



ผลของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก ต่อความสามารถในการ
ฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

EFFECTS OF PROACTIVE PERSONALITY, SELF-COMPASSION, AND POSITIVE EMOTION
ON RESILIENCE AT WORK OF EARLY ADULTHOOD

ศิริภา โพธิ์ศรี

ผลของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก ต่อความสามารถในการ
ฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECTS OF PROACTIVE PERSONALITY, SELF-COMPASSION, AND POSITIVE EMOTION
ON RESILIENCE AT WORK OF EARLY ADULTHOOD



SIRIPHA PHOSRI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Developmental Psychology)
Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ผลของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก ต่อความสามารถใน
การฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ของ

ศิริภา โพธิ์ศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตร์ชัย เอกปัญญากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโณ)

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัญญา ลีศัตรูพาย)

ชื่อเรื่อง	ผลของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และ อารมณ์เชิงบวก ต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
ผู้วิจัย	ศิริภา โพธิ์ศรี
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโณ
ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร.ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตา
กรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำนายความสามารถใน
การฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นของบุคลิกภาพเชิงรุก ความ
เมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชน
วัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุ 20-35 ปี จำนวน 131 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามใน
รูปแบบกระดาษและออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการ
วิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกและความเมตตากรุณาต่อ
ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน แต่ไม่พบ
ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน นอกจากนี้
ยังพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกัน
ทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้ร้อยละ 32 ($R^2 = .320$) โดยบุคลิกภาพเชิง
รุก และความเมตตากรุณาต่อตนเองทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอารมณ์เชิงบวกไม่สามารถทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการ
ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน, ความเมตตากรุณาต่อตนเอง, อารมณ์เชิง
บวก, บุคลิกภาพเชิงรุก

Title	EFFECTS OF PROACTIVE PERSONALITY, SELF-COMPASSION, AND POSITIVE EMOTION ON RESILIENCE AT WORK OF EARLY ADULTHOOD
Author	SIRIPHA PHOSRI
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2024
Advisor	Assistant Professor Vitanya Vanno, Ph.D.
Co-Advisor	Professor Pinyapan Piasai, Ph.D.

This study aimed to examine the relationships between proactive personality, self-compassion, and positive emotion and resilience at work among early adulthood employees in the private sector, and to analyze the predictive power of proactive personality, self-compassion, and positive emotion on resilience at work. The sample consisted of 131 private-sector employees aged 20–35 years. Data were collected using questionnaires in paper and online formats. The data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and multiple linear regression analysis. The results revealed that proactive personality and self-compassion were positively correlated with resilience at work. However, positive emotion was not significantly correlated with resilience at work. Regarding the multiple linear regression analysis, it was found that proactive personality, self-compassion, and positive emotion collectively accounted for 32% of the variance in resilience at work ($R^2 = .320$). When examining the standardized regression coefficients, proactive personality and self-compassion were statistically significant predictors of resilience at work, while positive emotion was not a significant predictor.

Keywords: Resilience at Work, Self Compassion, Positive Emotion, Proactive Personality

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนการสนับสนุนการทำวิจัยบางส่วนจาก หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เกิดขึ้นจากการหลอมรวมกันของความรู้ ความพยายาม และ แรงสนับสนุนจากหลายภาคส่วน ตลอดเส้นทางการศึกษาในระดับปริญญามหาบัณฑิต ผู้วิจัย ขอแสดงความกตัญญูและขอบพระคุณอย่างสุดซึ่งต่อผู้มีพระคุณทุกท่าน

ก่อนอื่น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ และ อาจารย์ ดร.ปิยนุชพันธ์ เพ็ญชัย อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาให้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเมตตาและความเอาใจใส่อย่าง สม่าเสมอ ท่านทั้งสองได้ให้คำแนะนำทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการคิด ซึ่งไม่เพียงส่งผลต่อ ความก้าวหน้าทางวิชาการแต่ยังเสริมสร้างความมั่นใจและสร้างความตระหนักรู้ในศักยภาพ ของผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร ประธานสอบปากเปล่า ปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญญา ลีศรีตรุษยา อาจารย์ที่ปรึกษารุ่น ตลอดจน คณะกรรมการ คณาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า ซึ่งเป็นแรงเสริมสำคัญที่ทำให้ ผู้วิจัยพัฒนางานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ดร.สาธิต ใจตรง และคุณธนวัต ปุณยนก ผู้เขียนจดหมาย แนะนำผู้วิจัยสมัครเข้าศึกษาในระดับปริญญามหาบัณฑิต และเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ที่เชื่อมั่นในตัวผู้วิจัยเสมอมา เมล็ดพันธุ์ที่ท่านเคยได้ปลูกไว้ และคอยรดน้ำพรวน ดิน วันนี้ถึงฤดูที่ต้นไม้นั้นสามารถแผ่กิ่งก้านได้อย่างมั่นคงแล้ว

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว คนรัก เพื่อนๆ และแมวกุ๊ย สำหรับการสนับสนุน กำลังใจ ความเข้าใจ และการสนับสนุนทางอารมณ์ที่มอบให้อย่างไม่สิ้นสุด ในวันที่ผู้วิจัยรู้สึกหมดแรง หรือล้าลงในความสามารถของตนเอง ท่านคือแรงยึดเหนี่ยวที่ช่วยให้ผู้วิจัยได้กลับมารักและ เมตตาต่อตัวเองอีกครั้ง การเดินทางของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ไม่เพียงเป็นการพัฒนาองค์ ความรู้ในเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังเป็นการเดินทางภายในจิตใจ ที่ผู้วิจัยได้เรียนรู้ที่จะยอมรับ ความไม่สมบูรณ์แบบของตนเองและได้เติบโตจากภายในด้วยความรัก ความกรุณา และความ เข้าใจต่อตนเองและผู้อื่น

ผู้วิจัยขอขอบคุณความสำเร็จนี้เป็นของทุกคนที่อยู่เคียงข้างผู้วิจัยตลอดเส้นทาง พร้อมทั้ง ขอขอบคุณตนเองในทุกรูปแบบที่ผ่านมา ที่แม้จะล้มลุกคลุกคลาน แต่ไม่เคยหยุดก้าวเดินเลยสัก ครั้ง

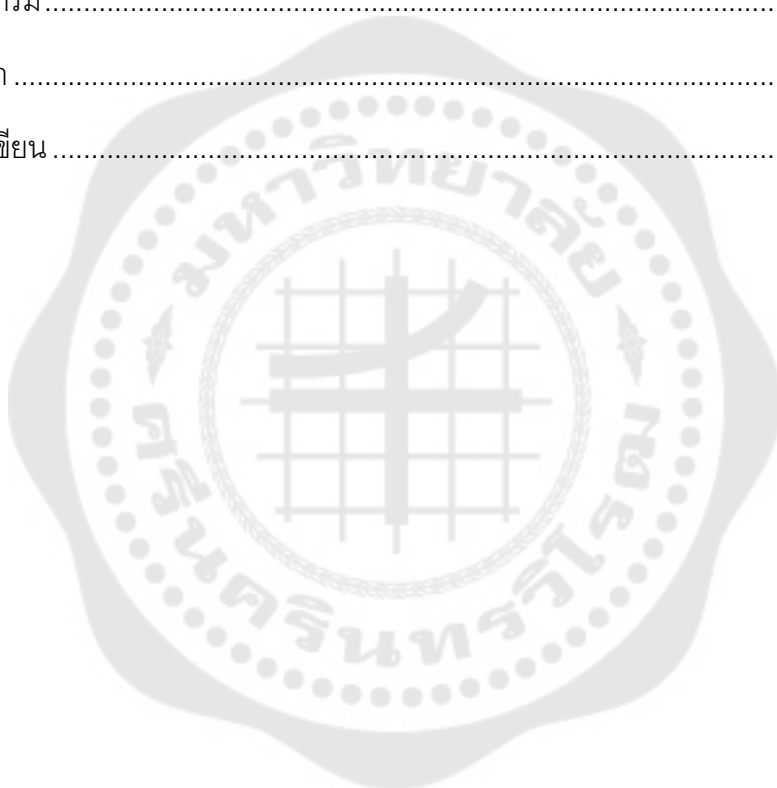
สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	5
ความสำคัญของงานวิจัย	6
ขอบเขตของงานวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น	10
1.1 ความหมายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	10
1.2 ภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	11
2. ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	12
2.1 ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	12
2.2 ความสำคัญของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	15
2.4 องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	19
2.5 การวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	20

3. บุคลิกภาพเชิงรุก	22
3.1 ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก	22
3.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุก.....	23
3.3 การวัดบุคลิกภาพเชิงรุก.....	24
3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	24
4. ความเมตตากรุณาต่อตนเอง	25
4.1 ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเอง.....	26
4.2 องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง	26
4.3 การวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง	27
4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเองและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	28
5. อารมณ์เชิงบวก	30
5.1 ความหมายของอารมณ์เชิงบวก	30
5.2 องค์ประกอบของอารมณ์เชิงบวก.....	31
5.3 การวัดอารมณ์เชิงบวก.....	31
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน.....	32
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33
7. สมมติฐานในการวิจัย	34
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	35
1. ประชากรและตัวอย่างวิจัย	35
2. เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	36
3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา.....	43

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	44
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	47
สรุปผลการศึกษา	49
อภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย	49
ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้	52
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	52
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	60
ประวัติผู้เขียน	83



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 131$)	42
ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 131$)	43
ตาราง 3 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา ($n = 131$)	44
ตาราง 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวิจัย	45
ตาราง 5 การตรวจสอบปัญหาการมีสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)	45
ตาราง 6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ	46
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านเนื้อหาของแบบวัดบุคลิกภาพ	74
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านเนื้อหาของแบบวัดมุมมองต่อตนเอง	75
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านเนื้อหาของแบบวัดสภาวะอารมณ์	76
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านเนื้อหาของแบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน	77
ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบุคลิกภาพ	79
ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดมุมมองต่อตนเอง	80

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) และค่าความ
เชื่อมั่นของแบบวัดสภาวะอารมณ์81

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) และค่าความ
เชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน82



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แบบจำลอง Resilience in workplace ของ Van Breda (2011)	16
ภาพประกอบ 2 แบบจำลอง Resilience in workplace ของ Hartmann et al. (2020).....	17
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	34



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

สภาพสังคมและเศรษฐกิจหลังวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เกิดการเปลี่ยนแปลงในอัตรารวดเร็วจากปัจจัยหลายด้าน โดย VUCA World เป็นแนวคิดที่ใช้อธิบายสถานการณ์โลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความผันผวนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาไม่ได้ของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและโลกการทำงาน (ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2566) อย่างไรก็ตาม เมื่อโลกยุคใหม่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้น ผลกระทบก็ยิ่งทวีความรุนแรง ไม่เพียงมีผลต่อการตัดสินใจของผู้นำองค์กรในการใช้กลยุทธ์เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังมีผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากรที่จะต้องทำงานในโลกแห่งความสับสนอลหม่านนี้ด้วย ส่งผลให้ VUCA World ที่ใช้มานานกว่า 30 ปี อาจอธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ไม่ครอบคลุม นักบริหารจากหลายวงการจึงนำแนวคิด BANİ World มาใช้อธิบายโลกยุคใหม่แทน VUCA World เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งกว่าเดิม ทั้งในมิติด้านกายภาพขององค์กรและความรู้สึกอารมณ์ของบุคลากรในองค์กร (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)

แนวคิด BANİ World คิดค้นขึ้นโดย Jamais Cascio นักมนุษยศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ชาวอเมริกันที่ใช้อธิบายถึงโลกที่มีความเปราะบาง แตกสลายได้ง่าย และส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง ซึ่งความเปราะบางนี้ส่งผลไปถึงความมั่นคงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ องค์กรต่าง ๆ รวมไปถึงสภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กรที่จะต้องปรับตัว ยืดหยุ่น ให้พร้อมรับมือกับการทำงานในโลกแห่งความเปราะบางนี้ด้วยเช่นกัน โดย BANİ World ประกอบด้วย B-Brittle โลกที่เปราะบางสิ่งต่าง ๆ มีความเปราะบาง นอกจากเปลี่ยนแปลงได้เสมอแล้วยังสามารถล่มสลายได้อย่างรวดเร็วด้วย เช่น หลักสูตร โครงการ แผนงาน มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความพลิกผันของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูกทำให้ชะงัก (Disrupt) ได้ตลอดเวลา A-Anxious คือ โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล บุคลากรเกิดความกังวลและความเครียด เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม โดยต้องตอบสนองต่อความรวดเร็วและไม่แน่นอนของสถานการณ์ ซึ่งทำให้ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ ก่อให้เกิดความผิดพลาดหรือหากพบปัญหาซับซ้อนบ่อย ๆ เกินกว่าจะรับมืออาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต N-Nonlinear คือ โลกที่สับสนคาดเดายาก เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดาและ I-Incomprehensible คือ โลกที่เข้าใจยาก มีข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ มีปริมาณมากและซับซ้อน ทั้งจริงและเท็จ ทำให้การทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ สรุปสถานการณ์ การคาดการณ์หรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่างๆ เป็นไปได้ยาก (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565) ตามรายงานสุขภาพคนไทย ปี 2567 โดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับสำนักงานกองทุน

สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567) ได้ระบุว่า ร้อยละ 87 ของคนไทยในวัยทำงานมีความเครียดจากการทำงานที่ไม่มีความสุข และมีการยื่นเรื่องลาออกจำนวนมากถึง 77,143 คน และมีกลุ่มคนวัยทำงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงานจากสายด่วนสุขภาพจิต ถึง 392 รายจากผู้ให้บริการทั้งหมด 5,978 สาย จากแนวคิด BANI World และผลกระทบที่ได้กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและโลกการทำงานที่มีความผันผวนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คาดเดาไม่ได้ ตลอดจนจะต้องเผชิญกับโลกที่มีความเปราะบางแตกสลายได้ง่ายทำให้บุคลากรขององค์กรจะต้องปรับตัว ยืดหยุ่น ให้พร้อมรับมือกับการทำงานในโลกแห่งความเปราะบางนี้ ดังนั้นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับสถานการณ์ในลักษณะนี้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

ความสามารถในการฟื้นคืน (Resilience) เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับความทุกข์ยากอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยาก ตลอดจนสามารถเตรียมความพร้อมในเชิงรุกสำหรับสถานการณ์ทุกข์ยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Kimhi et al., 2021) ในบริบทของการทำงานความสามารถในการฟื้นคืน (Resilience) เป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยเฉพาะในโลกแห่งความเปราะบางที่จะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และคาดเดาได้ยาก การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “**ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (Resilience at Work)**” ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการจัดการสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และความเครียดในแต่ละวันจากการทำงาน และยังคงมีสุขภาพที่ดี ฟื้นตัว และเรียนรู้จากความพ่ายแพ้ที่ไม่คาดคิด เตรียมพร้อมสำหรับอนาคต ความท้าทายเชิงรุก แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่เพิ่มขึ้น การเติบโตอย่างมีอรรถาธิบาย และความสามารถในการจัดการกับความท้าทายในอนาคตในการทำงาน (Malik & Garg, 2018)

Winwood et al. (2013) ศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน และได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็นจริง (Living Authentically) การแสวงหาอาชีพที่ปรารถนา (Finding One's Calling) การรักษามุมมอง (Maintaining Perspective) การจัดการความเครียด (Managing stress) การแสดงออกอย่างมีส่วนร่วม (Interacting Cooperatively) การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง (Staying Healthy) และการสร้างเครือข่าย (Building Networks) บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานจะมีความพร้อมในการจัดการกับความท้าทายและพร้อมเผชิญกับความพ่ายแพ้ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้กำลังเผชิญอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากและไม่แน่นอน สามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่แข็งแกร่ง คิดวิธีการแก้ปัญหาในที่ทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการกำกับอารมณ์ภายใต้แรงกดดัน และตัดสินใจเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ความไม่แน่นอนในที่ทำงาน มีโอกาสน้อยที่จะประสบกับความเหนื่อยหน่าย และผลกระทบด้านสุขภาพจิตที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในที่ทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพลวัตของทีมในเชิงบวก และมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นกับ

เพื่อนร่วมงาน มีความพร้อมในการจัดการกับงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกที่ลดลง (American Psychological Association, 2020) สอดคล้องกับการศึกษาของ Sanhokwe and Takawira (2022) พบว่าความสามารถในการฟื้นคืนที่เพิ่มขึ้นสามารถลดความเครียดในสถานที่ทำงาน เพิ่มการตัดสินใจที่มีคุณภาพของบุคคล ลดการใช้วันลาป่วย และส่งเสริมความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

แม้ว่าในประเทศไทยนั้นการศึกษามีส่วนมากที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนจะอยู่ในบริบทด้านสุขภาพ เช่น การศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งทางใจของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าสูงอายุ ของ อรุณลักษณ์ คงไพศาลโสภณ (2556) บริบทการศึกษา เช่น ผลของโปรแกรมพัฒนารอบคิดเติบโตต่อกรอบคิดด้านความฉลาดทางภาษาอังกฤษและการฟื้นคืนได้ทางการเรียนของนักเรียนด้อยโอกาส โดยมีการรับรู้การสนับสนุนของครูภาษาอังกฤษเป็นตัวแปรกำกับ ของ พิมพ์พร บัวทอง (2562) หรือศึกษากับผู้ประสบภัยพิบัติ เช่น ประสบการณ์ภัยพิบัติสึนามิและการฟื้นพลังของวัยรุ่นที่ได้รับผลกระทบภัยพิบัติสึนามิ พ.ศ. 2547 : การศึกษาแบบผลสวนวิธี ของ นพชนก สุขประเสริฐ (2553) แต่ยังขาดการศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนในบริบทของการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จึงอาจทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานที่มีความเฉพาะเจาะจงในบริบทขององค์กรนี้ยังมีไม่มากนัก

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน (แก้วกานต์ แก้วโกมล และทิพทินนา สมุทธานนท์, 2562) จากการรวบรวมข้อมูลและการศึกษาที่ผ่านมาโดย Hartmann et al. (2020) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคคลได้ระบุขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานประกอบด้วย 1) ลักษณะบุคลิกภาพและการหล่อหลอมทางวัฒนธรรม 2) ทรัพยากรส่วนบุคคล 3) การรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคล 4) อารมณ์ส่วนบุคคล และ 5) ทรัพยากรในการทำงานและความต้องการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคคล ซึ่งครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานตามผลงานของ Hartmann et al. (2020) จำนวน 3 ขอบเขตที่มีการศึกษาวิจัยรองรับในรูปแบบของการหาความสัมพันธ์โดยตรงและเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในบุคคล ประกอบด้วย (1) บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตด้านลักษณะบุคลิกภาพ (2) ความเมตตาจากภูมอดตนเอง (Self Compassion) ซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตด้านการรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคล และ (3) อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) ซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตของอารมณ์ส่วนบุคคล

โดย **“บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality)”** คืออุปนิสัยของบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม ตั้งเป้าหมาย และแสวงหาโอกาสอย่างกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาตนเองและการบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมักจะกระตือรือร้นในการกำหนดสภาพแวดล้อมของตนเองมากกว่าการตอบรับกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างเฉยเมย โดยบุคคลจะแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความพากเพียร ความกล้าแสดงออก และมีแนวทางการตัดสินใจเชิงรุกในการแก้ปัญหา

ที่เกิดขึ้น (Bateman & Crant, 1993) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวและรับมือทั้งในสถานการณ์ที่แน่นอนและไม่แน่นอนสองคล่องกับการศึกษาของ Zhu and Li (2021) ที่พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกช่วยส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงาน บุคลิกภาพเชิงรุกจึงน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคคล ส่วน “**ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self Compassion)**” คือ ความสามารถของบุคคลในการสัมผัสและโอบรับความทุกข์ที่เกิดขึ้นของตนเอง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือละเลยความทุกข์นั้น มีความต้องการที่จะบรรเทาความทุกข์ที่เกิดขึ้นและรักษาตัวเองด้วยความเข้าใจและความอาทรอย่างไม่ตัดสินและมองว่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของประสบการณ์ในชีวิตของมนุษย์ (Neff, 2003) เรียกได้ว่าเป็นมุมมองและความคิดของบุคคลในการทำความเข้าใจความเจ็บปวด และเข้าใจว่าความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติธรรมดา บุคคลที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองจะรับมือกับความทุกข์ยากได้ดีกว่าบุคคลที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองต่ำ (Tridamayanti & Dwarawati, 2023) ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะในการเผชิญปัญหาทางบวกที่สำคัญต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ความเมตตากรุณาต่อตนเองจึงน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคคลเช่นกัน

สำหรับ “**อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)**” คือ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่เป็นลักษณะเชิงบวก เช่น ความยินดี ความสุข ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และอารมณ์อื่น ๆ ที่ยกระดับจิตใจ อารมณ์เชิงบวกมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการฟื้นคืน และความพึงพอใจต่อชีวิตโดยภาพรวม อารมณ์เชิงบวกมีส่วนช่วยให้บุคคลรู้สึกได้รับการเติมเต็ม สมหวัง เพิ่มปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และยังส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนในการรับมือกับความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นในชีวิต (Fredrickson, 2003) การมีการจัดการอารมณ์และการมีสมดุลด้านอารมณ์สามารถส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hartmann et al. (2020) ที่ระบุว่าอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) ส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงาน ในขณะที่เดียวกันอารมณ์เชิงลบ (Negative Emotion) ส่งผลให้ความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานลดลงในช่วงที่องค์กรเกิดวิกฤติ อารมณ์เชิงบวกจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคคลได้

การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเชิงสาเหตุของความความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคคลจะช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในการฟื้นคืนหลังจากเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำลายในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งยังสามารถเป็นข้อมูลต่อยอดในการพัฒนากลยุทธ์และนโยบายขององค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและองค์กรได้อย่างเต็มที่ และเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับช่วงอายุของวัยทำงาน ตามการแบ่งช่วงวัยของนักวิชาการด้านจิตวิทยาพัฒนาการจะพบว่าอยู่ในวัยผู้ใหญ่ (Adult) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ช่วงอายุ 18-60 ปี เป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะในด้านของการปรับตัวทางสังคม วัยผู้ใหญ่เป็นวัยที่มีพัฒนาการด้านร่างกายมีสมรรถนะสูงสุด ความคิดมีคุณภาพ เวลาทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามจะมาพร้อมกับศักยภาพและความสามารถทางด้านสติปัญญา เป็นวัยแห่งการเปลี่ยนผ่านและเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) ช่วงอายุตั้งแต่ 20-35 ปี ตามลำดับขั้นพัฒนาการของ Deniel

Levinson (มณีวรรณ จัตรอุทัย, 2542) ภารกิจพัฒนาการของวัยนี้อย่างแรก คือ เรื่องของอาชีพที่ต้องปรับตัวจากคนที่พึ่งพาคนอื่นมารับผิดชอบตัวเองอย่างเต็มตัวจึงต้องแสวงหาอาชีพ รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงบทบาทในสังคมและครอบครัว ถือเป็นก้าวแรกของบุคคลในการรับผิดชอบตนเอง มีรายได้เป็นของตนเอง มีหน้าที่การงานหรืออาชีพที่แน่นอน ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้จะเน้นการค้นหาความชอบหรือความถนัดในอาชีพ สร้างความก้าวหน้าในงาน พยายามพิสูจน์ความสามารถของตนเองให้เจ้านายและเพื่อนร่วมงานยอมรับ ในขณะเดียวกันก็สร้างฐานะเพื่อความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว (นิปัทม์ พิชญโยธิน, 2560) เรียกได้ว่าเป็นวัยแห่งการค้นหาตัวตนในมิติของการทำงาน การสร้างรากฐานความมั่นคงให้กับชีวิต สำคัญที่สุดคือความสำเร็จและความล้มเหลวของแต่ละภารกิจพัฒนาการจะส่งผลกระทบต่อกัน (วิริยาภรณ์ อุดมระติ, 2565) หากบุคคลไม่สามารถพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของภารกิจดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อมีความคับข้องใจต่อไปในภารกิจพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไปได้ สอดคล้องกับทฤษฎีจิตสังคมของ Erik Erikson ที่ได้อธิบายถึงพัฒนาการทางจิตสังคมในแต่ละช่วงวัย โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็นทั้งหมด 8 ขั้น ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้นอยู่ในระยะพัฒนาการในขั้นที่ 6 คือความรักใคร่ใกล้ชิด-การแยกตัว (Intimacy vs Isolation) ซึ่งหากบุคคลไม่สามารถข้ามผ่านภารกิจพัฒนาการในระยะดังกล่าวหรือทำได้ไม่ดีนัก อาจทำให้เกิดลักษณะที่ไม่พึงประสงค์หรือก่อให้เกิดปัญหาทางบุคลิกภาพ และส่งผลต่อการข้ามผ่านภารกิจพัฒนาการในวัยถัดๆ ไป ตรงกันข้ามหากบุคคลสามารถข้ามผ่านภารกิจพัฒนาการได้อย่างราบรื่นจะทำให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพที่พึงประสงค์และช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในภารกิจพัฒนาการขั้นถัดๆ ไป (ประณต คำฉิม, 2549) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

จากที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานจะต้องเผชิญกับโลกการทำงานที่มีความผันผวนและเปราะบาง ดังนั้น ทักษะด้านการปรับตัว และความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในช่วงวัยของการแสวงหาการยอมรับในหน้าที่การงาน คือ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานเป็นทักษะสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถปรับตัว และรับมือกับความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ดังนั้นจากการทบทวนแนวคิดและการศึกษาก่อนหน้า ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและเพื่อเป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก

ความสำคัญของงานวิจัย

ความสำคัญในเชิงทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ในเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งช่วยสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จะสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานในบริบทของสังคมประเทศไทย

ความสำคัญในเชิงปฏิบัติ

ข้อค้นพบจากการศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่างๆ ในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน รวมถึงนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุ 20-35 ปี

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุ 20-35 ปี ซึ่งได้มาจากการเลือกตัวอย่างวิจัยตามความสะดวก (convenient sampling) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 โดยกำหนดรูปแบบสถิติ F-Test แบบ Linear Multiple Regression: Fix model, R^2 deviation from zero กำหนด Effect size ระดับกลาง = .15 alpha = .05 power = .95 ตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ได้ตัวอย่างวิจัยรวมทั้งหมด 131 คน

ตัวแปรวิจัย

ตัวแปรวิจัยแบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables)
 - 1.1 บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality)
 - 1.2 ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self Compassion)
 - 1.3 อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)
2. ตัวแปรตาม (Dependent variable)
 - 2.1 ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (Resilience at Work)

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานบริษัทเอกชนในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น หมายถึง บุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุตั้งแต่ 20-35 ปี และมีสถานะการจ้างงานในบริษัทเอกชนทั้งแบบพนักงานประจำและสัญญาจ้างที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (Resilience at Work) หมายถึง ความสามารถหรือทักษะของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร และการจัดการความเครียด หรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์จากการทำงานแต่ละวัน บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในที่ทำงานจะมีกลยุทธ์การดูแลตนเองเพื่อสร้างสุขภาวะทางจิตที่ดี เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต โดยความสามารถในการฟื้นคืนในที่ทำงานเป็นทักษะ ซึ่งสามารถเรียนรู้ฝึกฝน และพัฒนาได้ วัดได้โดยแบบวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากฉบับภาษาไทยของ กัณฐก ขวัญยืน (2561) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Winwood et al. (2013) โดยปรับภาษาให้เข้าใจง่ายขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แบบวัดมีลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง พนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าหมายความว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

2. บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) หมายถึง แนวโน้มอุปนิสัยหรือลักษณะของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาตนเอง และบรรลุเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นในการกำหนดสภาพแวดล้อมของตน มีแนวทางการตัดสินใจในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในเชิงรุก พร้อมเผชิญและป้องกันปัญหาและข้อจำกัดในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้โดยแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกของ Bateman and Crant (1993) ที่ผู้วิจัยได้แปลเป็นฉบับภาษาไทย แบบวัดมีลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึงไม่เคยเลยจนถึง 5 หมายถึงเป็นประจำ พนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าหมายความว่า เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมากกว่าพนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

3. ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self Compassion) หมายถึง ความสามารถของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในการตระหนักรู้ถึงความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือละเลยความทุกข์นั้น และสามารถยอมรับความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนการบรรเทาความทุกข์ด้วยความเมตตา และเข้าใจธรรมชาติของความไม่สมบูรณ์แบบของมนุษย์ ของพนักงานบริษัทเอกชนในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัดได้โดยแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองของ Neff and Tóth-Király (2022) ที่ผู้วิจัยได้แปลเป็นฉบับภาษาไทย แบบวัดมีลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึงน้อยมากหรือไม่เคยเลย จนถึง 5 หมายถึงบ่อยครั้งหรือเป็นประจำ พนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าหมายความว่า เป็นผู้ที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองมากกว่าพนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

4. อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) หมายถึง ความรู้สึก อารมณ์ และประสบการณ์ในเชิงบวก เช่น ความหวัง ความสุข การมองโลกในแง่ดีของพนักงานบริษัทเอกชนรายใหญ่ตอนต้น ซึ่งส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่า ส่งผลดีต่อความสามารถในการฟื้นคืนและความพึงพอใจต่อชีวิตโดยภาพรวม วัดได้โดยแบบวัดอารมณ์เชิงบวกของ Watson et al (1988) ที่ผู้วิจัยได้แปลเป็นฉบับภาษาไทย แบบวัดมีลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งหมายถึงน้อยมากหรือไม่เคยเลย จนถึง 5 หมายถึงบ่อยครั้งหรือเป็นประจำ พนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าหมายความว่าผู้ที่มีอารมณ์เชิงบวกมากกว่าพนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำเสนอการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood)
 - 1.1 ความหมายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 - 1.2 ภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2. ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (Resilience at Work)
 - 2.1 ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน
 - 2.4 องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน
 - 2.5 การวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน
3. บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality)
 - 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก
 - 3.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุก
 - 3.3 การวัดบุคลิกภาพเชิงรุก
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน
4. ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self Compassion)
 - 4.1 ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเอง
 - 4.2 องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง
 - 4.3 การวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง
 - 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเองและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน
5. อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)
 - 5.1 ความหมายของอารมณ์เชิงบวก
 - 5.2 องค์ประกอบของอารมณ์เชิงบวก
 - 5.3 การวัดอารมณ์เชิงบวก
 - 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย
7. สมมติฐานในการวิจัย

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอายุระหว่าง 20-35 ปีโดยหัวข้อวัยผู้ใหญ่ตอนต้นประกอบด้วยหัวข้อความหมายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น รายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

วัยผู้ใหญ่ (Adult) เป็นวัยที่มีพัฒนาการและความเจริญอย่างเต็มที่ในทุก ๆ ด้าน มีความพร้อมที่จะมีสถานภาพทางสังคมร่วมกับบุคคลอื่น เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย ความสนใจ ทัศนคติหรือพฤติกรรม และมีความกดดันทางสังคมให้บุคคลต้องปรับตัวอยู่เสมอ และนับเป็นวัยที่มีระยะเวลายาวนานที่สุดในช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งนักจิตวิทยาพัฒนาการได้แบ่งช่วงวัยผู้ใหญ่เป็นช่วง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน (ประณต เค้าฉิม, 2549) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการแบ่งช่วงวัยตามลำดับขั้นพัฒนาการของ Deniel Levinson อ้างถึงใน มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2542) ดังนี้ วัยผู้ใหญ่ตอนต้นและการก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป วัยผู้ใหญ่ตอนกลางและช่วงลงหลักปักฐาน อายุตั้งแต่ 30 กว่าปีขึ้นไป และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป สำหรับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 20-35 ปี เป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการทางด้านร่างกายอย่างเต็มที่ สมบูรณ์ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นช่วงเวลาของการปรับตัวต่อวิถีชีวิตแบบใหม่ ต้องพบเจอความคาดหวังของบุคคลรอบตัว รวมไปถึงความคาดหวังทางสังคม เช่น การประกอบอาชีพ การวางรากฐาน การสร้างครอบครัว เป็นต้น เป็นวัยแห่งการเลือกแนวทางการดำเนินชีวิต จึงเป็นช่วงเวลาที่มีความยากลำบากสำหรับบุคคล และต้องปรับตัวเพื่อให้ผ่านช่วงเวลาเหล่านี้ไปได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีใครคอยช่วยเหลืออย่างในวัยเด็ก การประกอบอาชีพเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญในช่วงวัยนี้ เนื่องจากเป็นเครื่องชี้วัดการเข้าสู่ช่วงวัยผู้ใหญ่ บทบาทนี้ทำให้บุคคลรู้สึกมีอิสระเสรีในการใช้ชีวิตมากขึ้น มีหน้ามีตา มีความมั่นคงทางจิตใจ ได้รับการยอมรับในสังคม (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2549) ตามที่ Lefrancois (1993) อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล (2549) ว่าความไม่ราบรื่นในการประกอบอาชีพของช่วงวัยนี้เกิดจากหลากหลายสาเหตุผสมผสานกัน เช่น ลักษณะงานไม่ตรงตามความสนใจหรือบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคล ขาดการเตรียมตัว ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายได้ เป็นต้น การขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อาจทำให้ถูกตำหนิหรือถูกดูแคลนได้ทำให้วัยนี้ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นจึงเป็นสาเหตุให้เกิดความยากลำบากในการปรับตัว นอกจากนี้สาเหตุของความยากลำบากในการปรับตัวยังเกิดได้จากการเตรียมความพร้อมในการเผชิญปัญหาที่ยังคงมีไม่มากนักในช่วงวัยนี้ รวมทั้งบุคคลไม่สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ได้ดีในทุก ๆ ด้านในเวลาเดียวกันจึงอาจทำให้บุคคลในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นต้องใช้ความพยายามและความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผ่านช่วงวัยนี้ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ภารกิจพัฒนาการ (Development Task) ของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นส่วนมากจะเป็น การปรับตัวและการรับมือกับความคาดหวังทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลตั้งแต่ก่อนที่จะก้าวเข้าสู่ วัยผู้ใหญ่ โดย Havighurst อ้างถึงใน ประณต เค้าฉิม (2549) ระบุว่าภารกิจพัฒนาการของวัยนี้ ประกอบด้วย

1) เริ่มต้นในการประกอบอาชีพ วัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้บุคคลต้องใช้เวลาและพลังงาน ส่วนมากไปกับการทำงาน การค้นหาอาชีพที่ตรงกับความสนใจ ความสามารถและบุคลิกภาพของ ตน จึงทำให้บุคคลมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการทำงานประกอบอาชีพ จนทำให้บุคคลอาจ เลื่อนเวลาในการหาคู่ครองออกไป หรือแม้กระทั่งละทิ้งความสุขในชีวิตส่วนตัว เพื่อความสำเร็จ ของงาน (ธีระชน พลโยธา, 2565)

2) เลือกคู่ครอง วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นวัยที่เริ่มสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด ประเมิน ความเข้ากันได้ของคู่รักและตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในระยะยาว ไปจนถึงการหมั้นหมาย และการแต่งงาน

3) เรียนรู้ที่จะอยู่กับคู่ครอง หลังจากแต่งงานแล้วจะมีช่วงเวลาที่คุณต้องเรียนรู้และ ปรับตัวที่จะใช้ชีวิตคู่ร่วมกับคู่ครองที่ตนเลือกในด้านต่างๆ เช่น การควบคุมอารมณ์ หรือการปรับ ลักษณะนิสัยบางอย่างเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับคู่ครองได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

4) เริ่มต้นครอบครัว การตัดสินใจมีบุตรคนแรกกับคู่ครองอย่างประสบความสำเร็จ

5) การอบรมเลี้ยงดูบุตร การตัดสินใจมีบุตรนั้น จะทำให้คู่สามีภรรยา มีความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ และเพื่อบรรลุนโยบายรับผิดชอบนี้บุคคลต้องเรียนรู้ที่จะตอบสนองความ ต้องการทางด้านร่างกายและอารมณ์ของบุตร เรียนรู้วิธีการจัดการ ปรับตัว ปรับตารางเวลาของตน ให้เข้าการเจริญเติบโตของบุตร

6) การจัดการบ้านเรือน บ้านถือเป็นศูนย์กลางของครอบครัว บุคคลต้องเรียนรู้วิธีการ บริหารจัดการงบประมาณและการดูแลรักษาภายในบ้าน เช่น การรักษาความสะอาด การซ่อม บำรุงอุปกรณ์ของใช้ภายในบ้าน การรักษาความปลอดภัย การรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ เป็นต้น

7) มีความรับผิดชอบในฐานะของพลเมืองที่ดี วัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้นนอกเหนือจากการมี หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบภายในบ้านของตนแล้วนั้น ยังต้องมีบทบาทในการรับผิดชอบต่อสังคมอื่นๆ เช่น กลุ่มเพื่อนบ้าน ชุมชน ศาสนา การเมือง เป็นต้น

8) ค้นหากลุ่มทางสังคมที่พึงพอใจ วัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้บุคคลจะพยายามสร้างตัวตน ในแวดวงกลุ่มสังคมของตน อาจรวมไปถึงกลุ่มชน การเป็นอาสาสมัคร หรือการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆของชุมชน มีส่วนในการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลอื่นๆในสังคม

การเรียนรู้ภารกิจพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้จะเป็นไปอย่างราบรื่น เมื่อบุคคลมี พื้นฐานพัฒนาการที่ดีจากช่วงวัยก่อนหน้า ในขณะที่เดียวกันการเรียนรู้ในภารกิจพัฒนาการในช่วง วัยนี้ก็มีความสำคัญอย่างมากในการประสบความสำเร็จ และความสุขในด้านต่าง ๆ ของชีวิต สอดคล้องกับ วิทยากรณ์ อุดมระติ (2565) ที่ได้กล่าวไว้ว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นวัยแห่งการค้นหา ตัวตนในมิติของการทำงาน การสร้างรากฐานความมั่นคงให้กับชีวิต ที่สำคัญที่สุดคือความสำเร็จ

และความล้มเหลวของแต่ละภารกิจพัฒนาการจะส่งผลกระทบต่อกันหากบุคคลไม่สามารถพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของภารกิจดังกล่าวอาจส่งผลกระทบหรือมีความคับข้องใจต่อไปในภารกิจพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไปได้

การศึกษาวัยของ Matud et al. (2020) พบว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงเวลาสำคัญของชีวิตที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดการชีวิตของตนเอง ความสัมพันธ์ การศึกษา และการทำงานซึ่งสามารถสร้างความเครียดและความทุกข์ทางจิตใจให้กับบุคคลในช่วงวัยนี้ได้ ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับวิธีการรับมือกับปัญหา การรับรู้คุณค่าในตัวเอง และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยเพื่อนฝูงมีโอกาสที่จะมีความเครียดเรื้อรังยาวนานกว่าเพศชาย สอดคล้องกับการศึกษาวัยของ Brito and Soares (2023) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างมิติของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นกับความเป็นอยู่ที่ดี และจุดแข็งส่วนบุคคล พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างตัวแปรข้างต้นกับภาวะซึมเศร้า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านระหว่างวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ ในระหว่างที่บุคคลสำรวจบทบาทและความเป็นไปได้ที่แตกต่างกัน ช่วงวัยนี้มักต้องเผชิญกับปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดความเครียด และรับมือกับความไม่แน่นอนอย่างมาก ซึ่งสามารถเพิ่มความเสี่ยงของภาวะซึมเศร้า ปัญหาสุขภาพจิต และปัญหาการปรับตัวของบุคคลได้

ผู้ใหญ่วัยทำงานเป็นวัยที่จะต้องปรับตัวในมิติต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะการปรับตัวในมิติของการทำงาน นอกจากนี้ โลกการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผันผวน และเปราะบาง ความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของคนวัยนี้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคคล หัวข้อถัดไป ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

2. ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาในประเทศไทย มีนักวิชาการได้แปลคำว่า Resilience ไว้อย่างหลากหลาย เช่น ความยืดหยุ่น (ภัทรพร ธนาคุณ และบัวทอง สว่างโสภากุล, 2564) ความหยุ่นตัว (สุชมา อรุณจิต, 2567) หรือความเข้มแข็งทางจิตใจ (เกณิกา จิรัชยาพร และทิพย์ภา เชษฐเชาวลิต, 2558) ทั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ผ่านบริบทของการทำงานในองค์กร จึงเลือกใช้คำว่า “ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน” ของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยหัวข้อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานประกอบด้วยหัวข้อความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ความสำคัญของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน และการวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

Moran et al. (2021) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับความทุกข์ยากอย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยาก ตลอดจนสามารถเตรียมความพร้อมในเชิงรุกสำหรับสถานการณ์ทุกข์ยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

Malik and Garg (2018) ให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานว่าเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการจัดการสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์และความเครียดในแต่ละวันของการทำงาน และยังคงมีสุขภาพที่ดี ฟื้นตัวและเรียนรู้จากความพ่ายแพ้ที่ไม่คาดคิด และเตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคตแบบเชิงรุก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่เพิ่มขึ้น การเติบโตทางวิชาชีพ และความสามารถในการจัดการกับความท้าทายในอนาคตในที่ทำงาน

Warner and April (2012) ให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานว่าเป็นความสามารถในการฟื้นคืนจากความทุกข์ยาก การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น เป็นความสามารถในการมุ่งเน้นงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมต่อกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์กร แม้ในขณะที่ประสบกับช่วงเวลาที่ยากลำบาก เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้นำ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กร การริเริ่มหรือเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่สำคัญ การเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การควบรวมกิจการ และการลดขนาดกิจการ เป็นต้น

American Psychological Association (2020) ให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานว่าเป็นความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน คือ ความสามารถในการปรับตัว และคืนกลับ เมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย ความทุกข์ยาก และความเครียดในที่ทำงาน

สำหรับในประเทศไทยนั้นการศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในบริบทด้านสุขภาพ (อรุณลักษณ์ คงไพศาลโสภณ, 2556) บริบทการศึกษา (พิมพ์พร บัวทอง, 2562) หรือศึกษากับผู้ประกอบการ (นพชนก สุขประเสริฐ, 2553) แต่ยังขาดการศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนในบริบทของการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยผู้วิจัยพบการศึกษาของ กัญญก ขวัญยืน (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ และกระบวนการเกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรระดับบริหารจำนวน 15 คนและบุคลากรระดับพนักงานจำนวน 750 คน จากบริษัทที่ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยจำนวน 15 แห่ง ซึ่งการศึกษาข้างต้นนี้ได้ให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในที่ทำงานไว้ว่าเป็นความสามารถ หรือทักษะของบุคคลที่เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนา เพื่อใช้ในการรับมือและจัดการกับความเครียด สถานการณ์ที่ยากลำบาก และเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์จากการทำงาน

จากการทบทวนความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในบริบทของการทำงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานว่าหมายถึงความสามารถหรือทักษะของบุคคลในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร และการจัดการความเครียด หรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์จากการทำงานแต่ละวัน บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในที่ทำงานจะมีกลยุทธ์การดูแลตนเองเพื่อสร้างสภาวะทางจิตที่ดี

เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต โดยความสามารถในการฟื้นคืนในที่ทำงานเป็นทักษะ ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้ ผักผ่อน และพัฒนาได้

2.2 ความสำคัญของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

American Psychological Association (2020) อธิบายไว้ว่าความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน คือ ความสามารถในการปรับตัว และคืนกลับ เมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย ความทุกข์ยาก และความเครียดในที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานสามารถมีประโยชน์มากมาย รายละเอียดดังนี้

1) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน มีความพร้อมในการจัดการกับความท้าทายและพร้อมเผชิญกับความพ่ายแพ้ จะทำให้บุคคลมีสมาธิและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้กำลังเผชิญอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

2) พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่แข็งแกร่ง คิดวิธีการแก้ปัญหาในที่ทำงานได้อย่างสร้างสรรค์

3) มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น คือ บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน มีโอกาสน้อยที่จะประสบกับความเหนื่อยหน่ายและผลกระทบด้านสุขภาพจิตที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในที่ทำงาน

4) พลวัตของทีมที่ดีขึ้น คือ ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมพลวัตของทีมในเชิงบวก และความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น กับเพื่อนร่วมงาน

5) พัฒนาความพึงพอใจในงาน คือ บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานจะมีความพร้อมมากขึ้นในการจัดการกับงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกที่ลดลง

6) เพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานมักจะแสดงคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง รวมถึงความสามารถในการกำกับอารมณ์ภายใต้แรงกดดัน และตัดสินใจเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ความไม่แน่นอนในที่ทำงาน

Sanhokwe and Takawira (2022) อธิบายไว้ว่าความสามารถในการฟื้นคืนที่สูงขึ้นสามารถลดความเครียดในสถานที่ทำงาน เพิ่มการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ลดการใช้เวลาป่วย และส่งเสริมความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกันยังมีผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการฟื้นคืนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นขององค์กร (Walpita & Arambepola, 2020) นอกเหนือจากการเป็นตัวแปรทำนายผลการปฏิบัติงานที่สำคัญแล้ว ยังพบว่าความสามารถในการฟื้นคืนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Kašpárková et al., 2018) และพบว่าพนักงานที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น (Llorens Gumbau & Salanova, 2011) นอกจากนี้ Lim and Kim (2020) ยังรายงานว่าความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตทางวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พยาบาล และ Chadwick and Raver (2020) และ Malik and Garg (2018) ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถใน

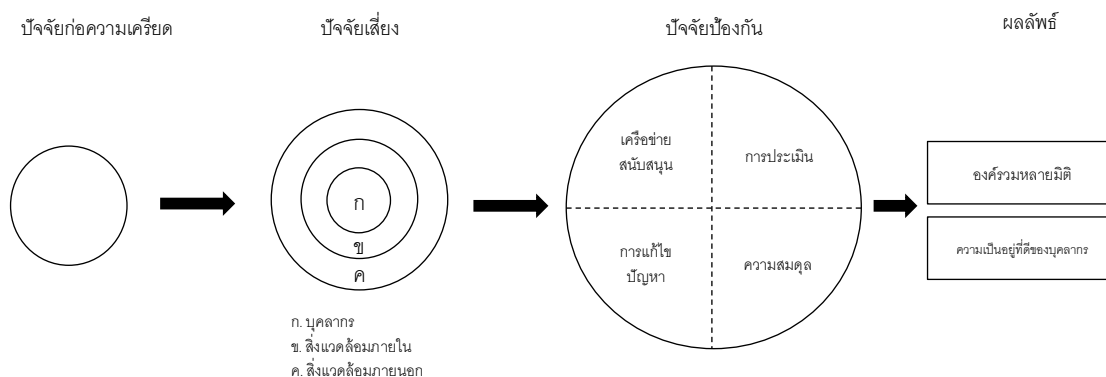
การฟื้นคืนและพฤติกรรมการทำงาน พบว่า การพัฒนาความสามารถในการฟื้นคืนมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นด้วย (Pipe et al., 2012)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานสามารถสรุปได้ว่าบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานจะสามารถฟื้นตัวจากความพ่ายแพ้ จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังรักษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทาย บุคคลจะสามารถยืดหยุ่นและปรับตัวได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือความต้องการใหม่ ๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างรวดเร็วความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานนับว่าเป็นลักษณะสำคัญของบุคคล นอกจากจะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับสถานการณ์และความท้าทายที่ยากลำบากด้วยความเป็นมืออาชีพแล้วยังช่วยให้บุคคลสามารถรักษาระดับความเป็นอยู่ที่ดี และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานอีกด้วย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นคืน (Resilience) เกิดขึ้นจากนักวิชาการสาขาจิตวิทยาพัฒนาการในช่วงปี ค.ศ.1970 และค.ศ. 1980 โดย Norman Garmezy, Emmy Werner และ Michael Rutter ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเด็กยากไร้ในฮาวายเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการที่บุคคลที่มีเหตุให้ต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบาก เช่น ความยากจน การโดนทารุณกรรม หรือปัญหาทางด้านครอบครัว เป็นต้น แต่ยังสามารถเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จในแนวโน้มเชิงบวกได้แม้จะเคยได้เผชิญกับประสบการณ์เลวร้ายก็ตาม ในขณะที่บางคนกลับยังติดค้างหรือยอมจำนนให้กับผลลัพธ์ในเชิงลบ ความสามารถในการฟื้นคืนได้พัฒนาครอบคลุมไปยังสาขาวิชาอื่น ๆ ในภายหลัง รวมถึงสาขาจิตวิทยา สังคมวิทยาและพฤติกรรมองค์กร โดยความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนจะถูกตีความไปตามแต่ละบริบทของการศึกษา

สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน Van Breda (2011) ได้พัฒนาแนวคิด Resilient Workplace มาจาก McCubbin (2005) ซึ่งเดิมได้กล่าวถึงความสามารถในการฟื้นคืนในบริบทของครอบครัว เนื่องจากเขาเชื่อว่าระบบของครอบครัวและระบบขององค์กรมีรูปแบบคล้ายคลึงกันจึงได้เปลี่ยนจากระบบครอบครัวเป็นระบบสังคม โดยได้พัฒนาแบบจำลองของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แบบจำลอง Resilience in workplace ของ Van Breda (2011)

จากภาพแบบจำลองข้างต้นอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยก่อความเครียด (Stressor) ที่มาของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานนั้น ต้องเกิดมาจากความเครียด ความทุกข์ยากที่เข้ามากระทบกับตัวบุคคล ซึ่งในบริบทขององค์กรนั้น มีความเครียดและแรงกดดันหลายประเภทที่สามารถเกิดขึ้นได้ยกตัวอย่างเช่น เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ถดถอย บุคลากรถูกกดดันในประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น การถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

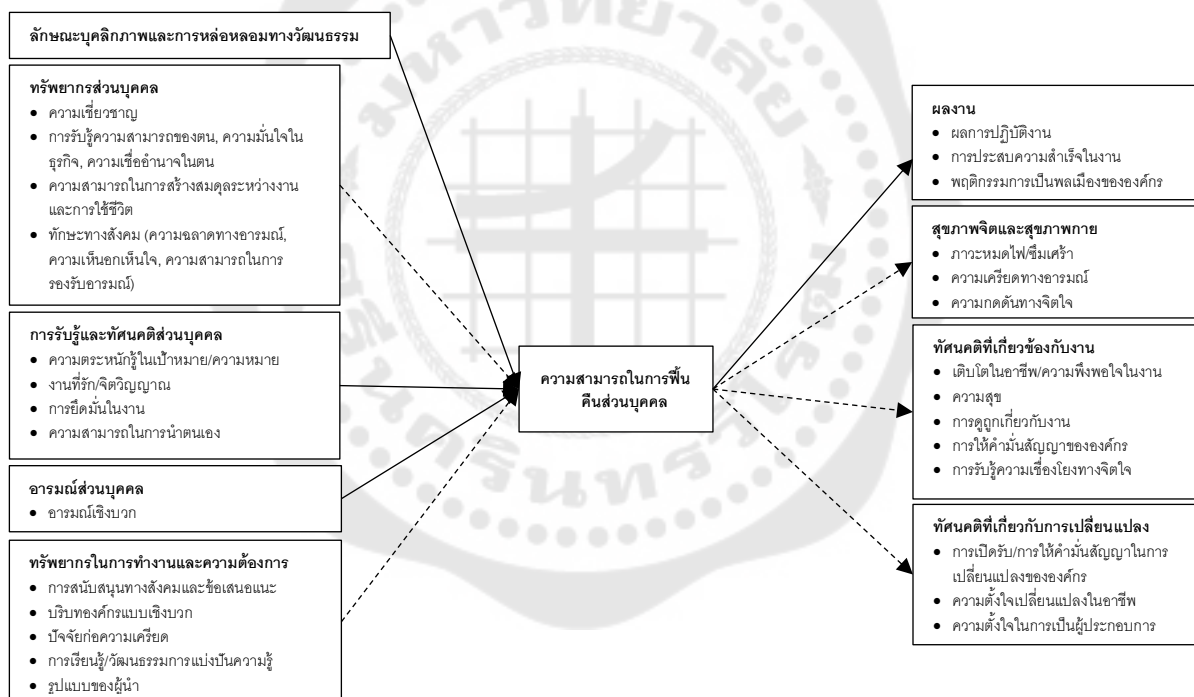
ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factors) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเครียดจากภายนอก หมายถึงความเครียดจากปัจจัยอื่น ๆ นอกองค์กร แต่สามารถสร้างผลกระทบกับการทำงานได้ เช่น วิกฤติทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เป็นต้น 2) ความเครียดจากภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการการทำงานที่มีความยากลำบากขึ้นของบุคลากรในภาพรวม เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การบริหารงานที่ผิดพลาด การฉ้อโกง เป็นต้น และ 3) ความเครียดของบุคลากร หมายถึง ความเครียดส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความกังวลด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ปัจจัยเหล่านี้ก็สามารถส่งผลกระทบในให้เกิดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน

ปัจจัยป้องกัน (Protective Factors) แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) เครือข่ายสนับสนุน (Supportive networks) หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระดับความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเป็นห่วงเป็นใยและความเข้าใจของบุคลากรภายในองค์กรทั้งในระดับผู้บริหาร ผู้พนักงานและกับเพื่อนพนักงานในระดับเดียวกัน ซึ่งรวมไปถึงความสัมพันธ์ขององค์กรและชุมชนโดยรอบด้วย 2) การแก้ไขปัญหา (Problem solving) หมายถึง ความสามารถขององค์กรหรือระบบที่มีต่อการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือการใช้เครื่องมือเข้ามาสนับสนุนการทำงานเพื่อลดโอกาสในการผิดพลาดและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น 3) การประเมิน (Appraisal) หมายถึง การรับรู้ขององค์กรที่มีต่อความกดดัน หรือความท้าทายที่เกิดขึ้นและสามารถจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ และ 4) ความสมดุล (Harmony) หมายถึง ความสมดุลขององค์กรที่มีเกี่ยวกับงานและ

ชีวิตของบุคลากร มีหลายครั้งที่ความต้องการในการทำงานนั้นเกินสมดุลงก็อาจนำไปสู่การแตกหักของระบบการทำงานและระบบครอบครัว

ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลลัพธ์ในรูปแบบขององค์รวมหลายมิติ ยกตัวอย่างเช่น ความสำเร็จขององค์กร การมีผลประกอบการที่ดี มีกำไรจากการดำเนินธุรกิจ รวมไปถึงมิติด้านความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยรอบ เป็นต้น

นอกจากนี้ Hartmann et al. (2020) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน และได้จัดประเภทขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานไว้ดังนี้ 1) เป็นลักษณะบุคลิกภาพและการหล่อหลอมทางวัฒนธรรม 2) ทรัพยากรส่วนบุคคล 3) การรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคล 4) อารมณ์ส่วนบุคคล และ 5) ทรัพยากรในการทำงานและความต้องการผ่านการศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้เกี่ยวกับที่มาของความสามารถในการฟื้นคืนในระดับบุคคล รายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 2 แบบจำลอง Resilience in workplace ของ Hartmann et al. (2020)

จากภาพแบบจำลองข้างต้น ในกรณีที่มีการศึกษาวิจัยที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ที่เป็นสื่อกลางในแบบจำลองจะใช้เส้นประ และในกรณีที่มีการศึกษาวิจัยที่ตรวจสอบความสัมพันธ์โดยตรงทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในแบบจำลองจะใช้เส้นทึบ

1) ลักษณะบุคลิกภาพและการปลูกฝังทางวัฒนธรรม ลักษณะบุคลิกภาพบางอย่างของบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืน ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีมโนธรรมจะขยันขันแข็งและมีระเบียบจึงสามารถจัดการกับความทุกข์ยากได้ดีขึ้นกว่าบุคคลที่ไม่มี เป็นต้น

ในด้านของการปลูกฝังทางวัฒนธรรมนั้น บุคคลแต่ละเชื้อชาติจะมีวัฒนธรรมและวิธีการทำงาน มุมมองในการทำงานแตกต่างกันไป ซึ่งส่งผลกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานด้วยเช่นกัน

2) ทรัพยากรส่วนบุคคล บุคคลที่มีทักษะและความสามารถบางประการอาจส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืน ตัวอย่างเช่น การรับรู้ความสามารถของตน ความเชี่ยวชาญในงานที่ต้องรับผิดชอบ ความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิต เป็นต้น ทักษะและความสามารถเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลในการรับมือกับความทุกข์ยากในองค์กร ซึ่งส่งผลเชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานด้วยเช่นกัน

3) การรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคล ทัศนคติและความคิดส่วนบุคคลส่งผลต่องานและอาชีพรวมไปถึงความสามารถในการฟื้นคืนของบุคคล ตัวอย่างเช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน ได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายในชีวิตไปจนถึงการที่บุคคลมีความเมตตา กรุณาต่อตนเอง เป็นต้น

4) อารมณ์ส่วนบุคคล ความสามารถในการฟื้นคืนเป็นทักษะที่พัฒนาได้ อันเป็นผลมาจากการผ่านประสบการณ์ของอารมณ์เชิงบวกในที่ทำงาน อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) ส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงาน ในขณะที่เดียวกันอารมณ์เชิงลบ (Negative Emotion) ส่งผลให้ความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานลดลงในช่วงที่องค์กรเกิดวิกฤติ

5) ทรัพยากรในการทำงานและความต้องการ นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลและระหว่างบุคคลแล้ว ทรัพยากรจากบริบทการทำงานยังส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานอีกด้วย บุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากทรัพยากรทางสังคมจากสภาพแวดล้อมตามบริบทการทำงาน ตัวอย่างเช่น การสนับสนุนทางสังคม ข้อเสนอแนะจากผู้อื่นในที่ทำงาน การได้รับประโยชน์จากการแบ่งความรับผิดชอบและงานกับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสให้บุคคลได้พูดคุยและทำงานผ่านประสบการณ์ที่ท้าทายนั้น ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานด้วยเช่นกัน

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Hartmann et al. (2020) มาปรับใช้ในการเลือกตัวแปรอิสระตามแบบจำลอง โดยเลือกศึกษาเฉพาะขอบเขตที่มีการศึกษาวิจัยรองรับในรูปแบบของการหาความสัมพันธ์โดยตรงและเป็นปัจจัยภายในบุคคล เนื่องจากการมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานผ่านปัจจัยภายในบุคคลนั้นน่าจะเป็นสิ่งที่ยั่งยืน การศึกษานี้จึงไม่มีตัวแปรที่อยู่นอกขอบเขต (5) ความต้องการและทรัพยากรในการทำงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนขอบเขต (2) ทรัพยากรส่วนบุคคลนั้นผู้วิจัยมองว่าสามารถรวมกับขอบเขต (3) การรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคลได้ เนื่องจากการรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคลนั้นเป็นหนึ่งในทรัพยากรส่วนบุคคลเช่นกัน ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้จะประกอบไปด้วยตัวแปรอิสระ คือ ขอบเขตด้านลักษณะบุคลิกภาพและการปลูกฝังทางวัฒนธรรมจะเป็นการศึกษาตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ขอบเขตด้านการรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคลจะเป็นการศึกษาตัวแปรความเมตตา กรุณาต่อตนเอง (Self Compassion) และขอบเขตด้านอารมณ์ส่วนบุคคลจะเป็นการศึกษาตัวแปรอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)

2.4 องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

Wagnild and Young (1993) แบ่งลักษณะความสามารถในการฟื้นคืนในภาวะวิกฤตออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ ความสงบทางใจ (Equanimity) การมีความสมดุลในจิตใจ ความอดทน (Perseverance) การที่มีความพยายามที่จะสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-reliance) การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา การตระหนักถึงคุณค่าและความหมายในชีวิต (Meaningfulness) และการดำรงชีวิตโดยรู้ถึงการมีเส้นทางชีวิตของแต่ละฝ่าย ของใครของคณนั้น (Existential aloneness)

Maddi and Khoshaba (2005) แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบหลักประกอบด้วย การควบคุม (Control) ความท้าทาย (Challenge) ความมุ่งมั่น (Commitment) และการสนับสนุน (Support) รายละเอียดดังนี้

1) การควบคุม คือ ความรู้สึกลึกซึ้งของแต่ละบุคคลในการควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานและความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ ครอบคลุมไปยังปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเป็นอิสระ อำนาจการตัดสินใจ และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นต้น

2) ความท้าทาย คือ ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับความท้าทายและความทุกข์ยากในที่ทำงาน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนและความสามารถในการเรียนรู้จากความล้มเหลว

3) ความมุ่งมั่น คือ การมีส่วนร่วมของบุคคลกับงานและองค์กรของตน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน การตระหนักถึงองค์กร และเป้าหมายขององค์กร

4) การสนับสนุน คือ การสนับสนุนทางสังคมของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กรโดยรวม

Friborg et al. (2003) แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบหลัก โดยประกอบด้วย ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) ความสามารถทางสังคม (Social Competence) และแบบแผนส่วนบุคคล (Structured Competence) รายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถส่วนบุคคล คือ ความสามารถของบุคคลในการรับมือกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดรวมถึงทักษะการแก้ปัญหาการตัดสินใจและการควบคุมอารมณ์ นอกจากนี้ยังครอบคลุมความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2) ความสามารถทางสังคม คือ ความสามารถของบุคคลในการนำทางความสัมพันธ์ทางสังคมและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ทักษะการสื่อสาร การเอาใจใส่และการทำงานเป็นทีม

3) แบบแผนส่วนบุคคล คือ ความสามารถของบุคคลในการจัดการปริมาณงานและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น การบริหารจัดการเวลาและการวางแผน

Winwood et al. (2013) นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานได้ศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การทำงานของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และความทุกข์ทางอารมณ์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากการสร้างแบบวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (Resilience at Work: RAW) พบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้

- 1) การใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็นจริง ได้แก่ การรู้จักและยึดมั่นในคุณค่าส่วนบุคคล ใช้จุดแข็งส่วนบุคคล และมีความตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ในระดับที่ดี
- 2) การแสวงหาอาชีพที่ปรารถนา ได้แก่ การแสวงหางานที่มีวัตถุประสงค์ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสอดคล้องกับค่านิยมหลักและความเชื่อของตน
- 3) การรักษามุมมอง ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความพ่ายแพ้ มุ่งเน้นไปที่วิธีการแก้ปัญหา และจัดการกับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- 4) การจัดการความเครียด ได้แก่ การใช้กิจวัตรการทำงานและการใช้ชีวิตที่ช่วยจัดการกับความเครียดในชีวิตประจำวัน รักษาสมดุลในชีวิตการทำงาน และสามารถแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อนได้
- 5) การแสดงออกอย่างมีส่วนร่วม ได้แก่ รูปแบบการทำงานในที่ทำงานที่รวมถึงการแสวงหาความคิดเห็น คำแนะนำ และการสนับสนุน ตลอดจนการให้การสนับสนุนแก่ผู้อื่น
- 6) การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ได้แก่ การรักษาระดับสมรรถภาพทางกายที่ดี และเลือกรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ
- 7) การสร้างเครือข่าย ได้แก่ การพัฒนาและการรักษาเครือข่ายการสนับสนุนส่วนบุคคล (ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งภายในและภายนอกที่ทำงาน)

โดยสรุปในการศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของ Winwood et al. (2013) ที่ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็นจริง 2) การแสวงหาอาชีพที่ปรารถนา 3) การรักษามุมมอง 4) การจัดการความเครียด 5) การแสดงออกอย่างมีส่วนร่วม 6) การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และ 7) การสร้างเครือข่าย เนื่องจากเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการศึกษาในบริบทของการทำงานในองค์กรโดยตรง และ Winwood et al. (2013) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าทั้ง 7 องค์ประกอบที่ได้ทำการศึกษานั้น เป็นความสามารถและทักษะที่สามารถทำการสอน ฝึกหัด และพัฒนาได้ซึ่งตรงกับความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานในการศึกษานี้

2.5 การวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน พบว่า การศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานยังมีจำนวนน้อยมากส่งผลทำให้การพัฒนาแบบวัดที่ใช้วัดตัวแปรนี้ยังอยู่ในขอบเขตจำกัด โดยผู้วิจัยพบเพียง 2 แบบวัดรายละเอียดดังนี้

1. แบบวัด Resilience at work scale (RAW Scale) ของ Winwood et al. (2013) ถูกพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ.2013 เป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นเพื่อวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความทุกข์ทางอารมณ์ แบบวัดถูกพัฒนาขึ้นจาก 7 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็นจริง 2) การแสวงหาอาชีพที่ปรารถนา 3) การรักษามุมมอง 4) การจัดการความเครียด 5) การแสดงออกอย่างมีส่วนร่วม 6) การรักษาสภาพร่างกายให้แข็งแรง และ 7) การสร้างเครือข่าย ในแบบวัดเป็นการประเมินตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ที่ 0.84 ค่าความเชื่อมั่นแยกตามองค์ประกอบ 7 ประการอยู่ที่ระหว่าง 0.60-0.89 โดยมีองค์ประกอบที่มีค่าความเชื่อมั่นน้อยที่สุด คือ การรักษาสภาพร่างกายให้แข็งแรง (0.60) อย่างไรก็ตามองค์ประกอบดังกล่าวยังคงถูกระบุไว้ในแบบวัดเนื่องจากเป็นตัวแทนของพฤติกรรมโดยเจตนาซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่า (เชิงกลยุทธ์) ที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

2. แบบวัดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงาน (Resilience at Work) ฉบับภาษาไทย ของ กัณฐก ขวัญเย็น (2561) ถูกพัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2561 โดยการแปลเป็นภาษาไทย และเรียบเรียงข้อคำถามจากแบบวัด Resilience at work scale (RAW Scale) ของ Winwood et al. (2013) โดยใช้การแปลแบบสมมาตร (Symmetric translation approach) แบบวัดประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ แบบวัดเป็นการประเมินตนเองโดยการประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยทดสอบเครื่องมือวัดกับกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย พบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ในระดับที่ดีที่ 0.96

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (Resilience at Work) ฉบับภาษาไทย ของ กัณฐก ขวัญเย็น (2561) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Winwood et al. (2013) ซึ่งพัฒนามาจากบริบทของการทำงานในองค์กรโดยตรงและสอดคล้องกับความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนที่ผู้วิจัยได้สรุปไว้ข้างต้น รวมทั้งยังได้มีการแปลและปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทและกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานองค์กรในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานจะเห็นได้ว่าความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานเป็นทักษะสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคลเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนต่อสถานการณ์การทำงานในยุคปัจจุบัน นอกเหนือจากนั้นความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานยังส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี (American Psychological Association, 2020) ในด้านขององค์กรเองบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนจะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Pipe et al., 2012) ลดการใช้วันลาป่วย ตลอดจนเกิดความพึงพอใจในงาน (Sanhokwe & Takawira, 2022) โดยหัวข้อถัดไปผู้วิจัยจะทบทวนแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3. บุคลิกภาพเชิงรุก

ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยหัวข้อบุคลิกภาพเชิงรุกซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตด้านลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Hartmann et al. (2020) ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุก การวัดบุคลิกภาพเชิงรุก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก

Bateman and Crant (1993) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ว่าหมายถึงอุปนิสัยของบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม ตั้งเป้าหมาย และแสวงหาโอกาสอย่างกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาตนเองและการบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมักจะกระตือรือร้นในการกำหนดสภาพแวดล้อมของตน มากกว่าการตอบรับกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างเฉยเมย โดยบุคคลจะแสดงออกในลักษณะต่างๆ เช่น ความพากเพียร ความกล้าแสดงออก และมีแนวทางการตัดสินใจเชิงรุก ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

Parker et al. (2010) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ว่าเป็นการทำให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น ด้วยการคาดการณ์ ป้องกันปัญหา และเปิดรับโอกาสที่เข้ามาด้วยความพยายามริเริ่มด้วยตนเองเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานและ/หรือตัวเองเพื่อให้บรรลุผลในอนาคต

Ma et al. (2024) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ว่า บุคลิกภาพเชิงรุกถือเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ค่อนข้างคงที่และอธิบายแนวโน้มของบุคคลที่จะได้ตอบกับสภาพแวดล้อมของตนในลักษณะที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ในบริบทขององค์กร พนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีศักยภาพและความเต็มใจที่จะจัดการกับข้อจำกัดในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาอ่อนไหวและใส่ใจกับสัญญาณทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาขององค์กรและโอกาสในการพัฒนาต่อไป

ชัยญญภัท แก้วมณีโชติ (2558) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ว่า บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ความสามารถของตนเอง มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ขวนขวาย ที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่ต้องเผชิญได้อย่างมั่นคงและสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีความมานะบากบั่นพยายามทำให้สิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอแรงผลักดันจากผู้อื่น หรือสภาพแวดล้อมภายนอก

พรรณราย อักษรถึง (2560) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ว่าเป็นการพยายามหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลง โดยหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้สิ่งที่เป็นอย่างอยู่เติบโต สร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมุ่งกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมาตรฐานใหม่และเหนือกว่าคนอื่นๆ โดยเป้าหมายหลักนั้นจะส่งผลต่อคนอื่นๆ ด้วย พร้อมเผชิญและป้องกันปัญหา ทำสิ่งใดๆ ให้มีความแตกต่างหรือทำสิ่งๆ นั้นด้วยวิธีการที่แตกต่าง เพราะเชื่อว่าการใช้วิธีการใหม่มิดีกว่าวิธีการแบบเดิม เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ ไม่หยุดคิดและพยายามเป็นผู้นำมีมานะ อุตสาหะ มีความพยายามอย่างแน่วแน่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคโดยง่าย

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุกสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเชิงรุกหมายถึงแนวโน้มอุปนิสัย หรือลักษณะของบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น เพื่อการพัฒนาตนเองและบรรลุเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นในการกำหนดสภาพแวดล้อมของตน มีแนวทางการตัดสินใจในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในเชิงรุก พร้อมเผชิญและป้องกันปัญหา และข้อจำกัดในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุก

Bateman and Crant (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความคิดริเริ่ม (Initiative) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการเริ่ม การเปลี่ยนแปลง หรือความก้าวหน้าโดยปราศจากการกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก บุคคลจะแสวงหาโอกาส ตั้งเป้าหมาย และดำเนินการตามขั้นตอนที่สำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมาย

2) ความอุตสาหะ (Persistence) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความพากเพียร และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายแม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรค ความพ่ายแพ้หรือความท้าทายก็ตาม โดยบุคคลจะมุ่งมั่นไปที่ทัศนคติเชิงบวก จดจ่อกับเป้าหมายและยึดหยัดในความพยายามที่จะเอาชนะความยากลำบาก

3) ความคาดหวัง (Anticipation) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีกรอบความคิดแบบมองไปข้างหน้า สามารถคาดการณ์โอกาส ความเสี่ยงและความท้าทายในอนาคตได้ หรือสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ โดยบุคคลจะมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงรุก คิดเชิงกลยุทธ์และประเมินความเสี่ยงเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในอนาคตและมองหาโอกาสและประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้นได้

4) การเป็นผู้เริ่มต้น (Self-Starters) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะแสดงให้เห็นถึงการวางแผนเชิงรุกในงานและความรับผิดชอบ บุคคลจะแสดงความเป็นเจ้าของในงานของตนเอง แสดงพฤติกรรมในการริเริ่มความคิดหรือแนวทางการแก้ปัญหา และดำเนินการในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผลลัพธ์โดยที่ไม่รอคำสั่งหรือคำแนะนำจากบุคคลอื่น

5) การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) การทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และตัวกระตุ้นจะช่วยให้บุคคลตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบมากกว่าการตอบสนองอย่างหุนหันพลันแล่น

6) แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem-Solving) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีแก้ปัญหา โดยการคิดนอกกรอบและหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย

7) การมีอิทธิพล (Influence) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมุ่งมั่นไปที่สิ่งที่ดีตนสามารถควบคุมได้ มากกว่าการมุ่งมั่นไปที่สิ่งที่ควบคุมไม่ได้

8) ทัศนคติเชิงบวก (Positive Mindset) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะรักษามุมมองเชิงบวกและมุ่งมั่นไปที่การแสดงผลพฤติกรรมเชิงบวกมากกว่าการแสดงผลพฤติกรรมเชิงลบ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวทางของ Bateman and Crant (1993) ซึ่งแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดริเริ่ม, 2) ความอุตสาหะ, 3) ความคาดหวัง 4) การเป็นผู้เริ่มต้น 5) การตระหนักรู้ตนเอง 6) แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 7) การมีอิทธิพล และ 8) ทศนคติเชิงบวก เนื่องจากแนวคิดนี้อธิบายได้ครอบคลุมกับนิยามในการวิจัยครั้งนี้ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น และยังได้รับความนิยมในการใช้อธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก (ภูววิวรรณ์ สายเพชร, 2562) แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะรวมคะแนนจากองค์ประกอบเหล่านี้ให้เป็นคะแนนรวมเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 การวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

Bateman and Crant (1993) ได้พัฒนาแบบวัด Proactive Personality Scale (PPS) ขึ้นในปี ค.ศ. 1993 เป็นแบบวัดที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ เป็นแบบวัดแบบประเมินตนเองโดยการประมาณค่า 7 ระดับ บุคคลที่ได้คะแนนมากเท่ากับมีบุคลิกภาพเชิงรุกที่มากขึ้น แบบวัดนี้ได้ทำการทดสอบเครื่องมือวัดในกลุ่มเป้าหมายจำนวน 3 กลุ่ม คือ 1) นักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 282 คน 2) นักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 130 คน และ 3) นักศึกษา MBA จำนวน 148 คน โดยพบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ 0.89 และค่าความสอดคล้องภายในอยู่ที่ 0.20-0.40

Seibert et al. (1999) ได้พัฒนาแบบวัด Shortened Proactive Personality Scale (PPS) จากแบบวัด Proactive Personality Scale (PPS) ของ Bateman and Crant (1993) ในรูปแบบที่กระชับมากขึ้น โดยลดข้อคำถามจำนวน 7 ข้อที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแบบวัดเพียงเล็กน้อย ออก แบบวัดประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบวัดแบบประเมินตนเองโดยการประมาณค่า 7 ระดับ โดย 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 7 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบวัดนี้ได้ทำการทดสอบเครื่องมือวัดในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 496 คน จากพนักงานหลากหลายอาชีพและองค์กร พบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ 0.86

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แปลแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกจาก Seibert et al. (1999) ที่พัฒนาให้กระชับขึ้นจากแบบวัดของ Bateman and Crant (1993) ให้เป็นฉบับภาษาไทย ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและได้ทดสอบเครื่องมือวัดกับพนักงานวัยทำงานซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานโดยตรง แต่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นคืนในบริบทอื่น ๆ ก็แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับความสามารถในการฟื้นคืนของบุคคล

Zhu and Li (2021) ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุกกระตุ้นความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงาน วิเคราะห์แบบจำลองสองทิศทาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ

บุคลิกภาพเชิงรุกและความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงาน ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานวัยผู้ใหญ่ที่ทำงานอยู่ในจีนแผ่นดินใหญ่ จำนวน 650 คน ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองให้บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นตัวแปรต้น และความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานเป็นตัวแปรตาม และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกช่วยส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานผ่านการเพิ่มขึ้นของการมุ่งเน้นในการเลื่อนขั้น และการรับรู้ตัวตนภายใน ผลลัพธ์ของงานวิจัยนี้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานจากมุมมองของบุคลิกภาพผ่านแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานสองประเภท โดยการค้นพบนี้ยังมีประโยชน์ในทางปฏิบัติสำหรับนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารขององค์กรที่กำลังมองหาองค์ประกอบทางเลือกสำหรับการพัฒนาความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานในอนาคต

Shi et al. (2023) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและอัตลักษณ์ทางวิชาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีพยาบาล บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการฟื้นคืนและความเชื่อที่ไร้เหตุผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและอัตลักษณ์ทางวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี รวมถึงบทบาทของความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตวิทยาและความเชื่อที่ไร้เหตุผลในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ศึกษาในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลในประเทศจีน จำนวน 860 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก ความสามารถในการฟื้นคืน และอัตลักษณ์ทางวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกซึ่งกันและกัน แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อความเชื่อที่ไร้เหตุผล บุคลิกภาพเชิงรุก ทำนายอัตลักษณ์ทางวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลในเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม หลังจากควบคุมตัวแปรร่วมสองตัว เปอร์เซ็นต์ของเส้นทางทางอ้อม (78.72%) มีค่ามากกว่าเส้นทางโดยตรง (21.28%) ผลกระทบทางอ้อมของความสามารถในการฟื้นคืน (72.51%) สูงกว่าความสามารถในการฟื้นคืน และความเชื่อที่ไร้เหตุผล (6.21%) จากผลการศึกษานี้จะเห็นได้ว่านักการศึกษาด้านการพยาบาลควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพเชิงรุกของนักศึกษาพยาบาลอย่างจริงจัง ในการสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการฟื้นคืน และลดความเชื่อที่ไร้เหตุผลของนักศึกษาพยาบาล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและความสามารถในการฟื้นคืนของบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

4. ความเมตตากรุณาต่อตนเอง

ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่น่าจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยหัวข้อความเมตตากรุณาต่อตนเองซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตด้านการรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคลตามแนวคิดของ Hartmann et al. (2020) ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเอง องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง การวัดความเมตตา

กรุณาต่อตนเอง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเองและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเอง

Neff (2003) ได้ให้ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเองไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการสัมผัสและโอบรับความทุกข์ที่เกิดขึ้นของตนเอง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือละเลยความทุกข์นั้น มีความต้องการที่จะบรรเทาความทุกข์ที่เกิดขึ้นและรักษาตัวเองด้วยความเข้าใจและความเอาใจ อย่างไม่ตัดสินและมองว่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ในชีวิตของมนุษย์

พลอยชมพู อัครธัญย์ (2555) ได้ให้ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเองไว้ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงประสบการณ์ในแง่ลบที่ตนเองมีโดยไม่หลีกเลี่ยง ปิดป้อง ปฏิเสธ หรือตัดสินตีความ หากแต่เข้าใจว่าสถานการณ์เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ อันส่งผลให้บุคคลปฏิบัติต่อตนเองเพื่อบรรเทาความทุกข์ด้วยความเมตตา

วัชรารัตน์ บุญสร้างสม (2556) ได้ให้ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเองไว้ว่าเป็น การที่บุคคลเห็นคุณค่าของ ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้วยการไม่ประเมินหรือตัดสินคุณค่าของตนเอง และมีการให้อภัยตนเองเมื่อประสบกับความล้มเหลว หรือความไม่สมบูรณ์แบบพร้อม ความเมตตากรุณาต่อตนเองนี้รวมไปถึงการ เคารพในความเป็นมนุษย์ของตนเอง มองว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีข้อจำกัดหรือความไม่สมบูรณ์แบบ

จากการศึกษาความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเอง ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเองว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือละเลยความทุกข์นั้น และสามารถยอมรับความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนการบรรเทาความทุกข์ด้วยความเมตตา และเข้าใจธรรมชาติของความไม่สมบูรณ์แบบของมนุษย์

4.2 องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง

Neff (2024) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ใจดีกับตนเอง (Self-Kindness) หมายถึง การมีน้ำใจและมีความเข้าใจต่อตนเอง เมื่อจะต้องประสบกับความทุกข์ ความล้มเหลว หรือความรู้สึกขาดแทนที่จะเพิกเฉยต่อความเจ็บปวดหรือตำหนิตนเองด้วยการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง แต่กลับโอบรับด้วยความอบอุ่นและสามารถรับมือเมื่อต้องเผชิญกับความไม่สมบูรณ์แบบของชีวิตมากกว่าที่จะเพิกเฉยหรือแสดงออกอย่างรุนแรง ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตนเอง เช่นเดียวกับเพื่อนที่ดี ได้ช หรือที่ปรึกษา การสนับสนุนจากภายในนี้จะช่วยให้บุคคลรู้สึกปลอดภัยและทำให้บุคคลมีกรอบความคิดที่ดีขึ้นในการรับมือกับความท้าทาย ความยากลำบากที่ต้องพบเจอ หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่จำเป็นในชีวิต

2) มองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง (Common Humanity) ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีรากฐานมาจากความเป็นมนุษย์ เมื่อบุคคลดิ้นรนหรือทำผิดพลาด มักจะมีความรู้สึกโดด

เดียวอย่างไรเหตุผลราวกับว่า “ฉัน” เป็นเพียงคนเดียวในโลกนี้ที่ต้องเผชิญกับประสบการณ์อันเจ็บปวดนี้ อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนต้องผ่านการทนทุกข์ทรมาน ไม่เหมือนกันหรือจำนวนเท่ากัน แต่คำจำกัดความของความเป็น “มนุษย์” อย่างแท้จริงหมายถึงการอ่อนแอ มีข้อบกพร่อง และไม่สมบูรณ์แบบ เมื่อบุคคลเห็นอกเห็นใจตนเอง จะตระหนักได้ว่าความทุกข์ทรมานของเรานั้นเชื่อมโยงเรามากกว่าที่จะแยกเราจากผู้อื่น

3) การมีสติอยู่กับปัจจุบัน (Mindfulness) ความเมตตากรุณาต่อตนเองต้องใช้แนวทางที่สมดุลและมีสติต่อความทุกข์ เพื่อที่จะได้ไม่ระงับหรือพุดเกินจริง การปฏิบัติต่อตนเองเหมือนปฏิบัติต่อเพื่อนหมายถึงการก้าวออกนอกกรอบการมองสิ่งต่าง ๆ ตามปกติ และทำให้สถานการณ์ของบุคคลมีมุมมองที่ดีขึ้น การมีสติช่วยให้บุคคลสามารถหันเข้าหาความเจ็บปวดด้วยการยอมรับความเป็นจริงในขณะนั้น และช่วยป้องกันไม่ให้คุณ “โทษตนเองมากเกินไป” ด้วยความคิดและความรู้สึกที่ยากลำบาก ดังนั้นการมีสติอยู่กับปัจจุบันจะทำให้บุคคลไม่ถูกพัดพาไปมีปฏิกิริยาเชิงลบ

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ทำงานร่วมกันในการปลูกฝังทัศนคติเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการฟื้นคืนเมื่อต้องเผชิญกับความทุกข์ยากในชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีและการเติบโตของบุคคล เมื่อบุคคลมีความใจดีกับตนเอง มองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง และมีสติอยู่กับปัจจุบัน บุคคลจะสามารถพัฒนาความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับตนเอง และสามารถรับมือความท้าทายของชีวิตได้ดีขึ้นอย่างมีความเมตตากรุณา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเองตามแนวทางของ Neff (2024) ซึ่งแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ใจดีกับตนเอง 2) มองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง และ 3) การมีสติอยู่กับปัจจุบัน เนื่องจากแนวคิดของ Neff (2024) ซึ่งเป็นผู้นำในด้านการศึกษาความเมตตากรุณาต่อตนเอง และได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะรวมคะแนนจากองค์ประกอบเหล่านี้ให้เป็นคะแนนรวมเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.3 การวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง

Neff and Tóth-Király (2022) ได้พัฒนาแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self-Compassion Scale (SCS)) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจและอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาและไม่เมตตากรุณาต่อการตอบสนองความรู้สึกไม่เพียงพอส่วนบุคคลและการเผชิญปัญหาในชีวิตทั่วไป ตัวอย่างเช่น: “ฉันพยายามรักตัวเองเมื่อฉันรู้สึกเจ็บปวด” (ความเมตตากรุณาต่อตนเอง) “ฉันไม่เห็นด้วยและตัดสินเกี่ยวกับข้อบกพร่องและความไม่เพียงพอของตัวเอง” (การตัดสินตนเอง) “เมื่อมีสิ่งต่างๆที่ไม่ดีเกิดขึ้นกับฉัน ฉันมองว่าความยากลำบากเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทุกคนต้องเผชิญ” (ความปกติของความเป็นมนุษย์) “เมื่อฉันคิดถึงสิ่งที่ฉันขาด มันมักจะทำให้ฉันรู้สึกแปลกแยกมากขึ้นและถูกตัดขาดจากส่วนอื่นๆ ของโลก” (ความโดดเดี่ยว) และ “เมื่อฉันรู้สึกแย่ ฉันพยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของฉันด้วยความอยากรู้อยากเห็นและการเปิดกว้าง” (การมีสติอยู่กับปัจจุบัน) ปัจจุบันแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง (SCS) ของ Kristin Neff ได้ถูกพัฒนาให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ตัวอย่างเช่น

แบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองฉบับย่อ (Self-Compassion Scale Short Form (SCS-SF))
แบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองสำหรับวัยรุ่น (Self-Compassion Scale for Youth (SCS-Y))
และแบบวัดความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น (The Compassion Scale (CS))

Raes et al. (2011) ได้พัฒนาแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองฉบับย่อ (Self-Compassion Scale Short Form (SCS-SF)) จากแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองฉบับเต็มของ Kristin Neff โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ องค์ประกอบของแบบวัดแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการใจดีกับตนเอง ด้านการตัดสินตนเอง ด้านมองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง ด้านการแยกตัว ด้านการมีสติอยู่กับปัจจุบัน และด้านการระบุตัวตนมากเกินไป แบบวัดเป็นแบบประเมินตนเอง มาตรฐานค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ แทบจะไม่เคยเลย ถึง 5 คือ เกือบตลอดเวลา การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ .86

วัชรารัตน์ บุญสร้างสม (2556) ได้พัฒนาแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองฉบับแปลเป็นภาษาไทย จากแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self-Compassion Scale (SCS)) ของ Kristin Neff โดยแบบวัดมีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ เป็นแบบประเมินตนเอง มาตรฐานค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เคยตรงเลย ถึง 5 คือ ตรงแทบทุกครั้ง โดยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือกับกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ .836

วีรวรรณ อ่ำศรี (2565) ได้พัฒนาแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง จากแนวคิดของ Kristin Neff โดยแบบวัดมีข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ องค์ประกอบของแบบวัดแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใจดีกับตนเอง, ด้านมองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง, และด้านการมีสติอยู่กับปัจจุบัน แบบวัดเป็นแบบประเมินตนเอง มาตรฐานค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือกับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ .895

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แปลแบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self-Compassion Scale (SCS)) ของ Neff and Tóth-Király (2022) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบและความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเองในการวิจัยครั้งนี้ให้เป็นฉบับภาษาไทย ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และได้ทดสอบเครื่องมือวัดกับพนักงานวัยทำงานซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเองและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

Tridamayanti and Dwarawati (2023) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเมตตากรุณาต่อตนเองต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของครูมัธยมในเมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 127 คน พบว่า ครูมัธยมปลายร้อยละ 88.5 มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานสูง และร้อยละ 90.4 มีความเมตตากรุณาต่อตนเองสูง และพบว่าอิทธิพลของความเมตตากรุณาต่อตนเองที่มีต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานเท่ากับร้อยละ 41.8 และเมื่อใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) พบว่า

เมื่อความเมตตากรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของครูมัธยมปลายจะเพิ่มขึ้น 0.603

Lefebvre et al. (2020) ได้ศึกษาเรื่องความเมตตากรุณาต่อตนเองและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานโดยการทบทวนเชิงปฏิบัติการ ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับประโยชน์ของความเมตตากรุณาต่อตนเองที่มีต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน เพื่อให้องค์ความรู้ในเชิงปฏิบัติการไปพัฒนาความเมตตากรุณาต่อตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานให้บุคลากรในองค์กร โดยผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงาน และมีปัจจัยหลายประการที่จะสามารถเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเองในพนักงานได้ รวมไปถึงการฝึกอบรมเชิงไตร่ตรอง ความเป็นผู้นำและวิธีการฟัง และปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษานี้ยังเน้นย้ำถึงบทบาทการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นของความเมตตากรุณาต่อตนเองในฐานะความสามารถส่วนบุคคลที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาผ่านการแทรกแซงของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร

แม้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานยังมีไม่มากนัก แต่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองกับความสามารถในการฟื้นคืนในบริบทอื่น ๆ ก็พบผลวิจัยในลักษณะเดียวกัน เช่น การศึกษาของ Geh Gary (2023) ได้ศึกษาความสามารถในการฟื้นคืน ความเครียด ความเมตตากรุณาต่อตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงินในกลุ่มพนักงานองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถในการฟื้นคืน ความเครียด ความเมตตากรุณาต่อตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงินในกลุ่มพนักงานองค์กรทั้งหมด 60 คนที่มีอายุ 25-45 ปี และอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร มาเลเซีย จากการศึกษาพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการฟื้นคืนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.414, p < .01$) การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืน ($r = 0.354, p < .01$) และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.388, p < .01$) ผลลัพธ์เพิ่มเติมพบว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืน ($r = 0.327, p < .01$) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด ($r = -0.503, p < .001$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.665, p < .001$) ความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืน ($r = 0.570, p < .05$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.691, p < .01$)

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของความเมตตากรุณาต่อตนเองที่มีต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานจะเห็นได้ว่าความเมตตากรุณาต่อตนเอง ซึ่งเป็นทักษะของบุคคลเกี่ยวกับการยอมรับความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นในชีวิต เข้าใจว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเพียงหนึ่งในประสบการณ์ของมนุษย์ และรับมือกับความทุกข์ด้วยความเมตตา ซึ่งเป็น

หนึ่งในทักษะของการเผชิญปัญหาทางบวกที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความเมตตา กรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

5. อารมณ์เชิงบวก

ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยหัวข้ออารมณ์เชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตด้านอารมณ์ส่วนบุคคลตามแนวคิดของ Hartmann et al. (2020) ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของอารมณ์เชิงบวก องค์ประกอบของอารมณ์เชิงบวก การวัดอารมณ์เชิงบวก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

5.1 ความหมายของอารมณ์เชิงบวก

Fredrickson (2003) ผู้คิดค้นทฤษฎี Broaden and Build Theory Of Positive Emotions ซึ่งเป็นหนึ่งในทฤษฎีของจิตวิทยาเชิงบวกที่กล่าวถึงการสร้างและขยายขอบเขตของอารมณ์เชิงบวก ได้ให้ความหมายของอารมณ์เชิงบวกไว้ว่าเป็นความรู้สึกและประสบการณ์ที่เป็นลักษณะเชิงบวก เช่น ความยินดี ความสุข ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และอารมณ์อื่นๆ ที่ยกระดับจิตใจ อารมณ์เชิงบวกมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการฟื้นคืน และความพึงพอใจต่อชีวิตโดยภาพรวม อารมณ์เชิงบวกมีส่วนช่วยให้บุคคลรู้สึกได้รับการเติมเต็ม สมหวัง เพิ่มปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และยังส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนในการรับมือกับความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นในชีวิต

สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายของอารมณ์เชิงบวกไว้ว่าเป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิด (Cognitive) และประสบการณ์ (Experience) ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่บุคคล เช่น ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความสุข (Happiness) และสภาวะที่ดื่มด่ำในกิจกรรม (Flow)

American Psychological Association (2018) ได้ให้ความหมายของอารมณ์เชิงบวกไว้ว่าเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ที่เกิดจากผลกระทบเชิงบวก เช่น มีความสุขเมื่อบรรลุเป้าหมาย ใจโล่งใจเมื่อเลี้ยวสถานการณ์ที่อันตรายได้ หรือความพึงพอใจเมื่อพอใจกับสภาพปัจจุบัน

Watson et al. (1988) ให้ความหมายของอารมณ์เชิงบวกว่าเป็นภาวะทางอารมณ์ที่สะท้อนระดับของความกระตือรือร้น ความตื่นตัว และพลังงานทางจิตใจของบุคคล โดยบุคคลที่มีระดับอารมณ์เชิงบวกสูงมักแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ความสามารถในการมีสมาธิ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภมาส ศรีปาน (2558) ได้ให้ความหมายของอารมณ์เชิงบวกไว้ว่าเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นแล้วทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดี เป็นไปในทางบวก เช่น ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ภาคภูมิใจ เป็นต้น

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวกจะเห็นได้ว่าอารมณ์เชิงบวกหมายถึงความรู้สึก อารมณ์ และประสบการณ์ในเชิงบวก เช่น ความหวัง ความสุข การมองโลกในแง่ดี ซึ่งส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่า ส่งผลดีต่อความสามารถในการฟื้นคืน และความพึงพอใจต่อชีวิตโดยภาพรวมของบุคคล

5.2 องค์ประกอบของอารมณ์เชิงบวก

Fredrickson (2001) ได้แบ่งองค์ประกอบของอารมณ์เชิงบวกไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ประสบการณ์ส่วนบุคคล (Subjective Experience) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความรู้สึกภายใน และประสบการณ์ที่มีเกี่ยวกับอารมณ์เชิงบวกของบุคคล เช่น ความสุข ความปลื้มปิติ ความพึงพอใจ เป็นต้น อารมณ์ ความรู้สึกและประสบการณ์เหล่านี้จะนำไปสู่ความตระหนักถึงสถานะที่บุคคลประสบกับอารมณ์เชิงบวก

2) การตอบสนองทางสรีรวิทยา (Physiological Responses) อารมณ์เชิงบวกมักเกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง การตอบสนองทางสรีรวิทยาในร่างกาย เช่น การเพิ่มขึ้นของอัตราการเต้นของหัวใจ กล้ามเนื้อผ่อนคลาย และการเปลี่ยนแปลงของระดับฮอร์โมนในร่างกาย เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาเหล่านี้เกี่ยวกับการกระตุ้นระบบประสาทพาราซิมพาเทติก ซึ่งเป็นระบบประสาทที่ทำงานในสภาวะพักของร่างกาย รวมทั้งยังมีส่วนร่วมในการสร้างประสบการณ์โดยรวมของความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

3) การประเมินและตัดสิน (Cognitive Appraisal) อารมณ์เชิงบวกได้รับอิทธิพลมาจากกระบวนการรู้คิดของบุคคล เช่น การประเมิน การตีความ การระบุแหล่งที่มา เป็นต้น การที่บุคคลประเมินเหตุการณ์ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในเชิงบวก เนื่องจากสิ่งนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของบุคคล และตีความว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นโอกาสในการเติบโต ประสบความสำเร็จ หรือรู้สึกพึงพอใจ

4) การแสดงพฤติกรรม (Behavioral Expressions) อารมณ์เชิงบวกแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ เช่น การแสดงออกทางสีหน้า ภาษากายและโทนเสียง พฤติกรรมดังกล่าวแสดงออกถึงอารมณ์เชิงบวกของบุคคลต่อผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการโต้ตอบทางสังคม เกิดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยฉบับนี้มีได้จำแนกอารมณ์เชิงบวกออกเป็นองค์ประกอบย่อยทั้งสี่ตามแนวทางของ Fredrickson (2001) แต่ผู้วิจัยยึดตามแนวคิดของ Watson et al. (1988) ซึ่งมองว่าอารมณ์เชิงบวกเป็นโครงสร้างทางจิตวิทยาเดียว (Unidimensional Construct) ที่สามารถวัดได้ผ่านระดับความรู้สึกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

5.3 การวัดอารมณ์เชิงบวก

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดอารมณ์เชิงบวก รายละเอียดดังนี้

1. แบบวัด The Scale of Positive and Negative Experience (SPANE) ของ Diener et al. (2010) ถูกพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 2010 แบบวัดประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับอารมณ์เชิงบวก 6 ข้อและข้อคำถามเกี่ยวกับอารมณ์เชิงลบ 6 ข้อ ทดสอบเครื่องมือวัดในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 689 คน เป็นแบบประเมินตนเองโดยการประมาณค่า 5 ระดับ

โดยที่ 1 หมายถึง น้อยมากหรือไม่เคยเลย จนถึง 5 หมายถึง บ่อยครั้งหรือเป็นประจำ การคิดคะแนนจะถูกแบ่งระหว่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับอารมณ์เชิงบวกกับอารมณ์เชิงลบ โดยคะแนนของข้อคำถามแต่ละกลุ่มจะอยู่ระหว่าง 6-30 คะแนน โดยท้ายที่สุดจะนำคะแนนของทั้งสองกลุ่มมารวมกันโดยการนำคะแนนรวมของอารมณ์เชิงลบมาหักลบกับคะแนนรวมของอารมณ์เชิงบวก ($SPANE-N - SPANE-P = SPANE \text{ Score}$) โดยคะแนนรวมทั้งหมดจะอยู่ที่ -24 ถึง 24 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแบบรายองค์ประกอบ ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก 0.87 และอารมณ์เชิงลบ 0.81

2. แบบวัด Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) ของ Watson et al. (1988) ถูกพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1988 แบบวัดประกอบไปด้วยข้อคำถามที่เป็นคำแสดงถึงอารมณ์และความรู้สึกจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็นผลกระทบเชิงบวก 10 ข้อและผลกระทบเชิงลบ 10 ข้อ เป็นแบบประเมินตนเองโดยการประมาณค่า 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยมากหรือไม่เลย จนถึง 5 หมายถึง มากที่สุด ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ได้แก่ผลกระทบเชิงบวกที่ 0.86-0.90 และผลกระทบเชิงลบที่ 0.84-0.87 ค่าความสอดคล้องระหว่างผลกระทบเชิงบวกและลบอยู่ที่ -0.12 ถึง -0.23 และมีค่าความแปรปรวนอยู่ที่ร้อยละ 1-5

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แปลแบบวัดอารมณ์เชิงบวกจากแบบวัด Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) ของ Watson et al. (1988) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบและความหมายของอารมณ์เชิงบวกในการวิจัยครั้งนี้ให้เป็นฉบับภาษาไทย ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และได้ทดสอบเครื่องมือวัดกับพนักงานวัยทำงานซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

แม้ว่าผู้วิจัยจะยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานโดยตรง แต่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นคืนในบริบทอื่น ๆ ก็แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างอารมณ์เชิงบวกกับการฟื้นพลังของบุคคล

Maggalinggam and Ramlee (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 140 คน ของมหาวิทยาลัย Sultan Idris ประเทศมาเลเซียและตรวจสอบความแตกต่างระหว่างนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงในอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืน ผลวิจัยพบว่าอารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการฟื้นคืนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.43$) โดยพบว่าเมื่ออารมณ์เชิงบวกเพิ่มขึ้น 1 ความสามารถในการฟื้นคืนจะเพิ่มขึ้น .43

Sahar and Muzaffar (2017) ได้ศึกษาบทบาทของระบบครอบครัว อารมณ์เชิงบวก และความสามารถในการฟื้นคืนในการปรับตัวทางสังคมของหมู่วัยรุ่นนปากีสถานผ่านกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน (เพศชาย 70 คน และเพศหญิง 80 คน) ในแง่ของระบบครอบครัว จำนวน 92 คน อยู่ในครอบครัวเดี่ยว และจำนวน 58 คนอยู่ในครอบครัวขยาย โดยผลการศึกษายังพบ

ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .39^{**}$)

Onwukwe (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตในบุคคลที่เคยประสบเหตุการณ์กระทบกระเทือนทางด้านจิตใจ ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน ซึ่งสุ่มจากประชากรจำนวน 500 คนที่มีชีวิตรอดและเป็นพยานในเหตุการณ์โจมตีกลางเมืองนิวยอร์ก เมื่อวันที่ 11 กันยายน ค.ศ. 2001 โดยผลวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคคลที่ผ่านกระบวนการคิด มีทัศนคติและกรอบแนวคิดเชิงบวกเมื่อประสบกับเหตุการณ์กระทบกระเทือนจิตใจจะส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตเพิ่มขึ้น บุคคลที่สามารถเข้าถึงการสนับสนุนของครอบครัวเมื่อประสบกับเหตุการณ์กระทบกระเทือนจิตใจจะส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตเพิ่มขึ้น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนของบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3 อารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

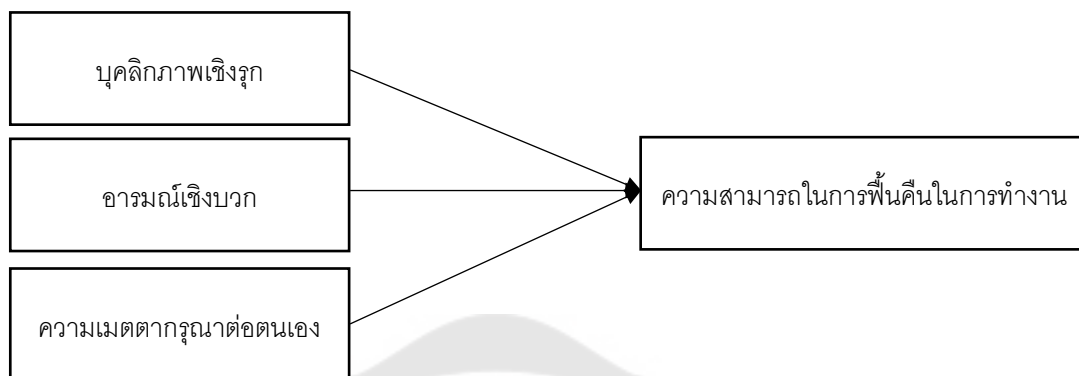
การทบทวนแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคคล และในบริบทอื่น ๆ ของบุคคลทำให้ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้มาเป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตามแนวคิดของ Hartmann et al. (2020) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานเป็น 5 ขอบเขต ประกอบไปด้วย ลักษณะบุคลิกภาพและการหล่อหลอมทางวัฒนธรรม ทักษะการส่วนบุคคล การรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคล อารมณ์ส่วนบุคคล และทรัพยากรในการทำงานและความต้องการ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในบุคคล เนื่องจากการมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานผ่านปัจจัยภายในบุคคลนั้นน่าจะเป็นสิ่งที่ยั่งยืน ได้แก่ ขอบเขตด้านลักษณะบุคลิกภาพและการปลูกฝังทางวัฒนธรรมจะเป็นการศึกษาตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ขอบเขตด้านการรับรู้และทัศนคติส่วนบุคคลจะเป็นการศึกษาตัวแปรความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self Compassion) และขอบเขตด้านอารมณ์ส่วนบุคคลจะเป็นการศึกษาตัวแปรอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) นอกจากนี้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก็พบว่าตัวแปร 3

ตัวแปรนี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

7. สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2. ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
3. อารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
4. บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและศึกษาความสามารถในการทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่างวิจัย
2. เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุตั้งแต่ 20-35 ปี และมีสถานะการจ้างงานทั้งแบบพนักงานประจำและสัญญาจ้างที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป เนื่องจากระยะเวลา 1 ปีนี้เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะมีประสบการณ์และรับรู้สภาพการทำงานของตนเองได้อย่างแท้จริง (เบญจพร จุฬพัฒนกุล, 2556) รวมถึงการเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนนั้นมีโอกาสและความเสี่ยงที่จะเกิดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงและการผันผวนของโลกการทำงานได้มากกว่าพนักงานข้าราชการในหน่วยงานรัฐบาล

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุตั้งแต่ 20-35 ปี และมีสถานะการจ้างงานทั้งแบบพนักงานประจำและสัญญาจ้างที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 โดยกำหนดรูปแบบสถิติ F-Test แบบ Linear Multiple Regression: Fix model, R^2 deviation from zero กำหนด Effect size ระดับกลาง = .15 alpha = .05 power = .95 ตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ได้ตัวอย่างวิจัยรวมทั้งหมดเป็น 131 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria) คือ เป็นพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุตั้งแต่ 20-35 ปี มีสถานะการจ้างงานทั้งแบบพนักงานประจำและสัญญาจ้างที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป สามารถให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามได้และยินยอมในการให้ข้อมูลและเข้าร่วมวิจัย

2. เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบไปด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบวัดบุคลิกภาพ 3) แบบวัดมุมมองต่อตนเอง 4) แบบวัดสภาวะอารมณ์ และ 5) แบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดพฤติกรรมในการทำงานจากแบบวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานฉบับภาษาไทยของ กัญญ์กร ขวัญยืน (2561) รวมถึงแปลและปรับปรุงแบบวัดบุคลิกภาพจากแบบวัด Proactive Personality Scale (PPS) ของ Bateman and Crant (1993) แบบวัดมุมมองต่อตนเองจากแบบวัด Self-Compassion Scale (SCS) ของ Neff and Tóth-Király (2022) และแบบวัดสภาวะอารมณ์จากแบบวัด Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) ของ Watson et al. (1988) ให้เป็นฉบับภาษาไทย

นำแบบวัดที่แปลและปรับปรุงขึ้นมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากผลประเมินของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2558) พร้อมทั้งปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่างวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของข้อคำถามรายข้อ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation : CITC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ .20 ขึ้นไป (สันติทศ พรประเสริฐมานิต, 2558) มาคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) คือ มากกว่า .70 ขึ้นไป โดยมีรายละเอียดการปรับปรุงแบบวัดและผลของการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวนปีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน และจำนวนปีประสบการณ์ในการทำงานรวม ประสบการณ์การเผชิญกับความยากลำบากและท้าทายในการทำงาน และระดับผลกระทบจากการเผชิญกับความยากลำบากและท้าทายในการทำงาน

2. แบบวัดบุคลิกภาพ

การวัดบุคลิกภาพเชิงรุกผู้วิจัยได้ดำเนินการแปลและเรียบเรียงข้อคำถามจาก Proactive Personality Scale (PPS) ของ Bateman and Crant (1993) ให้เป็นภาษาไทย โดยคำนึงถึงความหมาย เนื้อหา แนวคิด และความสอดคล้องกับบริบทของคนไทย และได้รับการตรวจทานโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา (ภาคผนวก ข)

แบบวัดบุคลิกภาพ (Proactive Personality Scale (PPS)) ที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 15 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมินตนเอง แบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงเลย ค่อนข้างไม่จริง จริงและไม่จริงพอๆกัน ค่อนข้างจริง และจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกนั้นผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงมากที่สุด จะได้ 5 คะแนนลดลงตามลำดับจนถึงไม่จริงเลย จะได้ 1 คะแนน โดยผู้ตอบที่มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

ผู้วิจัยเริ่มจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) พบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 คะแนน จำนวน 13 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.6 คะแนน จำนวน 2 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.3 คะแนน จำนวน 2 ข้อ พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .798 แสดงว่าแบบวัดมีความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง -.492 - .633 ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ (CITC < .20) จึงเหลือข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 15 ข้อซึ่งครอบคลุมตามนิยาม โดยพบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ที่ .867 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .272-.697

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. ฉันมองหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาชีวิตของฉันอยู่เสมอ

ไม่จริงเลย ค่อนข้างไม่จริง จริงและไม่จริงพอๆกัน ค่อนข้างจริง จริงมากที่สุด

3. แบบวัดมุมมองต่อตนเอง

การวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองผู้วิจัยได้ดำเนินการแปลและเรียบเรียงข้อคำถามจากแบบวัด Self-Compassion Scale (SCS) ของ Neff and Tóth-Király (2022) ให้เป็นภาษาไทย โดยคำนึงถึงความหมาย เนื้อหา แนวคิด และความสอดคล้องกับบริบทของคนไทย และได้รับการตรวจทานโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา

แบบมุมมองต่อตนเอง (Self-Compassion Scale (SCS)) ที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวนทั้งหมด 11 ข้อ ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 5 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 6 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมินตนเอง แบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงเลย ค่อนข้างไม่จริง จริงและไม่จริงพอๆกัน ค่อนข้างจริง และจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกนั้นผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงมากที่สุด จะได้ 5 คะแนนลดลงตามลำดับจนถึงไม่จริงเลย

จะได้ 1 คะแนน โดยผู้ตอบที่มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีความเมตตา กรุณา ต่อตนเองมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

ผู้วิจัยเริ่มจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพบค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC) จาก ข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 คะแนน จำนวน 17 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.6 คะแนน จำนวน 7 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.3 คะแนน จำนวน 2 ข้อ พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น นำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) ผลวิเคราะห์รายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านใจดีกับตนเอง (Self-Kindness) ด้านการมองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง (Common Humanity) และด้านการมีสติอยู่กับปัจจุบัน (Mindfulness) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .474 .435 และ .469 ตามลำดับ ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ (CITC < .20) จึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วยด้านใจดีกับตนเอง (Self-Kindness) มีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ด้าน การมองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง (Common Humanity) มีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ และด้าน การมีสติอยู่กับปัจจุบัน (Mindfulness) มีข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ แต่ละองค์ประกอบมีค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) อยู่ที่ .736 .508 และ .647 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ .855

ตัวอย่างข้อคำถาม

ด้านใจดีกับตนเอง (Self-Kindness)

0. ฉันรับไม่ได้เกี่ยวกับข้อบกพร่องและความไร้ศักยภาพของตัวเอง

_____	_____	_____	_____	_____
ไม่จริงเลย	ค่อนข้างไม่จริง	จริงและไม่จริงพอๆกัน	ค่อนข้างจริง	จริงมากที่สุด

ด้านการมองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง (Common Humanity)

0. ฉันไม่ชอบบุคลิกภาพและนิสัยหลายอย่างของตนเอง

_____	_____	_____	_____	_____
ไม่จริงเลย	ค่อนข้างไม่จริง	จริงและไม่จริงพอๆกัน	ค่อนข้างจริง	จริงมากที่สุด

ด้านการมีสติอยู่กับปัจจุบัน (Mindfulness)

0. เมื่อฉันเห็นแง่มุมของตัวเองที่ฉันไม่ชอบ ฉันก็ดูถูกตัวเอง

_____	_____	_____	_____	_____
ไม่จริงเลย	ค่อนข้างไม่จริง	จริงและไม่จริงพอๆกัน	ค่อนข้างจริง	จริงมากที่สุด

4. แบบวัดสภาวะอารมณ์

การวัดอารมณ์เชิงบวกผู้วิจัยได้ดำเนินการแปลและเรียบเรียงข้อคำถามจากแบบวัด Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) ของ Watson et al. (1988) ให้เป็นภาษาไทย

โดยคำนึงถึงความหมาย เนื้อหา แนวคิด และความสอดคล้องกับบริบทของคนไทย และได้รับการตรวจทานโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

แบบวัดสภาวะอารมณ์ (Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)) ที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อความทางบวกจำนวน 9 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 10 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมินตนเอง แบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยมากหรือไม่เคยเลย เล็กน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก และบ่อยครั้งหรือเป็นประจำ โดยเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกนั้น ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบบ่อยครั้งหรือเป็นประจำจะได้ 5 คะแนนลดลงตามลำดับจนถึงน้อยมากหรือไม่เคยเลย จะได้ 1 คะแนน โดยผู้ตอบที่มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอารมณ์เชิงบวกมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

ผู้วิจัยเริ่มจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC) จากข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 คะแนน จำนวน 20 ข้อ จากนั้นนำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .882 แสดงว่าแบบวัดมีความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .151 - .773 ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ (CITC < .20) ที่ไม่กระทบต่อนิยาม เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของแบบวัดออก จึงเหลือข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 19 ข้อ ซึ่งครอบคลุมตามนิยาม โดยพบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ที่ .886 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .237-.770

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. รู้สึกสนใจ

น้อยมากหรือไม่เคยเลย เล็กน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก บ่อยครั้งหรือเป็นประจำ

5. แบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน

การวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ฉบับภาษาไทยของ กัณฐก ขวัญยืน (2561)

แบบวัดพฤติกรรมในการทำงานที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 23 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 2 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมินตนเอง แบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงเลย ค่อนข้างไม่จริง จริงและไม่จริงพอๆกัน ค่อนข้างจริง และจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกนั้นผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงมากที่สุด จะได้ 5 คะแนนลดลงตามลำดับจนถึงไม่จริงเลย จะได้ 1 คะแนน โดยผู้ตอบที่มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

ผู้วิจัยเริ่มจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC) จากข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 คะแนน จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.6 คะแนน จำนวน 4 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.3 คะแนน จำนวน 1 ข้อ พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) ผลวิเคราะห์รายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็นจริง ด้านการแสวงหาอาชีพที่ปรารถนา ด้านการรักษา มุมมอง ด้านการจัดการความเครียด ด้านการแสดงออกอย่างมีส่วนร่วม ด้านการรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และ ด้านการสร้างเครือข่าย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .834 ,.860 .667 .729 .395 .295 และ .786 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ .847 แม้ว่าบางองค์ประกอบจะมีค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่าเกณฑ์ แต่ผู้วิจัยยังคงเลือกใช้แบบวัดทั้งฉบับในการวิเคราะห์ภาพรวมโดยไม่แยกองค์ประกอบ และไม่ตัดข้อคำถามออก เนื่องจากแบบวัดฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเชิงจิตวิทยา และได้รับการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในบริบทของคนไทยมาแล้วอย่างเหมาะสม

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. ฉันมีความเชื่อหรือหลักการที่สำคัญที่ฉันยึดมั่นในชีวิตการทำงานของฉัน

ไม่จริงเลย	ค่อนข้างไม่จริง	จริงและไม่จริงพอๆกัน	ค่อนข้างจริง	จริงมากที่สุด
------------	-----------------	----------------------	--------------	---------------

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดแสดงไว้ในภาคผนวก ง และภาคผนวก จ

3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอพิจารณาการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้รับการรับรองจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรองโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-682006 ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยจะดำเนินการชี้แจงรายละเอียดของเอกสารรับรองและการพิทักษ์สิทธิให้ตัวอย่างวิจัยทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการดำเนินการวิจัย และสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะถูกปกปิดเป็นความลับ ไม่ระบุชื่อ-สกุล หรือระบุข้อมูลใดๆที่ชี้ถึงตัวตนของผู้ตอบ รวมถึงไม่ระบุข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือหน่วยงานของผู้ตอบด้วยเช่นกัน และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้โดยออกมาเป็นภาพรวมของงานวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวผู้ตอบเองหรือหน่วยงานของผู้ตอบ และจะถูกทำลายภายใน 1 ปี

2. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษและแบบออนไลน์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น กลุ่มอีเมล (E-mail group) แอปพลิเคชันไลน์ (Line application) กลุ่มเฟซบุ๊ก (Facebook group) ของบริษัทเอกชนต่างๆในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน QR

Code และ URL Link รวมถึงผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองสำหรับบริษัทที่อนุญาตให้เก็บแบบสอบถามได้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างสัมพันธภาพก่อนแล้วจึงขอความร่วมมือในการเข้าร่วมวิจัย ซึ่งในแบบสอบถามจะมีข้อมูลเอกสารคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามในการวิจัย เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การวิจัย และการพิทักษ์สิทธิก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

3. กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 1 ครั้ง ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 5 ส่วน ใช้เวลาในการทำโดยประมาณ 20 นาที ทั้งนี้หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยต้องการสอบถามเพิ่มเติม สามารถติดต่อสอบถามได้ตามข้อมูลติดต่อผู้วิจัยที่จะระบุไว้ในเอกสารคำชี้แจง และหากระหว่างการทำแบบสอบถามผู้เข้าร่วมวิจัยเกิดความอึดอัดใจหรือไม่สะดวกใจที่จะตอบแบบสอบถาม สามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ทันที โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 131 ชุด และนำมาวิเคราะห์ทั้ง 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาในส่วนของการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของตัวอย่างวิจัยประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัยข้อที่ 1-3 และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression) โดยใช้วิธี Enter Method เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานและศึกษาความสามารถในการทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน รายผู้ใหญ่ตอนต้นของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างวิจัย
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน พบว่า เป็นเพศชายมากที่สุด (ร้อยละ 48.10) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 80.20) และทุกคนในกลุ่มตัวอย่างเคยเผชิญกับสถานการณ์ความยากลำบากในการทำงาน (ร้อยละ 100) ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 131)

ข้อมูลเบื้องต้น		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	63	48.10
	หญิง	57	43.50
	LGBTQ+	10	7.60
	ไม่ต้องการระบุ	1	.80
การศึกษาสูงสุด			
	มัธยมศึกษา	1	.80
	ปวช.	2	1.50
	ปวส.	7	5.30
	ปริญญาตรี	105	80.20
	ปริญญาโท	16	12.20
การเผชิญกับสถานการณ์ความยากลำบากในการทำงาน			
	เคย	131	100.00
	ไม่เคย	0	0.00

จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 30.01 ปี ($M = 30.01$, $SD = 3.36$) ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 3 ปี 9 เดือน ($M = 3.73$, $SD = 2.86$) ประสบการณ์การทำงานรวมทั้งหมดเฉลี่ย 7 ปี 2 เดือน ($M = 7.20$, $SD = 3.75$) และได้รับผลกระทบจากประสบการณ์ดังกล่าวในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของผลกระทบอยู่ที่ 3.77 ($M = 3.77$, $SD = .96$) ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 131$)

ข้อมูลเบื้องต้น	M	SD	Min	Max
อายุ (ปี)	30.01	3.36	20.00	37.00
ประสบการณ์การทำงานใน องค์กรปัจจุบัน (ปี)	3.73 (3 ปี 9 เดือน)	2.86 (2 ปี 10 เดือน)	0.83 (10 เดือน)	13.42 (13 ปี 5 เดือน)
ประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งหมด (ปี)	7.20 (7 ปี 2 เดือน)	3.75 (3 ปี 9 เดือน)	1.00 (1 ปี)	20.00 (20 ปี)
ระดับผลกระทบจากการ เผชิญความยากลำบากใน การทำงาน (คะแนน)	3.77	.95	2.00	5.00

หมายเหตุ ระดับผลกระทบจากการเผชิญความยากลำบากในการทำงาน มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 โดยที่ 1 คือไม่กระทบเลยและ 5 กระทบมากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณา ต่อตนเอง อารมณ์เชิงบวก และความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 ($M = 3.80$, $SD = .49$) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ อารมณ์เชิงบวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 ($M = 3.17$, $SD = .46$) เมื่อพิจารณา ค่าความเบ้พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเป็นบวกได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ($Sk = .22$) และอารมณ์เชิงบวก ($Sk = .36$) ซึ่งหมายความว่า การกระจายของข้อมูลมีลักษณะเบ้ไปทางขวา ส่วนตัวแปรที่มีค่าเป็นลบได้แก่ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ($Sk = -.07$) และความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ($Sk = -.10$) หมายความว่า การกระจายของข้อมูลมีลักษณะเบ้ไปทางซ้าย และพิจารณาค่าความโด่งพบว่า ตัวแปรที่มีค่าเป็นบวก คือ อารมณ์เชิงบวก ($Ku = .20$) หมายความว่า การแจกแจงข้อมูล

มีลักษณะแหลมกว่าปกติ และตัวแปรที่มีค่าเป็นลบ ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ($Ku = -.60$) ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ($Ku = -.81$) และความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ($Ku = -.31$) หมายความว่า การแจกแจงข้อมูลมีลักษณะแบนกว่าปกติ อย่างไรก็ตาม ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้สำหรับการแจกแจงแบบปกติ คืออยู่ในช่วงระหว่าง +1 ถึง +2 ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา ($n = 131$)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>
บุคลิกภาพเชิงรุก (คะแนน)	3.80	.49	.22	-.60
ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (คะแนน)	3.38	.72	-.07	-.81
อารมณ์เชิงบวก (คะแนน)	3.17	.46	.36	.20
ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (คะแนน)	3.74	.52	-.10	-.31

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1-3 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) รายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่ตอนต้น

สมมติฐานข้อที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่ตอนต้น

สมมติฐานข้อที่ 3 อารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่ตอนต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .453, p < .01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และพบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .461, p < .01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าอารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.051$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวิจัย

ตัวแปร	1	2	3	4
1. บุคลิกภาพเชิงรุก	(.845)			
2. ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง	.309**	(.780)		
3. อารมณ์เชิงบวก	.221*	-.332**	(.771)	
4. ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	.453**	.461**	-.051	(.882)

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง และ อารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์แบบ Enter โดยเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบปัญหาการมีสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยการพิจารณาค่า Tolerance ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Condition Index ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่า Tolerance มากกว่า .10 และค่า VIF ต่ำกว่า 5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และจากการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างพบว่า ค่า Condition Index สูงสุดมีค่าเท่ากับ 25.21 แม้จะอยู่ในช่วงที่ต้องระวัง แต่ไม่พบมิติใดที่มีตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไปมีค่า Variance proportion เกิน .50 ร่วมกัน จึงสรุปได้ว่าโมเดลนี้ไม่มีปัญหาการมีสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของผลวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 การตรวจสอบปัญหาการมีสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ตัวแปร	Tolerance	VIF
บุคลิกภาพเชิงรุก	.787	1.271
ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง	.736	1.358
อารมณ์เชิงบวก	.774	1.292
ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน	.787	1.271

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 19.928$, $p < .001$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 32 ($R^2 = .320$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนน

มาตรฐาน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก และความเมตตากรุณาต่อตนเองสามารถทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = .332$ และ $\beta = .370$ ตามลำดับ) ส่วนอารมณ์เชิงบวกไม่สามารถทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .034$) ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ

ตัวแปร	b	SE	β	t	p
บุคลิกภาพเชิงรุก	.351	.087	.332	4.019	<.001
ความเมตตากรุณาต่อตนเอง	.269	.062	.370	4.336	<.001
อารมณ์เชิงบวก	.039	.095	.034	.413	.680
$R = .566, R^2 = .320, F = 19.928, p < .001$					

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง อารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2. ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
3. อารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
4. บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุ 20-35 ปี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุ 20-35 ปี และมีสถานะการจ้างงานทั้งแบบพนักงานประจำและสัญญาจ้างที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 131 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรวิจัย

ตัวแปรวิจัยแบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่
 - 1.1 บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality)
 - 1.2 ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self Compassion)
 - 1.3 อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion)

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (Resilience at Work)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบสอบถาม มีแบบวัดทั้งหมด 4 แบบวัดได้แก่

1. แบบวัดบุคลิกภาพที่ผู้วิจัยได้แปลเป็นฉบับภาษาไทยและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญรวมถึงการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC) จากแบบวัดของ Bateman and Crant (1993)

2. แบบวัดมุมมองต่อตนเองที่ผู้วิจัยได้แปลเป็นฉบับภาษาไทยและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญรวมถึงการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC) จากแบบวัดของ Neff and Tóth-Király (2022)

3. แบบวัดสภาวะอารมณ์ที่ผู้วิจัยได้แปลเป็นฉบับภาษาไทยและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC) จากแบบวัดของ Watson et al. (1988)

4. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากฉบับภาษาไทยของ กัญญ์กร ขวัญยืน (2561) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Winwood et al. (2013) โดยปรับภาษาให้เข้าใจง่ายขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษและแบบออนไลน์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น กลุ่มอีเมล (E-mail group) แอปพลิเคชันไลน์ (Line application) กลุ่มเฟซบุ๊ก (Facebook group) ของบริษัทเอกชนต่างๆในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน QR Code และ URL Link รวมถึงผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งในแบบสอบถามจะมีข้อมูลเอกสารคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามในการวิจัย เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การวิจัย และการพิทักษ์สิทธิก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 1 ครั้ง ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 5 ส่วน ใช้เวลาในการทำโดยประมาณ 20 นาที ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 131 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาในส่วนของการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของตัวอย่างวิจัยประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัยข้อที่ 1-3 และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกและความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .453, p < .01$ และ $r = .461, p < .01$ ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าอารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.051$) ผลการศึกษาในมิติของความสามารถในการทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 19.928, p < .001$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 32 ($R^2 = .320$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก และความเมตตากรุณาต่อตนเองสามารถทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = .332$ และ $\beta = .370$ ตามลำดับ) ส่วนอารมณ์เชิงบวกไม่สามารถทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .034$)

อภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .453, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมีแนวโน้มที่จะสามารถรับมือกับการเผชิญความยากลำบากในการทำงานได้ดีกว่า เนื่องจากบุคคลที่มีคุณลักษณะของบุคลิกภาพเชิงรุกมักจะกระตือรือร้นในการกำหนดสภาพแวดล้อมของตน มากกว่าการตอบรับกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างเฉยเมยและมีแนวทางการตัดสินใจเชิงรุกต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Bateman & Crant, 1993) คุณลักษณะเหล่านี้มีส่วนช่วยบุคคลในการรับมือหรือการเผชิญปัญหา ความยากลำบากในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนจากภาวะความเครียดที่เกิดจากสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zhu and Li (2021) ที่พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกช่วยส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนของพนักงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ในบริบทของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นวัยแห่งการปรับตัวในหลายๆ โดยเฉพาะด้านการทำงาน (นิปัทม์ พิชญโยธิน, 2560) การมีบุคลิกภาพเชิงรุกของผู้ใหญ่ตอนต้นนับเป็นทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจึงมีแนวโน้มที่จะมองหาโอกาสจากสถานการณ์ที่ยากลำบากที่ได้เผชิญในสถานการณ์ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .461, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองมักมีแนวโน้มที่จะสามารถรับมือกับการเผชิญความยากลำบากในการทำงานได้ดี บุคคลในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้นต้องเผชิญกับมาตรฐานใหม่ของสังคม เช่น การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความคาดหวัง ความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งหากไม่เป็นไปตามเป้าหมาย บุคคลอาจรู้สึกผิดและด้อยค่าตนเองได้ การมีความเมตตากรุณาต่อตนเองอาจสามารถช่วยให้บุคคลรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากที่ต้องเผชิญได้ ซึ่งตามแนวคิดของ Neff (2003) ระบุว่า เมื่อบุคคลมีความใจดีกับตนเอง มองเห็นความเป็นมนุษย์ในตนเอง และมีสติอยู่กับปัจจุบัน บุคคลจะสามารถพัฒนาความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับตนเอง และสามารถรับมือความท้าทายของชีวิตได้ดีขึ้นอย่างมีความเมตตากรุณา บุคคลที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองมักไม่ซ้ำเติมตนเองเมื่อผิดพลาด ให้อภัยตนเอง ลดการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และสามารถประคองสภาพจิตใจให้กลับมาเป็นปกติได้ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tridamayanti and Dwarawati (2023) และ Lefebvre et al. (2020) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 3 อารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า อารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานในทิศทางลบเล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.051, p > .05$) ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่า แม้อารมณ์เชิงบวกจะมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจหรือทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน แต่ไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน ในบริบทของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้นอาจเป็นเพราะอารมณ์เชิงบวกเป็นภาวะชั่วคราวและแปรผันได้ง่ายในช่วงวัยนี้ ซึ่งอยู่ในระหว่างการพัฒนาทางด้านอารมณ์ อาจมีอารมณ์ที่ไม่คงที่เมื่อเทียบกับช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางหรือตอนปลาย การมีอารมณ์ที่คงที่นั้นอาจต้องผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ใช้เวลาในการเรียนรู้ รับมือ ทำความเข้าใจ เช่นเดียวกับความสามารถในการฟื้นคืนซึ่งเป็นทักษะที่ต้องอาศัยกลไกการปรับตัวในระยะยาว

ตามแนวคิดของ Fredrickson (2003) อารมณ์เชิงบวกสามารถขยายขอบเขตการรับรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการจัดการกับปัญหาได้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่อารมณ์เชิงบวกไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นอาจสะท้อนให้เห็นว่าอารมณ์เชิงบวกในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้นเป็นเพียงสถานะชั่วคราว เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง (Watson et al., 1988) ซึ่งอาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการฟื้นคืน ในบริบทของการทำงานที่อาจต้องใช้ความมั่นคงภายในอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tugade and Fredrickson (2004) ที่พบว่าบุคคลที่มีอารมณ์เชิงบวกมักมีความสามารถในการฟื้นคืนสูง แต่ขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการปรับตัวพื้นฐานของบุคคล เช่น การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) หรือรูปแบบการเผชิญปัญหา (Coping Strategy) ซึ่งถ้าทักษะเหล่านี้ไม่ได้รับการปลูกฝังหรือพัฒนา อาจส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์เชิงบวกและความสามารถในการฟื้นคืนลดลงหรือเกิดผลลัพธ์ที่ไม่ชัดเจน

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 19.928, p < .001$) โดยมีค่าอธิบายความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ .320 หรือร้อยละ 32 ของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกและความเมตตากรุณาต่อตนเองมีอิทธิพลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = .332$ และ $\beta = .370$ ตามลำดับ) ส่วนอารมณ์เชิงบวกมีอิทธิพลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .034$) จึงอาจตีความได้ว่า แม้อารมณ์เชิงบวกจะมีส่วนร่วมในการทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานในภาพรวม แต่บทบาทของอารมณ์เชิงบวกมีน้อยหรืออาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อน ซึ่งอาจต้องมีการศึกษาต่อไปถึงกลไกหรือปัจจัยร่วมอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน การร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกนั้น สะท้อนถึงการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเกิดจากการผสมผสานของพฤติกรรม ความคิด และอารมณ์ภายในตัวบุคคลตามแนวคิดของ Hartmann et al. (2020) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน เช่นเดียวกับแหล่งทรัพยากรภายใน (Internal resources) ที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตใจ (Psychological Capital) ซึ่งมีบทบาทในการทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน (Luthans et al., 2007) และแม้อารมณ์เชิงบวกจะไม่มีบทบาทเด่นในรายตัวแปร แต่การที่โมเดลรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้ถึงร้อยละ 32 แสดงให้เห็นถึงพลังร่วมของตัวแปรทางจิตวิทยาทั้ง 3 ตัวแปรในการส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นวัยที่ต้องเผชิญกับปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด และรับมือกับความไม่แน่นอนอย่างมากและต้องปรับตัวในมิติต่าง ๆ ของชีวิต

โดยเฉพาะการปรับตัวในมิติของการทำงานเพื่อการสร้างรากฐานความมั่นคงให้กับชีวิต (วิริยาภรณ์ อุดมระติ, 2565) บุคคลในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงวัยที่มีความเปราะบางแต่ก็มีศักยภาพสูงในการพัฒนา หากได้รับการสนับสนุนทางจิตวิทยาที่เหมาะสม การมีบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกที่มั่นคง อาจช่วยส่งเสริมความสามารถในการฟื้นคืนในบริบทของการทำงานที่เต็มไปด้วยความกดดันและความเปลี่ยนแปลงได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานให้กับบุคลากรวัยผู้ใหญ่ตอนต้นดังนี้

1. จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกความคิดเชิงรุก พัฒนาทักษะการตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพเชิงรุก
2. สนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อเสริมสร้างความเมตตากรุณาต่อตนเอง ผ่านการส่งเสริมการฝึกสติ (Mindfulness), การยอมรับความผิดพลาด และการให้โอกาสและพื้นที่สำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยไม่ตัดสิน
3. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace), การให้รางวัล/การยอมรับ (Recognition), การเสริมสร้างพลังบวกจากเพื่อนร่วมงาน และการออกแบบพื้นที่ทำงานให้ส่งเสริมความผ่อนคลาย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาบทบาทของตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) หรือ ตัวแปรกำกับ (Moderators) ที่อาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง อารมณ์เชิงบวก และความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงาน เช่น กลยุทธ์การเผชิญปัญหา (Coping strategies) หรือการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งอาจช่วยอธิบายกลไกภายในที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อาจให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยภายนอกด้านองค์กรเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมในที่ทำงานอาจส่งผลกระทบต่อระดับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม

- American Psychological Association. (2018). *APA Dictionary of Psychology: Positive Emotion*. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/positive-emotion>.
- American Psychological Association. (2020). *Building resilience in the workplace*. Retrieved from <https://www.apa.org/topics/resilience-workplace>.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Brito, A. D., & Soares, A. B. (2023). Well-being, character strengths, and depression in emerging adults. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1238105>
- Chadwick, I. C., & Raver, J. L. (2020). Psychological resilience and its downstream effects for business survival in nascent entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(2), 233-255.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97, 143-156.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American scientist*, 91(4), 330-335.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? *International journal of methods in psychiatric research*, 12(2), 65-76.
- Geh Gary. (2023). Resilience, Stress, Self-Compassion, Self Esteem and Financial Well Being Among Corporate Employees. *Journal homepage: www. ijrpr. com ISSN, 2582, 7421*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2010). Multivariate Data Analysis: Pearson Education. *Upper Saddle River, New Jersey*.

- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62.
- Kimhi, S., Eshel, Y., Adini, B., Aruta, J. J. B. R., Antazo, B. G., Briones-Diato, A., Reinert, M., da Silva, J. D., Verdu, F. C., & Marciano, H. (2021). Distress and Resilience in Days of COVID-19: International Study of Samples from Israel, Brazil, and the Philippines. *Cross-Cultural Research*, 55(5), 415-437.
<https://doi.org/10.1177/10693971211026806>
- Lefebvre, J.-I., Montani, F., & Courcy, F. (2020). Self-compassion and resilience at work: A practice-oriented review. *Advances in Developing Human Resources*, 22(4), 437-452.
- Lim, J. M., & Kim, J. K. (2020). The influence of nursing workplace spirituality and resilience of hospital nurses on professional quality of life. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(2), 487-498.
- Llorens Gumbau, S., & Salanova, M. (2011). Burnout: un problema psicológico y social.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
- Ma, G., Zhu, X., Ma, B., & Lassleben, H. (2024). Employee proactive personality and career growth: the role of proactive behavior and leader proactive personality. *Behavioral sciences*, 14(3), 256.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. Amacom Books.
- Maggalinggam, A., & Ramlee, F. (2021). The Relationship between Positive Emotion and Resilience Among Undergraduate Students. *Int. J. Acad. Res*, 11, 27-35.
- Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77-91.
<https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
- Matud, M., Díaz, A., Bethencourt, J., & Ibáñez, I. (2020). Stress and Psychological Distress in Emerging Adulthood: A Gender Analysis. *Journal of Clinical Medicine*, 9(9). <https://doi.org/10.3390/jcm9092859>
- McCubbin, L. D. M. H. I. (2005). Handbook for Working with Children and Youth: Pathways to Resilience across Cultures and Contexts.

- Moran, B. T., Kobi, P. T., Nathan, S. T., Bruria, A. T., Jan, W. E., Leire, L. T., Sahar, E. K. T., Alberto, P. D., Ilaria, B. D., & Asbjorn Lein, A. S. (2021). Deliverable 1.2–Local perceptions, risk awareness, needs and expectations about societal resilience.
- Neff, K. (2003). Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.
<https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Neff, K. (2024). *What is Self-Compassion? The Elements of Compassion*. Retrieved from <https://self-compassion.org/what-is-self-compassion/>
- Neff, K. D., & Tóth-Király, I. (2022). Self-compassion scale (SCS). In *Handbook of assessment in mindfulness research* (pp. 1-22). Springer.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory: 2d Ed*. McGraw-Hill.
- Onwukwe, Y. U. (2010). *The relationship between positive emotions and psychological resilience in persons experiencing traumatic crisis: A quantitative approach* [Capella University].
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*, 36(4), 827-856.
- Pipe, T. B., Buchda, V. L., Launder, S., Hudak, B., Hulvey, L., Karns, K. E., & Pendergast, D. (2012). Building personal and professional resources of resilience and agility in the healthcare workplace. *Stress and Health*, 28(1), 11-22.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D., & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical psychology & psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Sahar, N.-u., & Muzaffar, N. M. (2017). Role of family system, positive emotions and resilience in social adjustment among Pakistani adolescents. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(2), 46-58.
- Sanhokwe, H., & Takawira, S. (2022). Appreciating resilience at work: Psychometric assessment, measurement, and practical implications. *Cogent Psychology*, 9(1), 2052620. <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2052620>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Shi, Y., Zhou, J.-x., Shi, J.-l., Pan, J.-F., Dai, J.-y., & Gao, Q. (2023). Association between proactive personality and professional identity of nursing undergraduates: the mediating role of resilience and irrational belief. *Nurse Education in Practice*, 71, 103729.

- Tridamayanti, N., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Self-Compassion terhadap Resilience at Work Guru Sekolah Menengah Atas (SMA). Bandung Conference Series: Psychology Science,
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3132556/>
- Van Breda, A. D. (2011). Resilient workplaces: An initial conceptualization. *Families in Society*, 92(1), 33-40.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-17847.
- Walpita, Y. N., & Arambepola, C. (2020). High resilience leads to better work performance in nurses: Evidence from South Asia. *Journal of nursing management*, 28(2), 342-350.
- Warner, R., & April, K. (2012). Building Personal Resilience at Work. *Effective executive*, 15(4).
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, 55(10), 1205-1212.
- Zhu, Y., & Li, W. (2021). Proactive personality triggers employee resilience: A dual-pathway model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(2), 1-11.
- กัณฐก ขวัญยืน. (2561). การศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ และกระบวนการเกิดการฟื้นคืนสู่ภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย [ปริญญานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/276/1/gs561150058.pdf>
- เกณิกา จิรัชยาพร และทิพย์ภา เชษฐไชยลิต. (2558). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจของวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียนแห่งหนึ่งของจังหวัดสงขลา. วารสารการพยาบาล จิตเวช และสุขภาพจิต, 29(3), 113-124.
- แก้วกานต์ แก้วโกมล และทิพทินนา สมุทธานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลิกภาพ ทำองค์ประกอบ ความ สามารถ ในการ กลับคืน สู่ สภาพ เดิม กับ ภาวะ หมด ไฟ ในการ

- ทำงาน ของ พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ธุรกิจ พลังงาน แห่ง หนึ่ง. *KKU Research Journal (Graduate Studies) Humanities and Social Sciences*, 7(1), 141-153.
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. *Educathai*. สืบค้นจาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>.
- ชญัญญ์ แก้วมณีโชติ. (2558). บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานขาย บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง [ปริญญานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 9(1), 16-28.
- ธีระชน พลโยธา. (2565). เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภชนก สุขประเสริฐ. (2553). ประสบการณ์ภัยพิบัติสึนามิและการฟื้นฟูพลังของวัยรุ่นที่ได้รับผลกระทบภัยพิบัติสึนามิ พ.ศ. 2547 : การศึกษาแบบผสมวิธี [ปริญญานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- นิพัทธ์ พิชญโยธิน. (2560). จิตวิทยาพัฒนาการ. สารคดีทางวิทยุรายการจิตวิทยาเพื่อคุณ – วิทยุจุฬาฯ FM 101.5 MHz. สืบค้นจาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/devpsy>.
- เบญจพร จุพัฒน์กุล. (2556). อิทธิพลของการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนได้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีความสุขเชิงอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน [ปริญญานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- ประณต เค้าฉิม. (2549). เอกสารคำสอน วิชา จต 221 จิตวิทยาพัฒนาการ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(เดือนมกราคม-ธันวาคม 2558), 375-396.
- พรอนราย อักษรถึง. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน [ปริญญานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- พลอยชมพู อัครธัญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ค่าดัชนีมวลกาย การประเมินตนเองมีอนัตตและ ความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายในสตรีวัยรุ่น [ปริญญานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.

- พิมพ์พร บัวทอง. (2562). ผลของโปรแกรมพัฒนาการอบคิดเติบโตต่อการอบคิดด้านความฉลาดทาง
ภาษาอังกฤษและการฟื้นคืนได้ทางการเรียนของนักเรียนด้อยโอกาส โดยมีการรับรู้การ
สนับสนุนของครูภาษาอังกฤษเป็นตัวแปรกำกับ [ปริญญานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- ภัทรพร ธนาคุณ และบัวทอง สว่างโสภาคกุล. (2564). ความหวัง ความยืดหยุ่น ทักษะทางสังคม
และความสำเร็จของการเป็นผู้สูงอายุ ของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุแห่งหนึ่ง จังหวัด
นนทบุรี. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา),
9(1), 70-80.
- ภูริวรรณ สายเพชร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับความคิดสร้างสรรค์ของ
พนักงานสำนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของ
แรงจูงใจภายใน [ปริญญานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. เชียงใหม่.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2542). การเรียนรู้และการพัฒนาของมนุษย์ แนวคิดและการประยุกต์ใช้เพื่อ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัชรชาติ บุญสร้างสม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเครียดและความสุขในนิสิต
นักศึกษามหาวิทยาลัย โดยมีความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน [ปริญญา
นิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- วิริยาภรณ์ อุดมระติ. (2565). หลักสูตรจิตวิทยาพัฒนาการ | พัฒนาการวัยผู้ใหญ่ทำไมต้องรู้ ?
สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (วสศ.). สืบค้นจาก
<https://research.eef.or.th/adult-development/>.
- วีรวรรณ อ่ำศรี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของ
ทีมของพนักงาน ในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ [ปริญญานิพนธ์ปริญญาศิลปศาส
ตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2549). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 9 ed.).
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภมาส ศรีปาน. (2558). อิทธิพลของการยืนยันคุณค่าในตนเองและอารมณ์ทางบวก ต่อการ
ประมวลสารในมโนภาพเกี่ยวกับสุขภาพที่คุกคามตน [ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. สืบค้นจาก
<https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/49942>
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง
เสริมสุขภาพ. (2567). สุขภาพคนไทย 2567: ความเครียด ภัยเงียบของสังคมไทย.
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สันทัต พรประเสริฐมานิต. (2558). เอกสารประกอบการสอนการสร้างมาตรวัดทางจิตวิทยา
<https://www.sunthud.com/media/Teaching/PsyMeasure/PsyMeasure%20Project%20Assignment%2007.pdf>.

สุขมา อรุณจิต. (2567). ความหย่นตัว และการปรับตัวในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ ภายใต้
 สถานการณ์วิกฤติ. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และการบริหารสังคม, 32(1), 1-28.

สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์. (2560). จิตวิทยาเชิงบวก การพัฒนา การประยุกต์ และความท้าทาย.
 วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (ม.ค. 2560), หน้า 277-290.

อรุณลักษณ์ คงไพศาลโสภณ. (2556). ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งทางใจของ
 ผู้ป่วยโรคซึมเศร้าสูงอายุ [ปริญญานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.







ภาคผนวก ก
ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก ที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนใน
การทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวศิริภา โพธิ์ศรี

หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-682006

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 15 มีนาคม 2568

วันที่หมดอายุ : 14 มีนาคม 2569

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านการแปลภาษา

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. อาจารย์ดร.ชาญ รัตนะพิสิฐ | อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ดร.สาทร ใจตรง | อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| 3. นายธนวัต ปุณยกนก | ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR Tech&Analytic)
บริษัท อยูธยา แคปปิตอล เซอร์วิสเชส จำกัด |

รายนามผู้เชี่ยวชาญด้านการแปลภาษา

- | | |
|-----------------------|------------------------------------|
| 1. นางสาวชนัญพร จาริก | ครูชำนาญการ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย |
|-----------------------|------------------------------------|



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(แบบวัดฉบับสมบูรณ์โปรดติดต่อผู้วิจัยหรือสาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของปฏิญานพนธ์เรื่อง “บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น” ซึ่งได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใบรับรองเลขที่ SWUEC-682006

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 แบบวัดมุมมองต่อตนเอง

ส่วนที่ 4 แบบวัดสภาวะอารมณ์

ส่วนที่ 5 แบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน

ข้อคำถามรวมทั้งหมด 77 ข้อ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาตอบประมาณ 20 นาที

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาคือเป็นภาพรวมเท่านั้นจึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ

หากท่านเกิดความไม่สะดวกใจในระหว่างการตอบแบบสอบถาม ท่านสามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ทันที และหากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ทางอีเมล Siripha.phosri@g.swu.ac.th หรือเบอร์โทร 087-403-6309

ขอขอบพระคุณกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวศิริภา โพธิ์ศรี

นิสิตหลักสูตร ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร

ชื่อการวิจัย : บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก ที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่ตอนต้น (PROACTIVE PERSONALITY, SELF-COMPASSION, AND POSITIVE EMOTION EFFECTING TO RESILIENCE AT WORK IN EARLY ADULTHOOD)

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวศิริภา โพธิ์ศรี

สังกัด : นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์

เรียน ท่านผู้สนใจเข้าร่วมการวิจัย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวศิริภา โพธิ์ศรี นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเองและอารมณ์เชิงบวกที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่ตอนต้น” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก
- ท่านอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมการวิจัยนี้ แต่ข้อมูลที่ได้จะมีประโยชน์ต่อหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานให้กับประชากรไทย รวมถึงนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยนี้หรือไม่ก็ได้ แต่หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ส่วนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 17 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับมุมมองต่อตนเอง จำนวน 26 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาวะอารมณ์ จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที และผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามคืนโดยผู้วิจัยจะไปเก็บด้วยตนเอง และหากเป็นสอบถามออนไลน์ท่านสามารถกดส่งข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ได้ทันทีหลังจากที่กรอกข้อมูลอย่างครบถ้วนแล้ว

หากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมทั้งมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลา 1 ปีหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ

ในการเข้าร่วมการวิจัยนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัย โปรดติดต่อได้ที่ นางสาวศิริภา โพธิ์ศรี นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ โทรศัพท์มือถือ 087-403-6309 โดยมีผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร. วิญญูญา วันโน และอาจารย์ ดร.กัญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้หรือต้องการทราบสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ สามารถติดต่อได้ที่ "หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้น 17 อาคารนวัตกรรม ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี เลขที่ 114 ถนนสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ 02-6495000 ต่อ 17501, 17505 โทรสาร 02-2042590 อีเมล swuec@g.swu.ac.th" เพื่อให้มั่นใจว่า สิทธิ ความเป็นส่วนตัว และความเป็นอยู่ที่ดีของท่านได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในคนระดับสากล

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า (นาง/นางสาว/นาย)ได้อ่านคำชี้แจง/รับฟังคำอธิบายจาก นางสาวศิริภา โพธิ์ศรี เกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในการวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพเชิงรุก ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และอารมณ์เชิงบวก ที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานของผู้ใหญ่ตอนต้น” โดยข้อความที่อธิบายประกอบด้วย รายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย, รายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติและได้รับการปฏิบัติ, ประโยชน์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการเข้าร่วมการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทางป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้อ่าน/รับฟังคำอธิบายข้อความในเอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัครโดยตลอด ได้รับคำอธิบายและการตอบข้อสงสัยจากนักวิจัย และมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

นอกจากนี้ นักวิจัยได้รับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของข้าพเจ้าไว้ในที่ปลอดภัย และไม่ระบุชื่อหรือข้อมูลส่วนตัวเป็นรายบุคคลต่อสาธารณชน และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมซึ่งเป็นการสรุปผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

“ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ” และข้าพเจ้าสามารถถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ ถ้าข้าพเจ้าปรารถนา โดยจะไม่มีผลกระทบและไม่เสียสิทธิใด ๆ ในการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้าได้รับและพึงได้รับในอนาคต

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัครนี้โดยตลอดแล้วจึงลงลายมือชื่อไว้ในเอกสารนี้

ลายมือชื่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____ วัน-เดือน-ปี _____
()

ลายมือชื่อผู้ขอความยินยอม _____ วัน-เดือน-ปี _____
()

ลายมือชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย _____ วัน-เดือน-ปี _____
()

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

- เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ LGBTQ+ ☐ ไม่ต้องการระบุ
- อายุ.....ปี
- ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ประถมศึกษาปีที่..... ☐ มัธยมศึกษาปีที่.....
☐ ปวช. ☐ ปวส.
☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....
- ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทปัจจุบันมาแล้ว.....ปี.....เดือน
- ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วทั้งหมด (รวมบริษัทก่อนหน้า).....ปี.....เดือน
- ท่านเคยเผชิญกับสถานการณ์ความยากลำบาก ความท้าทายหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญในการทำงานที่มีผลกระทบต่อนานหรือไม่ ☐ เคยเผชิญ ☐ ไม่เคยเผชิญ
- ท่านคิดว่าสถานการณ์ความยากลำบาก ความท้าทายหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญที่ท่านต้องเผชิญในการทำงานมีผลกระทบต่อนานมากน้อยเพียงใด
☐ น้อยมากหรือไม่กระทบเลย ☐ เล็กน้อย ☐ ปานกลาง ☐ ค่อนข้างมาก ☐ กระทบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยให้ท่านนึกถึงพฤติกรรมของตนเองและพิจารณาจากข้อความดังต่อไปนี้ ว่าตรงกับพฤติกรรมของท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ โดยตัวเลือกเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงเลย จนถึง จริงมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทั้ง 15 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่จริงเลย = 1 ค่อนข้างไม่จริง = 2 จริงและไม่จริงพอๆกัน = 3 ค่อนข้างจริง = 4 จริงมากที่สุด = 5

คำถาม	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
1.ฉันมองหาวิธีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาชีวิตของฉันอยู่เสมอ					
2.ฉันรู้สึกมีแรงผลักดันที่จะสร้างความแตกต่างในสังคมของฉัน					
3.ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน ฉันก็เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์					
4.ฉันสนุกกับการเผชิญหน้าและหาทางเอาชนะอุปสรรคที่เจอในชีวิต					
5.ฉันรู้สึกตื่นเต้นที่ได้เห็นสิ่งที่อยู่ในความคิดของฉันกลายเป็นความจริง					
6.ถ้าฉันเห็นอะไรที่ฉันไม่ชอบ ฉันจะแก้ไขมัน					
7.ถ้าฉันเชื่อในสิ่งใด ฉันจะทำให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น					
8.แม้ว่าฉันไม่เห็นด้วยกับฉัน แต่ถ้าฉันรู้สึกว่าฉันต้องฉันจะมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นจนสำเร็จ					
9.ฉันเก่งในการมองหาโอกาส					
10.ฉันมองหาวิธีที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบวัดมุมมองต่อตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับมุมมองของท่านมากที่สุด โดยให้ท่านนึกถึงมุมมองของตนเองและพิจารณาจากข้อความดังต่อไปนี้ ว่าตรงกับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับมุมมองของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ โดยตัวเลือกเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงเลย จนถึงจริงมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทั้ง 11 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่จริงเลย = 1 ค่อนข้างไม่จริง = 2 จริงและไม่จริงพอๆกัน = 3 ค่อนข้างจริง = 4 จริงมากที่สุด = 5

คำถาม	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
1.ฉันรับไม่ได้เกี่ยวกับข้อบกพร่องและความไร้ศักยภาพของตัวเอง					
2.ฉันไม่ชอบบุคลิกภาพและนิสัยหลายอย่างของตนเอง					
3.เมื่อฉันเห็นแง่มุมของตัวเองที่ฉันไม่ชอบ ฉันก็ดูถูกตัวเอง					
4.เมื่อฉันรู้สึกว่าคุณเองใช้ความสามารถ จะรู้สึกว่าตนเองแปลกแยกจากสังคม					
5.เมื่อฉันตกต่ำ ฉันเตือนตัวเองว่ามีคนอื่น ๆ อีกมากมายในโลกที่รู้สึกเหมือนฉัน ซึ่งก็เป็นเรื่องปกติของมนุษย์					

ส่วนที่ 4 แบบวัดสภาวะอารมณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับอารมณ์โดยทั่วไปของท่านมากที่สุด โดยให้ท่านนึกถึงสภาวะอารมณ์ของตนเองและพิจารณาจากข้อความดังต่อไปนี้ ว่าตรงกับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ โดยตัวเลือกเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยมากหรือไม่เคยเลย จนถึงบ่อยครั้งหรือเป็นประจำ กรุณาตอบให้ครบทั้ง 19 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยมากหรือไม่เคยเลย = 1 เล็กน้อย = 2 ปานกลาง = 3 ค่อนข้างมาก = 4 บ่อยครั้งหรือเป็นประจำ = 5

คำถาม	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
1. รู้สึกสนใจ					
2. รู้สึกทุกข์ใจ					
3. รู้สึกเสียใจ					
4. รู้สึกเข้มแข็ง					
5. รู้สึกผิด					
6. รู้สึกหวาดกลัว					
7. รู้สึกไม่เป็นมิตร					
8. รู้สึกกระตือรือร้น					
9. รู้สึกภาคภูมิใจ					
10. รู้สึกหงุดหงิด					

ส่วนที่ 5 แบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยให้ท่านนึกถึงพฤติกรรมของตนเองในบริบทของการทำงาน และพิจารณาจากข้อความดังต่อไปนี้ ว่าตรงกับพฤติกรรมของท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ โดยตัวเลือกเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงเลย จนถึง จริงมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทั้ง 25 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่จริงเลย = 1 ค่อนข้างไม่จริง = 2 จริงและไม่จริงพอๆกัน = 3 ค่อนข้างจริง = 4 จริงมากที่สุด = 5

คำถาม	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
1. ฉันมีความเชื่อหรือหลักการที่สำคัญที่ฉันยึดมั่นในชีวิตการทำงานของฉัน					
2. ฉันรู้จักตัวเองและนำมาใช้ในการทำงานเป็นประจำ					
3. ฉันเข้าใจตนเองและรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้อย่างชัดแจ้งและตรงตามความเป็นจริง					
4. ฉันเห็นคุณค่าของตนเองผ่านการทำงาน					
5. งานที่ฉันทำอยู่นั้นช่วยเติมเต็มการเรียนรู้ถึงเป้าหมายในชีวิตของฉันได้					
6. ฉันรู้สึกว่าการทำงานในปัจจุบันเหมาะกับฉันแล้ว					
7. งานที่ฉันทำอยู่นั้นสอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อส่วนตัวของฉัน					
8. ไม่มีเรื่องใดในการทำงานที่ทำให้ฉันรู้สึกแย่ได้นาน					
9. ระหว่างการทำงานหนัก ฉันพร้อมที่จะหยุดพักเพื่อรักษาพลังและความแข็งแรงของตัวเอง และเมื่อรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองยังไม่ดีพอในบางเรื่อง ฉันเตือนตัวเองว่าความรู้สึกแบบนี้เป็นสิ่งที่ยั่งยืนก็เคยเผชิญเช่นกัน					
10. ฉันระมัดระวังเพื่อให้แน่ใจว่าการทำงานของฉันจะไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของฉัน					

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Item-
objective Congruence Index: IOC)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ด้านเนื้อหาของแบบวัดบุคลิกภาพ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
	1	2	3			
1	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
2	0	1	0	1	0.3	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
3	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
4	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
5	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
6	1	1	0	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
7	1	0	1	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
8	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
9	0	1	0	1	0.3	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
10	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
11	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
12	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
13	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
14	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
15	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
16	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
17	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ด้านเนื้อหาของแบบวัดมุมมองต่อตนเอง

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
	1	2	3			
1	0	1	0	1	0.3	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
2	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
3	0	1	1	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
4	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
5	1	1	0	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
6	1	1	1	3	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
7	1	1	1	3	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
8	0	1	1	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
9	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
10	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
11	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
12	0	1	0	1	0.3	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
13	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
14	0	1	1	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
15	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
16	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
17	1	1	0	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
18	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
19	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
20	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
21	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
22	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
23	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
24	1	1	0	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
25	0	1	1	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
26	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ด้านเนื้อหาของแบบวัดสภาวะอารมณ์

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
	1	2	3			
1	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
2	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
3	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
4	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
5	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
6	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
7	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
8	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
9	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
10	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
11	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
12	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
13	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
14	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
15	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
16	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
17	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
18	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
19	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
20	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านเนื้อหาของแบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	การแปลผล
	1	2	3			
1	1	1	0	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
2	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
3	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
4	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
5	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
6	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
7	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
8	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
9	-1	1	1	1	0.3	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
10	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
11	0	1	1	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
12	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
13	0	1	1	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
14	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
15	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
16	1	1	0	2	0.6	ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะ
17	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
18	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
19	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
20	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
21	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
22	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
23	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
24	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
25	1	1	1	3	1.0	คะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน



ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบุคลิกภาพ

ข้อ	Try out (n=45)		Final (n=131)	
	Corrected	Cronbach's	Corrected	Cronbach's
	Item-Total	Alpha if Item	Item-Total	Alpha if Item
	Correlation	Deleted	Correlation	Deleted
1	.611	.854	.560	.831
2	.547	.857	.499	.834
3	.491	.860	.544	.831
4	.646	.851	.471	.836
5	.272	.870	.317	.843
6	.455	.861	.404	.839
7	.353	.865	.453	.836
8	.415	.863	.301	.846
9	.697	.850	.560	.830
10	.448	.862	.441	.837
11	.673	.849	.581	.829
12	.571	.855	.493	.834
13	.392	.865	.425	.838
14	.579	.856	.562	.830
15	.523	.858	.480	.835
ค่าความเชื่อมั่น		.867		.845

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดมุมมองต่อตนเอง

ข้อ	Try out (n=45)		Final (n=131)	
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	.482	.702	-.467	.846
2	.361	.375	.489	.757
3	.443	.569	.566	.748
4	.563	.655	.664	.734
5	-.062	.651	-.245	.828
6	.446	.288	.654	.737
7	.352	.697	.560	.749
8	.454	.269	.591	.744
9	.510	.687	.619	.740
10	.596	.362	.790	.720
11	.562	.656	.656	.737
ค่าความเชื่อมั่น		.855		.780

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดสภาวะอารมณ์

ข้อ	Try out (n=45)		Final (n=131)	
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	.237	.888	.194	.770
2	.770	.871	.448	.753
3	.667	.875	.474	.751
4	.399	.884	.123	.774
5	.626	.876	.484	.751
6	.532	.880	.472	.751
7	.572	.878	.367	.760
8	.424	.883	.230	.768
9	.565	.879	.180	.772
10	.433	.883	.359	.760
11	.413	.883	.269	.766
12	.366	.885	.484	.750
13	.450	.882	.198	.771
14	.387	.884	.402	.757
15	.540	.880	.292	.765
16	.443	.883	.080	.779
17	.614	.877	.476	.751
18	.524	.880	.238	.768
19	.636	.876	.562	.743
ค่าความเชื่อมั่น		.886		.771

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน

ข้อ	Try out (n=45)		Final (n=131)	
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	.546	.837	.571	.875
2	.654	.833	.701	.873
3	.577	.836	.652	.874
4	.507	.838	.606	.874
5	.498	.837	.573	.874
6	.520	.837	.571	.875
7	.388	.842	.528	.876
8	.530	.836	.591	.874
9	.649	.833	.637	.873
10	.426	.840	.532	.876
11	.656	.832	.695	.871
12	.176	.849	.001	.890
13	.281	.847	.056	.890
14	.364	.842	.543	.876
15	.415	.841	.579	.875
16	.532	.836	.630	.874
17	.422	.840	.446	.878
18	.128	.848	.338	.880
19	.438	.840	.572	.875
20	-.165	.864	.004	.891
21	.075	.854	.247	.884
22	.304	.844	.262	.883
23	.485	.839	.568	.875
24	.385	.842	.478	.877
25	.334	.844	.378	.880
ค่าความเชื่อมั่น		.847		.882

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

Click or tap here to enter text.

วัน เดือน ปี เกิด

Click or tap here to enter text.

สถานที่เกิด

Click or tap here to enter text.

ประวัติการศึกษา

Click or tap here to enter text.

ที่อยู่ปัจจุบัน

Click or tap here to enter text.

ผลงานตีพิมพ์

Click or tap here to enter text.

รางวัลที่ได้รับ

Click or tap here to enter text.

