



กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความ
ผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

กนกวรรณ อรุณชัยพร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความ
ผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน



กนกวรรณ อรุณชัยพร

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง กรอบความคิดแบบเดิบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุก
ทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

โดย กนกวรรณ อรุณชัยพร

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์)

ชื่อ : กนกวรรณ อรุณชัยพร
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : กรอบความคิดแบบเดิบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อ
 อุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเดิบโต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรค และความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเดิบโต และความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรค และความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน 4) เพื่อพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานด้วยกรอบความคิดแบบเดิบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรค กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนในธุรกิจโมเดิร์นเทรดส์ก่อนสร้างในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 337 คน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามความคิดเห็น ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับกรอบความคิดแบบเดิบโต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรคและ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) กรอบความคิดแบบเดิบโต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .621$) 3) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .634$) และ 4) กรอบความคิดแบบเดิบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ได้ร้อยละได้ร้อยละ 40.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : กรอบความคิดแบบเดิบโต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรค ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Name : KANOKWAN ARUNCHAIYAPORN
Thesis Title : Growth Mindset and Adversity Quotient Predicting Career Well Being of Employees
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Thesis Advisor :Assistant Professor BENCHAWAN BOONYAPRAPAN, Ph.D.
Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research aims to 1) To study the level of growth mindset and adversity quotient predicting career well being of employees. 2) To study the relationship between growth mindset and adversity quotient predicting Career Well Being of Employees. 3) To predict career well being of employees with growth mindset and adversity quotient. The samples used in the research were 337 employees who worked at private sector in modern trade construction material Industry in Bangkok. This research was quantitative method and the instrument was questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson products moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results showed that 1) the level of growth mindset and adversity quotient were at high level. 2) Growth mindset positively correlated to career well being of employees with the statistical significance level of .01 at high level ($r = .621$). 3) Adversity quotient (Reach) positively correlated to career well being of employees with a statistical significance level of .01 at high level ($r = .634$) and 4) Growth mindset and Reach (A component of adversity quotient) could predicted 40.12 percent of career well being of employees with a statistical significance level of .01

Keywords: Growth Mindset, Adversity Quotient, Career Well Being

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการ ประเมินคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว และอาจารย์ ดร. นนทริรัตน์ พัฒนภักดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของ ข้าพเจ้าในครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และ บทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงใน การทำวิทยานิพนธ์นี้ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณบริษัทและพนักงานในสถานประกอบการที่อนุญาตและให้ความอนุเคราะห์ การเก็บ ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ช่วยประสานงานและให้ ความร่วมมือ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลให้ลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้า และผู้ที่สนับสนุน ข้าพเจ้ามาโดยตลอด ที่คอยเป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้า และสุดท้ายขอขอบคุณตัวข้าพเจ้าที่พยายาม มีสติ พินิจพิจารณาอุปสรรคและปัญหาในชีวิตไปได้

กนกวรรณ อรุณชัยพร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	25
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	37
2.6 สมมติฐานการวิจัย	40
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประชากร	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัย	48
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต	61
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค	64
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	69
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	77
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	82
5.3 ข้อเสนอแนะ	91
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	92
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก ก	100
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	101
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	102
ภาคผนวก ข	105
หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	106
ภาคผนวก ค	107
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	108
การหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	116
ภาคผนวก ง	122
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล	123
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย	125
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	126
แบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google Form)	132
ประวัติผู้วิจัย	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง(คน)ที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	43
3-2 ข้อคำถามของแบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพการงาน	44
3-3 เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในอาชีพการงาน	45
3-4 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความพึงพอใจในอาชีพการงาน	45
3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามกรอบความคิดแบบเติบโต	46
3-6 เกณฑ์การให้คะแนนกรอบความคิดแบบเติบโต	46
3-7 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของกรอบความคิดแบบเติบโต	47
3-8 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	47
3-9 เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	47
3-10 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรค	48
3-11 ระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย สรุปค่าการวิเคราะห์ค่า (IOC)	50
3-12 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตัวแปร	52
3-13 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน	54
3-14 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	55
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ	57
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ	57
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา	58
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์	58
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามที่ทำงาน	59
4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านอาชีพการงานโดยรวม	59
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านอาชีพการงาน (รายข้อคำถาม)	59
4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรอบความคิดแบบเติบโต	61
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรอบความคิดแบบเติบโต (รายข้อคำถาม)	61
4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	64
4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุม	65

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4-12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค 66 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	
4-13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค 67 ด้านการเข้าถึงปัญหา	
4-14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค 68 ด้านการอดทนต่อปัญหา	
4-15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตกับความผาสุกทาง 69 ด้านอาชีพการงาน	
4-16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและ 70 ฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	
4-17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค 70 ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	
4-18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค 71 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	
4-19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค 72 ด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	
4-20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค 72 ด้านการอดทนต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	
4-21	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกกรอบความคิดแบบเติบโต 74 และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ที่พยากรณ์ความผาสุกทาง ด้านอาชีพการงาน	
4-22	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ 74 ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	
5-1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลการทดสอบ 81 สมมติฐานการวิจัย	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แผนภาพแสดงคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโต และกรอบความคิดจำกัด	13
2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทางวิทยาศาสตร์ 3 สาขาวิชา ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	20
3 เปรียบเทียบระหว่างลักษณะของบุคคล 3 ประเภทกับทฤษฎีความต้องการลำดับความต้องการของมาสโลว์	22
4 กรอบแนวคิดการวิจัย	41



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี 2566-2568 ธุรกิจการผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้างมีแนวโน้มปรับดีขึ้นตามภาวะการก่อสร้างที่น่าจะทยอยฟื้นตัว ปัจจัยหนุนจาก การขยายตัวของการลงทุนในโครงการก่อสร้างภาครัฐ (ทั้งในไทยและประเทศเพื่อนบ้าน) โดยเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ อีกทั้งการฟื้นตัวของโครงการอสังหาริมทรัพย์โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ตลอดจนหัวเมืองภูมิภาค นอกจากนี้ การก่อสร้างที่อยู่อาศัยภาคเอกชนมีแนวโน้มฟื้นตัวตามทิศทางเศรษฐกิจ และการฟื้นตัวของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้าหลังวิกฤต COVID-19 และ อุปสงค์ต่อการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยที่จะปรับตัวดีขึ้นจากกำลังซื้อที่ฟื้นตัวตามภาวะเศรษฐกิจ และมีแนวโน้มขยายตัวท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงทั้งจากผู้ผลิตในประเทศและจากสินค้านำเข้า ทั้งนี้ มีการพัฒนาสินค้าที่มีคุณภาพสูงและตอบโจทย์ความต้องการของตลาดที่มุ่งสู่ความยั่งยืน (Lunkam, 2566)

เนื่องด้วยการขยายตัวดังกล่าว ทำให้ธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างมีการแข่งขันอย่างสูง องค์การจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ กำลังหลักขององค์การที่ช่วยสนับสนุนและขับเคลื่อน คือพนักงานในองค์การ ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากร ควรคำนึงถึงหลายส่วนด้วยกัน รวมถึงการให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขอย่างมีคุณภาพและถูกต้องดีงาม ทั้งปัจจัย ภายใน และ ปัจจัยภายนอก โดยบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองให้เป็นไปในทางบวกได้ โดยเห็นคุณค่า ความคาดหวัง หรือเป้าหมายในชีวิต โดยไม่เบียดเบียน ลดทอนความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น มีสุขภาพดี ได้รับความอบอุ่นที่เพียงพอ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (ยุรนันท์, 2565) ทั้งนี้พื้นฐานสำคัญมากที่สุดคือความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ที่จะทำให้เกิดความผาสุกในด้านอื่นๆ ตามมา เพราะเป็นเรื่องที่คนเราต้องทำ และต้องอยู่กับมันทุกวัน ดังนั้นการมีความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) ก็คือ การที่แต่ละบุคคลมีความชอบในงานที่เราทำ และแต่ละบุคคลเชื่อมั่นเป็นอาชีพในการสร้างความก้าวหน้าให้กับชีวิตเราได้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิต มาจากผลงานวิจัยและผู้เขียนหนังสือที่ชื่อว่า Well-Being โดย Tom Rath และ Jim Harter (ประคัลภ์, 2565)

(Dweck, 2017) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) นั้นตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานของมนุษย์ คุณสมบัติของคุณคือสิ่งที่คุณสามารถปลูกฝังได้ผ่านความพยายาม กลยุทธ์ของตนเองและด้วยความช่วยเหลือจากผู้อื่น ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตด้วยความพยายามและประสบการณ์ (กุสุมา, 2561) ได้สรุปได้ว่า ความหมายของกรอบคิดเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนสร้างขึ้นจาก

การรับรู้ของตนเอง ผ่านประสบการณ์ การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ทำให้แต่ละบุคคลเกิดมุมมอง ความคิด ความเชื่อ และเจตคติต่อศักยภาพภายในตนเองแตกต่างกัน บุคคลมีความเชื่อว่า ศักยภาพ หรือคุณสมบัติ ภายในตนเองสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาคือ ผู้ที่มีกรอบความคิด แบบเติบโต ซึ่งมีผลต่อตนเองและผู้อื่น และยังมีอิทธิพลในการชี้้นำการแสดงออกทางพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นๆ

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือ (AQ) ได้รับความสนใจอย่างมาก เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำรงชีวิต ความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีกำลังใจ และมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการฟื้นฝ่าอุปสรรคและใช้อุปสรรคปัญหาเหล่านั้นเป็นโอกาสให้กับตนเอง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคได้แก่ พันธุกรรม การอบรมเลี้ยงดู ตั้งแต่วัยเด็ก และสิ่งแวดล้อม ที่จะหล่อหลอมให้เกิดเป็นบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน (ไพลิน, 2563) เป็นสิ่งที่สำคัญต่อสภาวะสังคม เศรษฐกิจและการรับมือกับการดำเนินชีวิต ทั้งในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว Stoltz ได้กล่าวว่า ความสามารถเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค สามารถบอกเราได้ว่า ตัวเราสามารถทนต่อปัญหาได้ดีเพียงใด ระดับความสามารถของเราในการเอาชนะปัญหานั้น และสามารถทำนายว่าใครจะเอาชนะความเครียดที่เกิดจากปัญหาและอุปสรรค ใครจะพ่ายแพ้ต่อปัญหาอุปสรรค (อิทธิพงษ์, 2560)

จากการศึกษาผลงานวิจัย แนวคิด และทฤษฎี ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจเลือกศึกษาในกลุ่มธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง เนื่องจากองค์การต้องพร้อมรับต่อสภาวะเศรษฐกิจสังคมที่มีความหลากหลายและมีทิศทางการเติบโต จากทั้งหลายภาคส่วน ที่ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด และทำให้มีผลต่อความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน กล่าวได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสำคัญที่สามารถพยากรณ์ความผาสุกด้านอาชีพการงานพนักงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ วางแผน พัฒนาบุคลากร และการเตรียมพร้อมกับการเผชิญหน้าและฟื้นฝ่าอุปสรรค ต่างๆ เสริมสร้างความผาสุกให้กับพนักงาน รวมถึงการมีสุขภาวะที่ดี เสริมศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีจากหลายปัจจัย ตลอดจนนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์การ อีกทั้งการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป สังคมอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ มีผลต่อเศรษฐกิจที่มั่นคงของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคและ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง กรอบความคิดแบบเติบโตและความผาสุกทางด้านอาชีพ การงานของพนักงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

1.2.4 เพื่อพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาและด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) มี 2 ตัวแปร ได้แก่

1. กรอบความคิดแบบเติบโต (X1)
2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (X2)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) คือ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน (Y)

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพฯ บริษัท ก จำนวน 1,055 คน และ บริษัท ข จำนวน 1,100 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,155 คน (อ้างอิงวันที่ 15 ธันวาคม 2566) ทั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 337 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 ถึงเดือนเมษายน 2567

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน (Career Well being) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนทำอยู่ รวมไปถึงการมีใจรักในงาน และเชื่อว่าอาชีพที่ทำอยู่จะสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ พนักงานมีอาชีพหรือหน้าที่การงานที่มั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับ

การส่งเสริมพัฒนาทักษะในการทำงาน ซึ่งวิธีการวัดตัวแปรโดยแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน)

1.4.2 กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึงการมีความเชื่อว่าศักยภาพในตนเองสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ชอบความท้าทายและกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ยอมรับและนำคำวิจารณ์ของผู้อื่นมาพัฒนาปรับปรุงตัวเอง เรียนรู้ความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งวิธีการวัดตัวแปรโดยแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน)

1.4.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หมายถึงสมรรถนะของบุคคลในการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรค หรือเหตุการณ์ที่ยากลำบาก มีความรับผิดชอบและหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่นและอดทน จนสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นความสำเร็จได้ ซึ่งวิธีการวัดตัวแปรโดยแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.4.3.1 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลที่เกิดขึ้นให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคนั้นในเชิงรุก

1.4.3.2 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin & ownership) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ห้ระบุถึงต้นตอของปัญหาและพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหา

1.4.3.3 ด้านการเข้าถึงปัญหา (Reach) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจถึงปัญหา และสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ มีความพยายามในการทำความเข้าใจถึงผลกระทบ และส่งเสริมให้ตนเองหาแนวทางก้าวข้ามอุปสรรค

1.4.3.4 ด้านการอดทนต่อปัญหา (Endurance) หมายถึง ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาได้นาน ไม่ยอมจำนนกับปัญหาและแสวงหาทางให้หลุดพ้นความยากลำบาก

1.4.4 พนักงานในกลุ่มธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการที่อยู่ในแต่ละแผนกของอุตสาหกรรมที่ทำธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงระดับของกรอบความคิดแบบเติบโต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางวางแผน การทำ

กิจกรรมต่างๆ รวมถึงวิธีการปฏิบัติที่ดีต่อพนักงานในองค์กร รวมถึงเพิ่มระดับความผูกพันทางด้านอาชีพการงานให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง กรอบความคิดแบบเติบโต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และความผูกพันทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันด้านอาชีพการงานให้พนักงานในองค์กร โดยเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต และ วางนโยบายให้พร้อมเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงานให้อยู่สร้างสรรค์สิ่งที่ดีกับองค์กรต่อไป

1.5.3 ทราบถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันด้านอาชีพการงานของพนักงาน และ นำตัวแปรที่ได้มีการศึกษานั้น จัดการส่งเสริมและพัฒนารูปแบบของการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดีในด้านอาชีพการงาน เกิดความสุขกายสบายใจในการดำรงชีวิตและทุ่มเทใน การทำงาน

1.5.4 องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนา การกำหนด แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา จัดทำแนวทางเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นฐานข้อมูลในการค้นคว้าวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มความผูกพันด้านอาชีพการงานของพนักงาน ได้อย่างเหมาะสม

1.5.5 ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมงานวิจัยทราบถึงความผูกพันด้านอาชีพการงานของพนักงาน ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อผลความผูกพันด้านอาชีพการงานหรือไม่ และเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันด้านอาชีพการงานของพนักงาน โดยการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดแบบเติบโตให้แก่พนักงาน และ วางนโยบายให้พร้อมเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงานให้อยู่สร้างสรรค์สิ่งที่ดีกับองค์กรต่อไป อีกทั้งผลของพยากรณ์ความผูกพันด้านอาชีพการงานของพนักงาน นำไปส่งเสริมวางแผนพัฒนาให้พนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรค ที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน” ผู้วิจัยได้ศึกษาและ
ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต

2.1.1 ความเป็นมาของกรอบความคิด

2.1.2 ความหมายของกรอบความคิดแบบเติบโต

2.1.3 ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต

2.1.4 ประเภทของกรอบความคิด

2.1.5 แนวทางการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

2.2.1 ความเป็นมาของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

2.2.2 ความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

2.2.3 คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

2.2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

2.2.5 องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

2.3.1 ความเป็นมาและแนวคิดของการศึกษาเกี่ยวกับความผาสุก

2.3.2 แนวคิดของการศึกษาเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

2.3.3 ความหมายของความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

2.3.4 ความสำคัญของความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต

2.4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

2.4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

2.1.1 ความเป็นมาของกรอบความคิด (Mindset)

Popova (2014) ได้กล่าวว่า ศาสตราจารย์แครอล เอส. ดเว็ค ได้ทำการค้นคว้าทฤษฎีกรอบความคิดมานานกว่าสองทศวรรษแล้ว งานวิจัยแสดงให้เห็นว่ามุมมองที่คุณมีต่อความสามารถมีผลอย่างลึกซึ้งต่อวิถีชีวิตของเรา มันสามารถกำหนดได้ว่า คุณจะกลายเป็นคนที่คุณอยากเป็นหรือไม่ และคุณจะมีบรรลุสิ่งที่คุณเห็นคุณค่าหรือไม่ สิ่งนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร ความเชื่อต่างๆ จะมีพลังในการเปลี่ยนแปลงในจิตใจของคุณและผลที่ตามมาในชีวิตของคุณได้อย่างไร งานวิจัยและการสังเคราะห์เรื่องกรอบความคิดที่ลึกซึ้งอย่างน่าทึ่งของเธอ จิตวิทยาใหม่แห่งความสำเร็จ ความเชื่อเกี่ยวกับพลังของเราทั้งที่มีสติและจิตไร้สำนึก และการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ยากที่สุดสามารถส่งผลกระทบต่ออย่างลึกซึ้งในเกือบทุกด้านได้อย่างไร ในชีวิตของเรา

Mindsetworks (n.d.) ศาสตราจารย์แครอล เอส. ดเว็ค และเพื่อนร่วมงานของเธอเริ่มสนใจทัศนคติของนักเรียนเกี่ยวกับความล้มเหลว พวกเขาสังเกตเห็นว่านักเรียนบางคนฟื้นตัวขึ้น ในขณะที่นักเรียนคนอื่นๆ ดูเหมือนจะเสียใจกับความพ่ายแพ้แม้แต่น้อยที่สุด หลังจากศึกษาพฤติกรรมของเด็กหลายพันคน ศาสตราจารย์แครอล เอส. ดเว็ค ได้กำหนดแนวคิดกรอบความคิดแบบยึดติด และกรอบความคิดแบบเติบโต เมื่อนักเรียนเชื่อว่าพวกเขาสามารถฉลาดขึ้นได้ พวกเขาเข้าใจว่าความพยายามทำให้พวกเขาแข็งแกร่งขึ้น ดังนั้นพวกเขาจึงใช้เวลาและความพยายามเพิ่มขึ้น และนั่นนำไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าทางประสาทวิทยาศาสตร์แสดงให้เห็นว่าสมองมีความยืดหยุ่นมากกว่าที่เราเคยรับรู้มา การวิจัยเกี่ยวกับสมองได้แสดงให้เห็นว่าการเชื่อมต่อระหว่างเซลล์ประสาทสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ได้อย่างไร ด้วยการฝึกฝน โครงข่ายประสาทเทียมจะขยายการเชื่อมต่อใหม่ๆ เสริมสร้างการเชื่อมต่อที่มีอยู่ และสร้างฉนวนที่เร่งความเร็วในการส่งแรงกระตุ้น เป็นการค้นพบทางประสาทวิทยาซึ่งสามารถพัฒนาการเจริญเติบโตของระบบประสาทได้

กุสุมา (2561) ได้สรุปว่าความเป็นมาของกรอบคิด คือจุดเริ่มต้นของการศึกษาเริ่มจากการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความลึกลับในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยพยายามที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในหลายมิติเพื่อให้เกิดความครอบคลุม จนสามารถเข้าใจ สาเหตุความสัมพันธ์ และค้นพบว่าสิ่งที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์เกี่ยวข้องกับกรอบคิดของแต่ละบุคคล

บุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีมุมมองต่อความพยายามแตกต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรม ตอบสนองต่อสิ่งท้าทายที่แตกต่างกันไปด้วย ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตมักมีการแสวงหาสิ่งท้าทาย เนื่องจากมี ความเชื่อว่าการทำในสิ่งที่ท้าทายเป็นเสมือนโอกาสในการเรียนรู้ แต่ในทางกลับกัน ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดเชื่อว่าความสามารถได้รับมาแล้วโดยกำเนิดหรือพัฒนาเต็มที่ในช่วงแรกของชีวิต ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถของตนได้มากนัก (Lee et al., 2012) ด้วยการศึกษานี้แนวคิดกรอบความคิดเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล ซึ่งมี

ความแตกต่างกันอีกทั้งส่งผลให้บุคคลมีลักษณะตอบสนอง ต่อสิ่งท้าทายหรืออุปสรรคโดยมีมุมมอง และการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ทักษะที่มีต่อความท้าทาย ทักษะคติ ต่อความล้มเหลว สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต (พรธรรณภา, 2562)

ซินดา และ เสรี (2559) ได้อธิบายว่ากรอบความคิด (Mindset) เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มี ต่อลักษณะของตนเอง เช่น เซาว์นปัญญา ความสามารถ และบุคลิกภาพ เมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ ต่าง ๆ จะมีการตีความหมายของเหตุการณ์ และมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้นๆ โดย อาศัยรูปแบบ ของกรอบความคิดที่ตนมีความเชื่ออยู่เดิม ทำให้แต่ละคนมีแรงจูงใจและคุณลักษณะ ต่างกันไป

กฤษณา (2561) ได้อธิบายแนวคิดเรื่องกรอบความคิดว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนสร้างขึ้นจากการ รับรู้ ของตนเอง ผ่านประสบการณ์ การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ทำให้แต่ละบุคคลเกิดมุมมอง ความคิด ความเชื่อ และ เจตคติต่อศักยภาพภายในตนเองแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อบุคคลต้องพบเจอ กับ สถานการณ์หรือสิ่งเร้าชนิดเดียวกัน อาจทำให้บุคคลมีความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และ พฤติกรรม การตอบสนองที่แตกต่างกัน โดยความแตกต่างนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเด็น ที่เป็นผลจาก ความเชื่อ เกี่ยวกับศักยภาพภายในของตนเอง ประเด็นที่ 1 คือบุคคลมีความเชื่อว่าศักยภาพ หรือ คุณสมบัติ ภายในตนเองเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หรือ เปลี่ยนแปลงได้เพียง เล็กน้อย และประเด็นที่ 2 คือบุคคลมีความเชื่อว่า ศักยภาพ หรือคุณสมบัติ ภายในตนเองสามารถ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

Dweck (2017) ศาสตราจารย์แคโรล เอส. เดวีค ได้ถูกยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะที่เป็น หนึ่งในนักวิจัยชั้นนำของโลกในด้านบุคลิกภาพ จิตวิทยาสังคม และจิตวิทยาพัฒนาการ เดวีคเป็น ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีตัวตน (Self-theories) ต่อมาได้ศึกษาจิตวิทยาต่างๆที่เชื่อมโยงกัน จนในปี ค.ศ. 2006 จึงเขียนหนังสือเรื่อง Mindset : The New Psychology of Success ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย อีกทั้งยัง นำเอากรอบความคิดแบบเติบโต มาประยุกต์ใช้กับหลากหลาย ธุรกิจเพื่อนำไปใช้พัฒนาศักยภาพของ มนุษย์ ทั้งนี้ คำว่า (Growth Mindset) มีการให้คำแปลในภาษาไทยไว้อย่างหลากหลายเช่น กรอบ แนวคิดเติบโต โปรแกรมความคิด ชุดความคิด กระบวนการทางความคิด กรอบความคิดดองงาม เป็นต้น ทั้งนี้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “กรอบความคิดแบบเติบโต”

2.1.2 ความหมายกรอบความคิดแบบเติบโต

กรกนก (2560) ได้ให้ความหมายของกรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึงพื้นฐานของความ เชื่อ ทักษะคติ หรือประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับ ทำให้เกิดกรอบทางความคิดที่ส่งผลต่อมุมมอง

ด้านบวกในการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นใส่ใจกับงานที่ทำ สนุกกับการทำงานให้ความสำคัญกับความพยายามใน การแก้ไขปัญหาที่ท้าทาย และมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

นันทน์ภัส (2561) ได้สรุปความหมายกรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง ความคิดหรือความเชื่อในความฉลาดหรือสติปัญญาที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาได้จากการพยายามปฏิบัติเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ซึ่งผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ชอบความท้าทาย 2) ยืดหยุ่นดีสู้กับอุปสรรค 3) มองเห็นคุณค่าของความพยายามในการเรียนรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญ 4) เรียนรู้จากคำวิจารณ์ 5) สร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

ณัฐธิดา (2562) ได้ให้ความหมายของกรอบความคิดแบบเติบโตว่าเป็นผู้ที่มองว่าความเฉลียวฉลาดเป็นสิ่งที่ พัฒนาได้ นำไปสู่ความปรารถนาที่จะเรียนรู้ ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะเปิดรับความท้าทาย ยินทรานที่จะทำแม้ต้องเผชิญกับความล้มเหลว มองว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความรู้ เรียนรู้จาก คำวิจารณ์ มองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ พวกเขาฝึก ประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

วิชัย และ มารุต (2563) ได้ให้ความหมายกรอบความคิดแบบเติบโตคือ การมีความเชื่อว่างานตนเองสามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น และพยายาม การจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมผู้เรียนไปสู่สังคมในอนาคตมุ่งเน้นการพัฒนา ผู้เรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ปิยวรรณ และ พิทชยา (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มองว่าความสามารถและ สติปัญญาเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ จึงกล้าลองทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน และ ไม่กลัวความล้มเหลวโดยมีความเชื่อว่าความล้มเหลวนั้นทำให้ตนเองได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น

Dweck (2017) กล่าวว่ากรอบความคิดแบบเติบโตจะขึ้นอยู่กับความเชื่อพื้นฐานของมนุษย์ที่เชื่อว่าคุณสมบัติของตนเองถูกหล่อหลอมและผ่านการปลุกฝังด้วยความพยายาม กลยุทธ์ของตนเอง และความช่วยเหลือจากผู้อื่น แม้ว่าผู้คนอาจแตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับพรสวรรค์ ความถนัด ความสนใจ หรือนิสัยในช่วงแรกๆ ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตผ่านการฝึกฝน เพิ่มพูนประสบการณ์ได้ตลอด และมองว่าความท้าทายในชีวิตจะเป็นสิ่งที่ทำให้เค้าพัฒนาตนเองให้เข้มแข็งมากขึ้นดียิ่งขึ้นไป

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง การมีความเชื่อว่าศักยภาพในตนเองสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ชอบความท้าทายและกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ยอมรับและนำคำวิจารณ์ของผู้อื่นมาพัฒนาปรับปรุงตัวเอง เรียนรู้ความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ

2.1.3 ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

ชนิดา และ เสรี (2559) ได้กล่าวถึงกรอบความคิดแบบเติบโตว่าเป็นสิ่งที่มีบทบาทในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ การจัดการปัญหา บุคลิกภาพและการปรับตัวซึ่งกรอบความคิดแบบเติบโตถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตต่อไป

นันทน์ภัส (2561) ได้สรุปว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีพฤติกรรมที่นำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้อย่างหลากหลาย เช่น ผลสำเร็จทางการเรียนดีขึ้น ช่วยให้บุคคลนั้นใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มศักยภาพที่มี นอกจากนี้แล้วยังสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น

ปิยวรรณ และ พิทยชา (2566) พบว่าการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้สำคัญต่อการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตสามารถเริ่มตั้งแต่ระดับโรงเรียน ผู้สอนควรใส่ใจมุมมองและประสบการณ์ของนักเรียน โดยเฉพาะในช่วงเปลี่ยนระดับชั้นจากประถมศึกษาไปสู่มัธยมศึกษาตอนต้น และจากมัธยมศึกษาตอนต้นไปสู่มัธยมศึกษาตอนปลาย เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความยากของบทเรียนเพิ่มขึ้น และผู้สอนสามารถปรับมาตรฐานในการเรียน เพื่อสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ รวมถึงรูปแบบในการให้คำชี้แนะ คำชมและ ผลป้อนกลับเชิงบวกเพื่อสื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึง ศักยภาพของตนเองสามารถที่จะพัฒนาและความพยายามตนเองไปสู่ความสำเร็จ การสร้างความเชื่อว่ามนุษย์สามารถพัฒนาสติปัญญาของตนได้ ผู้สอนสามารถสอนว่าความล้มเหลวเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้เพื่อให้รู้จักยืดหยุ่นทางความคิดและหาวิธีการที่ทำให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายได้

King (2012, อ้างถึงใน ศิริภพ, 2561) ได้ศึกษาพบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ และยังมีความสำคัญต่ออารมณ์และ สภาพจิตของมนุษย์อีกด้วย ปรากฏว่า นักเรียนที่มีความเชื่อว่า เขาจะแก้ปัญหาของตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งมีลักษณะของกรอบความคิดแบบจำกัด มีความสัมพันธ์กับการมีอารมณ์ทางลบ ในทางกลับกัน ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีลักษณะทางจิตเวช น้อยกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ไม่ใช่เพียงอิทธิพลต่อการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น อันเนื่องมาจากมีสุขภาพจิตและการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดีนั่นเอง

Fitzgerald (2015) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาและการอบรมบ่มนิสัยให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ทั่วทุกองค์กร สถาบันการศึกษา และสังคมโดยรวม ไม่เคยมีมาก่อน และเสริมด้วยมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปของชีวิต กรอบความคิดแบบเติบโตเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการเปลี่ยนเป้าหมายจากผลลัพธ์ไปสู่การเรียนรู้และในกระบวนการ นำพาการ

กำหนดกรอบความคิดใหม่ ด้วยความพยายาม การชื่นชมความสามารถ ที่เชื่อว่าเป็นแรงบันดาลใจที่คอยจุดประกายความสามารถนั้น จะแปรเปลี่ยนให้เป็นความสำเร็จ

Dweck (2017) ได้กล่าวถึง กรณีด้านความเป็นผู้นำอย่าง Mr. Waaren Bennis ศึกษาผู้นำองค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในโลก ทำให้เข้าใจว่า องค์กรที่ไม่ได้มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำ ไม่สนใจที่จะพิสูจน์ตัวเองแค่ทำในสิ่งที่พวกเขาทำด้วยความรักและแรงผลักดันเต็มไปด้วยความกระตือรือร้นอย่างมาก มันนำไปสู่จุดเป้าหมาย ทั้งนี้กรอบความคิดแบบเติบโตจึงมีความสำคัญในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมนุษย์ และยังได้กล่าวอีกว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญช่วยให้แสดงออกถึงความสามารถ ในการยอมรับการเรียนรู้ ยอมรับความท้าทาย ข้อผิดพลาด ข้อเสนอแนะ และเพื่อทำความเข้าใจ บทบาทของความพยายามในการสร้างความสามารถ ในระดับองค์กร แนวคิดการเติบโตจะได้รับการส่งเสริมเมื่อมีเจ้าหน้าที่ฝึกสอนอยู่ด้วย ทักษะด้านกีฬาที่ได้มา คุณค่าของความหลงใหล ความพยายาม การพัฒนา และการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่แค่เพียง พรสวรรค์โดยธรรมชาติ และนำเสนอตัวเองในฐานะที่ปรึกษา ไม่ใช่เพียงผู้ตัดสินความสามารถเท่านั้น กรอบความคิดแบบเติบโต ทำหน้าที่ของตนเองที่การสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ ศาสตราจารย์แคโรล เอส. ดเว็ค ได้ยกตัวอย่าง นักกีฬาที่ประสบความสำเร็จ ในด้านต่าง ๆ ต่างผ่านการฝึกฝนมาอย่างหนัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต นั้นมีส่วนสำคัญในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมนุษย์ มีความสำคัญต่อมุมมองต่อตนเอง อารมณ์ สภาพจิตใจ บุคลิกภาพ และการปรับตัว ทั้งในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ ยอมรับความท้าทาย ยอมรับข้อผิดพลาด ข้อเสนอแนะ ซึ่งกรอบความคิดแบบเติบโตถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงความพยายามอันนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตต่อไป

2.1.4 ประเภทของกรอบความคิด

Dweck (2006, อ้างถึงใน กุสุมา, 2561) โดยจากมุมมองและกรอบความคิดของทั้งสองประเภทนี้ทำให้เห็นพฤติกรรมและสิ่งที่แสดงออกมามีความแตกต่างกันทำให้อธิบายลักษณะของบุคคลเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของกรอบความคิดทั้งสองแบบจะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด เป็นผู้ที่เชื่อว่าความล้มเหลวคือข้อจำกัดของสติปัญญาของตน ตั้งเป้าหมายมุ่งที่จะแสดงผลงาน พยายามหลีกเลี่ยงที่จะทำสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงและทำลายเพื่อป้องกันตนเองจากความล้มเหลวเมื่อต้องเผชิญปัญหาอาจจะท้อแท้และหมดกำลังใจในการทำสิ่งนั้น เมื่อได้รับคำวิจารณ์เปรียบเสมือนการโดนตำหนิ หวาดกลัวต่อความสำเร็จของผู้อื่น และความพยายามแสดงถึงความสามารถที่ไม่เพียงพอ

2) ลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นผู้ທີ່เชื่อว่าศักยภาพของตนเองสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ การตั้งเป้าหมายมุ่งไปที่ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ สามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวอย่างรวดเร็ว สามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและความล้มเหลวได้นำคำวิจารณ์ของผู้อื่นมาใช้พัฒนาปรับปรุงตนเอง เรียนรู้ความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง และเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ

Dweck (2012, อ้างถึงใน พวงชมพู, 2559) ผู้คิดค้นทฤษฎีเรื่อง Mindset ได้แบ่งประเภทของกรอบความคิด (Mindset) ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) กรอบความคิดแบบยึดติด (Fix mindset) ซึ่งคนที่มีกรอบแนวคิดแบบยึดติด จะมีความเชื่อว่า ความฉลาด ทักษะ ความสามารถ ของบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มักจะหลีกเลี่ยง งานที่ท้าทาย ปัญหาต่างๆ กลัวว่าทำไม่ได้แล้วจะดูโง่ และมักให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ คุณสมบัติเด่น เช่น ต้องฉลาด ต้องเก่ง เป็นต้น

2) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะมีความเชื่อว่า ความฉลาด และความสามารถสร้างได้ด้วยการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับความพยายาม ชอบปัญหาท้าทาย มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา จากการศึกษาของศาสตราจารย์ แครอล เอส. ดเว็ค ยังพบว่าคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มักจะมีความกระตือรือร้น ใส่ใจกับงานที่ทำ สนุกกับการแก้ปัญหา สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย และมักประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ทำเพราะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้ จึงตั้งใจทำงานเต็มที่และพร้อมเรียนรู้ เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคที่เจอ

กรกนก (2560) สรุปประเภทของกรอบความคิดตามแนวทัศน์คติของศาสตราจารย์ แครอล เอส. ดเว็ค แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเชื่อว่าความสามารถของมนุษย์สามารถพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้ และมองว่าปัญหา อุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

2) คนที่มีกรอบความคิดแบบจำกัด ซึ่งเชื่อว่าความสามารถของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ไม่สามารถเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์

ชนมน (2566) ได้กล่าวไว้ว่าคุณสมบัติธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต แต่อะไรที่จะช่วยให้คุณคนนั้นนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ และอะไรทำให้คนล้มเหลวไม่สามารถนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายที่หวังไว้เนื่องจากกรอบความคิดเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ กรอบความคิดจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของมนุษย์

Dweck (2017) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นโอกาสที่จะพัฒนาและช่วยให้คุณคนได้ใส่ใจตัวเองในทุกวัน คุณเตือนตนเองเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง กรอบความคิดเติบโตและกรอบความคิดจำกัด ทุกเช้าด้วยการมองภาพนี้ ต่อมาใคร่ควรถึงสิ่งที่ต้องเผชิญในวันนั้น แล้วลองตั้งคำถามกับตนเอง

การเปลี่ยนแปลงอาจจะลำบากแต่มันจะคุ้มค่ากับความสำเร็จ คุณพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะนำพาการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตไปใช้ในอนาคตใหม่ ซึ่งแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตและกรอบความคิดจำกัดโดยไนเจล โฮล์มส์ (ดัดแปลงจาก Dweck, 2017)

จากภาพที่ 1 ได้อธิบายลักษณะที่แตกต่างกันและมุมมองของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตและผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัดด้วยแผนภาพ โดยแสดงให้เห็นในภาพที่มีกรอบความคิดเติบโต เมื่อเผชิญความท้าทาย อุปสรรค จำเป็นต้องมีความพยายาม ได้รับคำวิจารณ์แล้วเกิดความคิดอย่างไร จนถึงการเห็นความสำเร็จของผู้แล้วรู้สึกเช่นไร ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลสามารถพัฒนาตนเองจนไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ (Dweck, 2017)

กล่าวโดยสรุป กรอบความคิดแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ กรอบความคิดแบบยึดติด และกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งกรอบความคิดของมนุษย์ แตกต่างกันและจะส่งผลให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกันหลายประการ เมื่อเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรคจะมีทัศนคติ และการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ทัศนคติที่มีต่อความท้าทาย ความล้มเหลว สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมักจะชอบแนวคิดใหม่ ชอบความท้าทายและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง เพียรพยายามที่จะฝึกฝนเพื่อให้

ตนเองไปให้ถึงเป้าหมายและความสำเร็จ ในขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดมักเชื่อว่าความพยายามแสดงถึงความสามารถที่ไม่เพียงพอ เพราะหากเป็นคนที่มีความสามารถแล้วไม่จำเป็นต้องอาศัยความพยายาม พยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และเมื่อมีคนวิจารณ์กับมองในมุมติดลบและรู้สึกเหมือนโดนตำหนิ

2.1.5 แนวทางการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

พวงชมพู (2559) ได้กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ในชีวิต มีองค์ประกอบอยู่ 5 อย่างได้แก่ 1) หยุดเปรียบเทียบ 2) ทุกอย่างไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ 3) หาหลักฐานเสริมความคิด 4) ให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด 5) อย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป การเริ่มเปลี่ยนความคิดของตัวเอง ชีวิตจะเปลี่ยนไป เราจะมีความสุขในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ และยังสร้างให้คนอื่นมีกรอบความคิดเติบโตไปด้วย

นันทน์ภัส (2561) ได้สรุปหลักการของการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตมี 2 หลักการ ได้แก่ 1) สร้างความเข้าใจสมองเปลี่ยนแปลงได้จากการพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ และ 2) สร้างมุมมองความฉลาดหรือความสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการพยายามเรียนรู้ สิ่งใหม่ ภายใต้หลักการทั้งสองข้างต้น มีวิธีการพัฒนาและส่งเสริมกรอบความคิดเติบโตหลากหลายวิธี ได้แก่

หลักการที่ 1: สร้างความเข้าใจสมองเปลี่ยนแปลงได้จากการพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่

วิธีการที่ 1 วิธีการการเรียนรู้การทำงานสมองมีการเติบโตเมื่อมีการพยายาม เรียนรู้ สิ่งใหม่ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจสาเหตุของกรอบความคิดเติบโต ซึ่งเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจโดยการแสดงการทำงานของสมองเป็นอย่างไร และสมองมีการเติบโตและแข็งแรงขึ้น ได้เมื่อมีการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ นักวิทยาศาสตร์และงานวิจัยต่างๆ ได้เปรียบเทียบไว้ว่า “สมองเป็นเหมือนกล้ามเนื้อ มันเปลี่ยนแปลงและแข็งแรงขึ้นเมื่อคุณใช้มัน”

หลักการที่ 2 : สร้างมุมมองความฉลาดหรือความสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่

วิธีที่ 1 วิธีการสื่อสารข้อความส่งเสริมกรอบแนวคิดเติบโต โดยใช้วิธีการสื่อสารข้อความกรอบแนวคิดเติบโตบนโจทย์ปัญหาหรือ ใช้คำพูด ซึ่งข้อความกรอบแนวคิดเติบโต จะมีลักษณะส่งเสริมให้พยายามเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถหรือ ด้วยวิธีการฝึกฝน

วิธีที่ 2 การให้ผลป้อนกลับ (feedback) ที่เน้นกระบวนการและความพยายามในการทำงาน ให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถทำได้ดังนี้

- 1) เริ่มจากการรับฟังกระบวนการได้มาของผลลัพธ์
- 2) ให้ประเมินตนเองเพื่อสะท้อนการทำงานของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3) ให้ผลป้อนกลับโดยเน้นที่กระบวนการและความพยายามของการทำงานและการได้มา ซึ่งผลลัพธ์นั้น ๆ เพื่อให้เพิ่มความพยายามในการเรียนรู้ และพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย อาจชมเชยหรือการให้ผลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อช่วยให้ได้นำข้อมูลไปปรับปรุง พัฒนาตนเอง โดยให้มีความพยายามในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่เน้นคำชมด้านความฉลาด

วิธีที่ 3 การตั้งเป้าหมาย วางแผนและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นวิธีการการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องลงมือทำและใช้ความพยายาม และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จไปเรื่อย ๆ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงของกรอบความคิดขึ้นได้

วิธีที่ 4 การระลึกประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เป็นวิธีการปรับกรอบแนวคิดเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ในชีวิต

พรรณภา (2562) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต สอนให้ผู้เรียนเข้าใจว่าการเรียนรู้สามารถเพิ่มศักยภาพของสมองได้ (Brainology) ได้ โดยนำการสอนเรื่องเกี่ยวกับสมองของเราสามารถพัฒนา และเติบโตได้เรื่อย ๆ ศักยภาพและความสามารถของเราเปลี่ยนแปลง ได้ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ การทำงานของเซลล์ประสาทที่เชื่อมโยงผ่านสายใย ประสาทที่เชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบ จะเกิดการส่งสัญญาณจากเซลล์ เชื่อมต่อเป็นโครงข่ายใยประสาท ยิ่งเรียนรู้มากฝึกฝนมากโครงข่ายใย ประสาทก็จะเชื่อมต่อกัน แข็งแรงมากขึ้น ในทางกลับกัน หากไม่เรียนรู้หรือฝึกฝน การเชื่อมต่อโครงข่ายใยประสาทก็จะถูกทำลายไป ทำให้ สมองทำงานแยลงอาจ เปรียบเทียบสมองเป็นเหมือนกล้ามเนื้อ และการเรียนรู้เปรียบดังการออกกำลังกาย ที่จะช่วยให้สมองแข็งแรงขึ้น อีกทั้งการตั้งเป้าหมายในการเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญมาก รักในการเรียนรู้ และ ไม่ผิตหวังเมื่อเกิดความผิดพลาด การชมเชยที่ความพยายามและการกระบวนการเป็นการช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง (Self Esteem) การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา (Constructive Feedback) มนุษย์อาจจะไม่สามารถทุกปัญหาด้วยกรอบความคิด แต่การเริ่มต้นด้วยกรอบความคิดแบบเติบโตเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ เพราะมนุษย์ทุกคนสามารถสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตได้ด้วยตนเองได้

กุสุมา (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตพบว่า กรอบคิดของบุคคลเป็นผลจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้และมีมุมมองในรูปแบบที่แตกต่างกันไป โดยเน้นประสบการณ์ร่วมกับเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์คือการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือทำจริง หรือ แนวทางการประเมินเพื่อเรียนรู้ เพื่อเป็นการประเมินเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความเข้าใจของผู้เรียนที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

Meisner (2020) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต

1. ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน คือการไม่ตั้งเป้าหมายอาจนำไปสู่ความล่าช้าและ ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งสำคัญคือต้องตั้งเป้าหมายแบบเพื่อจะสามารถติดตามสิ่งที่รออยู่ข้างหน้าได้ ให้อยู่บนเส้นทางการเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์

2. มุ่งเน้นไปที่ความพยายามและตั้งใจที่แน่วแน่ คือ การใช้ความพยายามอย่างมีคุณภาพเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ผึกฝน และอย่าหยุดความพยายามแบบครึ่งๆ กลางๆ โดยจงใจมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และการเติบโตของตนเอง

3. อดทนต่อความผิดพลาดและความล้มเหลว ข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และความล้มเหลวมักจะหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่นกัน สิ่งสำคัญคือเมื่อเกิดข้อผิดพลาด หรือพบกับความล้มเหลว จะต้องลุกขึ้นมาใหม่อีกครั้ง อย่างไรก็ตาม ควรต้องปรับตัวที่จะไม่ทำผิดพลาดซ้ำอีกครั้งด้วย

4. เรียนรู้จากความผิดพลาดของผู้อื่น นอกจากการเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเองแล้ว ควรมองความสำเร็จของผู้อื่นให้เป็นแรงบันดาลใจ คนที่ประสบความสำเร็จต้องอดทนต่อความผิดพลาดและความล้มเหลวในการเดินทางเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง ทั้งนี้ การเรียนรู้จากความล้มเหลวและความสำเร็จได้ประโยชน์อย่างมากโดยไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น

Dweck (2017) ได้กล่าวว่ากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ได้ตั้งอยู่บนความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง และส่วนสำคัญของงานวิจัยโดยศาสตราจารย์แคโรล เอส. ดเว็ค คือการเฝ้าดูผู้คนเปลี่ยนแปลง ไม่มีอะไรดีไปกว่าการได้เห็นผู้คนค้นพบสิ่งที่พวกเขาเห็นคุณค่าในความสามารถของตนเอง กรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญต่อบุคคล ทั้งในด้านการศึกษาและการเรียนรู้ การปรับตัว สุขภาพจิต รวมถึงการพัฒนาสินค้าและบริการในภาคธุรกิจ ชนิตา และ เสรี (2559) ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงบุคคลจากกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโต จึงนับว่าหนึ่งในแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลได้

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ผู้วิจัยได้ตระหนักว่า ศาสตราจารย์แคโรล เอส. ดเว็ค ได้ทำการค้นคว้า วิจัย และทดลองกับนักศึกษา รวมถึงผู้วิจัยอีกมากมายที่ได้ทำการทดลองและศึกษา สรุปได้ดังนี้ ความสามารถของมนุษย์สามารถพัฒนาได้ด้วยความเพียรพยายามและการฝึกฝน เรียนรู้จากความล้มเหลวและให้คิดว่าความล้มเหลวนั้นมันเป็นเพียงบทเรียนหนึ่งที่จะเสริมสร้างประสบการณ์ของตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย อย่างจมปลักกับปัญหา ปรับตัวเข้ากับมันจนผ่านพ้นไปได้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง มุ่งมั่นพร้อมเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จของตน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

2.2.1 ความเป็นมาของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค หรือ (Adversity Quotient) หรือ (AQ) ได้มีคำแปลในภาษาไทยไว้อย่างหลากหลายเช่น ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา ความฉลาดในการเผชิญปัญหา เป็นต้น ทั้งนี้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค”

Effendi, Matore and Khairani (2016) ได้อธิบายว่าการศึกษาคือกระบวนการที่สมดุลในการพัฒนาบุคคล ทั้งในด้านศักยภาพทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตวิญญาณ สติปัญญา และสังคม การศึกษาเปิดโอกาสให้มนุษย์ได้พัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ จิตวิญญาณ และอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพทางกายภาพ โดยพื้นฐานแล้วการศึกษาในปัจจุบันถือเป็นการเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดในการเผชิญการแข่งขันเพื่อต่อสู้ในการทำงานการจ้างงานซึ่งมีการแข่งขันกันอย่างมาก อีกทั้ง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความท้าทายในปัจจุบัน มนุษย์ต้องฝึกฝนให้มีความสามารถ มีนวัตกรรม สามารถแข่งขันและสามารถปรับตัวเข้ากับความแตกต่าง และเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้

พิชชดา (2559) อธิบายว่าในอดีตเครื่องมือวัดความสามารถของบุคคล ที่รู้จักกันแพร่หลายมี 2 อย่างคือ Intelligent Quotient (IQ) หรือ ความสามารถทางสติปัญญา และ Emotional Quotient (EQ) คือ ความสามารถทางอารมณ์ ต่อมาด้วยการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นเวลากว่า 19 ปีแล้วได้นำมาประยุกต์ใช้ในองคกรต่าง ๆ ประมาณ 10 ปี ศาสตราจารย์ พอล จี สตอลทซ์ ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) (AQ) ในปี 1997 ด้วยความเชื่อที่ว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จนอกจากจะมี (Intelligent Quotient) (IQ) หรือ ความสามารถทางสติปัญญา และ Emotional Quotient (EQ) คือ ความสามารถทางอารมณ์แล้ว ต้องมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้วยเพราะเป็นความสามารถที่บุคคลควบคุมสถานการณ์และนำตนเองไปแก้ไขสถานการณ์เพื่อไปสู่ความสำเร็จ Stoltz (1997) ศาสตราจารย์ พอล จี สตอลทซ์ (Paul G. Stoltz, Ph.D.) ได้เขียนหนังสือเรื่อง Adversity Quotient Turning Obstacles into Opportunities ที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย

พิชชดา (2559) สรุปไว้ว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือที่เรียกย่อว่า (AQ) พบว่าแนวคิดนี้เข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2543 โดยชัยพร วิชชาวุธ จากเอกสารประกอบการอบรมเชิงอภิปรายของสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย ประจำปี 2543 เรื่อง กะเทาะเปลือก EQ, IQ, AQ, MQ และปัจจัยนำสู่ความสำเร็จในชีวิตและการงาน และจากงานวิจัยของชวนจิตร ฐระทอง เรื่องเขาวนปัญญา เขาวนอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย ในธุรกิจสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีพ.ศ.2544 ซึ่ง (Adversity Quotient) หรือ (AQ) ได้แพร่หลายในประเทศไทยเป็นอย่างมาก เมื่อ ผศ.ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ ได้ทำการแปลหนังสือเรื่อง Adversity

Quotient Turning Obstacles into Opportunities ของศาสตราจารย์ พอล จี สตอลต์ (Paul G. Stoltz, Ph.D.) เป็นภาษาไทย โดยมีชื่อหนังสือว่า AQ พลังแห่งความสำเร็จในปี พ.ศ. 2552

2.2.2 ความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

ปรีวันท์ (2558) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคว่า ความพยายามในการที่จะเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรค โดยไม่ย่อท้อ มีสติ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถฟันตัวจากอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

พิชชุตตา (2559) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถทั้งภายในและภายนอกที่ จะอดทนต่อ อุปสรรค ก้าวผ่านอุปสรรค และสิ่งที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังของบุคคล โดยไม่ย่อท้อต่อความ ยากลำบาก และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำนายได้ว่า จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้หรือไม่

ปฎาวุฒิ (2560) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับปัญหาและความ ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพลิน (2563) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคว่า ความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก กำลังใจ และมีจิตใจที่ มุ่งมั่นให้เป็นโอกาสให้กับตนเอง ซึ่งผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สูงจะ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด และ พยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยความเพียรพยายาม มีความ อดทนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ในขณะที่ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ต่ำจะหมดกำลังใจเมื่อเจอสถานการณ์ ที่ยากลำบาก และพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหา ขาด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค ได้แก่ พันธุกรรม การอบรมเลี้ยงดู ตั้งแต่วัยเด็ก และสิ่งแวดล้อม ที่จะหล่อหลอมให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ ที่แตกต่างกัน

Stoltz (1997) ได้กล่าวว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็น ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์เมื่อเผชิญความทุกข์ยาก ซึ่งถือเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จของชีวิต โดยเป็นการวัดระดับความสามารถในการแก้ไข ปัญหา อุปสรรค หรือทำนายว่าใครจะสามารถมีโอกาสในการบรรลุเป้าหมายและนำพาไปสู่เส้นทางแห่ง ความสำเร็จได้มากกว่ากัน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หมายถึงสมรรถนะของบุคคลในการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรค หรือ

เหตุการณ์ที่ยากลำบาก มีความรับผิดชอบและหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่นและอดทน จนสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นความสำเร็จได้

2.2.3 คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

Stoltz (1997) ได้อธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ) โดยเปรียบเทียบชีวิตของมนุษย์กับการพิชิตยอดเขา ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการตอบสนองต่อการปีนเขาที่แตกต่างกัน การจะพิชิตยอดเขาได้จะต้องอาศัย จิตใจที่มุ่งมั่น และอดทนต่อปัญหาที่ต้องเผชิญ นอกจากการเปรียบเทียบนี้จะใช้เปรียบเทียบกับตัวบุคคลแล้วยังสามารถใช้กับทีมงาน สัมพันธภาพ ครอบครัว องค์กรชุมชน วัฒนธรรม และสังคมได้เช่นเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มมีความคิดและความสำเร็จแตกต่างกัน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มผู้ยอมแพ้ (The Quitter) เป็นกลุ่มที่มักจะปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงการปีนเขา รู้สึกกังวลที่จะต้องเผชิญกับความท้าทายที่จะต้องปีนขึ้นไปบนยอดเขา ไม่กล้าเสี่ยง แทบจะไม่มีความคิดสร้างสรรค์ เว้นแต่ว่าสิ่งนั้นจะทำให้เขาสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งท้าทาย ไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ขาดวิสัยทัศน์ ละทิ้งแรงขับภายในตนเอง ไม่ศรัทธาต่ออนาคต ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเอง ใช้ชีวิตผ่านไปวัน ๆ อย่างไม่มีจุดมุ่งหมายและจะลี้ภัยไปในที่สุด

2. กลุ่มผู้พักแรม (The Camper) เป็นกลุ่มที่เมื่อไปได้สักพักหนึ่งก็จะยุติความพยายามที่จะก้าวสูงขึ้นไป ไม่ชอบความลำบาก โดยมีข้อจำกัด เมื่อผ่านไประยะหนึ่ง จะพยายามแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า จะหยุดพักไม่ไปต่อ เนื่องจากคิดว่าตนเองมีความสามารถทำได้ดีที่สุดเพียงเท่านั้น มาได้ไกลที่สุดแล้ว ความพยายามในส่วนนี้ทำให้หลงผิด คิดว่าได้พบกับความสำเร็จแล้วแต่จริงๆ แล้วเป็นเพียงความสำเร็จที่อยู่ในวงจำกัด ในขณะที่ความหมาย ของการก้าวสูงขึ้นไป คือการเจริญเติบโต และพัฒนาตัวเองไปตลอดชีวิต คนกลุ่มนี้จะขาดความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค สำหรับคนกลุ่มนี้ มีความแตกต่างกับกลุ่มผู้ยอมแพ้ ตรงที่มีการเริ่มต้นปีนเขาหรือลงมือกระทำมาบ้างแล้ว แต่พอไปถึงระดับหนึ่ง ก็จะหยุดไม่ไปต่อ และคิดว่าตนเองมาถึงจุดสิ้นสุดของการเดินทางของชีวิตแล้ว เป็นกลุ่มที่เลือกที่จะหยุดกลางทางและใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย

3. นักปีนเขา (The Climber) เป็นกลุ่มที่มีทุ้มเทตลอดชีวิต โดยไม่ย่อท้อและลดละกับสิ่งใด ไม่ว่าจะพบกับอุปสรรคหรือปัญหาใด ๆ ความโชคดีหรือความโชคร้าย ก็จะไม่ย่อท้อ อาจเรียกได้ว่าเป็นยอดนักสู้แห่งขุนเขา (Energizer Bunnies of The Mountain) อาจเรียกได้ว่าเป็นนักคิด ไม่ว่าจะมียุเท่าใด เพศใด เชื้อชาติใด ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง หรือทุพพลภาพก็ตาม จะมีแรงศรัทธากลับเชื่อมั่นในชีวิตและอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ดี แสวงหาการพัฒนาอยู่เสมอ สำหรับกลุ่มนี้ อาจพบได้ว่ามักจะเหมือนกับกลุ่มผู้พักแรมในบางครั้ง แต่สิ่งที่แตกต่างกับกลุ่มผู้พักแรม คือ พักเพื่อเติมพลัง ทำให้กลับมาฟื้นตัวอีกครั้ง เพื่อสู้ต่อไป โดยกลุ่มนักปีนเขา หรือบุคคลกลุ่มนี้ จะมีความสามารถในการ

เรียนรู้ สามารถปรับตัวกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี กล้าเสี่ยง ชอบความท้าทาย มีความอดทน ความหลงใหลในสิ่งที่ตนเองทำ มุ่งมั่นหาหนทางแก้ไขปัญหา อย่างไม่ลดละ มีพลังศรัทธาอันแรงกล้า ต่อความเชื่อมั่นในชีวิต มีความเป็นผู้นำที่ดี เปลี่ยนความกดดันเป็นแรงผลักดัน และมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องซึ่งนำไปสู่ความเจริญอย่างสม่ำเสมอ

(Stoltz, 1997) หากนำลักษณะดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) จะเห็นได้จากภาพ ซึ่งกลุ่มที่ยอมแพ้ (Quitters) จะอยู่ในลำดับชั้นความต้องการพื้นฐานในขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และความต้องการพื้นฐานในขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต่อมาสำหรับกลุ่มผู้พักแรม (Campers) ได้บรรลุเป้าหมาย พื้นฐาน และ ความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักและสังคม รวมถึงอาจจะไปถึงความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 4 คือ ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือในตนเองและ การยอมรับจากผู้อื่น สำหรับกลุ่มนักปีนเขา (Climbers) เขาจะเป็นกลุ่มที่สามารถไปถึงเป้าหมายของตนเองอยู่บนความต้องการพื้นฐานในขั้นที่ 5 คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนได้ กลุ่มนักปีนเขา (Climbers) บางครั้งก็ไม่ต่างจากกลุ่มผู้พักแรม (Campers) แต่สุดท้ายแล้วสิ่งที่ต่างกัน คือ แรงผลักดันมีทำให้เต็มความสดชื่น เต็มพลัง สำหรับการปีนต่อไปข้างหน้า ในขณะที่จุดพักเป็นเพียงที่ที่พักแรม เพื่อไปสู่จุดหมาย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เปรียบเทียบระหว่างลักษณะของบุคคล 3 ประเภทกับทฤษฎีความต้องการลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

2.2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) ได้กล่าวว่า แนวคิดของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีพื้นฐาน มาจากศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์ 3 แขนงวิชาที่รวมกันเกิดเป็น ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ) ได้แก่ จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) จิตเวชประสาทและภูมิคุ้มกันวิทยา (Psychoneuroimmunology) และ สรีระวิทยาของระบบประสาท (Neurophysiology) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology) เป็นวิทยาศาสตร์ แขนงวิชาที่อธิบายถึงการรับรู้อุปสรรคและตอบสนองต่อวิกฤตของบุคคล เกิดมาจากภายในจิตใจของตนเอง จึงทำให้เกิดความท้อแท้สิ้นหวังไม่สามารถขจัด ไม่รู้ว่าจะจัดการกับอุปสรรคนั้นอย่างไร ไม่สามารถจำกัดปัญหาและไม่แน่ใจว่าจะจัดการ กับอุปสรรคได้ การที่บุคคลเกิดความคิดและปัญหาสะสมเป็นเวลานานก็จะเกิดความทุกข์ ทำให้หล່หลวมการรับรู้เช่นนี้ไปตลอด ที่ต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีการรับรู้ที่ อุปสรรคจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว เป็นสิ่งที่ต้องเผชิญและฟื้นฝ่าไป บุคคลก็จะมี ความหวัง มีกำลังใจ ไม่ท้อแท้และหาทางที่จะฟื้นฝ่าอุปสรรคเหล่านี้ไป จนกลายเป็นรูปแบบในการรับรู้อุปสรรคในเชิงบวก

2. สรีระวิทยาของระบบประสาท (Neurophysiology) เป็นวิทยาศาสตร์แขนงวิชาเกี่ยวกับสมองและระบบประสาทของมนุษย์ โครงสร้างสมอง 2 ส่วน คือ สมองส่วนเปลือก Cerebral Cortex และ ปมประสาทฐานบาซัล Basal Ganglia กล่าวถึงการสร้างนิสัยของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยจิตสำนึกที่จดจ่อด้วยความตั้งใจซึ่งอยู่ในสมองที่เรียกว่า สมองส่วนเปลือก Cerebral Cortex และการกระทำที่ซ้ำๆ บ่อยครั้ง สมองก็จะจดจำพฤติกรรมความคิดหรือการกระทำเหล่านั้น ทำให้สมองเรียนรู้และส่งเข้าไปอยู่ในจิตใต้สำนึกในสมองส่วนที่ทำงานโดยอัตโนมัติที่เรียกว่า ปมประสาทฐานบาซัล Basal Ganglia โดยสมองของมนุษย์สามารถสร้างนิสัยของบุคคลได้ เริ่มจากการกระทำพฤติกรรมด้วยความตั้งใจ โดยเป็นการกระทำที่รู้ตัวก่อน หากบุคคลเปลี่ยนจิตใต้สำนึกใหม่ ด้วยการสร้างทัศนคติทางบวก ซึ่งส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเดินของเส้นประสาทในสมองให้หนาขึ้นก็จะช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคได้ (Adversity Quotient หรือ AQ) อีกทั้งสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ หรือบุคคลได้เช่นกัน

3. จิตเวชประสาทและภูมิคุ้มกันวิทยา (Psychoneuroimmunology) เป็นวิทยาศาสตร์แขนงวิชาที่อธิบายเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิด อารมณ์ความรู้สึกทำงานเชื่อมโยงกับ สารเคมีที่เป็นสื่อจากสมอง เป็นสารเคมีที่จะเกิดขึ้นขณะที่บุคคลเกิดอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งส่งผลโดยตรงกับสุขภาพทางกายของบุคคล รวมถึงการควบคุมตนเองและผลดังกล่าวยังคงควบคุมกลไกการป้องกันทางด้านร่างกาย มีผลต่อภูมิคุ้มกันโรคร้ายของร่างกาย สุขภาพจิตที่ดีส่งผลต่อสุขภาพกายที่ดี และความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของบุคคลในการตอบสนองของอุปสรรคในชีวิต

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทางวิทยาศาสตร์ 3 สาขาวิชาที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หรือ AQ แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทางวิทยาศาสตร์ 3 สาขาวิชา ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของความสามารถเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคหรือ (Adversity Quotient) (Stoltz, 1997).

2.2.5 องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

อิทธิพล (2560) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วยความสามารถ 4 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 1 การควบคุมตนเอง (Control: C) หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสามารถที่จะควบคุมตนเองให้สามารถผ่านเหตุการณ์ที่ยาก าก หรืออุปสรรคไปได้ หรือเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเอง

มิติที่ 2 การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership: O2) หมายถึง การที่ทุก ๆ คนในทีม คิดและถือว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเอง พยายามช่วยคิดแก้ไข ปัญหาวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุของปัญหา และตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบของตนต้องหาทางแก้ไข ให้ได้ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบไปให้คนอื่น

มิติที่ 3 การเผชิญปัญหาอย่างมีสติ (Reach: R) เป็นการวัดผลกระทบของปัญหาความ ยุ่งยาก ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเท่าไร รับรู้ถึงปัญหาที่ผ่านเข้ามาในชีวิต เป็นเพียงเหตุการณ์หนึ่งที่ผ่านมาในชีวิต และผ่านพ้นไป

มิติที่ 4 ความอดทน (Endurance: E) หมายถึง การรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรค และการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหา อดทนต่อปัญหา มิติดีนี้จะเป็นการประเมินว่าปัญหาอุปสรรค และสาเหตุนั้นจะคงทนถาวรยาวนานแค่ไหนคนก็สามารถเผชิญได้

Stoltz (1997) Adversity Quotient ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ CO₂RE เป็นตัวย่อขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนี้เป็นข้อมูลที่จะกำหนดระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของบุคคล ค่าโดยรวมของ AQ ไม่สามารถระบุว่าการตอบสนองของผู้ที่ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคต่ำ นั้นนำไปสู่ความยากลำบากหรืออุปสรรคได้ทั้งหมด ควรศึกษาและทำความเข้าใจเป็นรายบุคคล เพื่อให้เข้าใจถึงจุดอ่อนหรือจุดแข็งของบุคลิกที่แข็งแกร่งของแต่ละคน โดยสามารถวัดจากองค์ประกอบดังนี้

ด้านการควบคุม (C- Control) เป็นองค์ประกอบของด้านการควบคุมเกี่ยวข้องกับการรับรู้การควบคุมต่อเหตุการณ์บางอย่างที่กลายเป็นสาเหตุของอุปสรรค บุคคลสามารถที่จะควบคุมต่อความยากลำบากมากน้อยเพียงใด การควบคุมนี้เชื่อมโยงโดยตรงกับการเพิ่มพลังและอิทธิพล ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นๆ ของ CO₂RE ได้ ซึ่งด้านการควบคุมนี้เริ่มต้นด้วยการเข้าใจว่ามีบางสิ่งที่สามารถทำได้ ผู้ที่มี ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) สูงจะรู้สึกควบคุมต่อเหตุการณ์บางอย่างในชีวิตได้มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคต่ำ ในขณะเดียวกัน ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคหรือ (AQ) ต่ำก็จะมีแนวโน้มที่จะรู้สึกไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้และไม่มีความสามารถจัดการเพื่อป้องกันหรือจำกัดความสูญเสียที่เกิดขึ้น

ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (O₂ = Origin and Ownership) เป็นองค์ประกอบของด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ใครหรืออะไรคือที่มาของอุปสรรคที่เป็นต้นเหตุของความยากลำบากที่เผชิญ จนถึงการเรียนรู้ถึงผลกระทบและวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาจากอะไร และยินดีต่อรับผิดชอบต่อผลที่ตนเองได้กระทำไม่ผลักความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น

ด้านการเข้าถึงปัญหา (R=Reach) เป็นองค์ประกอบของด้านการเข้าถึงปัญหา อุปสรรคนี้จะส่งผลกระทบต่อด้านอื่นๆ ในชีวิตมากแค่ไหน ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคต่ำ จะยังมีแนวโน้มที่จะมองเหตุการณ์ต่างๆ เป็นเรื่องร้าย ภัยพิบัติ โดยปล่อยให้มันเข้ามาในด้านอื่นๆ ของชีวิตและมองในแง่ร้าย สิ่งที่ไม่ราบรื่นทำให้เกิดความตื่นตระหนก และตัดสินใจผิดพลาดในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคสูง จะตอบสนองต่ออุปสรรคในลักษณะที่จำกัดและมีประสิทธิภาพมากกว่า ที่จะต้านทานและจำกัดขอบเขตของปัญหา การจำกัดขอบเขตของความปัญหาทำให้ช่วยให้พวกเขาคิดได้อย่างชัดเจนและจำเพาะตรงจุดของปัญหาและลงมือแก้ปัญหาได้

ด้านการอดทนต่อปัญหา (E=Endurance) เป็นองค์ประกอบของด้านการอดทนต่อปัญหา การรับรู้ถึงอุปสรรคนี้นะยาวนานแค่ไหน ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคสูง มีแนวโน้มและโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าเพราะมองว่าอุปสรรคและสาเหตุเป็นเพียงเรื่องชั่วคราวและไม่น่าจะเกิดขึ้นอีก สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มพลังให้กับตนเอง ความมุ่งมั่น และโอกาส แต่ในทาง

กลับกัน ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำ จะมองว่าความอุปสรรคและสาเหตุอาจจะคงอยู่นาน และมองเหตุการณ์เชิงบวกนี้เป็นเพียงเรื่องชั่วคราว ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกท้อแท้หรือสิ้นหวัง เพราะพวกเขาเชื่อว่าอุปสรรคเป็นสิ่งถาวร คิดว่าตนไร้ความสามารถ

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเนื้อหาสำคัญจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ Stoltz (1997) Adversity Quotient และสรุปองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านซึ่งเป็นนิยามปฏิบัติการได้ดังนี้

ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลที่เกิดขึ้นให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคนั้นในเชิงรุก ได้แก่ ความสามารถควบคุมตนเองในยามที่เกิดปัญหาได้ สามารถในการเข้าใจปัญหาหรือความยากลำบาก มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin & Ownership) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ระบุถึงต้นตอของปัญหาและพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ความพยายามที่จะช่วยคิดแก้ไขปัญหามิเหมือนเป็นปัญหาของตนเอง ตระหนักรู้ว่าปัญหานั้นถือเป็นความรับผิดชอบของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาด้วยการลงมือปฏิบัติ

ด้านการเข้าถึงปัญหา (Reach) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจถึงปัญหาและสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ มีความพยายามในการทำความเข้าใจว่าถึงผลกระทบ และส่งเสริมให้ตนเองหาแนวทางก้าวข้ามอุปสรรคได้แก่ ความสามารถในการจำกัดขอบเขตของปัญหาด้วยการทำความเข้าใจอุปสรรคตามความเป็นจริง หยุดความคิดในด้านลบของตนไม่ปล่อยให้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งลุกลาม มีความคิดว่าอุปสรรคและสาเหตุของอุปสรรคนั้นเป็นเรื่องชั่วคราวอยู่ไม่นาน และมีการส่งเสริมให้ตนเองมีการกระทำเพื่อแก้ปัญหายังไม่ย่อท้อ

ด้านการอดทนต่อปัญหา (Endurance) หมายถึง ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาได้นาน ไม่ยอมจำนนกับปัญหาและแสวงหาทางให้หลุดพ้นความยากลำบาก ได้แก่ ความสามารถในการทนทานต่อปัญหาหรืออุปสรรคได้ ความสามารถในการรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหา มีความพยายามที่จะหาทางเอาชนะอุปสรรคและความยากลำบากให้หมดไป

องค์ประกอบทั้ง 4 ข้อ CO₂RE เป็นข้อมูลที่จะกำหนดระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของบุคคล ซึ่งมีการเชื่อมโยงและทำงานร่วมกัน พระสมุห์วัลลภ (2561ก) ได้สรุปว่าเป็นความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น บุคคลที่มีความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค จะต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ต่าง ๆ นำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์นั้น หาวิธีคิดแก้ไขปัญหา ไม่ทางใดทางหนึ่ง และสามารถอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ (อิทธิพงษ์, 2560) ได้สรุปว่า บุคคลที่มีความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค จะต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุม อุปสรรค หรือปัญหาต่าง ๆ ได้ดี วิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยอื่น ๆ และรับผิดชอบต่อปัญหา

สามารถควบคุมผลกระทบที่เกิดความเสียหายต่อการดำเนินชีวิตอย่างไม่ย่อท้อ และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ด้วยความอดทน พร้อมรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง และมีความหวัง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

2.3.1 ความเป็นมาและแนวคิดของการศึกษาเกี่ยวกับความผาสุก

ความผาสุกเป็นเรื่องสำคัญของมนุษย์และได้มีนักวิชาการในหลากหลายสาขาทำการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการมีชีวิตที่ดีหรือความผาสุกในชีวิต ในหลายแง่มุม ทั้งในการมองด้านปรัชญาตามแนวคิดของกลุ่มปัญญานิยม (Intellectualism) ซึ่งเสนอว่าค่าของความผาสุกอยู่ที่การอำนวยให้เกิดปัญญาหรือความรู้ที่ถือว่าเป็นความสุขโดย โสคราตีส (Socrates) (อัมพร, 2561) ในสมัยอริสโตเติล ผู้ศึกษาปรัชญาว่าศาสตร์แห่งความผาสุกได้ตีความและให้ความหมายของสภาวะความอยู่ดีมีความสุข หมายถึงเส้นทางที่จะไปสู่ความดีงามสูงสุดในชีวิตมนุษย์อันประกอบไปด้วยความประพฤติที่ดี การมีปัญญา ความรู้และเต็มไปด้วยคุณธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่าอริสโตเติลเป็นนักปรัชญากลุ่มแรกที่ทำให้ความหมายของความผาสุก ความอยู่ดีมีสุขทั้งในเชิงจิตใจและจิตวิญญาณของคน ต่อมาในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ในกลางศตวรรษที่ 18 (ค.ศ. 1750 -1850) ส่งผลให้แนวคิดเศรษฐศาสตร์นิยมเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของตนในสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างต้องเป็นสิ่งที่วัดได้และประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ ทำให้ความหมายของความผาสุกจำเป็นต้องวัดด้วยเงินและศักยภาพในการบริโภคของคนในสังคม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการกำหนดค่าความผาสุกผ่านทางผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศและผลิตภัณฑ์รายได้ประชาชาติ (กรกช, 2560)

อัมพร (2561) ได้กล่าวว่าในส่วนแนวทางจิตวิทยาให้ความสนใจกับปัจจัยของความผาสุกซึ่งเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในชีวิตหรือความผาสุกในภาพรวม และพัฒนาเป็นการศึกษาผาสุกหรือความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) ที่ได้รับการยอมรับและมีการศึกษาอย่างแพร่หลาย โดยในช่วงปี ค.ศ. 2000 สมาคมนักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดย มาร์ติน เซลิเกแมน (Seligman) ได้เสนอมุมมองที่ต่างจากเดิมที่เน้น การศึกษาและพัฒนาจุดแข็งในตัวมนุษย์มากกว่าจุดอ่อนหรือความเจ็บป่วย และความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นได้ ดังที่ในหนังสือเรื่อง Authentic Happiness ต่อมาได้มีการพัฒนาและ นำเสนอแนวคิดในหนังสือเรื่อง Flourish ที่เรียกว่า Well-Being Theory ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีผาสุก

ยูนันท์ (2565) ได้อธิบายว่าความผาสุกหมายถึงการรับรู้และการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ชีวิตของตนเอง สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีคุณภาพ และถูกต้องดีงาม ทั้งปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก โดยบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองให้

เป็นไปในทางบวกได้ โดยเห็นคุณค่า ความคาดหวัง หรือเป้าหมายในชีวิต โดยไม่เบียดเบียน ลดทอน ความผาสุกของผู้อื่น มีสุขภาพดี และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

Coetzee and Bergh (2009) ได้กล่าวว่า ในยุคใหม่พนักงานมักให้ความสำคัญกับ ประสบการณ์การทำงานที่สำคัญมากกว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ความมุ่งมั่น และในบางกรณีคือ ค่าตอบแทน Potgieter, Ferreira and Coetzee (2019) ได้อธิบายว่าประสบการณ์การทำงาน ส่วนตัวว่าเป็นการประเมินตนเอง ความคิด ทักษะ ทักษะ อารมณ์ และประสบการณ์ทางจิตวิทยาของแต่ละ บุคคล ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความพึงพอใจในชีวิต งาน และอาชีพ ความสุขโดยรวม และ ความหมายที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการทำงานของตน

Kruger (2011) ได้อธิบายว่า ในมุมมองที่ตรงกันข้ามกับสิ่งที่หลายๆ คนเชื่อ ความผาสุกนั้นไม่ใช่แค่ ความสุขเท่านั้น ไม่ใช่แค่เรื่องความร่ำรวยหรือความสำเร็จในอาชีพการงานเท่านั้น ความผาสุกที่ดีนั้น ไม่ได้เพียงจำกัดอยู่แค่ผาสุกด้านร่างกาย และความสมบูรณ์แข็งแรง มันรวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่ง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในชีวิตประจำวันของเราได้ ความเป็นอยู่ที่ดีก็สามารถมองเห็นได้โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1. เกี่ยวกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ประสบการณ์โดยรวมของแต่ละบุคคล 2. ความผาสุกที่ดีไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของชาติปัจจัยลบแต่กลับ รวมมวลเชิงบวกด้วย 3. ความผาสุกที่ดีนั้นรวมถึงการประเมินมวลรวมระดับโลกที่ขยายไปสู่ขอบเขต ชีวิตที่หลากหลายมากมาย มากกว่าการประเมินบนขอบเขตชีวิตของคนเพียงคนเดียวเท่านั้น

ทั้งนี้สิ่งสำคัญของมนุษย์เหนือสิ่งอื่นใดคือ ความผาสุกในชีวิต การเสริมสร้างความสุข หรือ ทำให้คนมีความสุขในด้านต่างๆ ถูกจัดเป็นเรื่องสำคัญ โดย Gallup ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความผาสุกในระดับโลกมาหลายปีแล้ว มีการศึกษาและวิจัยทั่วโลก ตามแนวคิดของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน ยุรนนท์, 2565) ซึ่งสามารถแบ่งความผาสุกได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well-being) หมายถึง ความอยู่ดีมีสุขในการ มีอาชีพหรือหน้าที่การงาน ความอยู่ดีมีสุขทางด้านอาชีพเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดความอยู่ดีมี สุขในด้านอื่น ๆ ตามมา

2. ความผาสุกทางด้านสังคม (Social Well-being) หมายถึง การมีสังคม มีความรัก และการ มีเพื่อน เป็นเรื่องที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในชีวิต บุคคลที่มีความอยู่ดีมีสุขทางสังคมจะมีความ ใกล้ชิดที่จะช่วยพวกเขาให้ไปสู่ความสำเร็จ มีความสุขในชีวิต

3. ความผาสุกทางด้านเงิน (Finance Well-being) หมายถึง การมีสถานะทางการเงินที่ เหมาะสมกับตนเอง หรือตามสภาพความเป็นอยู่ มีการจัดการสภาพทางการเงินอย่างชาญฉลาดและมี อิสระทางการเงินที่จะใช้จ่ายในแต่ละครั้ง

4. ความผาสุกทางด้านร่างกาย (Physical Well-being) หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง อันเนื่องมาจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนเพียงพอ

5. ความผาสุกทางด้านสภาพแวดล้อม (Community Well-being) หมายถึง การอยู่อาศัยในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่มีสภาพที่ดี มีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัยและมีความภาคภูมิใจต่อชุมชนที่อาศัยอยู่

2.3.2 แนวคิดของการศึกษาเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

Rath and Harter (2010) ได้กล่าวว่า “คุณชอบสิ่งที่คุณทำในแต่ละวันหรือไม่” นี่อาจเป็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่พื้นฐานแต่ สิ่งสำคัญที่สุดที่เราสามารถถามตนเองได้ ในระดับพื้นฐานแล้ว คือทุกคนล้วนต้องทำงาน ตามอุดมคติของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลต้องเผชิญกันทุกวันเมื่อเราตื่นขึ้น คือสิ่งที่คุณใช้เวลาทุ่มเท ทำมันในแต่ละวันนั้นจนมันจะหล่อหลอมความเป็นตัวตนของคุณ

Coetzee, et al. (2019) ได้อธิบายว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานเป็นเรื่องที่พบได้ไม่บ่อยนัก ซึ่งมักเชื่อมโยงกับโครงสร้างของความผาสุกในเชิงอัตลักษณ์ โดยสร้างบนหลักการพื้นฐานของจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางด้านอาชีพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการทำงานและการเติบโตของมนุษย์ที่ดีที่สุดผ่านการพัฒนาทางอาชีพด้วยการควบคุมตนเอง อาจถูกยึดโยงกับพื้นที่หรือลักษณะการทำงาน รวมถึงชีวิตการทำงาน และด้วยเหตุนี้ จึงสามารถมองแนวคิดนี้ เป็นความพึงพอใจในระยะยาวของบุคคลต่อผลลัพธ์ของความสำเร็จในอาชีพการงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในงาน และความสามารถในการจ้างงานที่ยั่งยืนท่ามกลางความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคร่วมสมัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) ของ Rath and Harter (2010) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า แนวความคิดของ Rath and Harter (2010) ได้กล่าวถึงความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความผาสุกทางด้านในด้านอื่น ๆ ตามมานั่นเอง

ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) ได้มีคำแปลในภาษาไทยไว้อย่างหลากหลายเช่น ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ ความผาสุกในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีในด้านอาชีพ สุขภาวะในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน”

2.3.3 ความหมายของความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

อัมพร (2561) ได้ให้ความหมายสรุปไว้ว่า การที่พนักงานได้ทำในสิ่งที่รักชอบหรือ พอใจในสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพอใจเมื่องานที่ปฏิบัติสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

Danna and Griffin (1999, อ้างถึงใน อัมพร, สุดารัตน์, ชัญญา และ ปิ่นกนก, 2562) ได้สรุปความหมายว่า การที่บุคคลรับรู้หรือมีภาวะความคิดหรือ ความรู้สึกในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบรวมถึงสภาวะเกี่ยวกับกาทำงาน มีสภาพจิตใจอารมณ์และความรู้สึกทางบวกกับการทำงาน รับรู้ว่าการทำงานมีความหมายและมีคุณค่ารวมถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน กล่าวคือ การที่บุคคลมีความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ซึ่งส่งผลต่อด้านกายภาพ ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม ความพึงพอใจในชีวิต

Kidd (2008) ได้ให้ความหมายของความผาสุกทางด้านอาชีพการงานว่าเป็นความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่ออาชีพการงานของตน ในมุมต่างๆ ของอาชีพการงาน การเปลี่ยนแปลงอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์กับองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้สึกที่มีเป้าหมาย การเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาและปัญหาชีวิตและการทำงาน

Rath and Harter (2010) ได้กล่าวว่าความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความผาสุกในด้านต่างๆ โดยรวมของคุณ และมีหลายขั้นตอนที่สามารถเสริมสร้างได้ อย่างไรก็ตาม ควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน บุคคลที่มีความผาสุกทางด้านอาชีพการงานสูง หมายความว่าบุคคลนั้นจะสามารถตอบคำถามตนเองได้ว่า ชอบหรือพอใจในสิ่งที่ตนเองทำในแต่ละวันหรือไม่

Bester (2018) มุมมองของบุคคลต่อความผาสุกทางด้านอาชีพการงานถือเป็นระดับความพึงพอใจที่พนักงานมีต่ออาชีพการงานของตนเองเมื่อเวลาผ่านไป

Anwar, Suhariadi and Fajrianti (2020) ได้ให้ความหมายของ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานโดยอ้างอิงแนวคิดเรื่องความผาสุกทางด้านอาชีพการงานที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนมุมมองหลัก 2 ประการ ได้แก่ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานในเชิงอัตวิสัยและความผาสุกทางด้านอาชีพการงานในเชิงจิตวิทยา การแยกมุมมองทั้งสองออกจากกันมักทำให้ความเข้าใจปรากฏการณ์ที่กว้างขวางและซับซ้อนได้

Coetzee (2021) ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานโดยทั่วไปหมายถึงสภาวะทางจิตใจในระยะยาวของความผาสุกในเชิงประสบการณ์ และมุมมอง ความรู้สึกตามสถานการณ์ ของบุคคลในด้านอาชีพการงานปัจจุบัน มากกว่าอาชีพที่คาดหวังในอนาคต

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนทำอยู่ รวมไปถึงการมีใจรักในงาน และเชื่อว่าอาชีพที่ทำอยู่จะสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ พนักงานมีอาชีพ

หรือหน้าที่การงานที่มั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งความผาสุกทางด้านอาชีพการงานเป็นผลที่ตามมาของการรับรู้ของแต่ละบุคคล รวมถึงพฤติกรรมที่ได้รับจากประสบการณ์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน และความพอใจของการเติบโตในอาชีพของตนเอง

2.3.4 ความสำคัญของความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

Rath and Harter (2010) ได้อธิบายว่าคนที่มีความเป็นผาสุกทางด้านอาชีพการงานสูงจะตื่นขึ้นทุกเช้าพร้อมกับตั้งตารอที่จะทำในวันนั้น ไม่ว่าพวกเขาจะทำงานที่บ้าน ห้องเรียน ฯลฯ พวกเขามีโอกาสที่จะใช้จุดแข็งของตนในแต่ละวันและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความเป็นอยู่ที่ดีมีเป้าหมายอันลึกซึ้งในชีวิตและมีแผนที่จะบรรลุเป้าหมาย หนึ่งในสิ่งสำคัญของการมีความสุขในการทำงานคือการได้ใช้จุดแข็งของคุณในทุกๆ วัน เมื่อเราสร้างขึ้นจากจุดแข็งและความสำเร็จในแต่ละวันแทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ความล้มเหลว เราก็จะได้เรียนรู้มากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่สิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต คนที่มีโอกาสใช้จุดแข็งของตนมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันในงานถึงหกเท่า และมีแนวโน้มที่จะรายงานว่ามีคุณภาพชีวิตที่ยอดเยียมมากกว่าสามเท่า

Kruger (2011) ได้กล่าวว่า ความเป็นผาสุกทางด้านอาชีพการงานเป็นสิ่งที่เราทำและใช้เวลาทุกวันเพื่อสร้างอัตลักษณ์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ นักศึกษา นักสังคมศาสตร์ ผู้ปกครอง ผู้เกษียณอายุ หรือมีงานที่คาดเดาได้มากขึ้นคือสิ่งที่รอคอยทุกวันในชีวิตของเรา ความเป็นผาสุกทางด้านอาชีพการงานเป็นอยู่ที่ดีเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในองค์ประกอบทั้งห้า ความเป็นอยู่ที่ดีในอาชีพการงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความสุขและเจริญรุ่งเรืองในชีวิตโดยรวมมากกว่า เมื่อพนักงานและนายจ้างมีความสุขกับอาชีพการงาน ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานก็จะตามมา มีส่วนทำให้เกิดความสุขในชีวิตส่วนตัวโดยทั่วไป ทั้งนี้ความผาสุกจึงมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิต

Chen and Haller (2015) ได้กล่าวว่าแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในงานและความเป็นอยู่ที่ดีในอาชีพการงานโดยรวมอย่างพอเหมาะ โครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความความผาสุกทางด้านอาชีพการงานคือความสมบูรณ์ของงาน ความพอใจในงานของตนพร้อมกับสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการประเมินตนเอง งานหรือประสบการณ์การทำงาน

Kidd and Jones (2018) ได้อธิบายว่าตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ ยังมีสภาพแวดล้อมการทำงาน และการศึกษาจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าระดับความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จและความพึงพอใจทั้งในงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า "การทำในสิ่งที่คุณชอบทำ" ในกลุ่มคนที่มีความสนใจเหมือนกับตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผาสุกที่ดีในอาชีพของตนเอง

Potgieter et al. (2019) กล่าวว่าพฤติกรรมในการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน มิตรภาพในที่ทำงาน และความมุ่งมั่นต่อองค์กร โดยเฉพาะความผูกพันทางด้านอาชีพการงานได้กลายเป็นจุดสนใจในหลายๆ องค์กรเนื่องจากลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานที่ทำงานเนื่องมาจากยุคดิจิทัล ข้อมูลเชิงลึกใหม่ๆ อิทธิพลที่มีต่อความผูกพันทางด้านอาชีพการงานของพนักงานในบริบทของอุตสาหกรรม 4.0

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสำคัญของความผูกพันทางด้านอาชีพการงาน นั้นมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพการงาน ความพอใจในงานของตนพร้อมกับการประเมินผลงานของตนเอง หรือประสบการณ์การทำงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต

ปิยะวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลของโปรแกรมความเข้มแข็งทางใจโดยใช้วิธีการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีผลต่อความเครียดของนักศึกษาปริญญาตรี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมความเข้มแข็ง ทางใจโดยใช้วิธีการกรอบความคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและเพื่อเปรียบเทียบคะแนนความเครียดหลังเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมความเข้มแข็งทางใจโดยใช้วิธีการกรอบ ความคิดแบบเติบโตของกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 40 คนพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความเครียดระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังเข้าร่วม โปรแกรมสร้างเสริมความเข้มแข็งทางใจ พบว่า หลังการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมความเข้มแข็งทางใจกลุ่ม ควบคุมและกลุ่มทดลองมีคะแนนความเครียดโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

รัฐนันท์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกรอบความคิดแบบพัฒนาได้ พบว่าจากความเจริญทางเทคโนโลยีทำให้โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในมิติต่างๆ นอกจากนี้ จากสถานการณ์ภัยพิบัติผลกระทบของโลกร้อน และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และอาจจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อโรคสายพันธุ์ใหม่มาอีกทำให้เกิดโลกแห่งความไม่แน่นอน ซึ่ง ประกอบด้วย ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ ดังนั้น การปรับตัว การปรับเปลี่ยนแนวคิด การปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆต่อสิ่งต่างๆ และการ ฝึกอบรมทักษะ การพัฒนาทักษะใหม่ๆ และจัดเตรียมเครื่องมือที่เหมาะสม ให้สอดคล้องต่อการ เปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอน จะทำให้อยู่รอด และเติบโตได้ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม ใหม่ๆ ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่ต้องศึกษา และเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลา

ปิยวรรณ และ พิทยชา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโต : ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนของโลกยุคพลิกผันส่งผลกระทบต่อวงการ

การศึกษาทั้งในเชิงการบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงผู้เรียน ผู้เรียนทุกระดับได้รับผลกระทบทั้ง ด้านการเรียน การดำเนินชีวิตและสุขภาพจิต โลกยุคพลิกผันทำให้ผู้เรียนต้องปรับตัวทั้งในด้านวิธีการเรียนรู้ และการเอาชนะอุปสรรคทางการเรียนและการใช้ชีวิตประจำวัน ผู้เรียนจำนวนมากประสบปัญหาสุขภาพจิตและไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเหล่านี้ ความท้าทายของนักการศึกษาคือ จะทำอย่างไรให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และมีมุมมองในเชิงบวกกับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับ ทั้งประสบการณ์สำเร็จและประสบการณ์ล้มเหลว ดังนั้นการมีกรอบความคิดแบบเติบโตจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน กรอบความคิดแบบเติบโตช่วยให้ผู้เรียนมองอุปสรรคเป็นความท้าทาย และพยายามพัฒนาตนเอง บทความนี้อธิบายถึง ผลกระทบของโลกยุคพลิกผันต่อผู้เรียน ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้เรียนที่อยู่ในสถานการณ์ของ โลกยุคพลิกผันและ แนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้เรียนเพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ปรับตัวและมีสุขภาพจิตที่ดี

Fitzgerald (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติกำหนดระดับความสูง: ผลกระทบของการเลี้ยงดูรูปแบบกรอบความคิดแบบเติบโตในเด็กประถมศึกษา การศึกษาวิจัยนี้ตรวจสอบผลกระทบของการบำรุงเลี้ยงกรอบความคิดแบบเติบโตต่อ ผลการเรียนรู้และระดับความคิดโดยรวมของเด็กชั้นประถมศึกษา การทดลอง การวิเคราะห์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณภายในรายวิชาและระหว่างรายวิชาออกแบบได้ใช้ในช่วงระยะเวลาการแทรกแซง 12 สัปดาห์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 จำนวน 63 คน อายุ 10-12 ปี กิจกรรมที่สำเร็จแล้วและแบบทดสอบมาตรฐานที่ออกแบบมาเพื่อประเมินคณิตศาสตร์และกรอบความคิด ระดับทั้งที่พื้นฐานและหลังการแทรกแซงเสร็จสิ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ของระดับของกลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตในช่วงปีแห่งการพัฒนาของเด็ก

Courtney (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของกรอบความคิดแบบเติบโต การวิจัยครั้งนี้เผยให้เห็นว่าถึงแม้ความเจริญทางวิชาการจะไม่ใช่ว่าผลลัพธ์ทั่วไปทั้งหมด อีกทั้งการเติบโตของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจ สรุปรู่ว่ามีความจำเป็นต่อการเติบโตทางวิชาการและความสำเร็จในระดับโลกอย่างไร และควรใช้กรอบความคิดแบบเติบโต ในเชิงรุกแทนที่จะเป็นเชิงโต้ตอบ ในการศึกษาต่างๆ แนวคิดการเติบโตอื่นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีโอกาสมากที่นักศึกษาและนักเรียนจะได้รับประโยชน์ จากการมีตัวเลือกเพิ่มเติมสำหรับหลักสูตรกรอบความคิดแบบเติบโต ถึงแม้จะมีข้อจำกัดมีจำกัดอยู่บ้าง จะเป็นผลดี หากมีการนำกรอบความคิดแบบเติบโตอยู่ในระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนตลอดชีวิต

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ปรีวันท์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของวิศวกร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งวิศวกรในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมสูง 2. พนักงานมีระดับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมนปานกลาง 3. พนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานดีมาก 4. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 5. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ผลการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค รายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมสถานการณ์และด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.012, p < 0.05, r = 0.047, p < 0.05$ ตามลำดับ) แต่ไม่พบ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านผลกระทบและความด้านความอดทนกับผลการปฏิบัติงาน 6. ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา ความเหนื่อยหน่ายในงานรายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเช่นกัน 7. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมสถานการณ์ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 3.0 ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดย กำหนดการสรรหาคัดเลือก และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อลดระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ช่วยให้องค์การเติบโตมีศักยภาพ และประสบความสำเร็จ

อิทธิพงษ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเปรียบเทียบความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การควบคุมตนเอง การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา การเผชิญปัญหาอย่างมีสติ และความ อดทนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำแนกตามเพศ ระดับชั้นเรียน และโปรแกรมการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เมื่อ จำแนกตามเพศ ระดับชั้นเรียน และโปรแกรมการเรียน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ การควบคุมตนเองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เมื่อจำแนกตามเพศ และ ระดับชั้นเรียน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยนักเรียนหญิงมีการ ควบคุมตนเอง สูงกว่านักเรียนชาย การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา และความอดทนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เมื่อจำแนกตามเพศ และโปรแกรมการเรียน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยนักเรียนหญิงมีสูงกว่านักเรียนชาย

ปิยะวัน, ศรีณย์, ปพิชญา และ นัสเรียว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ กรณีศึกษา: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2561 จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือพบว่า มิติด้านผลกระทบ (Reach) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมิติด้านความอดทน (Endurance) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Sample t-Test พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคไม่แตกต่างกัน (p-value 0.784) และจากทดสอบด้วย One-Way ANOVA พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟัน อุปสรรค ไม่แตกต่างกัน (p-value 0.560) ส่วนนักศึกษาที่มีระดับการศึกษาและเกรดเฉลี่ยสะสมที่ต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Luna (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแบบจำลองสมการโครงสร้างในโรงเรียนของฝ่ายบริหาร ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และความมุ่งมั่นขององค์กร: แผนการฝึกอบรมและพัฒนาขั้นพื้นฐาน การศึกษานี้พยายามที่จะหาความสัมพันธ์ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และความมุ่งมั่นขององค์กรต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ผู้บริหารในส่วนงานกองบาตาน โดยเฉพาะการศึกษามุ่งเน้นไปที่การค้นหาความสัมพันธ์ของโปรไฟล์ผู้บริหารโรงเรียน, ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค, และความมุ่งมั่นของหัวหน้าองค์กรโรงเรียนประถมศึกษาสำหรับรอบการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับการปรับปรุงปี 2017 – 2018 การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร การศึกษานี้ยังใช้การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ที่เป็นตัวแทนชุดของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลระหว่างตัวแปรที่รวมกันเป็นองค์ประกอบที่ทดสอบได้ โมเดล เพื่อกำหนดระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ), ผู้ตอบแบบสอบถาม ฉบับปรับปรุงและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ซอฟต์แวร์ G Power มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 ตัวอย่าง โดยให้ขนาดเอฟเฟกต์ 0.15 อัลฟา 0.05 และกำลังทางสถิติ 0.80 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐอยู่ในกลุ่มอายุ ระหว่าง 39-45 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและแต่งงานแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับ MA และ MA เทียบเท่า 6-10 เป็นผู้บริหารโรงเรียน ในขณะที่ คะแนนการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ น่าพอใจมาก ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมจากการประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) กับการปฏิบัติงาน และ ความมุ่งมั่นขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ผลการวิจัยบอกเป็นนัยว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารโรงเรียนก็คือสิ่งสำคัญในการปรับปรุงความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความมุ่งมั่นขององค์กร

Chadha (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค: การอยู่รอดมากกว่าการยอมแพ้ พบว่าถึงแม้จะต้องเผชิญกับความเครียด แต่บางคนก็สามารถอดทนได้ เอาชนะและเสริมกำลังและประสบความสำเร็จด้วยประสบการณ์เชิงลบ ในปัจจุบันนี้ปัญหาทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง สามารถเรียกได้ว่าเป็น ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) เช่น ศาสตร์แห่งความยืดหยุ่นของมนุษย์ คนที่ประสบความสำเร็จในการใช้ AQ ในชีวิต งานวิจัยนี้พยายามที่จะศึกษา วิธีที่บุคคลจัดการกับความทุกข์ยากและสามารถฟื้นตัวได้อย่างแข็งแกร่งและ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) ท่ามกลางเหตุการณ์บางอย่างในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง นำการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่มาสู่ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังพยายามที่จะให้ข้อมูลเชิงลึกแก่นักการศึกษา ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน วิธีเอาชนะความยากลำบากในชีวิตและอยู่รอดแทนที่จะยอมแพ้ในชีวิตจะดำเนินการอย่างเหมาะสมที่สุด ท่ามกลาง ความยากลำบาก ความท้าทาย ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ที่ต้องเผชิญอยู่ทุกวัน

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

อัมพร (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะเวลาคือ ระยะเวลาที่1 การวิจัยเชิงปริมาณมีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน ของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายวิชาการจำนวน 544 คน พบว่า ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสาย วิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 411.17$, $df = 377$, $p = 0.11$, $SRMR = 0.03$, $RMSEA = 0.01$, $NFI = 0.97$, $CFI = 0.99$, $AGFI = 0.94$, $GFI = 0.95$, $PNFI = 0.84$, $\chi^2 / df = 1.09$ และตัวแปรด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่น ผูกพันในงานและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันใน งานรวมถึงความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน และการวิจัยระยะที่2 เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานในรูปแบบการศึกษารายกรณีโดย การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานสายวิชาการจำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานด้านบุคคลประกอบด้วยการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน 2. การพัฒนาในระดับองค์การ

ประกอบด้วยการพัฒนาการสนับสนุนทางสังคม การส่งเสริมด้านบรรยากาศในองค์กร การสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Aderibigbe and Chimucheka (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความกังวลด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานและความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน กับประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมสมัย: มุมมองทางทฤษฎี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า โลกแห่งการทำงานร่วมสมัยถูกแบ่งแยกอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความสามารถและทักษะบางอย่างคล้ายคลึงกัน ถูกจัดกลุ่มอย่างเป็นหน่วยและแผนก ซึ่งก่อให้เกิดความหลากหลายตามมา แนวคิดที่เกี่ยวกับอาชีพ ความกังวลในงาน ความพึงพอใจในอาชีพการงาน และความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่โดดเด่น ปัจจุบันดึงดูดความสนใจของนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม องค์กรและการจัดการธุรกิจ แนวคิดทางอาชีพเกี่ยวกับความกังวล ความพึงพอใจในงาน และความผาสุกถือว่ามีผลสำคัญ เนื่องจากมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อลูกจ้าง นายจ้าง องค์กรธุรกิจ และเศรษฐกิจของประเทศ การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างข้อกังวลในด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน สมมติฐานของทฤษฎีที่น่าเสนอเป็นการวางรากฐานที่มีเหตุผล การกำหนดความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างแนวคิดด้านอาชีพทั้งสามหัวข้อ จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงขอแนะนำให้นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานในสาขาต่างๆ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และจิตวิทยาอุตสาหกรรม/องค์กร ควรดำเนินการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

Ferreira (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน: บทบาทมิตรภาพในที่ทำงาน, การปรับตัวในอาชีพ และความมุ่งมั่นต่อองค์กร พบว่าปัจจุบันโลกของการทำงานนั้นเป็นที่รู้จักในศตวรรษที่ผ่านมา จวนจะเกิดการปฏิวัติทางเทคโนโลยีที่ความเร็วของการเปลี่ยนแปลงกำลังเร่งขึ้น และจะปรับวิถีของบุคคล รวมถึงที่อยู่อาศัย การทำงาน และมีความสัมพันธ์ของบุคคล ยังส่งผลต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งจะมองหาพนักงานเช่นเดียวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ในยุคเศรษฐกิจ 4.0 คือการเปลี่ยนแปลงระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเครื่องจักร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับอาชีพการงานของแต่ละบุคคล การทบทวนบทบาทของความสามารถในการกำกับและยับยั้งซึ่งใจตนเอง ด้านพฤติกรรมการทำงาน ในบริบทต่างๆ เพื่อเสริมด้านความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน โดยศึกษาเพื่อเน้นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางด้านอาชีพของพนักงานและทำให้กลายเป็นจุดสนใจที่โดดเด่นของหลายๆ องค์กร เนื่องจากลักษณะสถานที่ทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล

Potgieter (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องมิตรภาพและความผาสุกทางด้านอาชีพ: บทบาทที่มีอิทธิพลของ ตัวแปรอารมณ์ สุขภาพ และชีวประวัติ พบว่า ความผาสุกทางด้านอาชีพโดยทั่วไป

หมายถึงความพึงพอใจต่ออาชีพ ผลงาน และคุณลักษณะการจ้างงาน บุคคลที่มีความผาสุกทางด้านอาชีพการงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความสุขและเจริญรุ่งเรืองในชีวิตโดยรวมมากขึ้น และทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจในอาชีพการงานที่สูงขึ้น อีกทั้ง ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานมีส่วนสำคัญต่อองค์กรอย่างมากในด้านผลกำไรและผลผลิต ความก้าวหน้าการวิจัยและองค์ความรู้ในองค์กร ตัวแปรทางสภาพสังคมที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน 1. ความสัมพันธ์และความสำคัญของมิตรภาพในที่ทำงานเพื่อความผาสุกทางด้านอาชีพการงานโดยเฉพาะภายในบริบทของอุตสาหกรรมยุค 4.0 2. สสำรวจอิทธิพลของสุขภาพ อารมณ์ อายุ เพศ ทั้งในทางทฤษฎีและเชิงประจักษ์และความสัมพันธ์ด้านมิตรภาพในที่ทำงาน มีเพียงสุขภาพและอารมณ์เท่านั้นที่พบว่ามีผลอย่างมีนัยสำคัญ และมีอิทธิพลต่อมิตรภาพในที่ทำงาน จากผลดังกล่าวฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถให้ข้อมูลนี้ในการช่วยเหลือพนักงานเพื่อสร้างมิตรภาพในที่ทำงานที่ดีขึ้นเพื่อยกระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานได้

Potgieter et al. (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันทางจิตวิทยาในยุคใหม่ (New Normal) บริบทการทำงาน: อิทธิพลของการนำทางอาชีพ และคุณสมบัติความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน การศึกษานี้ได้ทำการสำรวจการนำทางในอาชีพและคุณสมบัติความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ผลเชิงบวกต่ออาชีพการงาน การสร้างเครือข่ายอาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และมีความมีความหมายในอาชีพการงาน กลไกอธิบายที่เป็นไปได้ของความผูกพันทางจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าการนำทางของอาชีพการงานมีค่าอธิบายที่สูงกว่า ระดับความผูกพันทางจิตวิทยา ผลเชิงบวกต่ออาชีพการงานทำนายความผูกพันอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคม เครือข่ายอาชีพทำนายความผูกพันทางจิตวิทยาโดยรวมทั้งอารมณ์ และผลเชิงบวกโดยรวม สามารถอธิบายภาพรวมในระดับที่สูงขึ้นได้ และความผูกพันทางจิตวิทยาทางอารมณ์ สรุปลได้ว่าสิ่งที่ค้นพบนี้มีส่วนทำให้เกิดข้อมูลเชิงลึกใหม่ๆ ในการสร้างการนำทางอาชีพการงานและคุณสมบัติความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน และการวิจัยเพิ่มเติมในประวัติของบุคคลทางจิตวิทยาความผูกพันในพื้นที่การทำงานแบบยุคใหม่ (New Normal) ให้มีความสำคัญด้วยการทำงานระยะไกลและเทคโนโลยี

Coetzee et al. (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจความถูกต้องเชิงโครงสร้างของความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ปรับขนาดศักยภาพในการประยุกต์ใช้เครื่องมือพัฒนาวิชาชีพ ในช่วงที่มีการระบาดใหญ่โคโรนาไวรัส ปี 2019 เพื่อศึกษาการพัฒนาอาชีพโดยการตรวจสอบความถูกต้อง ประโยชน์และความหลากหลายมิติ สำหรับตัวอย่างการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน เป็นบุคลากรในด้านการบริหารการเงินและ การบริการทรัพยากรบุคคล จากการศึกษาครั้งนี้มีส่วนช่วยในการพัฒนาอาชีพ พบว่ามีประโยชน์และ ความหลากหลายมิติของ Career Well Being Scale (CWS) ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ทั้งนี้ มีข้อจำกัดของการศึกษาระบุว่า CWS มี มีคุณสมบัติ

ทางจิตวิทยาที่ดี สั้น และสามารถทำได้ง่าย จำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติมในอนาคต เพื่อสนับสนุนการประยุกต์ใช้ CWS ในการพัฒนาความอยู่ดีมีสุขในอาชีพการงาน จะเป็นประโยชน์แก่ลูกค้าในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ยากในอาชีพการงาน

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.5.1 กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน จากแนวคิดของ Dweck (2017) ได้อธิบายว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญช่วยให้แสดงออกถึงความสามารถ ในการยอมรับการเรียนรู้ ยอมรับความท้าทาย ข้อผิดพลาด และข้อเสนอแนะ และเพื่อทำความเข้าใจ บทบาทของความพยายามในการสร้างความสามารถ ในระดับองค์กร ความพยายาม การพัฒนา และการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่แค่เพียง พรสวรรค์โดยธรรมชาติ และนำเสนอตัวเองในฐานะที่ปรึกษา ไม่ใช่เพียงผู้ตัดสินความสามารถเท่านั้น กรอบความคิดแบบเติบโตทำหน้าที่ของตนเองที่การสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จารุศรี และ ศรีณย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมฯ และพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมดังกล่าว ในระยะหลังการทดลองมีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าก่อนการทดลอง และมีความคงที่ในระยะติดตามผล 1 เดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตที่พัฒนาขึ้นมี ประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานเพื่อความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

2.5.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน จากแนวคิดของ Stoltz (1997) ได้อธิบายว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์เมื่อเผชิญความทุกข์ยาก ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จของชีวิต โดยเป็นการวัดระดับความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค หรือทำนายว่าใครจะสามารถมีโอกาสในการบรรลุเป้าหมายและนำไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จได้มากกว่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อธิธิพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับชั้นเรียน และโปรแกรมการเรียน

ส่งผลต่อความสามารถเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ในด้านการควบคุมตนเอง การรับรู้ต้นเหตุและ รับผิดชอบต่อปัญหา การเผชิญปัญหาอย่างมีสติ และความอดทน ดังนั้นในการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมความสามารถเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ให้กับนักเรียนต้องคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลอันจะมีส่วนช่วยให้นักเรียนมีความสามารถเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และมีแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในชีวิต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

2.5.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน จากผลการวิจัยของพระสมุห์วัลลภ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคตามหลักอริยสัจ 4 พบว่าในชีวิตของคนจะต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายจากสถานการณ์ต่าง ๆ และ ถึงแม้ว่าเราจะมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ แต่เมื่อต้องเจอ กับปัญหา อุปสรรค บางครั้งเราอาจจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ หรือไม่รู้ว่าจะแก้ไขปัญหานั้นได้ อย่างไร การประยุกต์หลักธรรมเพื่อพัฒนาความฉลาดในการเผชิญหน้าและฟื้นฟ้อุปสรรค จะช่วยใน การแก้ไขปัญหา และพยายามเอาชนะอุปสรรคความยากลำบากด้วยตัวเอง ไม่ย่อท้อง่าย ๆ มองปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย คืออริยสัจ 4

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

2.5.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระศักดิ์ และ ทิพย์สุดา (2551) ได้ศึกษาเรื่องเขาวนในการแก้ปัญหา (AQ) เขาวนอารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพของ นักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศไทย กับนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศจีน กล่าวว่าคุณจีนอพยพมาจากเมืองจีนถึงเมืองไทยเริ่มต้นจากการเผชิญกับปัญหาและการปรับตัว บ่อยครั้งที่ต้องเจออุปสรรคที่ไม่คาดคิด ต้องตั้งสติเพื่อคิดหาสาเหตุและแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ อย่างไรก็ตามนักธุรกิจเชื้อสายจีนนั้นต่างมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับสูงเพื่อความอยู่รอด มองวิกฤติจากปัจจัยภายนอกมากกว่าภายใน ไม่โทษตนเองแต่ยินดีเข้าร่วมรับผิดชอบ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

2.5.5 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัน และ คณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟ้อฟื้นอุปสรรคของนักศึกษาเภสัช

ศาสตร์ กรณีศึกษา: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาเภสัชศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่มีความพร้อมในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และไม่ย่อท้อต่อปัญหาและหาแนวทางด้วยความเข้าใจ บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคที่ดี จะคิดว่าอุปสรรคที่ประสบอยู่เป็นความท้าทาย ต้องพยายามเข้าใจถึงปัญหา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

2.5.6 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน จากผลการวิจัยของ สิริกาญจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมองค์การเชิงบวกของพนักงานสำนักงาน พบว่าความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค บุคคลมีการกระทำหรือ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ด้วยความอดทน มุ่งมั่น ด้วยจิตใจที่เข้มแข็งและมีความหวัง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาใดๆ แม้อาจจะต้องล้มหรือพ่ายแพ้ ก็สามารถลุกขึ้นมาสู้ต่อได้ และก้าวผ่านภาวะวิกฤตต่างๆ ไปได้อย่างสำเร็จ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

2.5.7 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคมีความสัมพันธ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Rath and Harter (2010) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ได้กล่าวถึงความผาสุกทางด้านอาชีพการงานเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความผาสุกทางด้านในด้านอื่น ๆ ตามมานั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kruger (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ความผาสุกทั้งห้าด้าน Wellbeing—The Five Essential Elements โดยทั่วไปนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ที่ดีเหมือนกันด้วยมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่มีส่วนช่วยความเป็นอยู่ที่ดีในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ สุรติกันต์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความอยู่ดีมีสุขและความตั้งใจอยู่กับองค์กร ของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโดยรวมอยู่ใน คะแนนระดับสูง เมื่อพิจารณาความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี ระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานด้านความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความอยู่ดีมีสุขด้านสังคม ด้านความอยู่ดีมีสุขด้านจิตใจระดับสูง ความอยู่ดีมีสุขด้านการเงิน ระดับสูง และ ความอยู่ดีมีสุขด้านอาชีพการงาน ตามลำดับ มีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรโดย รวมอยู่ ที่คะแนนระดับสูง พบว่า ปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน คือ 1) ด้านความอยู่ดีมีสุขด้าน การเงิน และ 2) ด้านความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงาน ในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ในเขต

กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 2 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในการทำงานได้ร้อยละ 66.70

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสมมติฐานที่ 3 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟูอุปสรรคสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัท

2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค สามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

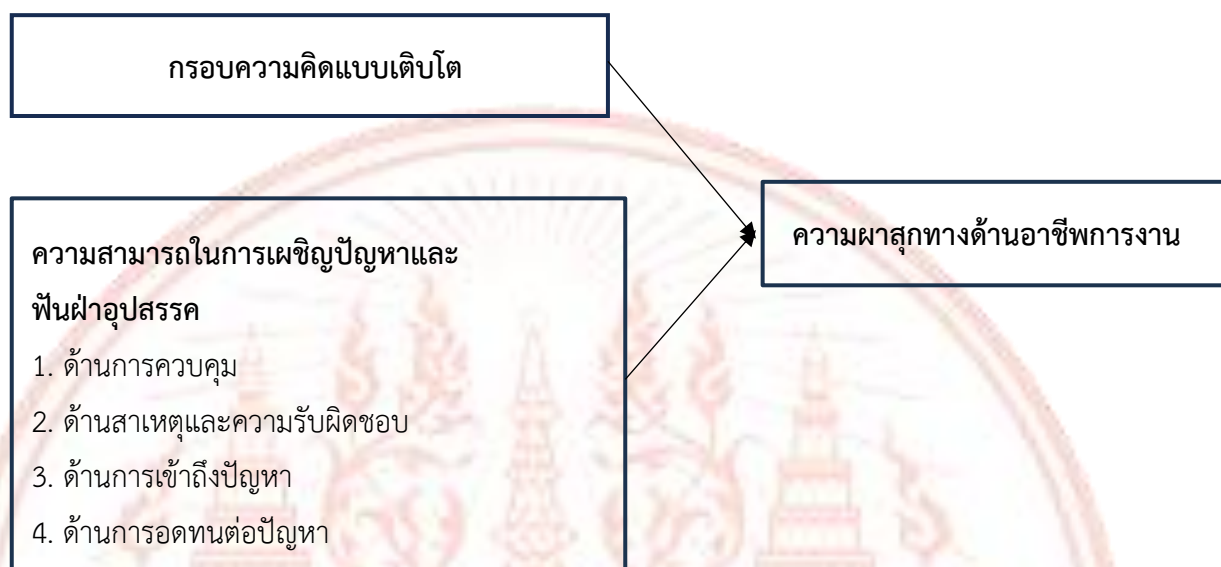
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบกรอบความคิดในงานวิจัยนี้ ได้แบ่งตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต โดยใช้แนวคิดของ Dweck (2017) และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค โดยใช้แนวคิดของ Stoltz (1997) และ ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) คือ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดโดย Rath and Harter (2010) ซึ่งการออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 4

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) มี 2 ตัวแปร ได้แก่

1. กรอบความคิดแบบเติบโต (X1)
2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (X2)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) คือ ความพึงพอใจด้านอาชีพการงาน (Y)



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน โดยการศึกษามีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัย บทท
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง การวิจัยครั้งนี้ได้มีการจำกัดขอบเขตของกลุ่มประชากรในการศึกษาและเลือกกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างในเขตกรุงเทพฯ บริษัท ก จำนวน 1,055 คน และ บริษัท ข จำนวน 1,100 คน จำนวน รวมทั้งสิ้น 2,155 คน (อ้างอิงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พนักงานบริษัทเอกชนในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างในเขตกรุงเทพฯ บริษัท ก จำนวน 1,055 คน และ บริษัท ข จำนวน 1,100 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะคำนวณจากสูตร Yamane (1973) พบว่าจากกลุ่มประชากรในองค์การรวมกันมี จำนวน 2,155 คน โดยมีการแทนค่าในสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตรของ Yamane (1973)

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

โดยมีการแทนค่าในการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane: $N = 2,155$ หน่วย $e = 0.05$

$$n = \frac{2,155}{1 + 2,155 \times (0.05)^2}$$

$$n = 337.38 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 337 คน

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละบริษัท (Stratified Random Sampling)

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{ตัวอย่างจำนวนประชากร}}$

$$1. \text{ บริษัท ก} \quad \frac{337 \times 1055}{2,155} = 165 \text{ คน}$$

$$2. \text{ บริษัท ข} \quad \frac{337 \times 1100}{2,155} = 172 \text{ คน}$$

ต้องการตัวอย่าง $165 + 172 = 337$ คน

กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน) ที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากร	จำนวนคน	กลุ่มตัวอย่าง (n) คน	แบบสอบถามที่ได้คืนกลับมา
บริษัท ก	1,055	165	165
บริษัท ข	1,100	172	172
รวม	2,155	337	337

(สถิติ ณ เดือน ธันวาคม, 2566)

จากตาราง บริษัท ก และ บริษัท ข จึงเก็บข้อมูลทั้งสิ้นเป็นจำนวน 337 คน โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้มีการใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ปัจจุบันหลังจากที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางผู้วิจัยจึงเลือกเก็บ

ข้อมูลในสองรูปแบบ ได้แก่ เก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms หรือ เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามที่เป็นเอกสาร ซึ่งขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยก่อนเก็บข้อมูลเพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตอบแบบสอบถามทราบ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามรวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 337 ชุด โดยผู้วิจัยจะสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามพร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยลักษณะของแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน โดยมีข้อคำถาม จำนวน 78 ข้อ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 รายละเอียดข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 74 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) จำนวน 18 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความถี่ของความพึงพอใจทางด้านอาชีพการงาน โดยเนื้อหาของข้อคำถามตามตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ข้อคำถามของแบบสอบถาม ความพึงพอใจด้านอาชีพการงาน (Career Well being)

หัวข้อ	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถาม
ความพึงพอใจด้านอาชีพการงาน (Career Well being)	18 ข้อ	ข้อที่ 1- 18

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ท สเกล Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังแสดงใน ตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การให้คะแนนความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 ตารางแสดงระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จำนวน 15 ลักษณะ เป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความสำคัญโดยเนื้อหาของข้อคำถาม ตามตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถาม กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

หัวข้อ	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถาม
กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	15 ข้อ	ข้อที่ 1- 15

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ท สเกล Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนกรอบความคิดแบบเติบโต โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อ จะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ดังตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3-7 ตารางแสดงระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีกรอบความคิดแบบเติบโตในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีกรอบความคิดแบบเติบโตในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีกรอบความคิดแบบเติบโต ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีกรอบความคิดแบบเติบโตในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีกรอบความคิดแบบเติบโตในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) จำนวน 41 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความสำคัญโดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3-8 ข้อคำถามของแบบสอบถาม ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรค	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถาม
ด้านการควบคุม	10	1 - 10
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	11	11 - 21
ด้านการเข้าถึงปัญหา	11	22 - 32
ด้านการอดทนต่อปัญหา	9	33 - 41

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ต สเกล Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-9

ตารางที่ 3-9 เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Likert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) ดังตารางที่ 3-10

ตารางที่ 3-10 ตารางแสดงระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับน้อยมาก

3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ค้นคว้าวารสาร ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

3.3.2 จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ควบคุมถึงตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งการใช้ภาษาและให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อให้แบบทดสอบมีประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูลโดยการ ใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) (θανินทร์, 2563)

3.3.5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ ระดับดุษฎีบัณฑิตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องในการศึกษางานวิจัยนี้ อีกทั้งเพื่อความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและนำไปใช้ได้จริง ในการตรวจสอบครั้งนี้ ได้ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ได้แก่

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแถว
3. อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

โดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญจะมี 3 ค่า คือ

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

ΣR = ผลรวมคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.0 ถือว่าเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ แต่ สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (θανินทร์, 2563) และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตรง ตามความมุ่งหมายของการวิจัย และจากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการตรวจ ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.33 ถึง 1.00 โดยข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาต่ำกว่า 0.5 ทางผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขปรับปรุงข้อ

คำถามตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิร่วมตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อที่ข้อคำถามนั้นจะสามารถมีความชัดเจนและเข้าใจในข้อคำถามได้ง่ายและวัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้ ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 นั้นถือว่าเหมาะสมในการวัดค่าตัวแปรที่ผู้วิจัยจะศึกษา โดยสามารถนำข้อคำถามทั้ง 74 ข้อนั้นมาใช้ได้

โดยผลการประเมินข้อคำถามและสรุปการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า ข้อคำถามของความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน จำนวน 20 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 18 ข้อ กรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ ผ่านเกณฑ์ ทุกข้อ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูกำลังของพนักงาน จำนวน 47 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 41 ข้อ ดังรายละเอียดตารางที่ 3 -11

ตารางที่ 3-11 ตารางแสดงระบบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายสรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	จำนวนข้อก่อน	จำนวนข้อหลัง	ค่า IOC
	การวิเคราะห์	การวิเคราะห์	
	IOC	IOC	
1.ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน	20	18	0.67 – 1.00
2.กรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงาน	15	15	0.67– 1.00
3.ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูกำลังของพนักงาน	47	41	0.67 – 1.00
รวม	82	74	0.67 – 1.00

3.3.6 ดำเนินการขอรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยนำเสนอโครงการกับสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับพิจารณารับรองโครงการวิจัย COA No.661206 เลขที่โครงการวิจัย 058/66E32 (ภาคผนวก ข)

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด จากกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 ที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงตามกลุ่มตัวอย่างจริง

3.3.9 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) โดยนำส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแล้วนำมาวิเคราะห์ผลซึ่งต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (ธานินทร์, 2563) โดยวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

แบบสอบถามความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน มีข้อคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) รายข้อแล้ว ทุกข้อคำถามผ่านตามเกณฑ์

แบบสอบถามกรอบความคิดแบบเติบโตมีข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) รายข้อแล้ว ทุกข้อคำถามผ่านตามเกณฑ์

ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้เสนอแนะเรื่องการปรับลดจำนวนข้อแบบสอบถาม หลังจากทำการ (Try out) ผู้วิจัยจึงได้ทำการพิจารณาพร้อมทั้งปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ถึงการพิจารณาข้อคำถามในตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีข้อคำถามทั้งสิ้น 41 ข้อผ่านตามเกณฑ์ ในการตัดข้อคำถามเพื่อให้เหลือจำนวนน้อย ผู้วิจัยได้พิจารณาอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) โดยมีลำดับการตัดข้อคำถามดังนี้ พิจารณาตัวแปร AQ, พิจารณาองค์ประกอบซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน และพิจารณาแต่ละองค์ประกอบซึ่งในการทำวิจัย ผู้วิจัยได้แยกความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้เป็นส่วน ๆ เพื่อให้สะดวกในการตั้งคำถามดังนี้ 1. ด้านการควบคุม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน 2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน 3. ด้านการเข้าถึงปัญหา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน 4. ด้านการรอดทนต่อปัญหา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ยกตัวอย่างเช่น องค์ประกอบด้านการควบคุม หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลที่เกิดขึ้นให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคนั้นในเชิงรุก ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 : พนักงานมีความสามารถในการควบคุมตนเองในยามที่เกิดปัญหา ส่วนที่ 2 : พนักงานสามารถเข้าใจถึงปัญหาหรือความยากลำบากของการทำงาน ส่วนที่ 3 : พนักงานมีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา ส่วนที่ 4 : พนักงานพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ต่อมา ในแต่ละส่วนผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าสูงสุด 1 ข้อและรองลงมา 1 ข้อ หากส่วนใดมีข้อคำถามเพียง 2 ข้อ ผู้วิจัยก็จะใช้ทั้ง 2 ข้อ ดังนั้นจึงได้ข้อคำถามดังนี้ 1. ด้านการควบคุมแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้เลือกข้อคำถามไว้ทั้งหมด 8 ข้อ 2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้เลือกข้อคำถามไว้ทั้งหมด 8 ข้อ 3. ด้านการเข้าถึงปัญหาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้เลือกข้อคำถามไว้ทั้งหมด 8 ข้อ 4. ด้านการรอดทนต่อปัญหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้เลือกข้อคำถามไว้ทั้งหมด 6 ข้อ รวมเป็นทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 63 ข้อ

3.3.10 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อน นำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์, 2563) สำหรับการวัดค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลที่อยู่ในรูปมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

Scales) และการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ควรมีค่ามากกว่า 0.70 (Cronbach, 1951) ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 3-12

ตารางที่ 3-12 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ในแต่ละตัวแปร

รายการ	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (ต่ำสุด-สูงสุด)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	18	.396 - .783	.935
กรอบความคิดแบบเติบโต	15	.726 - .865	.967
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟื้นฟ้อุปสรรค รวม	30	.368 - .855	.964
รวม	63		

จากตารางที่ 3-12 ได้มีการพิจารณาปรับข้อคำถามตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคจาก 41 ข้อเหลือ 30 ข้อ ตามข้อเสนอแนะจากสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและผู้วิจัยได้รายงานค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถามที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยมีข้อคำถามของความผาสุกทางด้านอาชีพการงานจำนวน 18 ข้อ กรอบความคิดแบบเติบโตจำนวน 15 ข้อ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคจำนวน 30 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

3.3.11 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งที่มาข้อมูล

3.4.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ การค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลที่เผยแพร่จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผ่านสื่อออนไลน์และออฟไลน์ ได้แก่ วารสาร สิ่งพิมพ์ และหนังสือ ทางวิชาการ รวมทั้งการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยของผู้อื่นที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

3.4.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close-End Questionnaire) จำนวน 337 ชุด ในหัวข้อเรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.2.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตกรมผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท ธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ก และกรมผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ข เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ก และบริษัทธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ข เพื่อดำเนินการส่งลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่านโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ประกอบไปด้วย QR Code สำหรับแบบสอบถามออนไลน์ และ แบบสอบถามรูปแบบกระดาษ รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.4.2.3 หลังจากที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบข้อมูล โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและ แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.4.2.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 337 ชุดที่ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล

3.4.2.5 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของกรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ตาม สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค สามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานพนักงาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ธานินทร์, 2563) ซึ่งมีเกณฑ์ พิจารณาดังนี้

ตารางที่ 3-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	คิดเป็นร้อยละ ($r^2 \times 100$)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	ร้อยละ 64.00 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.60 – 0.79	ร้อยละ 36.00 – 62.41	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.40 – 0.59	ร้อยละ 16.00 – 34.81	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.20 – 0.39	ร้อยละ 4.00 – 15.21	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำ กว่า 0.20	น้อยกว่า ร้อยละ 4.00	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุ ก่อสร้างด้วยกรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค

ตารางที่ 3-14 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านอาชีพการงานของพนักงาน	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านอาชีพการงานของพนักงาน	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านอาชีพการงานของพนักงาน	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านอาชีพการงานของพนักงาน	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านอาชีพการงานของพนักงาน	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านอาชีพการงานของพนักงาน	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจด้านอาชีพการงานของพนักงาน	Stepwise Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานที่พยากรณ์พนักงานบริษัทเอกชนในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย

N	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SE _{est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่า R
SE _b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า b
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านอาชีพการงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	135	40.10
หญิง	200	59.30
ไม่ระบุเพศ	2	0.60
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า บริษัทเอกชน ในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 และน้อยที่สุด คือ ไม่ระบุเพศ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
20-29 ปี	121	35.90
30-39 ปี	101	30.00
40-49 ปี	96	28.50
50 ปีขึ้นไป	19	5.60
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า บริษัทเอกชน ในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมา คือ อายุ 30-39 ปี จำนวน 101 คน

คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ อายุ 40-49 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และน้อยที่สุด คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย	90	26.71
ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวส.	117	34.72
ปริญญาตรี	122	36.20
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.37
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า บริษัทเอกชน ในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมา คือ ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวส. จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72 ระดับการศึกษา รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.71 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาต่ำสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 1 ปี	58	17.21
1 – 5 ปี	133	39.47
6 – 10 ปี	49	14.54
มากกว่า 10 ปี	97	28.78
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามที่ทำงาน

ที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
บริษัท ก	165	48.96
บริษัท ข	172	51.04
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ส่วนใหญ่ทำงานที่บริษัทบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ข จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 51.04 และทำงานที่บริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ก จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 48.96

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผาสูกทางด้านอาชีพการงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผาสูกทางด้านอาชีพการงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงความผาสูกทางด้านอาชีพการงาน สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผาสูกทางด้านอาชีพการงานโดยรวม

ความผาสูกทางด้านอาชีพการงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผาสูกทางด้านอาชีพการงาน	3.96	0.74	สูง
รวม	3.96	0.74	สูง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานบริษัทพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างมีความผาสูกทางด้านอาชีพการงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผาสูกทางด้านอาชีพการงาน (รายข้อคำถาม)

ความผาสูกทางด้านอาชีพการงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ฉันรักในงานของตนเอง	4.31	0.79	สูงมาก
ฉันภูมิใจกับอาชีพของฉัน	4.38	0.75	สูงมาก
ฉันรู้สึกมีความสุขกับการไปทำงานทุกวัน	4.07	0.87	สูง

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน	x̄	S.D.	ระดับ
อาชีพของฉันมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของฉันสุขสบาย	4.15	0.88	สูง
ฉันมีอาชีพที่มั่นคง	4.10	0.89	สูง
ตำแหน่งที่ฉันปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	3.96	0.85	สูง
ฉันมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้	3.97	0.91	สูง
ฉันมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ทำอยู่	3.88	0.98	สูง
ฉันเชื่อมั่นว่าจะเจริญก้าวหน้าต่อไปในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้	3.92	0.98	สูง
อาชีพที่ฉันทำอยู่มีความก้าวหน้าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.04	0.87	สูง
องค์กรมีการเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม	3.78	1.01	สูง
ฉันคิดว่าการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการตามผลงาน มีความเหมาะสม และยุติธรรม	3.61	0.99	สูง
ฉันพอใจกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.64	1.03	สูง
ฉันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	3.66	1.02	สูง
ฉันได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.92	สูง
ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้งานรูปแบบอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	3.93	0.88	สูง

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ความพึงพอใจทางด้านอาชีพการงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
งานที่ฉันได้รับมอบหมายที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.09	0.83	สูง
ฉันรู้ว่าองค์กรของฉันมีระบบการจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของฉันอย่างเหมาะสม	3.90	0.92	สูง
รวม	3.96	0.74	สูง

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานบริษัทพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างมีความพึงพอใจด้านอาชีพการงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันภูมิใจกับอาชีพของฉัน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ฉันรักในงานของตนเอง อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.79) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันคิดว่าการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการตามผลงานมีความเหมาะสม และยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรอบความคิดแบบเติบโต

กรอบความคิดแบบเติบโต	\bar{x}	S.D.	ระดับ
กรอบความคิดแบบเติบโต	4.33	0.57	สูงมาก
รวม	4.33	0.57	สูงมาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง มีกรอบความคิดแบบเติบโต อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรอบความคิดแบบเติบโต (รายข้อคำถาม)

กรอบความคิดแบบเติบโต	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันเชื่อมั่นว่าศักยภาพของตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้	4.33	0.67	สูงมาก

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

กรอบความคิดแบบเดบิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันสามารถเรียนรู้และปรับตัวกับ การทำงานในรูปแบบใหม่ได้เสมอ	4.35	0.70	สูงมาก
ฉันคิดเสมอว่า หากพยายามที่จะ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฉันก็จะมี ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น	4.38	0.70	สูงมาก
ฉันรู้สึกท้อแท้เมื่อได้รับมอบหมาย โครงการใหม่จากหัวหน้างาน	4.24	0.73	สูงมาก
ฉันเชื่อว่าความผิดพลาดเป็น ประสบการณ์ที่สอนให้ฉันเรียนรู้ถึง วิธีแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป	4.37	0.69	สูงมาก
เมื่อทำงานแล้วเกิดความล้มเหลว ฉัน จะมองว่าเป็นสิ่งที่ท้อแท้ที่จะทำให้ฉัน แข็งแกร่งขึ้น	4.26	0.70	สูงมาก
เมื่อหัวหน้างานให้คำแนะนำเกี่ยวกับ การทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด ฉันยินดีรับฟังด้วยความตั้งใจเพื่อ นำไปปฏิบัติ	4.47	0.68	สูงมาก
เมื่อฉันได้รับวิจารณ์การทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน ฉันพร้อมนำสิ่งเหล่านั้น มาปรับปรุงตนเองเพื่อทำให้งานครั้ง ต่อไปดีขึ้น	4.41	0.68	สูงมาก
ฉันพร้อมยอมรับคำตำหนิรวมทั้ง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อ นำไปพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	4.48	0.66	สูงมาก

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

กรอบความคิดแบบเติบโต	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันได้เลือกนำแนวคิดของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเก่งในองค์กร แล้วนำเทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้กับการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.29	0.72	สูงมาก
ฉันชอบหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เกี่ยวกับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแรงบันดาลใจมาปรับปรุงตนเอง	4.22	0.72	สูงมาก
ฉันมักใช้ทางลัดในการเรียนรู้จากแนวคิดของผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.05	0.86	สูงมาก
ฉันเชื่อว่า หากมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้ฉันสามารถประสบความสำเร็จได้	4.42	0.73	สูงมาก
ฉันคิดเสมอว่า หากฉันมีความพยายามให้มาก ๆ ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ฉันก็สามารถประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้	4.37	0.72	สูงมาก
ฉันเชื่อว่า ความพยายามในการพัฒนาตนเอง จะผลักดันให้ฉันได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งได้มุ่งไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ วันได้ไม่ยาก	4.36	0.74	สูงมาก
รวม	4.33	0.57	สูงมาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันพร้อมยอมรับคำตำหนิรวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น อยู่

ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.66) รองลงมา คือ เมื่อหัวหน้างานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด ฉันทินติรับฟังด้วยความตั้งใจเพื่อนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันทักใช้ทางลัดในการเรียนรู้จากแนวคิดของผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านการอดทนต่อปัญหา สามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการควบคุม	4.33	0.60	สูงมาก
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	4.27	0.60	สูงมาก
ด้านการเข้าถึงปัญหา	4.19	0.63	สูง
ด้านการอดทนต่อปัญหา	4.23	0.64	สูงมาก
รวม	4.26	0.59	สูงมาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง มีความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการควบคุม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) และต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการเข้าถึงปัญหา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้จะถูกหัวหน้าตำหนิ	4.35	0.70	สูงมาก
แม้เพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของฉันฉันก็ยังยินดีรับฟังด้วยความเต็มใจ	4.34	0.72	สูงมาก
แม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ฉันสามารถเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหานั้นได้	4.28	0.71	สูงมาก
ฉันสามารถเข้าใจถึงปัญหาหรือความยากลำบากของการทำงาน	4.31	0.70	สูงมาก
ฉันพร้อมเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อการแก้ปัญหา	4.39	0.66	สูงมาก
ฉันมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการพัฒนาความสามารถของฉัน	4.31	0.73	สูงมาก
เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้	4.26	0.69	สูงมาก
ฉันพยายามหาหนทางทางแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.37	0.67	สูงมาก
รวม	4.33	0.60	สูงมาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่าพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการควบคุม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันพร้อมเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อการแก้ปัญหา อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ฉันพยายามหาหนทางทางแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.67) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.20	0.72	สูงมาก
เมื่อเกิดปัญหาฉันมักหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในครั้งถัดไป	4.29	0.69	สูงมาก
ฉันพยายามหาแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานอย่างสุดความสามารถ	4.29	0.72	สูงมาก
เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาฉันเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา	4.44	0.70	สูงมาก
ฉันตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	4.12	0.76	สูง
ฉันตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน้าที่ของตนเองรวมถึงหาแนวทางในการปฏิบัติ	4.24	0.70	สูงมาก
หลังจากมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหา ฉันจะลงมือปฏิบัติโดยทันที	4.30	0.68	สูงมาก
เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นในองค์กร ฉันยินดีที่จะสละเวลาอันมีค่า โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.27	0.71	สูงมาก
รวม	4.27	0.60	สูงมาก

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาค้นเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ หลังจากมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหา ฉันจะลงมือปฏิบัติโดยทันที อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.30$,

S.D. = 0.68) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันทระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร อยู่ในระดับสูง (\bar{x} = 4.12, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการเข้าถึงปัญหา

ด้านการเข้าถึงปัญหา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหา รวมถึงอุปสรรคในการดำเนินงาน	4.14	0.75	สูง
ฉันสามารถมองเห็นถึงความสำคัญของปัญหาโดยใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	4.14	0.72	สูง
ฉันตอบสนองต่อปัญหาด้วยความคิดเชิงบวก มีสติอยู่เสมอ	4.23	0.70	สูงมาก
ฉันสามารถควบคุมผลกระทบของปัญหาไม่ให้แพร่กระจายไปยังเรื่องอื่นทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.17	0.72	สูง
ฉันไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มาพร้อมกับปัญหา	4.21	0.76	สูงมาก
ฉันคิดอยู่เสมอว่าปัญหา รวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่จะได้เรียนรู้เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	4.25	0.70	สูงมาก
เมื่อฉันเผชิญปัญหา ฉันสามารถทำให้ปัญหาผ่านพ้นและยุติปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	4.14	0.76	สูง
ฉันพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก อย่างไม่หวั่นไหว	4.23	0.73	สูงมาก
รวม	4.19	0.63	สูง

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา อยู่ในระดับสูง (\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันทัดอยู่เสมอว่าปัญหารวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่จะได้เรียนรู้เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ฉันท้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก อย่างไม่หวั่นไหว อยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.73) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันทสามารถมองเห็นถึงความสำคัญของปัญหาโดยใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการอดทนต่อปัญหา

ด้านการเข้าถึงปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ฉันทสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้ดี	4.14	0.78	สูง
เมื่อฉันทได้รับมอบหมายงานที่ยาก ฉันทสามารถอดทนแก้ไขปัญหานั้นจนเสร็จสิ้น	4.24	0.71	สูงมาก
เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วจะพยายามแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปได้	4.31	0.68	สูงมาก
เมื่อภาวะวิกฤติขึ้นจะหาทางแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปให้ได้เพื่อไม่ให้ปัญหานั้นยืดเยื้อ	4.26	0.71	สูงมาก
ฉันทมองหาแนวทางที่จะเอาชนะอุปสรรครวมถึงความยากลำบากให้หมดไป	4.23	0.73	สูงมาก
ฉันทสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆที่ผ่านมากในชีวิตรวมถึงการทำงานได้ด้วยดีอย่างมีความสุข	4.23	0.71	สูงมาก
รวม	4.23	0.64	สูงมาก

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ด้านการอดทนต่อปัญหา อยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วจะพยายามแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปได้อยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ เมื่อภาวะวิกฤติขึ้นจะหาทางแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปให้ได้

เพื่อไม่ให้ปัญหานั้นยืดเยื้อ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันทสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้ดี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กรอบความคิดแบบเติบโต มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัท

ตารางที่ 4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง กรอบความคิดแบบเติบโต กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

กรอบความคิดแบบเติบโต	ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน			
	r	(r) ² ×100	p	ระดับความสัมพันธ์
กรอบความคิดแบบเติบโต โดยรวม	.621**	38.56	.000	ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กรอบความคิดแบบเติบโต กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโต กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ กรอบความคิดแบบเติบโตเพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = .621$) คิดเป็นร้อยละ 38.56

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันผาอุปสรรคโดยรวม กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันผาอุปสรรค	ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน			
	r	(r) ² x100	p	ระดับความสัมพันธ์
ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันผาอุปสรรค โดยรวม	.586**	34.34	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันผาอุปสรรคโดยรวมกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันผาอุปสรรคโดยรวมกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันผาอุปสรรคโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างปานกลาง ($r = .586$) คิดเป็นร้อยละ 34.34

สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันผาอุปสรรค ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันผาอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันผาอุปสรรค	ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน			
	r	(r) ² x100	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการควบคุม	.561**	31.47	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันผาอุปสรรคด้านการควบคุม กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทใน

ธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุม เพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างกลาง ($r = .561$) คิดเป็นร้อยละ 31.47

สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ของพนักงานบริษัท

ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้อุปสรรค	ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน			ระดับความสัมพันธ์
	r	(r) ² ×100	p	
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	.546**	29.81	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 สามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ เพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .546$) คิดเป็นร้อยละ 29.81

สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ตารางที่ 4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรค	ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน			
	r	(r) ² ×100	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการเข้าถึงปัญหา	.566**	32.04	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3 สามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา เพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .566$) คิดเป็นร้อยละ 32.04

สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ตารางที่ 4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัท

ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรค	ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน			
	r	(r) ² ×100	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการอดทนต่อปัญหา	.565**	31.92	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 สามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา เพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .565$) คิดเป็นร้อยละ 31.92

สมมติฐานที่ 3 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

การนำเสนอในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายในการพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ด้วยตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค โดยผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สร้างสมการในการพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง โดยมีตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการควบคุม 2) ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ 3) ด้านการเข้าถึงปัญหา 4) ด้านการอดทนต่อปัญหา

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ได้ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน ดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกกรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ที่พยากรณ์ความผูกพันทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F	p
ค่าคงที่						
- กรอบความคิดแบบเติบโต	.621	.386	.384	.578	210.51**	.000
ค่าคงที่						
- กรอบความคิดแบบเติบโต						
- ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา	.634	.401	.398	.572	111.95**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง มีทั้งหมด 2 ตัว คือ กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา โดยตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นตัวแปรพยากรณ์แรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านอาชีพการงาน เท่ากับ .621 สามารถพยากรณ์ความผูกพันทางด้านอาชีพการงาน ของพนักงานได้ร้อยละ 38.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .578

เมื่อเพิ่มตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านอาชีพการงานของพนักงานเท่ากับ .634 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในการทำงานพนักงานได้ร้อยละ 40.10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 57.2 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวแปรแรกตัวเดียวร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
ค่าคงที่	.512	.240		2.137*	.033
- กรอบความคิดแบบเติบโต	.796	.055	.621	14.509**	.000

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
ค่าคงที่	.411	.240		1.714	.087
- กรอบความคิดแบบเติบโต	.593	.088	.463	6.738**	.000
- ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา	.234	.080	.201	2.934**	.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-23 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน = 0.411 + 0.593 (กรอบความคิดแบบเติบโต) + 0.234 (ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา)

จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากกรอบความคิดแบบเติบโต เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เพิ่มขึ้น 0.593 คะแนน หากความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เพิ่มขึ้น 0.234 คะแนน

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้ว ได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน = 0.463 (กรอบความคิดแบบเติบโต) + 0.201(ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา)

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่3 กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคและ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง กรอบความคิดแบบเติบโตและความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน
4. เพื่อพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุ ก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพฯ บริษัท ก จำนวน 1,055 คน และ บริษัท ข จำนวน 1,100 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,155 คน (อ้างอิงวันที่ 15 ธันวาคม 2566) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือกรอบความคิดแบบเติบโต เท่ากับ .939 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เท่ากับ .969 และ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี

5.1.2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต

พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันพร้อมยอมรับคำตำหนิรวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ เมื่อหัวหน้างานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด ฉันยินดีรับฟังด้วยความตั้งใจเพื่อนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันมักใช้ทางลัดในการเรียนรู้จากแนวคิดของผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการควบคุม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) และต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการเข้าถึงปัญหา อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

1. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุม พบว่าพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ด้านการควบคุม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันพร้อมเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อการแก้ปัญหา อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ฉันพยายามหางานทางแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค สาเหตุและความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ เมื่อ

เพื่อนร่วมงานมีปัญหาฉันเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ หลังจากมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหา ฉันจะลงมือปฏิบัติโดยทันที อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

3. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ด้านการเข้าถึงปัญหา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันคิดอยู่เสมอว่า ปัญหารวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่จะได้เรียนรู้เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ฉันพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก อย่างไม่หวั่นไหว อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.73) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันสามารถมองเห็นถึงความสำคัญของปัญหาโดยใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา พบว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ด้านการอดทนต่อปัญหา อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาคือ เมื่อภาวะวิกฤติขึ้นจะหาทางแก้ไขปัญหาให้หมดไปให้ได้เพื่อไม่ให้ปัญหานั้นยืดเยื้อ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้ดี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันด้านอาชีพการงาน

พบว่าพนักงานบริษัทพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างมีความผูกพันด้านอาชีพการงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ฉันภูมิใจกับอาชีพของฉัน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ฉันรักในงานของตนเอง อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.79) และต่ำกว่าข้ออื่น คือ ฉันคิดว่าค่าตอบแทน และสวัสดิการตามผลงานมีความเหมาะสม และยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 กรอบความคิดแบบเติบโต มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า

กรอบความคิดแบบเติบโต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้ากรอบความคิดแบบเติบโตเพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = .621$) คิดเป็นร้อยละ 38.56 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = .586$) คิดเป็นร้อยละ 34.34 ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมเพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างปานกลาง ($r = .561$) คิดเป็นร้อยละ 31.47 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุ ก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ เพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .546$) คิดเป็นร้อยละ 29.81 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา เพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .566$) คิดเป็นร้อยละ 32.04 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง พบว่า

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุ ก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา เพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .565$) คิดเป็นร้อยละ 31.92 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

สมมติฐานที่ 3 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต ได้ร้อยละ 38.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อเพิ่มตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน พนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง ได้ร้อยละ 40.10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .572 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกตัวเดียวร้อยละ 1.5

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน = $0.411 + 0.593$ (กรอบความคิดแบบเติบโต) + 0.234 (ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา)

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้ว ได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน = 0.463 (กรอบความคิดแบบเติบโต) + 0.201 (ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา)

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้น ดังตารางที่ 5-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 5-1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1 อภิปรายได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เนื่องด้วย ถ้าพนักงานมีกรอบความคิดแบบเติบโตมากขึ้น ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไป อธิบายได้ว่าการอบรมและพัฒนากรอบกรอบความคิดแบบเติบโตภายในองค์กร จะเอื้ออำนวยต่อความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพของตน สนับสนุนให้เกิดแรงขับเคลื่อนตนเอง เรียนรู้และเกิดความก้าวหน้าในงานของตน อีกทั้งเป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเพื่อให้เกิดความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2017) ได้อธิบายว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญช่วยให้แสดงออกถึงความสามารถ ในการยอมรับการเรียนรู้ ยอมรับความท้าทาย ข้อผิดพลาด และข้อเสนอแนะ และเพื่อทำความเข้าใจ บทบาทของความพยายามในการสร้างความสามารถ ในระดับองค์กร ความพยายาม การพัฒนา และการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่แค่เพียง พรสวรรค์โดยธรรมชาติ และนำเสนอตัวเองในฐานะที่ปรึกษา ไม่ใช่เพียงผู้ตัดสินความสามารถเท่านั้น กรอบความคิดแบบเติบโตทำหน้าที่ของตนเองที่การสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของจารุศรี และ ศรีณย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมฯ และพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมดังกล่าว ในระยะหลังการทดลองมีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าก่อนการทดลอง และมีความคงที่ในระยะติดตามผล 1 เดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตที่พัฒนาขึ้นมี ประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานเพื่อความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซินิตา และ เสรี (2559) ได้กล่าวว่า กรอบความคิดเติบโตว่าเป็นสิ่งที่มีบทบาทในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ การจัดการปัญหา บุคลิกภาพ และการปรับตัว ซึ่งกรอบความคิดเติบโตถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ เจียรไชย, นำชัย และ คานู (2565) ได้กล่าวว่าองค์การควรสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต ให้พนักงานพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายองค์การ ทำให้เกิดความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ดังนี้ 1) ความท้าทาย พนักงานกล้าเผชิญกับความท้าทายว่าเป็นสิ่งที่น่าตื่นเต้น น่าลอง ในสิ่งที่ไม่คุ้นชิน 2) อุปสรรค พนักงานพร้อมที่จะลุยต่อ ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ 3) ความพยายาม มองความพยายามเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ 4) คำวิพากษ์พนักงานพร้อมที่จะเรียนรู้และยอมรับคำวิจารณ์ ปรับตัวเมื่อประสบความล้มเหลว 5) ความสำเร็จของผู้อื่น พนักงานชื่นชมเรียนรู้และหาแรงบันดาลใจจากบุคคลเหล่านั้น เมื่อพนักงานมีกรอบความคิดเติบโตเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมให้ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานดีตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2 อภิปรายได้ว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย อธิบายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง ในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตการทำงาน ชีวิตตนเอง ครอบครัว สังคมได้ ทั้งนี้พนักงานในองค์การต้องพบกับปัญหาเฉพาะหน้า ไม่ว่าจะจากลูกค้ารายย่อย หรือหรือบริษัทที่จัดสรรสินค้าเพื่อจัดจำหน่ายผ่าน ธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุ ก่อสร้าง ล้วนเป็นสิ่งที่พนักงาน หัวหน้างานและฝ่ายบริหารต้องรับมือกับปัญหาที่หลากหลาย และอาจไม่คาดการณ์มาก่อน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ประเภทต่างๆ ซึ่งการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การ เพื่อส่งเสริมให้องค์การ

ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป จากแนวคิดของ Stoltz (1997) ได้อธิบายว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์เมื่อเผชิญความทุกข์ยาก ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จของชีวิต โดยเป็นการวัดระดับความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค หรือทำนายว่าใครจะสามารถมีโอกาสในการบรรลุเป้าหมายและนำพาไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จได้มากกว่ากัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิธิพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อความสามารถเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับชั้นเรียน และโปรแกรมการเรียนส่งผลต่อความสามารถเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) ในด้านการควบคุมตนเอง การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา การเผชิญปัญหาอย่างมีสติ และความอดทน ดังนั้นในการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมความสามารถเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) ให้กับนักเรียนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอันจะมีส่วนช่วยให้นักเรียนมีความสามารถเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และมีแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tripathi (2011) ได้ศึกษาเรื่อง การนำความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของการสร้างผู้นำทางธุรกิจที่แข็งแกร่งในวันพรุ่งนี้ พบว่ากระบวนการกำกับทุนมนุษย์ในการสร้างความมั่งคั่งให้กับตนเอง องค์กร และเศรษฐกิจเต็มไปด้วยความท้าทายที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงและฝึกฝนภาวะผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ ความหลงใหล และความอดทน หักเหน็ดนี้จากการศึกษาประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค การวัดความสามารถในการ มีชัยเหนือความยากลำบากโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำด้านการจัดการชั้นนำ 131 คน มีส่วนร่วมในการเพิ่มมูลค่าให้กับผู้คนและธุรกิจของพวกเขา ผลการวิจัยแสดงให้เห็น ในมุมมองที่ว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคการของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับ การควบคุม การเข้าถึง ความรับผิดชอบและความอดทนต่ออุปสรรคต่างๆ ของตนเอง” สามารถใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดผู้นำที่สร้าง "การมองโลกในแง่ดีอย่างยั่งยืน" ในบุคลากรของตน และองค์กร ซึ่งนำพวกเขาไปสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าโดยรวม ตามแนวคิดของ อธิธิพงษ์ (2560) กล่าวว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับแรงขับภายในตัว อันเป็นแก่นแท้ที่จะก้าวสูงขึ้น และทุก ๆ องค์กร และทีมงานพยายามที่จะเคลื่อนไปข้างหน้า และเคลื่อนให้สูงขึ้น ซึ่งเปรียบเสมือนความพยายามที่จะไต่ภูเขา ที่ได้เปรียบเทียบกับบุคคล 3 ประเภท ที่จะต้องพบปะร่วมเดินทาง และเปรียบชีวิตคนว่าเหมือนกับการปีนเขา การจะประสบความสำเร็จขึ้นไปถึงยอดเขาได้นั้น จะต้องอาศัยจิตใจ ที่มุ่งมั่นและอดทน ซึ่งสามารถนำมาใช้เปรียบเทียบกับทีมงานและองค์กรที่ต้องการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาให้สามารถอยู่รอดประสบความสำเร็จได้

สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2.1 อภิปรายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม เพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ก็จะมีเพิ่มมากขึ้นด้วย อธิบายได้ว่า ระดับการรับรู้ ถึงความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุม บุคคลที่มีความสามารถในด้านนี้สูงจะควบคุมตนเองได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหา เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุก พยายามหาทางออกของปัญหาที่เกิดขึ้น หากพนักงานสามารถควบคุมตนเองได้ดีมากขึ้น ไม่วันทันที สามารถแก้ปัญหาเชิงรุกมากขึ้น ก็จะสามารถหาวิธีจัดการ และรับมือกับได้ดีขึ้น และยังทำให้มีการเตรียมแผนล่วงหน้าสำหรับปัญหาที่เข้ามาได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อการบริการลูกค้า มีผลงานที่ดีและประสิทธิภาพในการทำงานดีและมีประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระสมุห์วัลลภ (2561ก) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคตามหลักอริยสัจ 4 พบว่าในชีวิตของคนที่ต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายจากสถานการณ์ต่าง ๆ และ ถึงแม้ว่าเราจะมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ แต่เมื่อต้องเจอ กับปัญหา อุปสรรค บางครั้งเราอาจจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ หรือไม่รู้ว่าจะแก้ไขปัญหานั้นได้ อย่างไร การประยุกต์หลักธรรมเพื่อพัฒนาความฉลาดในการเผชิญหน้าและฟื้นฟ้อุปสรรค จะช่วยใน การแก้ไขปัญหา และพยายามเอาชนะอุปสรรคความยากลำบากด้วยตัวเอง ไม่ย่อท้อง่าย ๆ มองปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย คืออริยสัจ 4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของวิศวกร ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการ กำหนดการสรรหาคัดเลือก และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อลดระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยนำพาองค์กรให้เติบโต มีศักยภาพ และ ประสบความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chadha (2021) พบว่าแต่ละบุคคลจะเผชิญกับความยากลำบากในชีวิตที่แตกต่างกัน ในแต่ละวัน มักจะเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะตัวที่อาจทำท้อใจจิตใจของแต่ละบุคคล ความมั่นคงในฐานะปัจเจกบุคคล ความทุกข์ยากดังกล่าวอาจเป็นการสูญเสียคนที่รักกะทันหัน ตกงาน การเงินไม่มั่นคง ดึงเครียด ความสัมพันธ์ ความไม่มั่นคงในอาชีพการงาน และเหตุการณ์อื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่ออย่างมาก ไม่เพียงแต่ต่อสภาวะทางอารมณ์ชั่วคราวของแต่ละบุคคล แต่ยังสามารถส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจในระยะยาวของบุคคลอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการเผชิญหน้าและฟื้นฟ้อุปสรรค แก้ไขสถานการณ์เลวร้ายดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ในชีวิต แม้จะต้องเผชิญปัญหาต่างๆ จะพยายามหาทางออก และดำเนินการอย่างเหมาะสมที่สุดในความยากลำบาก ความท้าทาย ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ที่ต้องเผชิญอยู่ทุกวัน และวิธีการที่บุคคลจัดการกับความทุกข์ยากดังกล่าวและความสามารถฟื้นตัวได้อย่างแข็งแกร่งและชาญฉลาดยิ่งขึ้นท่ามกลางเหตุการณ์บางอย่างในชีวิต ซึ่งนำการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่มาสู่ความผาสุก

สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2.2 อภิปรายได้ว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย อธิบายได้ว่า หากระดับการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาว่ามาจากอะไร พนักงานควรตระหนักรู้ว่าปัญหาถือเป็นความรับผิดชอบของตนเอง ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบ ไปให้เพื่อนพนักงานอื่น เพราะแต่ละบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในงานของตนที่แตกต่างกันไป สินค้าคนละประเภท ซึ่งในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุก่อสร้าง มีสินค้าหลากหลาย ยี่ห้อหลายประเภท ในแผนก หรือในแผนกมีลักษณะงานที่ต่างกันไป องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยแวดล้อมของปัญหา โดยอาจพิจารณาจากประสบการณ์หรือผลรายงานเพื่อนำปัญหาหรือข้อผิดพลาดในอดีตมาปรับปรุงแก้ไข และพนักงานร่วมกันมีบทบาทในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีริคคัท และ ทิพย์สุดา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง เซวาน์ในการแก้ปัญหา (AQ) เซวาน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพของนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศไทยกับนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศจีน กล่าวว่าคนจีนอพยพมาจากเมืองจีนถึงเมืองไทยเริ่มต้นจากการเผชิญกับปัญหาและการปรับตัวบ่อยครั้งที่ต้องเจออุปสรรคที่ไม่คาดคิด ต้องตั้งสติเพื่อคิดหาสาเหตุและแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ อย่างไรก็ตามนักธุรกิจเชื้อสายจีนนั้นต่างมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับสูงเพื่อความอยู่รอด มองวิกฤติจากปัจจัยภายนอกมากกว่าภายใน ไมโทซตนเองแต่ยินดีเข้าร่วมรับผิดชอบผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่สามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพของนักธุรกิจจีน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณกร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบุคลิกภาพและการขัดเกลาทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคของนักศึกษา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาที่ศึกษา บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ชั้นปีที่ศึกษา เพศ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และ สถานภาพสมรสของบิดามารดา โดยมีอิทธิพลต่อความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายได้ร้อยละ 36.2 และยังพบอีกว่า นักศึกษามีความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมและรายด้านตามระดับคะแนนพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด สามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยการมีสติ และความรับผิดชอบ ดังนั้นครอบครัว สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่

เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมพัฒนาทักษะในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค โดยการอบรมและให้คำแนะนำ และการสอดแทรกเนื้อหาเรื่องนี้ลงในเนื้อหาบทเรียน อีกทั้ง การแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างเป็นสิ่งสร้างแบบแผน และรูปแบบที่ดีในสังคม

สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจโมเดิร์นเทรดวัสดุ ก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2.3 อภิปรายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาเพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของ พนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย อธิบายได้ว่า พนักงานสามารถเข้าใจถึงปัญหา มีความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และจำกัดขอบเขตของปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมอารมณ์ ด้านลบ การที่พนักงานในองค์การเข้าใจว่าอุปสรรคและสาเหตุของปัญหาเป็นเรื่องที่อยู่เพียงชั่วคราว และอุปสรรคก็เหมือนเหตุการณ์หนึ่งที่ผ่านมาและจะผ่านพ้นไป จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปิยะวัน และ คณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ กรณีศึกษา: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จากการศึกษาสรุปได้ว่า 1. กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จากการศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อให้เห็นความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคให้มีระดับสูงขึ้นไป เพราะความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ที่เศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และเป็นคุณสมบัติที่น่าสนใจ โดย ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนากิจกรรมและ การเรียนการสอนในอนาคต เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคให้แก่ นักศึกษา ทำให้สามารถเป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยเซาว์ปัญญา และมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ในทุกรูปแบบ ทำให้สามารถแก้ไขและจัดการปัญหา ทุกอย่างที่ผ่านมาเข้ามาในชีวิตได้เป็นอย่างดี และเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2.4 อภิปรายได้ว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการอดทนต่อปัญหาเพิ่มมากขึ้น ระดับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย อธิบายได้ว่าความสามารถในการอดทนต่อปัญหาได้นาน ไม่ยอมจำนนกับปัญหาและแสวงหาทางให้หลุดพ้นความยากลำบาก จะทำให้พนักงานแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เข้าได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ในบางครั้งปัญหาต่างๆ

อาจมีความต่อเนื่องยาวนาน หรือใช้เวลาดำเนินการแก้ไขอย่างยาวนาน เช่นการปรับปรุงโครงการต่างๆ ขององค์กร หรือโปรเจกต์ใหญ่ๆ ขององค์กรอาจมีระยะเวลายาวนานกว่าที่คาดการณ์และมีปัญหามากมายที่จะต้องเผชิญและแก้ไขอยู่ตลอดเวลา พนักงานจะไม่ยอมจำนนต่อสิ่งที่เป็นการขัดขวางการแก้ปัญหาหรือเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกาญจน์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกของพนักงานสำนักงาน กล่าวไว้ว่าคนที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าอุปสรรค จะมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราวและจะผ่านไป ทำให้มองในแง่ดี และจัดการ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความแข็งแกร่งที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกเพิ่มขึ้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าอุปสรรคเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานลดลง และสอดคล้องกับแนวคิดของพระสมุห์วัลลภ (2561ข) การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง โดยใช้แบบประเมินความฉลาดในการเผชิญและฝ่าอุปสรรคตามแนวพุทธจิตวิทยา เก็บข้อมูลจาก นักเรียนจำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 30 คน และกลุ่มทดลอง 30 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ผลการวิจัยพบว่า 1.แนวคิดความฉลาดในการเผชิญและฝ่าอุปสรรคตามแนวพุทธจิตวิทยา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การรักษาศีล 5 2) การมีวินัยในตนเอง 3) การมีสติใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา 4) การรักษากาย วาจา ใจ ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน 2. รูปแบบการพัฒนาความฉลาดในการเผชิญและฝ่าอุปสรรคตามแนวพุทธจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างเป็นการประยุกต์หลักสัมมัตตปธาน 4 ของพระพุทธศาสนา กับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (Adversity Quotient) ทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกในการแก้ปัญหาและฝ่าฝืนอุปสรรค โดยใช้ศีล 5 เป็นหลักธรรมพื้นฐานเสริมให้นักเรียนดำเนินชีวิตอย่างมี สติ มีระเบียบวินัย และทำให้เกิดความอดทน ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค หรือปัญหาต่างๆ ในชีวิต 3. ผลทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดในการเผชิญและฝ่าอุปสรรคตามแนวพุทธจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่พบผลความแตกต่างของกลุ่มควบคุมทั้งก่อนและหลังการทดลอง แต่พบผลความแตกต่างของกลุ่มทดลอง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมในระยะก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งทางด้านกรักษาศีล 5 การสร้างวินัยในตนเอง การมีสติใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา และการรักษากาย วาจา ใจ ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ซึ่งเป็นการประยุกต์หลักธรรมเพื่อพัฒนาความฉลาดในการเผชิญหน้าและฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานที่ 3 กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าอุปสรรคอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน มีทั้งหมด 2 ตัว คือ กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่า

อุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหา โดยตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นตัวแปรพยากรณ์แรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เท่ากับ .621 สามารถพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน ของพนักงานได้ร้อยละ 38.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .578 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดดังนี้

กรอบความคิดแบบเติบโต เป็นตัวแปรพยากรณ์แรกพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน เนื่องจาก หากพนักงานได้รับการพัฒนาอบรมเสริมสร้างความรู้และเข้าใจถึงศักยภาพของตนเองได้ดี ก็จะช่วยพัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น พนักงานที่ต้องพบลูกค้าต่างชาติเป็นประจำ มีความจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ควรที่จะแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพการงาน มีความมั่นใจในงานที่ทำมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีความสุข ทำให้เกิดความรู้สึกชอบงานที่ทำและอยากไปทำงานทุกวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rath and Harter (2010) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ได้กล่าวถึงความผาสุกทางด้านอาชีพการงานเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความผาสุกทางด้านในด้านอื่น ๆ ตามมานั่นเอง การพัฒนาตนเองนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพของตนเองที่ก้าวหน้าและนำพาความสำเร็จมาสู่ตนเอง สอดคล้องกับ สุรติกันต์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความอยู่ดีมีสุขและความตั้งใจอยู่กับองค์กร ของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโดยรวมอยู่ใน คะแนนระดับสูง เมื่อพิจารณาความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี ระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานด้านความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านความอยู่ดีมีสุขด้านสังคม ด้านความอยู่ดีมีสุขด้านจิตใจระดับสูง ความอยู่ดีมีสุขด้านการเงินระดับสูง และ ความอยู่ดีมีสุขด้านอาชีพการงาน ตามลำดับ มีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ที่คะแนนระดับสูง พบว่า ปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน คือ 1) ด้านความอยู่ดีมีสุขด้านการเงิน และ 2) ด้านความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 2 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในการทำงานได้ร้อยละ 66.70 สอดคล้องกับ กุสุมา (2561) ได้กล่าวว่าความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับศักยภาพของตนเอง สถิติปัญญาที่ตนเองที่อันเป็นผลจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ผ่านมาในอดีตส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ความคิดต่อตนเองที่จะขึ้นนำการแสดงพฤติกรรมการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฐิตา (2562) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ องค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้าง การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กร

มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ต่อ กรอบความคิดแบบเติบโต และบรรยากาศองค์กรในมิติด้านความผูกพันของทีมงาน มิติด้านความยืดหยุ่น และมิติด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงสาเหตุในทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ต่อกรอบความคิดแบบเติบโต Fitzgerald (2015) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของผลของการปลูกฝังทัศนคติเชิงเติบโตในเด็กประถมศึกษา ซึ่งงานวิจัยนี้ตรวจสอบผลกระทบของการปลูกฝังทัศนคติการเติบโตต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับทัศนคติโดยรวมของเด็กประถมศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการปลูกฝังทัศนคติการเจริญเติบโตในช่วงปีแห่งการพัฒนาของเด็ก จำเป็นต้องมีการวิจัยในอนาคต ผ่านการศึกษาวิจัยในระยะยาวเพื่อประเมินผลกระทบในวงกว้างของทัศนคติการเจริญเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและวิจัยของ Dweck (2017) พบว่าผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองว่าความเฉื่อยฉาบเป็นสิ่งที่ไม่พัฒนาได้ 'ไม่ว่าคุณเป็นคนแบบไหน คุณสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือพวกเขาจะประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สองพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน เนื่องจากการรับรู้การขยายตัวของปัญหาและการวัดผลกระทบของปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยพนักงานมีความสามารถในการเข้าใจถึงปัญหาและสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ มีความพยายามในการทำความเข้าใจว่าถึงผลกระทบ และส่งเสริมให้ตนเองหาแนวทางก้าวข้ามอุปสรรคได้แก่ ความสามารถในการจำกัดขอบเขตของปัญหาด้วยการทำความเข้าใจอุปสรรคตามความเป็นจริง หยุดความคิดใน ด้านลบของตนไม่ปล่อยให้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งลุกลาม พนักงานมีความคิดว่าอุปสรรคและสาเหตุของอุปสรรคนั้นเป็นเรื่องชั่วคราวอยู่ไม่นาน และในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมให้ตนเองมีพฤติกรรมที่เข้มแข็งเพื่อแก้ปัญหาอย่างไม่ย่อท้อ จะสามารถเอาต่อสู้อะไรและเอาชนะกับปัญหานั้นได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kruger (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ความผาสุกทั้งห้าด้าน Wellbeing— The Five Essential Elements โดยทั่วไปนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานด้านผาสุกเหมือนกัน ด้วยมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่มีส่วนช่วยความเป็นอยู่ที่ดีในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ช่วยให้ทราบถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตประจำวัน ในขณะที่เดียวกันก็เอื้ออำนวยต่อความผาสุกของเพื่อน เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในชุมชนและสมาชิกในครอบครัว การเผชิญปัญหาและก้าวข้ามอุปสรรค ต่างๆในชีวิตจะนำไปสู่ความผาสุกในทุกด้านและที่สำคัญคือความผาสุกทางด้านอาชีพการงานซึ่งเป็นพื้นฐานของความผาสุกทั้งหมด เพราะความผาสุกไม่ใช่เรื่องชั่วคราว พฤติกรรม ความคิด ทำให้ความผาสุกที่ดีได้รับอิทธิพลในช่วงระยะเวลาหนึ่งและการเสริมสร้างความผาสุกที่ดีเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการอยู่รอดในศตวรรษที่ 20 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวรรณกร (2558) อิทธิพลของบุคลิกภาพและการขัดเกลาทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้กล่าวว่า การรับรู้ว่าอุปสรรคเป็นสิ่ง

ชั่วคราวเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญปัญหาและฝ่าฟันไปได้ บุคคลก็จะมีหวังมีกำลังใจ ไม่ท้อแท้พยายามหาทางไปจนได้ และในอนาคตหากต้องเจอปัญหาอีก ก็จะได้รับรู้อุปสรรคในทางบวก สอดคล้องกับการวิจัยของ ปญฺวรุฒฺ (2560) ได้กล่าวว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการเข้าถึงปัญหาคือบุคคลสามารถจำกัดขอบเขตและควบคุมผลกระทบของปัญหาไม่ให้แพร่กระจาย ไปยังพื้นที่อื่น ๆ ของชีวิต ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากร ภาครัฐมีคะแนนความเครียดในงาน และพฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2. โปรแกรมการพัฒนา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ มีอิทธิพลต่อความเครียดในงานของบุคลากรภาครัฐ และความเครียดในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stoltz (1997) ได้กล่าวว่าศักยภาพของบุคคลในการต่อสู้และเอาชนะปัญหาหรืออุปสรรคที่เผชิญด้วยความอดทน ความเพียรพยายาม ความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบากโดยไม่ล้มเลิก การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับปัญหาและความยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคนั้นมีรากฐานมาจากความรู้ความเข้าใจ จิตวิทยา จิตวิทยาและภูมิคุ้มกันวิทยา และสรีรวิทยาประสาท ความทุกข์ยากเป็นสิ่งที่ทำหายน แต่ สามารถถึงสิ่งที่ไม่ได้ใช้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาได้ ความทุกข์ยากก็มีอยู่ในสังคม ณ สถานที่ทำงานของเราและในชีวิตส่วนตัวของเราและอาจเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกในลักษณะต่างๆ กันไป ดังนั้นการปรับปรุงความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ เราจะทำให้ชีวิตประจำวันของเราเต็มไปด้วยความสุขทางด้านอาชีพการงาน ได้ดำเนินชีวิตในแต่ละวันอย่างดียิ่งขึ้น การทำงานที่เจริญก้าวหน้าซึ่งนำพาความสำเร็จในเป้าหมายของชีวิต

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่ากรอบความคิดแบบเติบโต เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนา กรอบความคิดแบบเติบโต ให้เพิ่มยิ่งขึ้น โดยองค์กรสามารถทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ รวมถึงปรับปรุงหลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มกรอบความคิดแบบเติบโต ให้สอดคล้องกับพนักงานในองค์กร รวมถึงจัดทำกิจกรรมส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง มอบหมายงานที่มีความท้าทาย พร้อมปรับตัวเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้พนักงานพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม อาจมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบทุกสองปี หรือส่งเสริมการสรรหาบุคคลกรตำแหน่งต่างๆจาก บุคลากรภายในองค์กรก่อน เพื่อสร้างการเติบโต และได้เรียนรู้งานใหม่ ไม่เบื่อหน่ายและจำเจ ส่งเสริมการเปิดใจยอมรับฟังความเห็นซึ่งกันและกันเพื่อการปรับปรุง ส่งเสริมความเข้าใจศักยภาพของตนเองและ จัดอบรมพัฒนาต่อยอดโครงการ

ต่างๆ ของพนักงานให้สัมฤทธิ์ผล เพื่อสร้างกำลังใจและเพิ่มศักยภาพของพนักงานภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นอันส่งผลที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

5.3.2 จากผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรนำเอาแนวคิด หลักการไปใช้พัฒนาการจัดโครงการฝึกอบรมการเพื่อสร้างและ พัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคให้แก่พนักงาน ทำแผนรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจปัญหาด้วยการวิเคราะห์เพื่อหาทางออก ทำให้สามารถปรับตัวทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลยังสามารถนำการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5.3.3 จากผลการวิจัยพบว่าความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน เมื่อพิจารณารายข้อทราบได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ฉันทัดว่าการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการตามผลงานมีความเหมาะสม และยุติธรรม แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังได้รับการดูแลจากองค์กร ในส่วนนี้น้อยกว่าข้ออื่นๆ และมีความต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสม และยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ องค์กรหรือฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปพิจารณาเพื่อให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ปรับปรุงนโยบายต่างๆ ให้มีความชัดเจน สร้างสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ทันต่อสมัย และสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้น โดยกำหนดกฎเกณฑ์ ต่างๆ ด้วยความยุติธรรม ก็จะทำให้เกิดความผาสุกทางด้านอาชีพการงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรสามารถทำการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการปัจจุบัน เพื่อปรับปรุงหรือจัดรูปแบบให้ยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถมีตัวเลือกให้พนักงาน เพื่อสร้างความพอใจในแต่ละบุคคล ปัจจุบันในองค์กรมีพนักงานในหลายช่วงวัย อาจมีความต้องการทางด้านสวัสดิการที่แตกต่างกัน องค์กรสามารถจัดสรรให้เหมาะสม และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีทั้งกายใจให้กับพนักงาน เกิดพอใจ ความรักต่อองค์กรและเสริมสร้างความผาสุกทางด้านอาชีพการงานได้ดียิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อ กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงานเพื่อจะได้มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนากิจกรรมที่เพิ่มศักยภาพของพนักงาน ในบริบทอื่นๆ เพื่อเพิ่มความผาสุกทางด้านการอาชีพการงาน รวมถึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมความผาสุกในด้านอื่นๆ

5.4.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นหากมีการศึกษาในครั้งถัดไปควรมีการศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพที่ลงรายละเอียดลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่มีความ

หลากหลายด้าน นำข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และมีประโยชน์มากขึ้น โดยอาจมีวิธีการสัมภาษณ์ หรือ การสนทนาแบบกลุ่ม เป็นต้น

5.4.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงเหตุประเด็นต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านอาชีพการงานของ พนักงาน ที่ช่วยเสริมสร้างทำให้พนักงาน รักในงานของตนเอง ชอบในสิ่งที่ตัวเองต้องทำในทุกวัน ปรับปรุงนโยบาย เพื่อสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่ดีต่อตนเอง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน สวัสดิการ มีการจัดการด้านบุคคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความผูกพันทางด้านอาชีพการงาน ให้กับพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ในองค์กรไปได้นาน และมีความสุขในงาน ที่ทำ และลดอัตราการลาออก ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กรอย่าง ยั่งยืนต่อไป



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรกช วนกรกุล. (2560). ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 37(3), 162-178.
http://utcc2.utcc.ac.th/utccjournal/373/162_178.pdf
- กรกนก คำโกน. (2560). ผลการใช้โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพโดยใช้กรอบความคิดแบบเติบโตร่วมกับรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของแพนเดอร์ที่มีต่อความสุขของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุสุมา ยกชู. (2561). การศึกษาและเสริมสร้างกรอบคิดองกวมของนักศึกษาวิชาชีพครู (ปริญญา นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนมน สุขวงศ์. (2566). Growth Mindset: กรอบความคิดเติบโตหัวใจสำคัญสำหรับนักศึกษาครูยุคใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 12(1), 571-583.
- ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดเข้ม. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 14(1), 1-13.
- ชวลา ละวาทิน. (2561). ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงาน จากการศึกษาของ ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงาน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 38-49.
- ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ องค์การ ต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 13). บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และ ทิพย์สุดา เมธิพลกุล. (2551). เซาว์นในการแก้ปัญหา (AQ) เซาว์น อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพของ นักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศไทยกับนักธุรกิจเชื้อสายจีนใน ประเทศจีน. *Thai Journal of East Asian Studies*, (13)1, 1-18. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/easttu/article/view/51279>.
- เธียรไชย ยักทะวงษ์, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และ คานู ปรียา. (2565). การประยุกต์สมดุลชีวิตกับการ ทำงานสำหรับพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(8), 14-27.

- นันทน์ภัส ลิ้มสันติธรรม. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ STEM^{GM} เพื่อส่งเสริมกรอบแนวคิดเติบโตและความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ปริญญาานิพนธ์ดุขุฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปภาวุฒิ สุจินตามณีชัย. (2560). การศึกษาและพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขุฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2565, 10 มกราคม). Well-being ที่ดีของพนักงาน อีกหนึ่งประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญในยุคนี้. <https://www.thinkpeoplepay.com/post/read/68>.
- ปรีวันท์ ลำพูล. (2558). ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงานและผลการปฏิบัติงานของวิศวกร. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และ พิทยชา ตั้งพรไพบูลย์. (2566). กรอบความคิดแบบเติบโต : ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 51(1), 1-12. <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol51/iss1/1>
- ปิยะวัฒน์ พลจันทร์ก. (2564). ผลของโปรแกรมความเข้มแข็งทางใจโดยใช้วิธีการกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความเครียด ของนักศึกษาปริญญาตรี (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะวัน วงษ์บุญหนัก, ศรีณย์ กอสนาน, ปิทยญา แสงผล และ นัสเรียม นิมะยุ. (2564). การศึกษาความสามารถในการเผชิญและฝ้อฟื้นอุปสรรคของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ กรณีศึกษา: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา, 14(28), 70-80.
- พรรณภา ส่งแสงแก้ว. (2562). การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ในทักษะการสื่อสารด้านการพูด เพื่อการนำเสนอ: รายงานการวิจัย. วิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พระสมุห์วัลลภ วลลโก. (2561ก). การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรคตามหลักอริยสัจ 4. วารสารพุทธจิตวิทยา, 2(1), 16-30.
- พระสมุห์วัลลภ วลลโก. (2561ข). รูปแบบการพัฒนาความฉลาดในการเผชิญและฟื้นฟ้ออุปสรรค ตามแนวพุทธจิตวิทยาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนชุมชนวัดไทรมัว จังหวัดนนทบุรี (ดุขุฎิานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุขุฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงชมพู โจนส์. (2559). การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากร ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 8(1), 1-10.

- พิชชา น่วมองบุญ. (2559). *องค์ประกอบปัจจัยความฉลาดในการแก้ไขอุปสรรคของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติรัชมง์คลาภิเษก* (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพลิน จันทติษ. (2563). *การพัฒนาแบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่3* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุรพันธ์ นนทวรรณนะ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2563). *การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์*. จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- รัฐนันท์ รถทอง. (2565). *กรอบความคิดแบบพัฒนาได้*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน, 3(3), 71-79.
- วรรณกร เพชรด้วง. (2557). *อิทธิพลของบุคลิกภาพและการขัดเกลาทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริภพ โสมาภา. (2561). *การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเอง* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สิริกาญจน์ เพ็ญศิริกุล. (2558). *ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการเชิงบวกของพนักงานสำนักงาน* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2561). *ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิทธิพงษ์ วรสายัณห์. (2560). *ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อความสามารถเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาอังกฤษ

- Aderibigbe, J. K. and Chimucheka, T. (2019). Chapter 9- Career Concerns, Career Satisfaction and Career Wellbeing as Contemporary Human Resources Management Issues: Theoretical Perspective. In Potgieter, I. L. , Ferreira, N. and

- Coetzee M. (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing* (pp. 183-195). https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_9
- Anwar, H., Suhariadi, F. and Fajrianti, F. (2020). Measuring Career Well-being on Working Mothers: Adaptation of Well-Being at Work Scale. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(4), 472-492.
- Bester, S. M. (2018). *Towards constructing a psychosocial model of career wellbeing for the South African Working Adult* (Doctorate of Philosophy in Psychology). University of South Africa.
- Chadha, N. (2021). Adversity Quotient: Surviving Rather Than Giving up. *Psychology and Education*, 58(2), 5942-5947.
- Chen, C. P. and Haller, S. (2015). The role of career counselling in supporting career well-being of nurses. *Australian Journal of Career Development*, 24(1), 15–26.
- Coetzee, M. (2021). Career wellbeing and career agility as coping attributes in the modern career space. In N. Ferreira, I.L. Potgieter, & M. Coetzee (Eds.), *Agile coping in the digital era: Emerging issues for research and practice* (pp. 35–51). Basingstoke: Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-030-70228-1_3
- Coetzee, M., & Bergh, Z. C. (2009). Psychological career resources and subjective work experiences of working adults: An exploratory study. *Southern African Business Review*, 13(2), 1-32
- Coetzee, M., Ferreira, N. and Potgieter, I. L. (2019). Chapter 1 - Future Fit Career Wellbeing: An Introductory Chapter. In Potgieter, I. L. , Ferreira, N. and Coetzee M. (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing* (pp. 1-11). Springer Nature Switzerland AG 2019. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_1
- Coetzee, M., Ferreira, N. and Potgieter, I. L. (2019). Exploring the construct validity of the Career Well-being scale for its potential application as a career development tool in the coronavirus disease 2019 pandemic career space. *African Journal of Career Development*, 3(1), a39. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v3i1.39>
- Courtney, J. (2021). *Effects of Growth Mindset* (Degree of Master of Education). Northwestern College.

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the internal Structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <http://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). Health and Well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York. Random House.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How You Can Fulfil Your Potential*. Constable & Robinson Limited.
- Dweck, C. S. (2017). *Mindset*. The revised edition. Robinson: an imprint of Constable & Robinson Ltd.
- Ferreira, N. (2019). Chapter10-Enhancing Career Wellbeing: The Role of Workplace Friendship, Career Adaptability and Organisational Commitment. In Potgieter, I. L., Ferreira, N. and Coetzee M. (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing* (pp. 197-216). Springer Nature Switzerland AG 2019, https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_1
- Fitzgerald, P. (2015). *Attitude Determines Altitude the Effects of Nurturing a Growth Mindset in Primary School Children*. Psychology Department of Psychology, Dublin Business School. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>.
- I. L. Potgieter. (2019). Chapter 12 - Workplace Friendship and Career Wellbeing: The Influencing Role of Mood, Health and Biographical Variables. In Potgieter, I. L. , Ferreira, N. and Coetzee M. (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing* (pp. 237-258). Springer Nature Switzerland AG 2019. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-28180-9>
- Jones, L. K. and Jones, J. W. (2018). *Guide to Strengthening Career Well-Being*. <https://www.careerkey.org/>
- Kidd, J. (2008). Exploring the Components of Career Well-being and the Emotions Associated With Significant Career Experiences. *Journal of Career Development*, 35(2), 166-186.
- Kruger, P. S. (2011). Wellbeing—The Five Essential Elements. By Tom Rath and Jim Harter. *Applied Research Quality Life*, 6, 325-328 DOI 10.1007/s11482-010-9127-1

- Lee, Y. H., Heeter, C., Magerko, B., and Medler, B. (2012). Gaming Mindsets: Implicit Theories in Serious Game Learning. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(4), 190-194.
- Luna, L.C. (2019). *Structural equation modeling on the school administrators' Adversity Quotient and organizational commitment: Basis for proposed training and development plan* (Degree Doctor of Education). The Graduate School Bataan Peninsula State University Main Campus, Philippines.
- Meisner, C. (2020). *How having a growth mindset can change your life*. <https://blog.mindsetworks.com/entry/how-having-a-growth-mindset-can-change-your-life>.
- Mindsetwork.com. (n.d.). *Impact*. <https://www.mindsetworks.com/Science/Default>
- Popova, M. (2014, January 29) *Fixed vs. Growth: The Two Basic Mindsets That Shape Our Lives*. <https://www.brainpickings.org/2014/01/29/carol-dweck-mindset>.
- Potgieter, I., Coetzee, M., & Ferreira, N. (2021). Psychological attachment in the new normal working context: Influence of career navigation and career well-being attributes. *African Journal of Career Development*, 3(1), a48. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v3i1.48>
- Puttachard Lunkam. (2566, 6 กรกฎาคม). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2566-2568: ธุรกิจวัสดุ ก่อสร้าง*. บทความวิเคราะห์จำแนกตามอุตสาหกรรม ธนาคารกรุงศรี. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/construction-construction-materials/construction-materials/io/construction-materials-2023-2025>
- Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity Quotient Turning Obstacles into Opportunities*. John Wiley and Sons, Inc.
- Tripathi, S. (2011). *Use of Adversity Quotient (AQ) in creating strong business Leaders of tomorrow* (Degree of Doctor of Philosophy). SNDT Woman's University, Mumbai.
- Yamane, T. (1973). *Statistics. An introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามและ
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง กรอบความคิดแบบเต็บโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ที่พยากรณ์
ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

คณบดีคณะศิลปศาสตรประยุกต์ และ อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตรประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ

3. อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์ และ อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตรประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริหารการศึกษ... โทร. 3537

ที่ ทว. ๐๙๐ /2566 วันที่ 12 กันยายน 2566

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวกนกวรรณ อรุณชัยพร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรณะสิน)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศบ.499/2566

วันที่ 12 กันยายน 2566

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว

ด้วย นางสาวกนกวรรณ อรุณชัยพร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป.๕๖๖ /2566

วันที่ 12 กันยายน 2566

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวกนกวรรณ อรุณชัยพร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Hw

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA No. 661206

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

1061 ซอยอิสรภาพ15 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์ 0 2473 7000 ต่อ 1600-1601 หรือ 1603

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

เลขที่โครงการวิจัย : 058/66E32

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวกนกวรรณ อรุณชัยพร

สังกัด : ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วิธีบทวน : แบบเร่งด่วน (Expedited Review)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าเมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัยหรือไม่เกิน 12 เดือน

เอกสารรับรอง : โครงการวิจัย หมายเลข 058/66E32-V.02 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ลงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2566

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิจจา จิตรภิมย์)

ประธาน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ผสานสินธุ์วงศ์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 23 ธันวาคม พ.ศ. 2566

วันหมดอายุ : 22 ธันวาคม พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



ภาคผนวก ค

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
การหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นว่ามีคุณภาพหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

นิยามคำศัพท์

ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนทำอยู่ รวมไปถึงการมีใจรักในงาน และเชื่อว่าอาชีพที่ทำอยู่จะสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ พนักงานมีอาชีพหรือหน้าที่การงานที่มั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะในการทำงาน

ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดจากองค์ประกอบ / ลักษณะ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นมาตรประเมินค่าแบบ Likert scale 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) เห็นด้วย (3 คะแนน) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4 คะแนน) ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

ตารางที่ ข-1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความพึงพอใจด้านอาชีพการงาน

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1	ฉันรักในงานของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ฉันภูมิใจกับอาชีพของฉัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ฉันรู้สึกมีความสุขกับการไปทำงานทุกวัน	1	1	1	1	ใช้ได้
4	อาชีพของฉันมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของฉันสุขสบาย	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5	ฉันมีอาชีพที่มั่นคง	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ตำแหน่งที่ฉันปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ฉันได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	0	0	0.33	ตัดออก
8	ฉันมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ฉันมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ทำอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ฉันเชื่อมั่นว่าจะเจริญก้าวหน้าต่อไปในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
11	อาชีพที่ฉันทำอยู่มีความก้าวหน้าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
12	องค์กรมีการเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ฉันคิดว่าการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการตามผลงานมีความเหมาะสม และยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ฉันพอใจกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ฉันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	1	1	0	0.67	ใช้ได้
16	ฉันมีเงินออมเพียงพอจากการทำงานในองค์กรนี้	1	0	-1	0	ตัดออก
17	ฉันได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้งานรูปแบบอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
19	งานที่ฉันได้รับมอบหมายที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ฉันรู้ว่าองค์การของฉันมีระบบการจัดการเพื่อพัฒนา ศักยภาพของฉันอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามคำศัพท์

กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง มีความเชื่อว่าศักยภาพในตนเอง สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ชอบความท้าทายและกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ยอมรับและนำคำวิจารณ์ของผู้อื่นมาพัฒนาปรับปรุงตัวเอง เรียนรู้ความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อนำมา พัฒนาตนเอง มีความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ

ตารางที่ ข-2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามกรอบความคิดแบบเติบโต

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1	ฉันเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะทำให้ชีวิตเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ฉันสามารถเรียนรู้และปรับตัวกับการทำงานในรูปแบบใหม่ได้เสมอ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3	ฉันคิดเสมอว่า หากพยายามที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฉันก็จะมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ฉันรู้สึกท้าทายเมื่อได้รับมอบหมายโครงการใหม่จากหัวหน้างาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ฉันเชื่อว่าความผิดพลาดเป็นประสบการณ์ที่สอนให้ฉันเรียนรู้ถึงวิธีแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป	1	1	0	0.67	ใช้ได้
6	เมื่อทำงานแล้วเกิดความล้มเหลว ฉันจะมองว่าเป็นสิ่งท้าทายที่จะทำให้ฉันแข็งแกร่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
7	เมื่อหัวหน้างานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด ฉันยินดีรับฟังด้วยความตั้งใจเพื่อนำไปปฏิบัติ	1	1	1	1	ใช้ได้

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
8	เมื่อฉันได้รับวิจารณ์การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ฉันพร้อมนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุงตนเองเพื่อทำให้งานครั้งต่อไปดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ฉันพร้อมยอมรับคำตำหนิรวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ฉันได้เลือกนำแนวคิดของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเก่งในองค์กร แล้วนำเทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้กับการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ฉันชอบอ่านหนังสือเกี่ยวกับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแรงบันดาลใจมาปรับปรุงตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ฉันมักใช้ทางลัดในการเรียนรู้จากแนวคิดของผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ฉันเชื่อว่า หากมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้ฉันสามารถประสบความสำเร็จได้	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ฉันคิดเสมอว่า หากฉันมีความพยายามให้มาก ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ฉันก็สามารถประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ฉันเชื่อว่าความพยายามในการพัฒนาตนเอง จะผลักดันให้ฉันได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งได้มุ่งไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ วันได้ไม่ยาก	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามคำศัพท์

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือ (AQ) หมายถึงสมรรถนะของบุคคลในการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรค หรือเหตุการณ์ที่ยากลำบาก มีความรับปัดชอบและหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่นและอดทน จนสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นความสำเร็จได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลที่เกิดขึ้นให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคนั้นในเชิงรุก ได้แก่ ความสามารถ

ควบคุมตนเองในยามที่เกิดปัญหาได้ สามารถในการเข้าใจปัญหาหรือความยากลำบาก มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin & ownership) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ระบุถึงต้นตอของปัญหาและพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ความพยายามที่จะช่วยคิดแก้ไขปัญหาเหมือนเป็นปัญหาของตนเอง ตระหนักว่าปัญหานั้นถือเป็นความรับผิดชอบของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาด้วยการลงมือปฏิบัติ

3. ด้านการเข้าถึงปัญหา (Reach) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจถึงปัญหาและสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ มีความพยายามในการทำความเข้าใจถึงผลกระทบ และส่งเสริมให้ตนเองหาแนวทางก้าวข้ามอุปสรรคได้แก่ ความสามารถในการจำกัดขอบเขตของปัญหาด้วยการทำความเข้าใจอุปสรรคตามความเป็นจริง หยุดความคิดในด้านลบของตนไม่ปล่อยให้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งลุกลาม มีความคิดว่าอุปสรรคและสาเหตุของอุปสรรคนั้นเป็นเรื่องชั่วคราวอยู่ไม่นาน และมีการส่งเสริมให้ตนเองมีการกระทำเพื่อแก้ปัญหอย่างไม่ย่อท้อ

4. ด้านการอดทนต่อปัญหา (Endurance) หมายถึง ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาได้นาน ไม่ยอมจำนนกับปัญหาและแสวงหาทางให้หลุดพ้นความยากลำบาก ได้แก่ ความสามารถในการทนทานต่อปัญหาหรืออุปสรรคได้ ความสามารถในการรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหา มีความพยายามที่จะหาทางเอาชนะอุปสรรคและความยากลำบากให้หมดไป

ตารางที่ ข-3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานฉันสามารถควบคุมความรู้สึกของตนเองได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ฉันยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้จะถูกหัวหน้าตำหนิ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	แม้เพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของฉันฉันก็ยังยินดีรับฟังด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	แม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ฉันสามารถเข้าใจถึงปัญหานั้นได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ฉันเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในช่วงวันหยุดยาว เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานสำเร็จตามกรอบเวลา	1	-1	0	0	ตัดออก

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
6	ฉันพร้อมให้ความร่วมมือฝ่ายพันธมิตรในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	1	-1	1	0.33	ตัดออก
7	เมื่อฉันพบกับอุปสรรค ฉันพยายามเข้าใจถึงต้นเหตุของปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ฉันเรียนรู้วิธีการที่จะนำองค์ความรู้ที่มีไปแก้ไขปัญหา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
9	ฉันพร้อมเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อการแก้ปัญหา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
10	ฉันมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการพัฒนาความสามารถของฉัน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
11	เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
12	หน่วยงานมีแผนพัฒนาความรู้ในการแก้ไขปัญหาให้แก่พนักงานนำไปประยุกต์ใช้	1	-1	0	0	ตัดออก
13	หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานเกิดปัญหา จะมีหัวหน้างานคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา	1	0	0	0.33	ตัดออก
14	ฉันพยายามหาทางแก้ไขปัญหาในหลายๆ รูปแบบเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ฉันสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ฉันมีส่วนร่วมในการช่วยวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
17	เมื่อเกิดปัญหาฉันมักหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในครั้งถัดไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ฉันพยายามหาแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานอย่างสุดความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ในช่วงวิกฤติขององค์กร ฉันมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาฉันเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา	1	1	0	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
21	ฉันตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	0	0	1	0.33	ตัดออก
22	เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน ฉันสามารถรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ฉันตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน้าที่ของตนเอง รวมถึงหาแนวทางในการปฏิบัติ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
24	หลังจากมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหา ฉันจะลงมือปฏิบัติโดยทันที	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ฉันพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาด้วยการลงมือปฏิบัติ เพื่อจัดการปัญหาต่างๆให้คลี่คลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นในองค์กร ฉันยินดีที่จะสละเวลาอันมีค่า โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ฉันสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหารวมถึงอุปสรรคในการดำเนินงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	ฉันสามารถมองเห็นถึงความสำคัญของปัญหาโดยใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	เมื่อฉันต้องเผชิญปัญหาฉันสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูล รวมถึงข้อเท็จจริงในการแก้ไขปัญหา	1	0	0	0.33	ตัดออก
30	เมื่อเกิดปัญหาฉันไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30	เมื่อเกิดปัญหาฉันไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	ฉันตอบสนองต่อปัญหาด้วยความคิดเชิงบวก มีสติอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	ฉันสามารถควบคุมผลกระทบของปัญหาไม่ให้แพร่กระจาย ไปยังเรื่องอื่นทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	1	0	1	0.67	ใช้ได้
33	ฉันไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มาพร้อมกับปัญหา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
34	ฉันคิดว่าอุปสรรคเป็นเหมือนเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วจะผ่านพ้นไปได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
35	ฉันคิดอยู่เสมอว่าปัญหา รวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ จะได้เรียนรู้เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	1	0	1	0.67	ใช้ได้
36	เมื่อฉันเผชิญปัญหา ฉันสามารถทำให้ปัญหานั้นผ่านพ้นและ ยุติปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	1	0	1	0.67	ใช้ได้
37	ฉันมีแรงจูงใจที่จะแก้ปัญหานั้นอย่างไม่หยุดยั้งจนกว่าจะ แก้ปัญหานั้นได้สำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	ฉันพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก อย่างไม่ หวั่นไหว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	ฉันสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
40	เมื่อฉันได้รับมอบหมายงานที่ยาก ฉันสามารถอดทนแก้ไข ปัญหาเหล่านั้นจนเสร็จสิ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
41	ฉันมุ่งมั่นอดทน เอาชนะปัญหา รวมถึงอุปสรรคที่พบเจอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วจะพยายามแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
43	เมื่อภาวะวิกฤตเกิดขึ้นจะหาทางแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปให้ได้ เพื่อไม่ให้ปัญหานั้นยืดเยื้อ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
44	ความสามารถที่จะอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา	1	1	0	0.67	ใช้ได้
45	ฉันมองหาแนวทางที่จะเอาชนะอุปสรรค รวมถึงความ ยากลำบากให้หมดไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
46	ฉันแสวงหาเครื่องมือในการแก้ปัญหานั้นอย่างเหมาะสม	1	0	1	0.67	ใช้ได้
47	ฉันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆที่ผ่านมาในชีวิต รวมถึง การทำงานได้ด้วยดีอย่างมีความสุข	1	0	1	0.67	ใช้ได้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายชื่อของแบบสอบถามความงานที่มีความหมาย ดังตารางที่ ข-4

ตารางที่ ข-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายชื่อของแบบสอบถามความพึงพอใจด้านอาชีพการงาน

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ฉันรักในงานของตนเอง	0.776	0.929
2	ฉันภูมิใจกับอาชีพของฉัน	0.689	0.931
3	ฉันรู้สึกมีความสุขกับการไปทำงานทุกวัน	0.622	0.932
4	อาชีพของฉันมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของฉันสุขสบาย	0.647	0.931
5	ฉันมีอาชีพที่มั่นคง	0.706	0.930
6	ตำแหน่งที่ฉันปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	0.668	0.931
7	ฉันมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้	0.576	0.933
8	ฉันมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ทำอยู่	0.779	0.929
9	ฉันเชื่อมั่นว่าจะเจริญก้าวหน้าต่อไปในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้	0.783	0.929
10	อาชีพที่ฉันทำอยู่มีความก้าวหน้าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	0.713	0.930
11	องค์กรมีการเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม	0.683	0.931

ตารางที่ ข-4 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
12	ฉันคิดว่าค่าตอบแทน และสวัสดิการตามผลงาน มีความเหมาะสม และยุติธรรม	0.462	0.935
13	ฉันพอใจกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0.458	0.935
14	ฉันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	0.396	0.938
15	ฉันได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	0.639	0.932
16	ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้งานรูปแบบอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	0.641	0.932
17	งานที่ฉันได้รับมอบหมายที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0.768	0.929
18	ฉันรู้ว่าองค์กรของฉันมีระบบการจัดการเพื่อพัฒนา ศักยภาพของฉันอย่างเหมาะสม	0.713	0.930

ตารางที่ ข-5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามกรอบความคิดแบบ เต็บโต

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ฉันเชื่อมั่นว่าศักยภาพของตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้	0.809	0.965
2	ฉันสามารถเรียนรู้และปรับตัวกับการทำงานในรูปแบบใหม่ได้เสมอ	0.844	0.965

ตารางที่ ข-5 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3	ฉันคิดเสมอว่า หากพยายามที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฉันก็จะมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น	0.821	0.965
4	ฉันรู้สึกท้อแท้เมื่อได้รับมอบหมายโครงการใหม่จากหัวหน้างาน	0.850	0.964
5	ฉันเชื่อว่าความผิดพลาดเป็นประสบการณ์ที่สอนให้ฉันเรียนรู้ถึงวิธีแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป	0.814	0.965
6	เมื่อทำงานแล้วเกิดความล้มเหลว ฉันจะมองว่าเป็นสิ่งท้าทายที่จะทำให้ฉันแข็งแกร่งขึ้น	0.794	0.965
7	เมื่อหัวหน้างานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด ฉันยินดีรับฟังด้วยความตั้งใจเพื่อนำไปปฏิบัติ	0.841	0.964
8	เมื่อฉันได้รับวิจารณ์การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ฉันพร้อมนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุงตนเองเพื่อทำให้งานครั้งต่อไปดีขึ้น	0.804	0.965
9	ฉันพร้อมยอมรับคำตำหนิรวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	0.774	0.966
10	ฉันได้เลือกนำแนวคิดของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเก่งในองค์กร แล้วนำเทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้กับการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.800	0.965
11	ฉันชอบหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆเกี่ยวกับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแรงบันดาลใจมาปรับปรุงตนเอง	0.865	0.964
12	ฉันมักใช้ทางลัดในการเรียนรู้จากแนวคิดของผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	0.748	0.966
13	ฉันเชื่อว่า หากมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้ฉันสามารถประสบความสำเร็จได้	0.794	0.965

ตารางที่ ข-5 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14	ฉันคิดเสมอว่า หากฉันมีความพยายามให้มาก ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ฉันก็สามารถประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้	0.772	0.966
15	ฉันเชื่อว่า ความพยายามในการพัฒนาตนเอง จะผลักดันให้ฉันได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งได้มุ่งไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ วันได้ไม่ยาก	0.726	0.966

ตารางที่ ข-6 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ฉันยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้จะถูกหัวหน้าตำหนิ	0.722	0.962
2	แม้เพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของฉันฉันก็ยังยินดีรับฟังด้วยความเต็มใจ	0.732	0.962
3	แม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ฉันสามารถเข้าใจถึงปัญหานั้นได้	0.636	0.963
4	ฉันสามารถเข้าใจถึงปัญหาหรือความยากลำบากของการทำงาน	0.711	0.963
5	ฉันพร้อมเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อการแก้ปัญหา	0.709	0.963
6	ฉันมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการพัฒนาความสามารถของฉัน	0.787	0.962

ตารางที่ ข-6 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7	เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้	0.759	0.962
8	ฉันพยายามหาทางแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	0.733	0.962
9	ฉันสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้	0.650	0.963
10	เมื่อเกิดปัญหานั้นมักหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในครั้งถัดไป	0.802	0.962
11	ฉันพยายามหาแนวทางแก้ปัญหของหน่วยงานอย่างสุดความสามารถ	0.502	0.964
12	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาฉันเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา	0.733	0.962
13	เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน ฉันสามารถรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	0.368	0.964
14	ฉันตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน้าที่ของตนเองรวมถึงหาแนวทางในการปฏิบัติ	0.744	0.962
15	หลังจากมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหา ฉันจะลงมือปฏิบัติโดยทันที	0.711	0.963
16	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นในองค์กร ฉันยินดีที่จะสละเวลาอันมีค่า โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	0.762	0.962
17	ฉันสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหารวมถึงอุปสรรคในการดำเนินงาน	0.486	0.964
18	ฉันสามารถมองเห็นถึงความสำคัญของปัญหาโดยใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	0.796	0.962
19	ฉันตอบสนองต่อปัญหาด้วยความคิดเชิงบวก มีสติอยู่เสมอ	0.653	0.963

ตารางที่ ข-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
20	ฉันสามารถควบคุมผลกระทบของปัญหาไม่ให้แพร่กระจาย ไปยังเรื่องอื่นทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.855	0.962
21	ฉันไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มาพร้อมกับปัญหา	0.642	0.963
22	ฉันคิดอยู่เสมอว่าปัญหารวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่จะได้เรียนรู้เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	0.841	0.962
23	เมื่อฉันเผชิญปัญหา ฉันสามารถทำให้ปัญหาผ่านพ้นและยุติปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	0.587	0.963
24	ฉันพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก อย่างไม่หวั่นไหว	0.547	0.963
25	ฉันสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้ดี	0.759	0.962
26	เมื่อฉันได้รับมอบหมายงานที่ยาก ฉันสามารถอดทนแก้ไขปัญหานั้นจนเสร็จสิ้น	0.703	0.963
27	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วจะพยายามแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปได้	0.475	0.964
28	เมื่อภาวะวิกฤติขึ้นจะหาทางแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปให้ได้เพื่อไม่ให้ปัญหานั้นยืดเยื้อ	0.441	0.964
29	ฉันมองหาแนวทางที่จะเอาชนะอุปสรรครวมถึงความยากลำบากให้หมดไป	0.736	0.963
30	ฉันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆที่ผ่านมาในชีวิตรวมถึงการทำงานได้ด้วยดีอย่างมีความสุข	0.482	0.964



ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ที่ อว ๗๓๐๖/๐๑๔



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ก

ด้วย นางสาวกนกวรรณ อรุณชัยพร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กรอบความคิดแบบ
เติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน
ของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์
โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์
อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๖-๗๗๑๐-๗๖๘๘๓

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๖๙



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ข

ด้วย นางสาวกนกวรรณ อรุณชัยพร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กรอบความคิดแบบ
เติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน
ของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์
โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์
อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๖-๗๗๗๐-๗๘๘๘๓

แบบสอบถามการวิจัย

กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

Growth Mindset and Adversity Quotient Predicting Career Well being of Employees

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำกรวิจัยเรื่อง “กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน” (Growth Mindset and Adversity Quotient Predicting Career Well being of Employees) มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่าน คำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านอย่างแท้จริงที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ ในทางวิชาการเท่านั้น จึงขอให้ท่านวางใจและกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน จำนวน 67 ข้อ คือ(ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 30-45 นาที)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 รายละเอียดข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (Career Well being) จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 2 กรอบความคิดแบบเติบโต Growth Mindset จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) จำนวน 30 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

ผู้วิจัยขอพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้

หากมีข้อสงสัย สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ คุณกนกวรรณ อรุณชัยพร เบอร์โทร. 086-770-7883

ผู้วิจัย

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์
ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน

Growth Mindset and Adversity Quotient Predicting Career Well being of Employee

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

คำยินยอม

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยพร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้

ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย

ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้ต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษานี้ข้าพเจ้าได้ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติของข้าพเจ้าได้ ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ เท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

ยินยอม

ไม่ยินยอม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย x ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง ไม่ระบุเพศ

2. อายุ

20 – 29 ปี 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่า ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวส. ปวช. หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวส.

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 รายละเอียดข้อความคำถาม

คำชี้แจง ข้อคำถามมีทั้งหมด 63 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน ช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจด้านอาชีพการงาน

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ฉันรักในงานของตนเอง					
2	ฉันภูมิใจกับอาชีพของฉัน					
3	ฉันรู้สึกมีความสุขกับการไปทำงานทุกวัน					
4	อาชีพของฉันมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของฉันสุขสบาย					
5	ฉันมีอาชีพที่มั่นคง					
6	ตำแหน่งที่ฉันปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง					
7	ฉันมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้					
8	ฉันมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ทำอยู่					
9	ฉันเชื่อมั่นว่าจะเจริญก้าวหน้าต่อไปในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
10	อาชีพที่ฉันทำอยู่มีความก้าวหน้าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ					
11	องค์กรมีการเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม					
12	ฉันคิดว่า การให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการตามผลงานมีความเหมาะสม และยุติธรรม					
13	ฉันพอใจกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
14	ฉันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร					
15	ฉันได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
16	ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้งานรูปแบบอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่					
17	งานที่ฉันได้รับมอบหมายที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
18	ฉันรู้ว่าองค์กรของฉันมีระบบการจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของฉันอย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 2 กรอบความคิดแบบเติบโต

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ฉันเชื่อมั่นว่าศักยภาพของตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้					
2	ฉันสามารถเรียนรู้และปรับตัวกับการทำงานในรูปแบบใหม่ได้เสมอ					
3	ฉันคิดเสมอว่า หากพยายามที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฉันก็จะมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น					
4	ฉันรู้สึกท้อแท้เมื่อได้รับมอบหมายโครงการใหม่จากหัวหน้างาน					
5	ฉันเชื่อว่าความผิดพลาดเป็นประสบการณ์ที่สอนให้ฉันเรียนรู้ถึงวิธีแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป					
6	เมื่อทำงานแล้วเกิดความล้มเหลว ฉันจะมองว่าเป็นสิ่งท้าทายที่จะทำให้ฉันแข็งแกร่งขึ้น					
7	เมื่อหัวหน้างานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด ฉันยินดีรับฟังด้วยความตั้งใจเพื่อนำไปปฏิบัติ					
8	เมื่อฉันได้รับวิจารณ์การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ฉันพร้อมนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุงตนเองเพื่อให้งานครั้งต่อไปดีขึ้น					
9	ฉันพร้อมยอมรับคำตำหนิรวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น					
10	ฉันได้เลือกนำแนวคิดของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเก่งในองค์กร แล้วนำเทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้กับการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
11	ฉันชอบหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆเกี่ยวกับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแรงบันดาลใจมาปรับปรุงตนเอง					
12	ฉันมักใช้ทาลัดในการเรียนรู้จากแนวคิดของผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
13	ฉันเชื่อว่า หากมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้ฉันสามารถประสบความสำเร็จได้					
14	ฉันคิดเสมอว่า หากฉันมีความพยายามให้มาก ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ฉันก็สามารถประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้					
15	ฉันเชื่อว่า ความพยายามในการพัฒนาตนเอง จะผลักดันให้ฉันได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งได้มุ่งไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ วันได้ไม่ยาก					

ตอนที่ 3 ความสามารถในการเผชิญปัญหา

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ฉันยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้จะถูกหัวหน้าตำหนิ					
2	แม้เพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของฉันฉันก็ยังยินดีรับฟังด้วยความเต็มใจ					
3	แม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ฉันสามารถเข้าใจถึงปัญหานั้นได้					
4	ฉันสามารถเข้าใจถึงปัญหาหรือความยากลำบากของการทำงาน					
5	ฉันพร้อมเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อการแก้ปัญหา					
6	ฉันมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการพัฒนาความสามารถของฉัน					
7	เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้					
8	ฉันพยายามหาทางแก้ไขปัญหาในหลายๆ รูปแบบเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
9	ฉันสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
10	เมื่อเกิดปัญหาค้นคว้าหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในครั้งถัดไป					
11	ฉันพยายามหาแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานอย่างสุดความสามารถ					
12	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาฉันเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา					
13	เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน ฉันสามารถรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					
14	ฉันตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน้าที่ของตนเองรวมถึงหาแนวทางในการปฏิบัติ					
15	หลังจากมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหาค้นคว้าลงมือปฏิบัติโดยทันที					
16	ฉันพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาค้นคว้าลงมือปฏิบัติ เพื่อจัดการปัญหาต่างๆ ให้คลี่คลาย					
17	ฉันสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหารวมถึงอุปสรรคในการดำเนินงาน					
18	ฉันสามารถมองเห็นถึงความสำคัญของปัญหาโดยใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ					
19	ฉันตอบสนองต่อปัญหาด้วยความคิดเชิงบวก มีสติอยู่เสมอ					
20	ฉันสามารถควบคุมผลกระทบของปัญหาไม่ให้แพร่กระจาย ไปยังเรื่องอื่นทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
21	ฉันไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มาพร้อมกับปัญหา					
22	ฉันคิดอยู่เสมอว่าปัญหารวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต					
23	เมื่อฉันเผชิญปัญหา ฉันสามารถทำให้ปัญหาผ่านพ้นและยุติปัญหาได้อย่างรวดเร็ว					
24	ฉันพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก อย่างไม่หวั่นไหว					

ตอนที่ 3 ความสามารถในการเผชิญปัญหา (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
25	ฉันสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้ดี					
26	เมื่อฉันได้รับมอบหมายงานที่ยาก ฉันสามารถอดทนแก้ไขปัญหานั้นจนเสร็จสิ้น					
27	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วจะพยายามแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปได้					
28	เมื่อภาวะวิกฤติขึ้นจะหาทางแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไปให้ได้เพื่อไม่ให้ปัญหานั้นยืดเยื้อ					
29	ฉันมองหาแนวทางที่จะเอาชนะอุปสรรครวมถึงความยากลำบากให้หมดไป					
30	ฉันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆที่ผ่านมาในชีวิตรวมถึงการทำงานได้ด้วยดีอย่างมีความสุข					

☺ ☺ ☺ ขอขอบพระคุณท่านอย่างยิ่งที่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ☺ ☺ ☺





ขอเชิญชวนร่วมตอบแบบสอบถาม

หัวข้อเรื่อง: กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค
ที่พยากรณ์ความผาสุก ทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการวิจัยเพื่อการศึกษาและพัฒนาเท่านั้น



SCAN HERE

หมายเหตุ: คำตอบของคุณจะถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผล กระทบใดๆ ต่อตัวคุณ
จึงขอให้พนักงานวางใจ และกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด และจะนำเสนองานวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัย: นางสาวกนกวรรณ อรุณชัยพร ติดต่อ : 086-7707883

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวกนกวรรณ อรุณชัยพร
ชื่อวิทยานิพนธ์	กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของ พนักงาน
สาขาวิชา	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ประวัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ . สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะเศรษฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยมหทราส (อินเดีย) Bachelor of Art in Economics – Madras University (India) . สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประวัติการทำงาน (โดยย่อ) 1. Regional Senior Lead – HR Talent Acquisition ประจำสำนักงานใหญ่ (พ.ศ. 2566 - 2567) บริษัท อาร์เซลิก อีตาซี โฮม แอปพลายแอนซ์ ไอพีซี จำกัด 2. Talent Acquisition Manager (พ.ศ. 2560 - 2565) บริษัทแพนดอร่า จำกัด 3. ผู้จัดการฝ่ายสรรหาและว่าจ้างบุคลากร (พ.ศ. 2558 - 2560) กลุ่มบริษัทภิรัชบุรี (BITEC)