ก ดังนั้นการที่เด็กจะมีความสุขและเรียนหนังสือได้นั้น จึงอยู่ที่วิถีทางที่ครูจะปฏิบัติต่อเด็ก ช่วยเหลือเด็กในด้านการเรียน การแสดงความรัก ความอบอุ่นต่อเด็ก การช่วยให้เด็กปรับตัวได้ดี และเสริมสร้างความสมบูรณ์ทางจิตใจให้แก่เด็ก

5. สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับความรับผิดชอบด้านการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายดังนี้

สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับความรับผิดชอบด้านการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การที่นักเรียนกับครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยครูให้ความรัก ความเอาใจใส่นักเรียน ให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน และให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนมีปัญหา ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อครู ตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการเรียน อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบด้านการเรียนซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในด้านการเรียน ดังที่วงศ์วี โพธิ์สวัสดิ์ (2549: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบด้านการเรียน หมายถึง พฤติกรรม ความมุ่งมั่นตั้งใจศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จด้านการเรียน นอกจากนั้นความรับผิดชอบยังเป็นพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาบุคคลให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีศักยภาพของสังคม และประเทศชาติได้ ซึ่งความรับผิดชอบต้องปลูกฝังตั้งแต่ในวัยเด็กไปจนกระทั่งวัยรุ่น ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ช่วยชี้แนะแนวทางที่จะทำให้เด็กเกิดความรับผิดชอบขึ้น ดังที่จันทรา พวงยอด (2543: 19) กล่าวว่า การปลูกฝังความรับผิดชอบให้เด็กนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้างให้ตั้งแต่ในวัยเด็กเพื่อให้เขาได้รับประสบการณ์ที่เพียงพอเป็นพื้นฐานที่สามารถนำไปพัฒนาตนเอง โดยในการปลูกฝังนั้นควรให้เด็กได้มีความรู้ความเข้าใจ รู้สึกรับผิดชอบและตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการฝึกฝนและให้เด็กปฏิบัติจริงเพื่อให้เด็กเกิดการกระทำ

เกี่ยวกับความรับผิดชอบอย่างแท้จริงจนเกิดเป็นนิสัยและควรทำให้เหมาะสมกับวัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัยและเกิดการพัฒนาตามลำดับ ในการฝึกอบรมหรือการปลูกฝังนั้นควรมีครูหรือผู้ใหญ่คอยดูแลชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง และโรงเรียนก็ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยปลูกฝังและพัฒนาความรับผิดชอบของเด็กให้มีความรู้ความเข้าใจ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับกมลวิทย์ วันวิชัย (2545: 46) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

6. สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับความรับผิดชอบด้านการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายดังนี้

จากที่สมพร พรหมจรรย์ (2540: 9) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนและเพื่อนปฏิบัติต่อกันด้านการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันด้านการเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทางการเรียน ความห่วงใยใกล้ชิดสนิทสนมซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนเพื่อให้เกิดความสำเร็จด้านการเรียน โดยสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อนดีจะทำให้เด็กมีความรับผิดชอบด้านการเรียนนั้นดีด้วย

7. ความรับผิดชอบด้านการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และการส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครอง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายดังนี้

การที่นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้มีความรับผิดชอบด้านการเรียนที่สูง ฟราเฮอร์ตี้ และ รุทเซล (Flaherty & Reutzel, 1965) ได้ศึกษาเพื่อหาลักษณะบุคลิกภาพของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนสูงและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนต่ำ พบว่า ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้คะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1993) ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบว่า บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบสูงด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพนักเรียนกับเพื่อนมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการเรียนได้น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและครูของโรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมเพื่อให้นักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรับผิดชอบของตนเองและเพื่อน

2. ควรศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนในกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อความน่าเชื่อถือ และเป็นแนวทางในการศึกษาในงานวิจัยครั้งต่อไป

3. ควรศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนในระดับการศึกษาชั้นอื่นๆ เช่น ระดับชั้นประถมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวิทย์ วันชัย. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัมพรวรธรรม กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- จันทรา พวงยอด. (2543). การพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพุทธจักรวิทยาโดยใช้กิจกรรมและเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริง. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จรรยา สุวรรณพัต และ ดวงเดือน พันธุมนาวิ. (2521). พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 1: พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วงศ์วรวิ โพธิ์สวัสดิ์. (2549). การพัฒนาความรับผิดชอบด้านการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนปริยัติรังสรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- Cogan, D.G., & Sullivan, W.R. (1975). Immunologic study of nonsyphilitic interstitial keratitis with vestibuloauditory symptoms. *American Journal of Ophthalmology*, 80(3), 491-494.
- Flaherty, R.M. & Eleen R. (1965). Personality traits of high and low achievers in college. *The Journal of Educational Research*. 58: 409 – 441.
- McClelland, D.C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton – Century Crofts, Inc.

ความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
The Prevalence of Depression among children and adolescence
at Thammasat University Hospital

เจกิตาน์ มุลธอง
Jekita Moonthaisong

บริษัท สตูดิโอ ดอท คอม จำกัด
Studiodotcom Co.Ltd

ปิยนุช ชมภูภาค
Piyanud Chompookard

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
Thammasat University Hospital

Corresponding author, E-Mail: meennie_jay@hotmail.com, pchompookard@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ วัตถุประสงค์การศึกษาเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Cross-sectional descriptive study) ในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กและวัยรุ่น ร่วมกับการใช้แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI) ฉบับภาษาไทย โดยผู้ร่วมวิจัยได้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง วิเคราะห์ค่าความชุกด้วยร้อยละ ผลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 96 ราย แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 เพศหญิงจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 ผู้ที่มีคะแนนดิบจากแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI) ฉบับภาษาไทยมากกว่า 15 คะแนนขึ้นไป ถือว่ามีภาวะซึมเศร้า พบว่า มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 สรุปพบความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ร้อยละ 44.8

คำสำคัญ: ความชุก ภาวะซึมเศร้า ผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่น

ABSTRACT

Objective: To obtain the estimates of the prevalence of depression among children and adolescence at Thammasat University Hospital. Materials and methods: It was a cross-sectional descriptive study. The prevalence of depression was studied in 100, male and female, children and adolescence at Thammasat University Hospital. The first step was interviewed about their personal data, and also used Thai version of Children's Depression Inventory (CDI-Thai). The percentage and 95% confidence interval were used to represent the results. Results: There were 96 patients. 42 were male (43.8%). 54 were female (56.2) Prevalence of depression was 44.8% which determined by having score more than 15 from the Children's Depression Inventory-Thai version. Conclusion: The prevalence of depression among children and adolescence at Thammasat University Hospital was 44.8%.

Key words: Prevalence, Depression, Children's Depression Inventory

บทนำ

ภาวะซึมเศร้าเป็นภาวะที่สามารถพบเจอได้ทั่วไปในกลุ่มประชากร ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ ต่างก็มีโอกาสพบเจอกับเรื่องราวจากการใช้ชีวิตประจำวันที่สามารถทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าได้ อย่างไรก็ตาม การมีความรู้สึกเศร้าเป็นบางครั้งนั้นถือว่าเป็นเรื่องปกติ แต่หากมีความรู้สึกเศร้าเป็นเวลานานติดต่อกัน และมีอาการอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น รู้สึกไม่สนใจในสิ่งต่างๆ หรือเบื่อสิ่งที่เคยชื่นชอบ นอนไม่หลับ อ่อนแรง ขาดสมาธิจดจ่อ มีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่า (นันท์วิษ ลิขิตรักษ์ และคณะ, 2558) โดยอาการดังที่กล่าวมานั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานของชีวิตประจำวัน ทำให้ไม่สามารถทำงานหรือเรียนได้ จึงจะถือว่าเป็นปัญหา (อุมาพร ตรังคสมบัติ และดุสิต ลิขนะพิชิตกุล, 2539 หน้า 222-234)

อาการซึมเศร้าที่เกิดในผู้ใหญ่ โดยส่วนใหญ่แล้วจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก ผู้ใหญ่มีความสามารถในการสื่อสารเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางอารมณ์หรือภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปภายในตนเอง แต่การจะทราบว่าเด็กและวัยรุ่นมีภาวะซึมเศร้าหรือไม่ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างลำบาก (อุมาพร ตรังคสมบัติ และดุสิต ลิขนะพิชิตกุล, 2539 หน้า 222-234) เนื่องจากต้องคำนึงถึงช่วงวัยและพัฒนาการของเด็กอีกด้วย โดยเด็กแต่ละวัยมักจะแสดงอาการซึมเศร้าออกมาในลักษณะที่แตกต่างกันไป ในเด็กที่ค่อนข้างโตและมีความสามารถในการสื่อสาร จะสามารถสื่อสารเพื่อบอกอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ แต่ในขณะที่เด็กเล็กจะยังไม่สามารถสื่อสารได้โดยตรง พวกเขาจึงมักแสดงอารมณ์เศร้าออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ เช่น มีอารมณ์หงุดหงิดง่าย เหม่อลอยไม่มีสมาธิ มีปัญหาทางการเรียน เป็นต้น หรือในบางรายอาจแสดงออกเป็นอาการทางกาย เช่น ปวดท้อง ปวดศีรษะ เป็นต้น (นันท์วิษ ลิขิตรักษ์ และคณะ, 2558)

ภาวะซึมเศร้าจึงเป็นสิ่งที่สามารถพบเจอได้บ่อยในประชากรทั่วไป จากการศึกษาพบว่า มีอุบัติการณ์ปรากฏร้อยละ 5 – 17 (Sadock VA, Mood disorders, 2007 หน้า 527-78) การศึกษาข้อมูลจากการสำรวจทางระบาดวิทยาโรคจิตเวชและปัญหาสุขภาพจิตของประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.

2546 ทำให้ทราบว่าคนไทยที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี จำนวนร้อยละ 3.2 ป่วยเป็นโรคซึมเศร้า (Major Depressive Disorder) นอกจากนั้นในกลุ่มคนไทยดังกล่าว จำนวน 1.18 ป่วยเป็นโรค Dysthymia (นันทวัช สิริธีรักษ์และคณะ, 2558)จากการศึกษาอุบัติการณ์ความชุกของการเกิดภาวะซึมเศร้าในเด็ก และวัยรุ่น พบว่าภาวะซึมเศร้าถูกพบได้บ่อยร้อยละ 2-5 โดยประมาณ (มาโนช หล่อตระกูลและคณะ, 2558) อัตราการเกิดภาวะซึมเศร้านั้นจะเพิ่มสูงขึ้นตามอายุของเด็ก โดยเด็กในวัยเรียนก่อนเข้าวัยรุ่น ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีภาวะซึมเศร้าร้อยละ 1 โดยประมาณ ในขณะที่วัยรุ่นมีภาวะซึมเศร้าถึงร้อยละ 6 โดยประมาณ และนอกจากนี้พบว่าภาวะซึมเศร้าเกิดในวัยรุ่นเพศหญิงมากกว่าวัยรุ่นเพศชาย 2 เท่า (นันทวัช สิริธีรักษ์และคณะ, 2558)

จากการศึกษาภาวะซึมเศร้าในเด็กนักเรียนระดับชั้นมัธยมต้นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,264 ราย พบว่ามีเด็กจำนวนร้อยละ 40.8 มีภาวะซึมเศร้าที่มีความสำคัญทางคลินิก มีเด็กจำนวนร้อยละ 13.3 มีภาวะซึมเศร้าในระดับรุนแรง (แก้วตา ลีลาตระการกุล และอุมาพร ตรังคสมบัติ, 2555 หน้า 395-402) และจากการศึกษาเพื่อหาความชุกของภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่นหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,540 ราย พบว่ามีเด็กจำนวนร้อยละ 14.3 มีภาวะซึมเศร้า (Piyasil V., Depression in Adolescents, 1999 หน้า 27-33; Sadock VA, Mood disorders, 2007 หน้า 527-78) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาความชุกของภาวะซึมเศร้าและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีเด็กจำนวนร้อยละ 3.8 มีภาวะซึมเศร้า (Sadock VA, Mood disorders, 2007 หน้า 527-78)

ฐิติวิ แก้วพรสวรรค์ และเบญจพร ตันตสุติ (2555 หน้า 29-38) ศึกษาความชุกของภาวะซึมเศร้าและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบวัดอาการซึมเศร้าในเด็ก (Children Depression Inventory: CDI) ในการประเมินคัดกรอง พบว่า ความชุกของภาวะซึมเศร้าของนักเรียนชายและหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ 3.8 และพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะซึมเศร้าได้แก่ ความไม่สัมฤทธิ์ผลในการเรียน ความภูมิใจในตัวเองต่อปัญหาความสัมพันธ์และฐานะของครอบครัว และความคิดฆ่าตัวตาย แพทย์และบุคลากรทางสาธารณสุขควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวในวัยรุ่น ซึ่งจะนำไปสู่การป้องกันและดูแลรักษาภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่นต่อไป

แก้วตา ลีลาตระการกุล และอุมาพร ตรังคสมบัติ (2555 หน้า 395-402) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้าและการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัวในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ แบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว (Chulalongkorn Family Inventory: CFI) และแบบประเมินภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children Depression Inventory: CDI) พบว่า การศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 469 ราย พบความชุกของภาวะซึมเศร้าคิดเป็นร้อยละ 11.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะซึมเศร้ามีค่าคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัวไม่ดีเท่ากลุ่มเด็กที่ไม่มีภาวะซึมเศร้า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัวในระดับกลางโดยคะแนนจากแบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว (Chulalongkorn Family Inventory: CFI) ที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้คะแนนแบบประเมินภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children Depression Inventory: CDI) ลดลง และปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายการเกิดภาวะซึมเศร้า คือ ความผูกพันทางอารมณ์และการทำหน้าที่ทั่วไป

จากการศึกษาของชัยพร วิศิษฐ์พงศ์อารีย์ และคณะ (2557 หน้า 58) ในเรื่องภาวะซึมเศร้าของเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบวัดอาการซึมเศร้าในเด็ก (Children Depression Inventory: CDI) ในการประเมิน พบความชุกของโรคซึมเศร้าในนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เป็นจำนวนร้อยละ 1.6 โดยอาการแสดงออกมาเป็นความรู้สึกทำอะไรไม่ดีเท่าคนอื่น สิ่งต่างๆ มีอุปสรรค ต้องใช้ความพยายามในการทำบ้าน รู้สึกไม่มีใครรัก รู้สึกว่าตนหน้าตาไม่ดี

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่ายังมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าในเด็กและวัยรุ่นจำนวนน้อย ฉะนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงต้องการที่จะศึกษาความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพื่อให้ทราบอุบัติการณ์และจะได้นำผลการศึกษานี้ไปพัฒนาระบบการดูแลรักษาเยี่ยงยาสภาพจิตใจของผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นกลุ่มดังกล่าวต่อไป

การที่จะค้นหาภาวะซึมเศร้าในเด็กและวัยรุ่น บางครั้งอาจจำเป็นที่จะต้องใช้เครื่องมือบางอย่างเพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นความรู้สึกของพวกเขา โดยเครื่องมือที่ได้กล่าวถึงนี้จะเป็นประเภท self-report ที่ให้เด็กและวัยรุ่นได้ประเมินอาการด้วยตนเอง (อุมาพร ตรังคสมบัติ และดุสิต ลิขนะพิชิตกุล, 2539 หน้า 222-234) ผู้วิจัยสนใจนำแบบทดสอบภาวะซึมเศร้า Children's Depression Inventory (CDI) มาใช้ในการประเมินภาวะซึมเศร้าในเด็กและวัยรุ่น เนื่องจากเป็นแบบทดสอบที่ได้มีการนำไปใช้ศึกษาอย่างแพร่หลาย เป็นที่นิยมและสามารถใช้งานได้ง่าย

วัตถุประสงค์การวิจัย

ความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Cross-sectional descriptive study)

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีอายุระหว่าง 7-17 ปี จำนวน (n) =96 คน โดยมี inclusion criteria คือ เป็นผู้ที่สามารถอ่านหนังสือได้คล่อง สามารถบอกความรู้สึกและเล่าเรื่องราวของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองโดยชอบธรรมในกรณีที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ และ exclusion criteria คือ ผู้ที่สามารถอ่านหนังสือได้คล่องแต่ไม่สามารถบอกความรู้สึกและเล่าเรื่องราวของตนเองได้ เป็นผู้ที่ไม่ได้รับความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองโดยชอบธรรมในกรณีที่อายุไม่ถึงเกณฑ์และเป็นผู้ที่ได้รับการวินิจฉัยด้วยโรคทางจิตเวชเด็กและวัยรุ่น ดังนี้ (มานิช หล่อตระกูลและคณะ, 2558)

กลุ่มโรค Pervasive developmental disorders: PDD ได้แก่ Autistic disorder (AD), Rett's disorder, Childhood disintegrative disorder (CDD), Asperger's disorder และ Pervasive developmental disorders not otherwise specified (PDD NOS)

กลุ่มที่มีระดับเขาวนปัญญาต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ในระดับ Mental Retardation เป็นต้นไป ได้แก่ Mild Mental Retardation, Moderate Mental Retardation, Severe Mental Retardation และ Profound Mental Retardation

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบฟอร์มเก็บข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย เลขประจำตัวผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ เพศ อายุ การศึกษา สถานะของครอบครัว รายได้ของผู้ปกครองและโรคที่ได้รับการวินิจฉัย

2. แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI) ฉบับภาษาไทยแบบคัดกรองดังกล่าวถูกสร้างขึ้นโดย Maria Kavacs ที่ได้ดัดแปลงมาจาก Beck Depression Inventory (BDI) ทั้งนี้ ศาสตราจารย์แพทย์หญิงอุมาพร ตรังคสมบัติ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พัฒนาแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI) ฉบับภาษาไทย แบบคัดกรองดังกล่าว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะซึมเศร้าต่างๆ ที่พบในเด็ก ในแต่ละข้อคำถามจะประกอบด้วย 3 ตัวเลือก เพื่อให้ผู้ประเมินได้เลือกตอบเพื่อแสดงถึงความรุนแรงของภาวะซึมเศร้าที่ตนกำลังเผชิญอยู่ ให้ทำการสังเกตตนเองในระยะเวลาสองสัปดาห์ที่ผ่านมา แต่ละตัวเลือกจะมีคะแนนตามความรุนแรงของภาวะซึมเศร้าคือ 0, 1, 2 ใช้เกณฑ์การตัดสินว่าเด็กมีภาวะซึมเศร้าที่คะแนนมากกว่า 15 คะแนนขึ้นไป (ฐิตวิ แก้วพรสวรรค์ และเบญจพร ตันตสุติ, 2555 หน้า 29-38; อุมาพร ตรังคสมบัติและดุสิต ลิขนะพิชิตกุล, 2539 หน้า 222-234) ทั้งนี้ พบว่า CDI ฉบับภาษาไทย มี sensitivity เท่ากับ 78.7% specificity เท่ากับ 91.3% และมี accuracy เท่ากับ 87% (อุมาพร ตรังคสมบัติและดุสิต ลิขนะพิชิตกุล, 2539 หน้า 222-234)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ปกครองของเด็กและวัยรุ่น อายุ 7 – 17 ปี ที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยมีการลงนามในหนังสือแสดงความยินยอมจากทั้งผู้เข้าร่วมวิจัยและผู้ปกครอง หลังจากนั้นผู้เข้าร่วมวิจัยจะทำแบบฟอร์มเก็บข้อมูลพื้นฐานและแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI) ฉบับภาษาไทย ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้เวลาประมาณ 20 นาที

การวิเคราะห์ทางสถิติ

ข้อมูลที่ได้จากแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI) ฉบับภาษาไทย จะนำไปทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยหาค่าความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยแสดงผลเป็นร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Window version 16 เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติจากกลุ่มได้แก่ ค่าความชุกของภาวะซึมเศร้า โดยนำเสนอออกมาเป็นร้อยละ

ผลการวิจัย

1. ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 96 ราย เป็นเพศชายจำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.8 และเพศหญิงจำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.2 เมื่อแบ่งตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 7-12 ปี มีจำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.9 และกลุ่มอายุ 13-17 ปี มีจำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.1 เมื่อแบ่งตามการศึกษา พบว่า กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.8 กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.2 (แสดงในตาราง 1)

2. ความชุกของภาวะซึมเศร้าในกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 96 ราย ผู้ที่มีคะแนนดิบจากแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI) ฉบับภาษาไทยมากกว่า 15 คะแนนขึ้นไป ถือว่ามีภาวะซึมเศร้า พบว่า มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 (แสดงในตาราง 2)

จากการตอบแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI) ฉบับภาษาไทย ข้อคำถามที่ผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติและมีภาวะซึมเศร้าตอบมากที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า มีผู้ตอบคำถามด้าน negative mood (ข้อ 13 ฉันไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง) และด้าน negative self-esteem (ข้อ 2 อะไรๆ ก็ไม่มีอุปสรรค) มากที่สุดจำนวน 36 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 83.72 รองลงมาคือด้าน ineffectiveness (ข้อ 14 ฉันเป็นคนหน้าตาดี) มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 81.39 ส่วนด้าน interpersonal problems (ข้อ 5 ฉันทำตัวไม่ดี) และด้าน anhedonia (ข้อ 17 ฉันรู้สึกเหนื่อย) มีผู้ตอบน้อยจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 79.06 (แสดงในตาราง 3)

ตาราง 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัย	จำนวน (N=96)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	42	43.8
	หญิง	54	56.2
อายุ	7-12	46	47.9
	13-17	50	52.1
การศึกษา	ระดับชั้นประถมศึกษา	43	44.8
	ระดับชั้นมัธยมศึกษา	53	55.2

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 อายุ 13-17 ปีจำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 52.1 ศึกษาชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2

ตาราง 2 แสดงจำนวนความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

กลุ่มผู้มีคะแนน	จำนวน (N=96)	ร้อยละ
กลุ่มผู้มีคะแนน 0 – 15 คะแนน	53	55.2
กลุ่มผู้มีคะแนน 16 คะแนนขึ้นไป	43	44.8

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความชุกของผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8

ตาราง 3 แสดงข้อความที่ผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติและมีภาวะซึมเศร้าตอบมากที่สุดในแต่ละด้าน

	จำนวน (N=43)	ร้อยละ
ด้าน negative mood (ข้อ 13)	36	83.72
ด้าน interpersonal problems (ข้อ 5)	34	79.06
ด้าน ineffectiveness (ข้อ 14)	35	81.39
ด้าน anhedonia (ข้อ 17)	34	79.06
ด้าน negative self-esteem (ข้อ 2)	36	83.72

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์หาข้อความที่ผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติและมีภาวะซึมเศร้าตอบมากที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า มีผู้ตอบคำถามด้าน negative mood (ข้อ 13 ฉันไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง) และด้าน negative self-esteem (ข้อ 2 อะไรๆ ก็ไม่สนุก) มากที่สุดจำนวน 36 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 83.72 รองลงมาคือด้าน ineffectiveness (ข้อ 14 ฉันเป็นคนหน้าตาดี) มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 81.39 ส่วนด้าน interpersonal problems (ข้อ 5 ฉันทำตัวไม่ดี) และด้าน anhedonia (ข้อ 17 ฉันรู้สึกเหนื่อย) มีผู้ตอบน้อยจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 79.06

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเพื่อหาจำนวนความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า ความชุกของภาวะซึมเศร้านั้นมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8

เมื่อวิเคราะห์จากข้อความแต่ละด้านแล้วพบว่า มีผู้ตอบคำถามด้าน negative mood และด้าน negative self-esteem จำนวน 36 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 83.72 ด้าน ineffectiveness จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 81.39 ด้าน interpersonal problems และด้าน anhedonia จำนวน 34 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 79.06

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาครั้งนี้ ยังเป็นการศึกษาเฉพาะในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ดังนั้น จึงอาจไม่สามารถนำผลของการศึกษาไปใช้เพื่ออ้างอิงกับประชากรในโรงพยาบาลอื่นๆ ได้
2. ควรมีการศึกษาในกลุ่มประชากรเด็กและวัยรุ่นที่หลากหลายมากขึ้น ไม่จำกัดเฉพาะผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา ลีลาตระการกุล และ อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้าและการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัวในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 57(4), 395-402.
- ฐิติวิ แก้วพรสวรรค์ และ เบญจพร ตันตสุติ. (2555). การศึกษาความชุกของภาวะซึมเศร้าและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 57(1), 29-38.
- นันทวัช สิทธิรักษ์ และคณะ. (2558). *จิตเวชศิริราช DSM-5* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ประยูรสาส์นไทยการพิมพ์.
- มานิช หล่อตระกูล และคณะ. (2558). *จิตเวชศาสตร์ รามาธิบดี* (เรียบเรียงครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ และดุสิต ลิขนะพิชิตกุล. (2539). อาการซึมเศร้าในเด็ก การศึกษาโดยใช้ Children's Depression Inventory. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 41(4), 222-234.
- ชัยพร วิศิษฐ์พงศ์อารีย์, วรุณา กลกิจโกวินท์ และพิสาสน์ เตชะเกษม. (2557). ภาวะซึมเศร้าของเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. *วชิรเวชสาร*, 58(3), 43-53.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ และดุสิต ลิขนะพิชิตกุล. (2539). *คู่มือแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก (Children's Depression Inventory: CDI)* ฉบับภาษาไทย. กรมสุขภาพจิต.
- Piyasil, V. (1999). Depression in adolescents. *Thai Journal of Pediatrics*, 38, 27-33.
- Sadock, V.A. (2007). *Behavioral sciences/Clinical psychaiatry* (10th ed). Philadelphia: Indian J Psychiatry.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ

วัตถุประสงค์

ด้วยสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มีนโยบายสนับสนุนการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา และผลงานวิชาการในรูปแบบวารสาร เพราะเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาทางหนึ่ง จึงได้จัดทำวารสารการวัดผลการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา ทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างครู นักศึกษา นักวัดผลการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป
3. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
4. เพื่อสร้างเครือข่ายและพัฒนาองค์ความรู้เชิงวิชาการและเชิงประยุกต์ด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์ (ภาษาไทย/ ภาษาอังกฤษ)

1. บทความวิจัย (Research Article)
2. บทความวิชาการ (Academic Article)
3. บทความปริทัศน์ (Article Review)
4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)
5. บทวิจารณ์เชิงวิชาการ (Critique/ Discussion Paper)
6. กรณีศึกษา (Case Study)

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ด้วยกระดาษ เอ 4 (พิมพ์หน้าเดียว) จำนวนไม่เกิน 15 หน้า (นับรวมบทคัดย่อ รูปภาพ ตาราง เอกสารอ้างอิง และภาคผนวก)
2. ส่วนประกอบของบทความวิจัย ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง ส่วนบทความวิชาการ ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ เนื้อหา สรุป และเอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ตีพิมพ์บทความเป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย

ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ

ผู้พิมพ์ต้องจัดพิมพ์บทความตามข้อกำหนดเพื่อให้มีรูปแบบการตีพิมพ์เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ดังนี้

1. การจัดเค้าโครงหน้ากระดาษ ขนาด เอ 4 จำนวนไม่เกิน 15 หน้า
2. กรอบของข้อความ ระยะขอบของหน้ากระดาษในแต่ละหน้ากำหนดดังนี้ จากขอบบน 1.0 นิ้ว ขอบล่าง 1.0 นิ้ว ขอบซ้าย 1.25 นิ้ว ขอบขวา 1.25 นิ้ว
3. ตัวอักษร ใช้แบบ TH SarabunPSK เหมือนกันตลอดทั้งบทความ
4. รายละเอียดต่างๆ ของบทความ กำหนดดังนี้
 - ชื่อเรื่อง (Title)
 - ชื่อเรื่องภาษาไทย กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - ชื่อผู้พิมพ์ (Author)
 - ชื่อผู้พิมพ์ลำดับที่ 1 ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - ชื่อหน่วยงานของผู้พิมพ์ และ E-Mail ที่ติดต่อได้ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - ชื่อผู้พิมพ์ลำดับถัดไป (ถ้ามี) กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวหนา ชื่อหน่วยงานของผู้พิมพ์ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - บทคัดย่อ (Abstract)
 - หัวข้อ บทคัดย่อ และ Abstract กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - เนื้อความของบทคัดย่อภาษาไทยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) บรรทัดแรกจัดย่อหน้า โดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดขีดซ้ายตัวธรรมดา
 - คำสำคัญ (Keyword) ระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เลือกใช้คำที่เกี่ยวข้องกับบทความ อย่างน้อย 3 คำ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - การพิมพ์หัวข้อใหญ่และหัวข้อย่อย
 - หัวข้อใหญ่ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - หัวข้อย่อย จัดย่อหน้าเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวหนา
 - เนื้อความของแต่ละหัวข้อ บรรทัดแรกจัดย่อหน้าโดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดขีดซ้าย
 - คำศัพท์ ใช้ศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน
 - กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) กล่าวถึงเฉพาะการได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยเท่านั้น

๐ ภาพและตารางประกอบ กรณีมีภาพหรือตารางประกอบ กำหนดการจัดพิมพ์ดังนี้

- ภาพประกอบและตารางประกอบทั้งหมดที่นำมาอ้างอิงต้องไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ผลงานของผู้อื่น
- ภาพประกอบจัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ และไม่ต้องตีกรอบภาพ
- ชื่อภาพประกอบจัดอยู่ใต้ภาพ ใช้คำว่า **ภาพที่** ต่อด้วยหมายเลขภาพและข้อความบรรยายภาพ กำหนดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
- ชื่อตารางประกอบจัดอยู่เหนือเส้นค้นบนสุดของตาราง ใช้คำว่า **ตาราง** ต่อด้วยหมายเลขตาราง และข้อความบรรยายตาราง กำหนดชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
- บอกแหล่งที่มาของภาพประกอบ ตารางประกอบที่นำมาอ้างอิง โดยพิมพ์ห่างจากชื่อภาพหรือเส้นค้นใต้ตาราง กำหนดเว้นระยะห่าง 1 บรรทัด บรรทัดแรกจัดย่อหน้าโดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดชิดซ้าย

5. การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

- 1) เอกสารอ้างอิงทุกลำดับที่ปรากฏอยู่ท้ายบทความต้องมีการอ้างอิงอยู่หรือกล่าวถึงในเนื้อหาของบทความ
- 2) จัดพิมพ์เรียงลำดับเอกสารอ้างอิงก่อนหลังตามตัวอักษร และยึดรูปแบบตามรูปแบบของ APA (American Psychology Association) กำหนดชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

บทความวารสาร

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่). หน้า.

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

การอ้างอิงจากอินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. สืบค้นเมื่อ..... จาก Author, A. A., & Author, B. B. (Date of publication). Title of article. Title of journal, volume number. Retrieved month day, year, from <http://www.someaddress.com/full/url/>.



แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารการวัดผลการศึกษา
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รับวันที่
ผู้รับ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา

เรื่อง ขอตีพิมพ์บทความลงวารสารการวัดผลการศึกษา

1. ชื่อผู้ส่งบทความ (ภาษาไทย)
(ภาษาอังกฤษ)

2. ชื่อวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด ชื่อย่อ.....

3. ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี).....

4. สถานภาพผู้ส่งบทความ

4.1 () อาจารย์ () อื่นๆ ระบุ คณะ.....สถาบัน.....

4.2 () นักศึกษา ☐ ปริญญาเอก ☐ ปริญญาโท หลักสูตร.....
สาขา.....คณะ.....สถาบัน.....

โปรดระบุชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)

4.2.1 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

4.2.2 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

4.2.3 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

5. ประเภทของบทความ () บทความวิจัย (Research article) () บทความวิชาการ (Review article)
() บทความปริทัศน์ () บทความเรื่องสั้น () บทแนะนำหนังสือ

6. ที่อยู่ผู้ส่งบทความ (ที่ติดต่อได้สะดวก).....

7. เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ โทรสาร.....e-mail.....

8. สิ่งที่ส่งมาด้วยเพื่อให้กรรมการพิจารณา

() ไฟล์ บทความวิจัย / บทความทางวิชาการ ใส่แผ่น CD-ROM และ

() แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ และเอกสารพิมพ์ต้นฉบับ จำนวน 2 ชุด ส่งที่ กองบรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กทม 10110

9. ต้นฉบับที่ส่งให้พิจารณาเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น และยินดีแก้ไขตามที่กองบรรณาธิการ เสนอแนะ

ผู้ส่งบทความ ลงชื่อ
(.....)

ส่วนของกองบรรณาธิการ

ผลการพิจารณาในเบื้องต้น

ดำเนินการส่งผู้ทรงคุณวุฒิ 1. 2.

ลงนาม

(อาจารย์ ดร.อัสรา ประเสริฐสิน)

ตำแหน่ง บรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา

วันที่



กองบรรณาธิการ วารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ 0-2258-4121 หรือ 0-2649-5000 ต่อ 15363, 15035

โทรสาร 0-2262-1745

บทความวิชาการ

- 1 สถานการณ์การกลั่นแกล้งบนพื้นที่โซเชียลและแนวทางการวัดประเมิน
เจสันรัตน์ สามัคคีพันธ์
- 13 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความยืดหยุ่นพหุพันในงาน
พพน ณัฐเมธาวัน
- 27 การวัดและประเมินจิตวิญญาณในการทำงานและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์
พรชนก อัมมน้อย
- 39 การพัฒนาเครื่องมือทวนทางจิตวิทยาเชิงบวกในฐานะตัวแปรคั่นกลาง
ศุภวัฒน์ คุณนพวงศ์

บทความวิจัย

- 52 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบด้านการเรียน ของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ่ายประถม)
พรมหาสมคิด เพ็ชรดี กราย ศรีจินยวง และภัทรพรรณ บุญยะบานะสาร
- 63 ความทุกข์ของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเด็กและวัยรุ่นที่มาใช้บริการผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เจกิตาน์ มูลไธสง และปิยนุช เหมพุกาศ

-
- 71 คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ
 - 72 ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ
 - 74 แบบฟอร์มการส่งบทความ
-