

ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความสามารถในการเผชิญปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สราวุฒิ ทวีรัตน์^{1*}

อุมาภรณ์ สุขารมณ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเปรียบเทียบการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 333 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ แบบประเมินการตระหนักรู้ในตนเอง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาในระดับมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิงมีการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ระดับการศึกษามีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างกับการตระหนักรู้ในตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .805, p < .01$)

คำสำคัญ: การตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถในการเผชิญปัญหา บุคลากรสายสนับสนุน

Received: June 3, 2024, **Revised:** July 22, 2024, **Accepted:** August 5, 2024,

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*Corresponding author; email: sarawut.tat@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationships Between Self-Awareness and Adversity Quotient Among Non-Academic Personnel at Ramkhamhaeng University

Sarawut Taweerat ^{1*}

Umaporn Sucaromana ²

Abstract

This study aimed to investigate the levels of self-awareness and adversity quotient among Ramkhamhaeng University's non-academic personnel. Comparisons will be made across various demographic variables, including gender, age, marital status, education level, income, and years of work experience. Additionally, the study will examine the correlation between self-awareness and adversity quotient among these employees. Participants were 333 support staff members, selected using a combination of stratified and simple random sampling. Data was collected using a questionnaire that included demographic questions, a self-awareness assessment using a 5-point Likert scale, and a problem-solving skills assessment also using a 5-point Likert scale. Statistical analyses including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product moment correlation were employed. The results revealed that Ramkhamhaeng University's non-academic personnel exhibited high levels of self-awareness and adversity quotient. Female personnel demonstrated significantly higher levels of self-awareness and adversity quotient than their male counterparts ($p < .05$). Age, marital status, monthly income, and work experience did not significantly influence self-awareness or adversity quotient. However, education level significantly affected adversity quotient ($p < .05$), but not self-awareness. Additionally, a strong positive correlation was found between self-awareness and adversity quotient ($r = .805$, $p < .01$).

Keywords: Self-awareness, Adversity quotient, Non-academic personnel

Received: June 3, 2024, **Revised:** July 22, 2024, **Accepted:** August 29, 2024,

¹ Master's Degree Student of Counselling Psychology Program, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author; e-mail sarawut.tat@gmail.com

² Assistant Professor Ph.D., Faculty of Psychology, Ramkhamhaeng University

บทนำ

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาแบบตลาดวิชาที่เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย พวกเขาต้องเผชิญกับความท้าทายในการสนับสนุนนักศึกษาที่เรียนรู้ด้วยตนเอง และตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่มวัย ความซับซ้อนของงานที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงความคาดหวังที่สูงจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้เผชิญกับความเครียดสะสม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตได้ โดยปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อลิษา กุลจันทร์, 2558) นอกจากนี้ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน เช่น ภาระงานที่มากเกินไป ความไม่ชัดเจนของหน้าที่ และความขัดแย้งในการทำงาน รวมถึงปัญหาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การทำงานล่วงเวลาบ่อย การนำงานกลับไปทำที่บ้าน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของบุคคลเช่นเดียวกัน (โกเมศ จันทรเจริญ และคณะ, 2558) ยิ่งไปกว่านั้น ปัญหาที่สะสมในระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคลากรสายสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตได้ เช่น ภาวะซึมเศร้า ภาวะวิตกกังวล และโรคเรื้อรังชนิดอื่น ๆ นอกจากนี้ ปัญหาหรือความเครียดยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานบ่อยขึ้น และส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรอีกด้วย ในมุมมองขององค์กร ความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุนส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (จิรัฐ จิตอรุณทัย, 2565) เมื่อบุคลากรมีความเครียดสูง อาจนำไปสู่การลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวได้

ปัญหาที่บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเผชิญมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการขาดการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) และความสามารถในการเผชิญปัญหา (Adversity Quotient) การขาดความเข้าใจในตนเองทำให้ไม่สามารถระบุสาเหตุของปัญหาและเลือกวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมได้ ทำให้มองปัญหาเป็นอุปสรรคใหญ่และขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัว ส่งผลให้ปัญหาสะสมและกระทบต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองและเพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหา จึงเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรสามารถรับมือกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้น การพัฒนาทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) และความสามารถในการเผชิญปัญหา (Adversity Quotient) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ให้สามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตนเอง และความสามารถในการเผชิญปัญหาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรกลุ่มนี้ Goleman (1998) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และประเมินตนเองได้อย่างรอบด้าน ทั้งในด้านอารมณ์ ความคิด ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน และคุณค่าในตนเอง บุคคลที่มีการตระหนักรู้ในตนเองที่ดีจะมีความสามารถในการระบุและเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้อย่างเป็นกลาง และสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ในการ

ตัดสินใจและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งทักษะเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและรับมือกับความเครียดและความกดดันในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ความสามารถในการเผชิญปัญหา Stoltz (1997) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ คือความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงการวางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา คือ ความสามารถในการรับรู้และยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมองหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากปัญหาเหล่านั้น ด้านผลกระทบ คือ ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว และด้านความอดทน คือความสามารถในการรักษาความสงบและความอดทนในการเผชิญกับความท้าทาย รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างยืดหยุ่น ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาสูงในทุก ๆ ด้าน จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรักษาประสิทธิภาพในการทำงานได้แม้ในสภาวะที่กดดัน

ดังนั้นการพัฒนาทักษะการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า (Braun, 2019) เนื่องจากการเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเครียดและปัญหาสุขภาพจิตได้ดีขึ้น (Skinner, 2019) แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในภาพรวม การวิจัยในประเด็นนี้จะช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ของบุคลากรอย่างลึกซึ้งและนำไปสู่การออกแบบโครงการพัฒนาที่ตรงจุด (Braun, 2019) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต และส่งเสริมความสุขในการทำงาน (Skinner, 2019) สุดท้ายแล้ว การลงทุนในการพัฒนาทักษะเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยโดยรวม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตหัวหมาก กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย (งบคลัง) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้) ลูกจ้างงบรายได้ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย และ ลูกจ้างประจำ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (กรุงเทพมหานคร) จำนวนทั้งหมด 1,972 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 24 มกราคม 2567) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 333 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบประเมินการตระหนักรู้ในตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดของ Goleman (1998) ลักษณะของแบบประเมินเป็นข้อคำถาม จำนวน 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการประเมินตนเองตามความเป็นจริง และด้านความมั่นใจในตนเอง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ลักษณะของแบบประเมินเป็นข้อคำถาม จำนวน 34 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบประเมินขึ้นเองโดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำข้อมูลมาประมวลและกำหนดเนื้อหา โครงสร้างของแบบประเมิน จากนั้นจึงสร้างแบบประเมินให้ครอบคลุมเนื้อหา ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ต่อมาแบบประเมินนี้จะถูกส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ไว้ ส่วนข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์จะถูกปรับปรุงหรือตัดออกตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นแบบประเมินจะถูกนำไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แบบประเมินการตระหนักรู้ในตนเองมีความเชื่อมั่น 0.850 และแบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหามีค่าความเชื่อมั่น 0.872 สุดท้ายแบบประเมินฉบับสมบูรณ์จะถูกจัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยเริ่มจากการนำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อส่งให้ผู้บริหารของสำนักงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย จากนั้นจึงนัดหมายเพื่อเข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อถึงกำหนดนัดหมาย ผู้วิจัยจะนำแบบประเมินไปให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบตามเวลาที่กำหนด หลังจากนั้นจึงรวบรวมแบบประเมินที่ตอบแล้ว และบันทึกคำตอบเพื่อให้คะแนน ในขั้นตอนสุดท้าย ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ผลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเน้นการวิเคราะห์แบบพาราเมตริก เนื่องจากข้อมูลมีการกระจายตัวแบบโค้งปกติ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของการวิเคราะห์ประเภทนี้ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างผ่านค่าการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ จากนั้นจึงวิเคราะห์ประเด็นหลักของการศึกษา คือ การตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อประเมินระดับและการกระจายตัวของตัวแปร เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหากับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มต่าง ๆ สุดท้าย ได้มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความสามารถในการเผชิญปัญหา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อประเมินความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรทั้งสอง ผลการวิเคราะห์ทั้งหมดนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.1 ผลการศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.1 และมีเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.9
- 1.1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 และช่วงอายุน้อยที่สุด คือ อายุ 61 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.2
- 1.1.3 สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 61.6 รองลงมาคือสถานการณ์ภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 31.2 ส่วนสถานภาพหม้ายมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3
- 1.1.4 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 45.9 รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 43.8 ส่วนระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.6
- 1.1.5 รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.8 เท่ากัน รองลงมามีรายได้ในช่วง 30,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.5 ส่วนจำนวนที่น้อยที่สุด คือ 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.5
- 1.1.6 ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 เท่ากัน ส่วนประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15

1.2 ผลการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$), ($SD = 0.439$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการประเมินตนเองตามความเป็นจริง และด้านความมั่นใจในตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.3 ผลการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$), ($SD = 0.553$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านผลกระทบ และด้านความอดทนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.1 การเปรียบเทียบผลการศึกษาศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหา กับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการตระหนักรู้ในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิงมีการตระหนักรู้ในตนเองสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน เพศชาย ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มี อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการตระหนักรู้ในตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญปัญหากับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มี เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะบุคลากร สายสนับสนุนเพศหญิงมีความสามารถในการเผชิญปัญหาสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนเพศชาย ส่วนบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มี อายุ รายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสามารถในการ เผชิญปัญหาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความสามารถในการเผชิญปัญหาของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความสามารถในการเผชิญปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.805 พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับมาก เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์รายด้านพบว่า การตระหนักรู้ในตนเองทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญ ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการตระหนักรู้ในตนเองด้านความมั่นใจในตนเองมีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการเผชิญปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินตนเองตามความเป็นจริง และการรู้ อารมณ์ตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.747, 0.667 และ 0.661 พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับมาก ทุกด้าน

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความสามารถในการเผชิญปัญหาของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเปรียบเทียบผลการศึกษา จำแนกตามเพศ ดังนี้

1.1 การเปรียบเทียบผลการศึกษาศึกษาการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศต่างกัน มีการตระหนักรู้ในตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีต่อการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของเพศ สังคมมักมีการสร้างบทบาททางเพศที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผู้หญิงและผู้ชายมีการแสดงออกทางอารมณ์และทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาควงุมิ อีร์สันติกุล และ เกษตรชัย และหิม (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของนักศึกษา พบว่า เพศหญิงจะรับรู้สภาวะอารมณ์ของตน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีการปฏิบัติระหว่างบุคคลได้ดีกว่าเพศชาย

1.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบทบาททางสังคมและวัฒนธรรมที่คาดหวังจากผู้หญิง เช่น การดูแลผู้อื่น และการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้หญิงพัฒนาทักษะในการจัดการอารมณ์และความสัมพันธ์ ทำให้มีความสามารถในการรับมือกับปัญหาได้ดีกว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณกร เพชรดวง (2557) เรื่อง อิทธิพลของบุคลิกภาพและการขัดเกลาทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง พบว่า นักศึกษาเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมากกว่าเพศชาย ซึ่งความแตกต่างระหว่างเพศสำหรับความสามารถในการเผชิญปัญหานั้น อาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยทางชีวภาพ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และวิธีการรับมือกับปัญหาที่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษากการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเปรียบเทียบผลการศึกษา จำแนกตามอายุ

2.1 การเปรียบเทียบผลการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุต่างกัน มีการตระหนักรู้ในตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะการตระหนักรู้ในตนเองเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล ตามแนวคิดของ Erikson (1950) ดังนั้น บุคลากรทุกวัยจึงมีโอกาพัฒนาทักษะนี้ได้ จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต บุคคลสามารถพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองได้จากประสบการณ์การเข้าสังคม และการได้รับคำแนะนำจากผู้อื่น ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุต่างกันอาจมีโอกาเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลรพี สิงห์สา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา และอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง แม้ว่าจะงานวิจัยดังกล่าวจะศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน แต่ผลการวิจัยก็สอดคล้องกับผลการศึกษาในบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่บ่งชี้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตระหนักรู้ในตนเอง

2.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีการสั่งสมประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดชีวิตที่ผ่านมาใกล้เคียงกัน ทำให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่ใกล้เคียงกับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980) ที่ศึกษาเรื่อง An analysis of coping in a middle-aged community sample งานวิจัยนี้ศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาในกลุ่มตัวอย่างวัยกลางคน พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อม และประเภทของปัญหาที่เผชิญ

3. ผลการศึกษากการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเปรียบเทียบผลการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

3.1 การเปรียบเทียบผลการศึกษากการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพต่างกัน มีการตระหนักรู้ในตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการตระหนักรู้ในตนเองเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่ที่สถานภาพทางสังคม แต่เป็นการสะสมประสบการณ์และพัฒนาความเข้าใจตนเองอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดของ Knowles สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันราพี บุญนาค (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง

3.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะเป็นเพราะสถานภาพที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาของแต่ละบุคคล เนื่องจากประสบการณ์ชีวิต บทบาททางสังคม ระบบสนับสนุนทางสังคม ความมั่นคงทางอารมณ์ และระดับความเครียดที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา ศรีหะ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ของนักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษา เนื่องจากนักศึกษาที่มีความตระหนักรู้ในความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรับผิดชอบ ปัจจัยเหล่านี้จึงทำให้นักศึกษามีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษากการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเปรียบเทียบผลการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

4.1 การเปรียบเทียบผลการศึกษากการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตระหนักรู้ในตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสาย

สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักจะมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่หลากหลายกว่า ทั้งจากการศึกษาในสถาบันการศึกษาและการเรียนรู้นอกระบบ ทำให้มีมุมมองที่กว้างขึ้นและมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฎา พฤตวิรวงศ์ และคณะ (2559) เรื่อง ความตระหนักรู้ในคุณค่าตนเองของเยาวชนในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถีกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาของเยาวชนที่แตกต่างกัน มีการตระหนักรู้ในคุณค่าตนเองแตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมักจะมีโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งประสบการณ์และความรู้เหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตและการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวัน วงษ์บุญหนัก และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษาเภสัชศาสตร์กรณีศึกษา: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่านักศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ว่าในการศึกษาแต่ละระดับ มีปัญหาอุปสรรค ความเครียด และความซับซ้อนของปัญหาที่ต้องใช้ทักษะในการเผชิญกับปัญหาและการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเปรียบเทียบผลการศึกษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

5.1 การเปรียบเทียบผลการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการตระหนักรู้ในตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะด้านความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ที่สูงขึ้นอาจช่วยลดความกังวลเรื่องการเงิน ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจวางแผนและลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของ Goleman (1998) ที่ได้อธิบายว่าการตระหนักรู้ในตนเองเป็นรากฐานของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความคิด และคุณค่าของตนเอง ผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีรายได้สูงมีการตระหนักรู้ในตนเองโดยรวมสูงกว่า อาจเป็นเพราะความมั่นคงทางการเงินช่วยลดความกังวลและความเครียด ทำให้บุคคลมีความสามารถในการสำรวจและเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น

5.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแม้รายได้จะต่างกัน แต่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง อาจเผชิญกับปัญหาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในชีวิตประจำวัน

รวมถึงการทำงาน ทำให้ความสามารถในการเผชิญปัญหาไม่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohammad Mazharul Islam และคณะ ที่ศึกษาเรื่อง Coping Mechanisms and Quality of Life of Low-Income Households during the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence from Bangladesh (Islam et al., 2022) พบว่า แม้ครัวเรือนที่มีรายได้น้อยและต้องเผชิญกับความเครียดทางเศรษฐกิจ แต่พวกเขาก็ยังมีความสามารถในการเผชิญปัญหาเพื่อรับมือกับสถานการณ์ได้ ซึ่งผลการวิจัยอาจบ่งชี้ว่ารายได้อาจไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาของบุคคล

6. ผลการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเปรียบเทียบผลการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

6.1 การเปรียบเทียบผลการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการตระหนักรู้ในตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการตระหนักรู้ในตนเองอาจไม่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากประสบการณ์การทำงาน อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญกว่าในการพัฒนาและรักษาระดับการตระหนักรู้ในตนเอง เช่น ประสบการณ์ชีวิต การศึกษา การฝึกอบรม หรือปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาลรพี สิงห์สา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม กับ การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการตระหนักรู้ในตนเองไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานบริษัทได้ถูกกำหนดด้วยคุณสมบัติและขอบเขตการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

6.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง อาจมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน แม้จะมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ก็ไม่ได้ทำให้มีความสามารถในการเผชิญปัญหาแตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณุตร ศิริทิปตานนท์ และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา (2567) ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพึงพอใจอุปสรรคความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ไม่ว่าจะเป็นตำรวจที่มีประสบการณ์ หรือตำรวจใหม่ก็มีแนวปฏิบัติงานที่คล้ายกัน ทำให้มีความสามารถในการเผชิญปัญหาไม่แตกต่างกัน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการศึกษา พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .805, p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการศึกษา พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998) เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ที่กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ที่ประกอบด้วยการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การจัดการกับอารมณ์ การสร้างความสัมพันธ์ และการสร้างแรงจูงใจ เมื่อบุคคลมีความสามารถในการตระหนักรู้ในตนเองสูง พวกเขาจะสามารถเข้าใจสาเหตุของอารมณ์และความคิดของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถจัดการกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและสร้างแรงจูงใจให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoltz (1997) เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาที่ระบุว่า การเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และอารมณ์ของตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญในการรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ในชีวิต การเชื่อมโยงระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาจึงสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางอารมณ์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติจริง

1.1 องค์กรสามารถพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เช่น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง เช่น การฝึกสมาธิ การทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อสำรวจตนเอง และการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตนเองและอารมณ์ของตนเองมากขึ้น

1.2 องค์กรสามารถส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะพูดคุยเกี่ยวกับความรู้สึกและปัญหาที่ตนเองเผชิญ

1.3 องค์กรสามารถส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกกลุ่ม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเฉพาะกลุ่ม เช่น การให้คำปรึกษา หรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรทุกคน และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการศึกษากลไกที่ทำให้การตระหนักรู้ในตนเองส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาอย่างละเอียด เช่น ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการคิดและการตัดสินใจของบุคคล

2.2 การวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาในกลุ่มอายุอื่น ๆ เช่น เด็ก เยาวชน หรือผู้สูงอายุ

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเชิงคุณภาพ เช่น เปรียบเทียบกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาของบุคคลที่มีระดับการตระหนักรู้ในตนเองสูงและต่ำ เพื่อหาความแตกต่างและจุดเด่นของแต่ละกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- กานดา ศรีหะ. (2566). การศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ของนักศึกษาหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- โกเมศ จันทรเจริญ และคณะ. (2558). ปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสาย สนับสนุน ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยมหิดล. เอกสารนำเสนอในการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย.
- จิรัฏฐ์ จิตอรุณทัย. (2565). ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพิกัดอัตราศุลกากร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ญาณตร ศิริทิปตานนท์, และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2567). ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคความ เหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต].
- ปาลรพี สิงห์สา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะวัน วงษ์บุญหนัก และคณะ. (2565). การศึกษาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษา เกสซ์ศาสตร์กรณีศึกษา: คณะเกสซ์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พันราพี บุญนาค. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของ พนักงานมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาคภูมิ อีร์สันติกุล และ เกษตรชัย และหิม. (2565). การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของนักศึกษา. วารสาร ดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 12(3), 588-600.
- วรรณกร เพชรด้วง. (2557). อิทธิพลของบุคลิกภาพและการขัดเกลาทางสังคมที่มีต่อความสามารถในการฟันฝ่า อุปสรรคของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

- อภิษฐา พงษ์วิวัฒน์ และคณะ. (2559). *ความตระหนักรู้ในคุณค่าตนเองของเยาวชนในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถีกรุงเทพมหานคร*. [รายงานการวิจัย]. กรมกิจการเด็กและเยาวชน.
- อลิษา กุลจันทร์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Braun, V. (2019). Measuring the effects of self-awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 257–277. <https://doi.org/10.1037/apl0000362>
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. W. W. Norton & Company.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219–239.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Islam, M. M., Islam, M. M., & Khoj, H. (2022). Coping mechanisms and quality of life of low-income households during the COVID-19 pandemic: Empirical evidence from Bangladesh. *Sustainability*, 14(24), 16570. <https://doi.org/10.3390/su142416570>
- Knowles, M. S. (1973). The adult learner: A neglected species. *Adult Education*, 23(4), 252–259.
- Skinner, N., Roche, M., & Smewing, C. (2019). Mindfulness and self-compassion training for university staff: A pilot study. *Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 14(4), 248–258.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. John Wiley & Sons.