



วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

THAI JOURNAL OF PSYCHOLOGY

ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2568

Volume 23 No. 1 January – June 2025 ISSN: 3088-1579 (Online)

- อิทธิพลของความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคและพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์
ที่ส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
สวัสดีชัย หงษ์สา สาริณีย์ อัครกุล ธนภัทร ชำท้วม ประพนพร ชัยมงคลมณี นรุตม์ พรประสิทธิ์ ธนพล เลี้ยงสุขสันต์ และรินภา จามรราน
- อิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกและการรับรู้ความนิรนามส่งผลต่อ
พฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์
อพัชชา ชัยรุ่งเรือง มณฑิตา อัมขำ สิริกร นามณีชม นรุตม์ พรประสิทธิ์ ศรสลัก นิมบุตร และสำเนียง เพชรจอม
- สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่
ณัฐินี ศิริสวัสดิ์ และณัฐวัฒน์ ล่องทอง
- การศึกษาความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่นในการทำงานของพนักงานบริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
ชลันดา ทองธัญญะ และณัชชามน เปรมปลื้ม
- แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อป้องกัน
ปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงในวัยรุ่น
รังสิริศม์ วงศ์อุปราช
- การสร้างแรงจูงใจ: พัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อสังคม
จิรัชญา เชียงกุล สิริวัฒน์ ศรีเครือคง ทิพาภา ปุณสิทธิ์ ตระกูล พุ่มงาม และกัลยาณี ประดับพงษา
- ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น
สุภาวดี เจริญวานิช และปรียาภรณ์ ประยงค์กุล

สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

THAI PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION

วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

โดย

สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

ที่ปรึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. ศาสตราจารย์ ดร.จอห์น โรมาโน
Professor Emeritus, Department of Educational Psychology, University of Minnesota

กองบรรณาธิการ

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.อริยัญญา ตั๋ยคำภีร์ | บรรณาธิการ |
| 2. อาจารย์ ดร.ลินดา สุวรรณดี | ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ และผู้ประสานงาน |
| 3. ดร.กวีวิจน์ จักสมศักดิ์ | ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ และผู้ประสานงาน |

กองบรรณาธิการบริหาร

1. พันโท ดร.สุชัย สุรพิชญ์พงศ์
นายกสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย
2. แพทย์หญิง สุชีลา จิตสาโรจิตโต
กรรมการบริหารสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์
กรรมการกลางสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์ ถ่องทอง
กรรมการกลางสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สกุลทิพย์ ศิริกันตราบารณ์
Founding Faculty, Fulbright University Vietnam

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

1. ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. ศาสตราจารย์ ศรียา นิยมธรรม
หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา
หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
4. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธมณี
หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
5. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์
หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
6. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตง
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหาเผื่อน กิตติโสภณ
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
9. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา สุรเศรษฐ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีร วงศ์อุปราช
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท ศรีจันทร์นิล
สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดลดาว วงศ์ธีระธรรณ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
15. อาจารย์ ดร.ภูมิเรศ ภูผา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
16. รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
17. รองศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
18. รองศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19. รองศาสตราจารย์ ดร.นันทชัยตัสกันท์ สุกุลพงศ์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
20. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม
คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์
21. รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ณ ระนอง
ข้าราชการบำนาญ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
22. รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
23. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระสุข สุขสวัสดิ์
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
25. อาจารย์ ดร.จรีรัตน์ นิลจันทิก
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
26. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมขวัญ สิงห์วี
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรุตม์ พรประสิทธิ์
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
29. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวรรณ ธีระพงษ์
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์ ล่องทอง
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไยยันต์ สุกุลศรีประเสริฐ
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
33. รองศาสตราจารย์ ดร.ทยาตา รัตนปัญญาโนวิช
สาขาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุทธิเนียม
สาขาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
35. รองศาสตราจารย์ ดร.อัสรา ประเสริฐสิน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒน์ พรหมเพชร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุมารณ์ สุขารมณ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณวดี สมกิตติกานนท์
นักวิชาการอิสระ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี ใหม่จันทร์
นักจิตวิทยาการปรึกษาอิสระ
40. ดร.สตรีเอนา จำปารัตน์
อดีตที่ปรึกษาศาล
41. ดร.ณัฐกร อิมใจจิตต์
โรงพยาบาลกรุงเทพสำนักงานใหญ่
42. อาจารย์ ดร.ปริญญ์ สิริอรรถกุล
สมาคมนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์

กำหนดวันออกวารสาร

ปีละ 2 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มิถุนายน กำหนดออกวารสาร เดือน มิถุนายน
- ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม กำหนดออกวารสาร เดือน ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้ และ ผลงานวิจัยทางจิตวิทยา และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิตนักศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย

สำนักงาน

สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย อาคารเกษมพัฒน์ ชั้น 3
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ ๑ 10250
โทรศัพท์ 094-440-0494
E-mail: tpa.thailand@hotmail.com
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JPsychol>

ปีที่พิมพ์

พ.ศ. 2568

คำนิยม

วารสารจิตวิทยาเป็นวารสารวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai-Journal Citation Index (TCI) รอบที่ 5 ปี พ.ศ. 2568 - 2572 เป็นวารสารกลุ่มที่ 2 และเพื่อให้การสืบค้นข้อมูลเลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN) ของวารสารจิตวิทยา บนเว็บไซต์ <https://portal.issn.org> ค้นพบชื่อภาษาอังกฤษที่จดทะเบียนตามชื่อภาษาอังกฤษถูกต้องตามหลักสากล สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทยจึงได้เปลี่ยนชื่อวารสาร ดังนี้

ชื่อวารสารภาษาไทย (ใหม่): **วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย**

ชื่อวารสารภาษาอังกฤษ (ใหม่): **Thai Journal of Psychology**

วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้ และ ผลงานวิจัยทางจิตวิทยา และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิตนักศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย

การดำเนินงานวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทยปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนาคม 2568) นี้ผมเห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการรวบรวม คัดกรอง งานวิจัยที่มีคุณค่าและมีคุณภาพจากกองบรรณาธิการและคณะทำงาน ทำให้วารสารเล่มนี้เต็มไปด้วยข้อความรู้ทางด้านจิตวิทยาที่มีความหลากหลาย และเป็นไปตามเป้าหมายของสมาคมฯ ที่จะรวบรวมและเผยแพร่ ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยา ให้ผู้อ่านจะสามารถนำไปต่อยอด เพื่อประโยชน์ทางวิชาชีพและสังคมสืบไป

สุดท้ายนี้ผมขอขอบคุณ กองบรรณาธิการและคณะทำงาน ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการจัดทำวารสารฉบับนี้จนได้รับผลการประเมินคุณภาพวิชาการจาก TCI รอบที่ 5 ปี พ.ศ. 2568 - 2572 เป็นวารสารกลุ่มที่ 2 และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความทุกท่าน ที่กรุณาให้เวลาอันมีค่าเพื่อการกลั่นกรอง พิจารณา และให้ข้อเสนอแนะแก้ไขบทความ ในวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทยให้สมบูรณ์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น



พันโท ดร.สุชัย สุพิชญ์พงศ์

นายกสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

วาระ พ.ศ. 2566 – 2568

บรรณาธิการแถลง

วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย โดยสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย ได้รับการรับรองคุณภาพจาก ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) ในการประเมินคุณภาพวารสาร รอบที่ 5 โดยได้รับการจัดให้อยู่ในวารสารกลุ่มที่ 2 การรับรองนี้มีระยะเวลา 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2572 ซึ่งนับเป็นอีกหนึ่งความภาคภูมิใจของสมาคมฯ และเป็นหลักฐานสำคัญที่แสดงถึงมาตรฐานของวารสาร ที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมองค์ความรู้และงานวิชาการด้านจิตวิทยาอย่างต่อเนื่อง

วารสารวิชาการฉบับที่ 1 ของปีที่ 23 (ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2568) นี้ยังคงมุ่งมั่นในการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการด้านจิตวิทยาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ กองบรรณาธิการได้พิจารณาคัดเลือกผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าทางจิตวิทยาจำนวนทั้งสิ้น 7 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัย 4 เรื่อง ได้แก่ อิทธิพลของความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหา และพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเอง การตระหนักรู้ในความรู้สึก และการรับรู้ความนิรนามที่มีต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภอมวกก่อ จังหวัดเชียงใหม่ และ การศึกษาความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นในการทำงานของพนักงานบริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) บทความวิชาการ 3 เรื่อง ได้แก่ แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงในวัยรุ่น การสร้างแรงจูงใจ : การพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อสังคม ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการด้านจิตวิทยาในประเทศไทย ทั้งในเชิงการศึกษา การวิจัย และการนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาศาสตร์ด้านจิตวิทยาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

กองบรรณาธิการวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย โดยสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้เกียรติ เสียสละเวลาอันมีค่า และใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างเต็มที่ในการกลั่นกรอง พิจารณา แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะแก่บทความต่าง ๆ เพื่อให้บทความมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณคณะที่ปรึกษาตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ร่วมกันสนับสนุนการจัดทำวารสารฉบับนี้ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย ที่ได้ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านแนวคิด ทรัพยากร และกำลังใจ

อ.ดร. ดุ๊กดำ

ศาสตราจารย์ ดร. อริยญา ตัญคำกริ
บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
อิทธิพลของความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคและ พฤติกรรมกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิต ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน สวัสดิชัย หงษ์สา สาริณีย์ อัครกุล ธนภัทร ขำท้วม ประพิณพร ชัยมงคลมณี นรุตม์ พรประสิทธิ์ ธนพล เลี้ยงสุขสันต์ และรินภา จามรมาน	1-22
อิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกและการรับรู้ ความนิรนามส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ อพัชชา ชัยรุ่งเรือง มณฑิตา อัมขำ สิริกร นามณีชม นรุตม์ พรประสิทธิ์ ศรสลัก นิมบุตร และสำเนียง เพชรจอม	23-34
สภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ณัฐินี ศิริสวัสดิ์ และณัฐวัฒน์ ล่องทอง	35-56
การศึกษาความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่นในการทำงานของ พนักงานบริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) ชลันดา ทองธัญญะ และณัชชาমন เปรมปल्ली	57-72
แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อป้องกัน ปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงในวัยรุ่น รังสิริศม์ วงศ์อุปราช	73-88
การสร้างแรงจูงใจ: พัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อสังคม จิรัชฎา เชียงกุล สิริวัฒน์ ศรีเครือดง ทิพภา ปุณสีห์ ตระกูล พุ่มงาม และกัลยาณี ประดับพงษา	89-102
ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น สุภาวดี เจริญวานิช และปรียาภรณ์ ประยงค์กุล	103-125

อิทธิพลของความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการติดต่อ
สังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน¹

สวัสดีชัย หงษ์สา²

สาริณีย์ อัครกุล²

ธนภัทร ชำท้วม²

ประพัฒพร ชัยมงคลมณี²

นรุตม์ พรประสิทธิ์³

ธนพล เลี้ยงสุขสันต์⁴

ศิริินภา จามรมาน⁵

บทคัดย่อ

การนอนหลับอย่างมีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญต่อสุขภาพ โดยเฉพาะนิสิตปริญญาตรีที่มักเผชิญกับความเครียดจากการเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถกระทบต่อคุณภาพการนอนหลับ โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการนอนหลับมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ความเครียด สภาพแวดล้อมขณะนอนหลับ กิจกรรมระหว่างวัน ฯลฯ การมีคุณภาพการนอนหลับแย่ สามารถส่งผลกระทบต่อทักษะความจำ อารมณ์ไม่มั่นคง กระทบต่อทักษะการสร้างสัมพันธภาพในสังคม และปัญหาสุขภาพกาย เช่น ความเหนื่อยล้า สุขภาพหัวใจและภูมิคุ้มกันต่ำ เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันของกลุ่มนิสิตและบุคคลทั่วไป การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการติดต่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อคุณภาพการนอนหลับในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 176 คน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบประเมินความเครียด 3) แบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพันฝ่าอุปสรรค 4) แบบสอบถามการติดต่อสังคมออนไลน์ และ 5) แบบประเมินคุณภาพการนอนหลับ ฉบับภาษาไทย เครื่องมือวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .883 -.964 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ให้ผู้ตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบ Enter เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลพบว่า ความเครียดมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับ ($\beta = .366, p < .001$) ส่วนความสามารถในการเผชิญปัญหา ($\beta = -.514, p < .001$) และพฤติกรรมการติดต่อสังคมออนไลน์ ($\beta = -.204, p = .006$) มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) อยู่ที่ .503. สามารถสร้างเป็นสมการทำนายในรูปคะแนน

มาตรฐานได้คือ $Z = .37$ (ความเครียด) - $.51$ (ความสามารถในการเผชิญกับความยากลำบาก) - $.20$ (พฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์) ตัวแปรทำนายสามารถทำนายคุณภาพการนอนหลับได้ 50.3%

ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานในส่วนของตัวแปรความเครียดและตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหา (AQ) ในขณะที่ตัวแปรพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงควรเพิ่มการศึกษาอิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์กับตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการนอนหลับเพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าวในงานวิจัยครั้งต่อไป

คำสำคัญ: ความเครียด การเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค การติดสื่อสังคมออนไลน์ คุณภาพการนอนหลับ

Received: December 4, 2024, **Revised:** February 20, 2025, **Accepted:** February 26, 2025,

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาณิพนธ์ระดับบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²นิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล: prapinponn.c@gmail.com

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล: narut.po@ku.th

⁴อาจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล: thanapol.le@ku.ac.th

⁵อาจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล: fsocspj@ku.ac.th

The Impact of Stress, Adversity quotient and Social media addiction behaviors on Sleep quality of undergraduate students Kasetsart University, Bang Khen Campus¹

Sawatdichai Hongsa²

Sarini Oakkarakun²

Tanapat Khumtuam²

Prapinporn Chaimongkhonmanee²

Narut Pornprasit³

Thanapol Leangsuksant⁴

Sirinapa Jamornmarn⁵

Abstract

The good quality sleep is crucial for health, especially for undergraduates facing academic stress and other activities, which can affect their sleep qualities. The factors influencing sleep quality include both internal and external factors, such as stress, sleep environment, daily activities, etc. Poor sleep quality can negatively impact memory skills, unstable emotions, lead to social relationship-building skill problems. In terms of physical health, it can result in issues such as exhaustion, heart problems and a weakened immune system. These effects can interfere with the daily activities of students and the general public. This study investigated the influence of stress, adversity quotient and social media addiction behaviors on sleep quality among 18 years and older, Kasetsart University, Bang Khen Campus students, with a sample size of 176 participants by accidental sampling. The research instruments are questionnaires including 1) Personal information 2) Stress assessment 3) Adversity Quotient; AQ 4) Social media addiction behaviors and 5) Thai version of the Pittsburgh sleep quality index; T-PSQI, with reliability coefficients ranging from .883 to .964. Data was gathered through self-administered offline questionnaires and analyzed by Multiple Linear Regression with an Enter method. The results indicated that stress had a positive effect on sleep quality ($\beta = .366$, $p < .001$), while Adversity quotient ($\beta = -.514$, $p < .001$) and social media addiction ($\beta = -.204$, $p = .006$) had a negative effect. The coefficient of determination (R^2) was .503. The coefficient of determination (R^2) was .503. The sleep quality prediction

formula model was $\hat{Z} = .37(\text{stress}) - .51(\text{Adversity quotient}) - .20(\text{social media addiction behavior})$. All independent variables were able to predict sleep quality by 50.3 percent. The results are consistent with the hypothesis regarding stress and adversity quotient (AQ) variables, while the social media addiction behavior variable did not align with the established hypothesis. Therefore, further research should explore the influence and relationships between social media addiction behavior with other variables related to sleep quality to address this issue in future studies.

Keywords: Stress Adversity quotient Social media addiction Sleep quality

Received: December 4, 2024, **Revised:** February 20, 2025, **Accepted:** February 26, 2025,

¹This article is part of a Bachelor's Thesis in Community Psychology, Faculty of Social Sciences Kasetsart University

²Undergraduate Student, Bachelor's degree in Community Psychology, Faculty of Social Sciences Kasetsart University, E-mail: prapinporn.c@gmail.com

³Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, E-mail: narut.po@ku.th

⁴Lecturer, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, E-mail: thanapol.le@ku.ac.th

⁵Lecturer, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, E-mail: fsocspj@ku.ac.th

บทนำ

คุณภาพการนอนหลับที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การนอนหลับที่ไม่มีคุณภาพหรือการนอนหลับไม่เพียงพอ สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพในหลายมิติ ทั้งความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง การลดทอนสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยตัวอย่างความสำคัญของคุณภาพการนอนหลับมีดังนี้ 1) เสริมสร้างการทำงานของสมองและความจำ เนื่องจาก การนอนหลับอย่างเพียงพอช่วยให้สมองสามารถประมวลผลและจัดเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ การจดจำและการตัดสินใจที่ดี นอกจากนี้ ยังช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคสมองเสื่อมและอัลไซเมอร์จากการนอนที่ไม่เพียงพอ 2) พัฒนาสภาวะอารมณ์และความสัมพันธ์ การนอนหลับที่ดีช่วยลดความเครียด ทำให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและสังคม ในทางตรงกันข้าม การอดนอนหรือการนอนที่ไม่มีคุณภาพ อาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดโรคทางจิตเวช เช่น โรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวล เป็นต้น 3) เสริมสร้างสุขภาพหัวใจ ในช่วงเวลานอนหลับ ร่างกายจะเข้าสู่กระบวนการซ่อมแซม โดยเฉพาะหัวใจและหลอดเลือด การนอนที่ไม่เพียงพอหรือถูกขัดจังหวะอาจกระตุ้นระบบประสาทซิมพาเทติก ทำให้ความดันโลหิตสูงขึ้นและเพิ่มความเสี่ยงต่อโรคหัวใจ 4) ช่วยควบคุมน้ำหนักและระดับน้ำตาลในเลือด การนอนหลับที่มีคุณภาพช่วยปรับสมดุลของฮอร์โมนที่ควบคุมความหิวและความอิ่ม ส่งผลให้ลดความเสี่ยงต่อภาวะน้ำหนักเกินและโรคเบาหวาน 5) เสริมสร้างระบบภูมิคุ้มกัน การนอนหลับที่ดีสามารถกระตุ้นระบบภูมิคุ้มกันของร่างกายให้สามารถต่อสู้กับการติดเชื้อและป้องกันโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นพดล ตรีประทีปศิลป์ และ ศิริลักษณ์ ผลศิริปฐม, 2566)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับมีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น 1) ปัญหาสิ่งแวดล้อม การมีเสียงรบกวน แสงสว่างที่มากเกินไป หรือพื้นที่พักผ่อนคับแคบ ส่งผลการนอนหลับยาก เกิดความไม่สบายตัว 2) ปัญหาสุขภาพ เช่น อาการเจ็บป่วยต่าง ๆ อาการปวดท้อง ปวดเมื่อยตามร่างกาย โรคเกี่ยวกับการนอนหลับ หรือปัญหาระบบการหายใจ 3) สภาพจิตใจมีความเครียด วิตกกังวล ซึมเศร้า หรือความรู้สึกท้อแท้ ที่ก่อความกังวลทางใจ สามารถลดคุณภาพการนอนหลับของบุคคลได้ 4) สารกระตุ้น การบริโภคแอลกอฮอล์ คาเฟอีน บุหรี่ หรือการใช้ยาบางชนิดที่ส่งผลต่อระบบการนอน 5) การนอนขณะท้องว่างจนรู้สึกหิว หรืออึดมากเกินไปจนแน่นท้อง ส่งผลการหลับยาก 6) ปัญหาการนอนหลับโดยตรง การนอนละเมอ ผื่นรำย หรือปัญหาอนไม่หลับเรื้อรัง 7) ลักษณะพฤติกรรมที่ต้องตื่นตัว มีการปรับเปลี่ยนเวลานอนที่ต่างออกไป หรือการทำงานกลางคืนในบางอาชีพ เช่น ยาม พยาบาล คนขับรถบรรทุก เป็นต้น สามารถส่งผลกระทบต่อระบบวงจรการนอนหลับปกติได้ (โรงพยาบาลราชวิถี, 2564) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการนอนหลับมีทั้งปัจจัยภายในด้านสุขภาพจิต พฤติกรรม และร่างกาย และปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อม (โรงพยาบาลราชวิถี, 2564)

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพจิตและพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการนอนหลับในกลุ่มนิสิตนักศึกษา พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยา และแบบแผนการดำเนินชีวิตรวมทั้งพฤติกรรมที่เคยชิน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการนอนหลับของนักศึกษามหาวิทยาลัย (Maithani et al., 2024) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา มากที่สุด ได้แก่ ระดับความเครียด รองลงมาคือ ระดับความวิตกกังวลและแบบแผนการดำเนินชีวิตโดยรวม

ของบุคคล (ดาร์สนี โพธารส, 2560) ข้อมูลของประธานคณะกรรมการเครือข่ายมหาวิทยาลัยไทยเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ (TUN-HPN) ประจำปี 2565 และรองอธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระบุว่า นักศึกษาในประเทศไทยจำนวน 1.7 ล้านคนโดยประมาณ กำลังประสบปัญหาด้านสุขภาพจิต จากการสำรวจนักศึกษา 9,050 คน ภายใต้โครงการสำรวจพฤติกรรมสุขภาพของนิสิตนักศึกษาในปี 2565 พบว่า นักศึกษา 40% มีความเครียดบ่อยครั้งถึงตลอดเวลา 30% รู้สึกมีอาการซึมเศร้า 12% เคยทำร้ายตัวเอง 4% เคยคิดฆ่าตัวตาย และ 4.3% ถูกวินิจฉัยว่ามีอาการจิตเวช ส่งผลให้ปัญหาด้านสุขภาพจิตที่สามารถพบได้มากที่สุดในกลุ่มนักศึกษาของประเทศไทยคือปัญหาด้านความเครียด (นรินทร์ หิรัญสุทธิกุล, 2565)

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีผู้ป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษาด้านสุขภาพจิตเฉลี่ย 2 ล้านคน แต่ในความเป็นจริงกลับมีผู้ประสบปัญหาสุขภาพจิตมากถึง 10 ล้านคน ซึ่งหมายความว่าจำนวนของผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิตมีค่ามากกว่าผู้ที่ได้รับการรักษาถึง 5 เท่า รวมถึงสัดส่วนของผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตในไทยยังสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับโลก เป็นการบ่งชี้ถึงปัญหาสุขภาพจิตในไทยที่มีความรุนแรงและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จากการสำรวจของกระทรวงสาธารณสุขในปี 2556 พบว่าผู้มีปัญหาสุขภาพจิตมีจำนวนประมาณ 7 ล้านคน ในขณะที่ปี 2566 มีจำนวนผู้มีปัญหาสุขภาพจิตเพิ่มสูงถึง 10 ล้านคน (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) หากเปรียบเทียบอัตราการเพิ่มสูงขึ้นของผู้มีปัญหาสุขภาพจิตกับทฤษฎีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ) จะสามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากมีผลต่อสุขภาพจิตในภาพรวม หากบุคคลมี AQ สูงจะมีความเข้มแข็งและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แม้จะล้มเหลวก็สามารถลุกขึ้นมาสู้ใหม่ได้ ส่งผลให้มีการรับมือกับความเครียดได้ดี ในขณะที่บุคคลที่มี AQ ต่ำจะมีแนวโน้มที่จะยอมแพ้เมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือปัญหาต่าง ๆ (Stoltz, 1997) ปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับอิทธิพลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) ที่มีต่อคุณภาพการนอนหลับ อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาในนักศึกษาชาวไทยที่พบว่า นักศึกษาที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคจะมีพฤติกรรมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการนอนหลับที่เพียงพอ งานวิจัยในต่างประเทศพบว่า บุคคลที่มีความวิตกกังวลสูงและมีปัญหาการนอนหลับ ส่งผลกระทบต่อทักษะการแก้ปัญหาและคุณภาพชีวิตที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ จึงประมาณได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคอาจมีความเชื่อมโยงกับทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับ (Korkmaz & et al., 2020)

ท่ามกลางปัญหาสุขภาพจิตต่าง ๆ ภายในประเทศไทยยังพบว่า มีกระแสนิยมประเภหนึ่งที่ได้รับ ความนิยมและมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก ได้แก่ พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยข้อมูลสถิติระบุว่า ประเทศไทยมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตรวม 63.21 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 88.0 ของประชากรทั้งหมด นอกจากนี้ ระหว่างเดือนมกราคม 2566 ถึงมกราคม 2567 ประเทศไทยมีประชากรเพิ่มขึ้นเพียง 0.1% ในขณะที่จำนวนการเชื่อมต่อเครือข่ายมือถือมีจำนวนถึง 97.81 ล้านเครื่อง คิดเป็นร้อยละ 136.1 ของจำนวนประชากร โดยเฉลี่ยคนไทยใช้เวลาท่องโลกอินเทอร์เน็ตประมาณ 7 ชั่วโมง 58 นาที ซึ่งถือเป็นสัดส่วนการใช้สื่อสังคมออนไลน์ประมาณ 33.28% ของเวลาทั้งหมดใน 1 วัน (ปรีดี นกุลสมปรารถนา, 2567) โดยเฉพาะในกลุ่ม นิสิตระดับปริญญาตรี พบว่าส่วนใหญ่มิประสบการณการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากกว่า 7 ปี ผ่านสมาร์ทโฟน และใช้มากที่สุดในช่วงเวลา 18.00-21.00 น. ไปกับการทำงานกลุ่ม ติดต่อบุคคลอื่น ๆ ดาวน์โหลดสื่อการสอน และส่งการบ้าน รวมไปถึงการใช้เพื่อความบันเทิง (จุฑารัตน์ ศรารณะวงศ์ และคณะ, 2560) พฤติกรรมการใช้

สื่อฯ ในช่วงใกล้เข้านอน สามารถรบกวนคุณภาพการนอนหลับได้ (พรณพิมล วิบุลากร, 2561) รวมถึงการใช้สื่อโซเชียลมีเดียที่มากเกินไป ยังก่อให้เกิดปัญหาการนอนหลับและสุขภาพจิตตามมา (Alonzo, Hussain, Stranges, & Anderson, 2021)

จากข้อมูลและการค้นคว้าในข้างต้นพบว่า แม้จะมีงานวิจัยมากมายที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค พฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ และคุณภาพการนอนหลับ แต่จำนวนงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลตัวแปรทั้งหมดในงานวิจัยเดียวกัน ยังไม่เป็นที่พบเห็นมากนัก ทางคณะผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าวที่มีต่อคุณภาพการนอนหลับ เนื่องจากตัวแปรความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค และพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ เป็นตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยา การศึกษาอิทธิพลที่ตัวแปรดังกล่าวมีต่อคุณภาพการนอนหลับ และเห็นขนาดอิทธิพลในเชิงเปรียบเทียบ จะนำมาสู่องค์ความรู้เพื่อพัฒนาปัจจัยเชิงจิตวิทยานอกเหนือไปจากการปรับสภาพแวดล้อมและสุขลักษณะในการนอนหลับ เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพการนอนหลับที่ดี ถือเป็นหนทางในการพัฒนาสุขภาพจิตที่ส่งผลให้มีสุขภาพกายที่ดีได้เช่นกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเครียด (Stress)

ความเครียด หมายถึง จิตใจที่เกิดความตื่นตัวเตรียมรับเหตุการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่น่าพอใจ และเป็นเรื่องที่เราคิดว่าหนักหนาสาหัส เกินกำลังความสามารถที่จะแก้ไขได้ ทำให้เกิดความรู้สึกหงุดหงิด และพลอยทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายขึ้นด้วย หากความเครียดเหล่านั้นมีมากและคงอยู่เป็นเวลานาน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2541)

จากงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ความเครียดและคุณภาพการนอนหลับของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ชั้นปีที่ 1 - 4 จำนวน 142 คน พบว่า ความเครียดของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการนอนหลับ แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่มีความเครียดมากก็จะส่งผลให้คุณภาพการนอนหลับไม่ดี (จรัญญา ศรีวิชัย และคณะ, 2561)

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ)

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในเวลาที่ต้องเผชิญกับความยากลำบาก โดยผู้ที่มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับสูงจะเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แม้จะแพ้แต่ก็สามารถลุกขึ้นมาสู้ได้ใหม่ ส่วนผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเผชิญกับปัญหาความยากลำบากก็จะยอมแพ้ได้โดยง่าย Stoltz (1997) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคออกเป็น 4 มิติ เรียกรวมกันว่า CO2RE ประกอบด้วย มิติที่ 1 คือ การควบคุมสถานการณ์ (Control) ที่หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับปัญหา มิติที่ 2

สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership) ซึ่งเน้นการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและการรับผิดชอบต่อปัญหานั้น มิติที่ 3 คือ ผลกระทบ (Reach) ที่วัดผลกระทบของปัญหาต่อการดำเนินชีวิตและการควบคุมผลกระทบด้านลบ และมิติที่ 4 คือ ความอดทน (Endurance) ซึ่งเป็นการรับรู้ความคงทนของอุปสรรคและการรับมือกับปัญหาที่ยืดเยื้ออย่างมีกำลังใจ (ปรีวันท์ ลำพุล, 2558)

การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีชาวไทย พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพในระดับปานกลาง ($r=.51, p<.01$) ซึ่งพฤติกรรมสุขภาพที่ทำการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ใช้ระยะเวลาในการนอนหลับ (sleep duration) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดพฤติกรรมสุขภาพ (Choompunuch et al., 2021) นอกจากนี้ งานวิจัยอีกชิ้นที่ทำในต่างประเทศโดย Korkmaz และคณะ (2020) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบระดับความวิตกกังวลในบุคลากรทางการแพทย์ที่ให้บริการภายใต้ภาวะโควิด-19 และผลกระทบของความวิตกกังวลต่อคุณภาพการนอนหลับ คุณภาพชีวิต และทักษะการแก้ปัญหา การศึกษานี้ดำเนินการในสถานพยาบาลสองแห่ง โดยมีผู้เข้าร่วม 140 คน ที่ทำงานในคลินิกผู้ป่วยนอกหรือแผนกฉุกเฉินเกี่ยวกับโรคโควิด-19 ผู้เข้าร่วมได้รับการประเมินด้วย Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI), Problem Solving Inventory (PSI), World Health Organization Quality of Life-BREF (WHOQOL-BREF) และ Beck Anxiety Inventory (BAI) ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับความวิตกกังวลสูงและมีปัญหาการนอนหลับ จะมีทักษะการแก้ปัญหาที่แย่งและคุณภาพชีวิตลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) นั้นมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพซึ่งรวมถึงการนอนหลับ และเกี่ยวข้องกับทักษะการแก้ปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการนอนหลับ ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) โดยคาดว่า AQ จะมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาครั้งนี้

พฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ (Social media addiction behaviors)

การติดสื่อสังคมออนไลน์ตามหลัก DSM-5 สามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้งานมากเกินไป (Excessive use) ซึ่งเป็นการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างไม่สามารถหยุดได้ 2) การมีความรู้สึกทุกข์เมื่อไม่ได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Withdrawal) ทำให้รู้สึกโกรธ หงุดหงิด หรือเศร้า 3) การใช้ระยะเวลากับสื่อสังคมออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้น (Tolerance) โดยมีการใช้งานเพิ่มขึ้นมากกว่าความต้องการพื้นฐาน และ 4) การได้รับผลกระทบ (Adverse consequences) ซึ่งเป็นการที่การใช้สื่อสังคมออนไลน์มากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ชีวิตประจำวัน การเข้าสังคม และทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Weinstein & Lejoyeux, 2010)

งานวิจัยโดย Alonzo, Hussain, Stranges และ Anderson (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อสังคมออนไลน์ คุณภาพการนอนหลับ และสุขภาพจิตในเยาวชน วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากเกินไปมีผลเสียต่อคุณภาพการนอนหลับและสุขภาพจิตที่ไม่ดี การนอนหลับไม่เพียงพอและคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดีสัมพันธ์กับอาการง่วงนอนในเวลากลางวัน อารมณ์ซึมเศร้า สมาธิสั้น และโรคเรื้อรังในระยะยาว งานวิจัยพบว่าผู้ใหญ่หนุ่มสาวใช้หน้าจอก่อนนอนและเยาวชน ร้อยละ 81 ใช้สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการนอนหลับและสุขภาพจิต การใช้สื่อสังคมออนไลน์มากเกินไปสัมพันธ์กับสุขภาพจิตที่ไม่ดี คุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี และสุขภาพจิตเชิงลบในกลุ่มวัยรุ่น ดังนั้นการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากเกินไปอาจเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญต่อสุขภาพจิตและคุณภาพการนอนหลับในกลุ่มเยาวชน (Alonzo, Hussain, Stranges, & Anderson, 2021)

คุณภาพการนอนหลับ (Sleep Quality)

ทฤษฎีองค์ประกอบของการนอนหลับประกอบด้วย 4 หลักสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการนอนหลับ (การแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี) ซึ่งได้แก่ 1) หลักสุขอนามัยของการนอนหลับ (Sleep hygiene) โดยการรักษาการเข้านอนและการตื่นนอนให้คงที่และสม่ำเสมอ พร้อมงดรับประทานอาหารหนักก่อนเข้านอน 2) หลักการควบคุมปัจจัยกระตุ้น (Stimulus control therapy) ที่เน้นการหลีกเลี่ยงการจับหลับระหว่างวันและใช้เตียงนอนเฉพาะสำหรับการนอนหลับ 3) การรักษาด้วยการผ่อนคลาย (Relaxation therapy) ซึ่งรวมถึงการฟังดนตรีบรรเลงที่ทำให้ผ่อนคลาย การทำสมาธิ และการฝึกการหายใจลึก ๆ และ 4) การรักษาโดยการปรับเปลี่ยนความคิด (Cognitive therapy) ที่ใช้เทคนิคทางความคิดเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิดที่ไม่เหมาะสมและแทนที่ด้วยความคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริง (Bootzin and Espie, 1996)

เครื่องมือ Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI) เป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยเพื่อใช้วัดคุณภาพการนอนหลับ (การแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี) ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา PSQI ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 19 ข้อที่แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ คุณภาพการนอนหลับส่วนบุคคล (Subjective Sleep Quality) ระยะเวลาที่ใช้หลับ (Sleep Latency) ระยะเวลาอนอนจริง (Sleep Duration) ประสิทธิภาพการนอนหลับ (Sleep Efficiency) การรบกวนการนอนหลับ (Sleep Disturbances) การใช้ยานอนหลับ (Use of Sleeping Medication) และการทำงานในช่วงกลางวัน (Daytime Dysfunction) คะแนนรวมของ PSQI สามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพการนอนหลับที่ดี

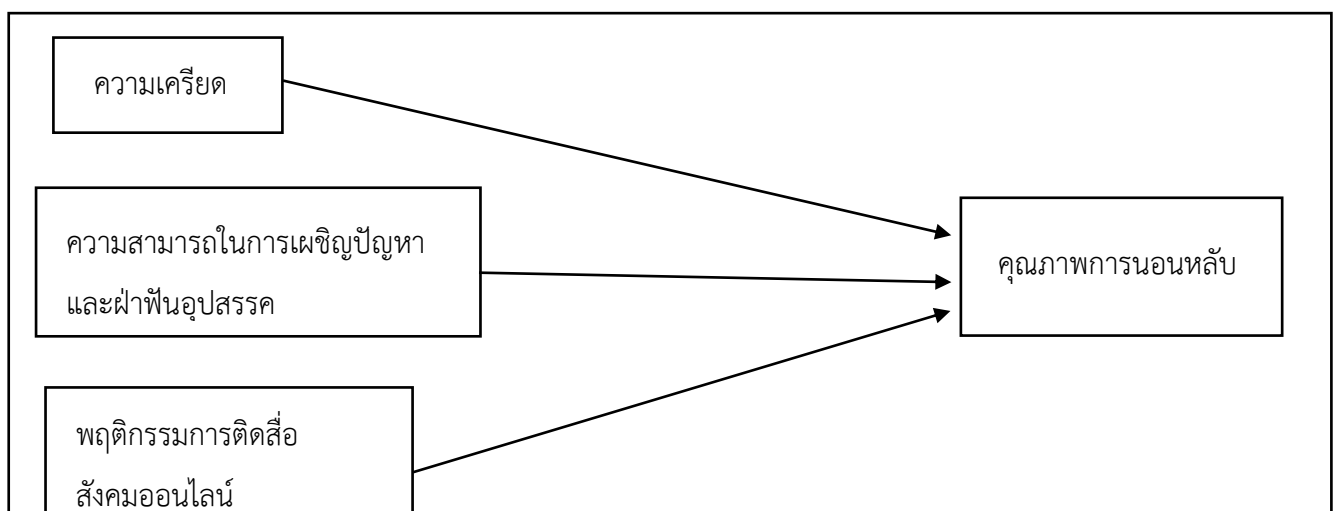
และไม่ดี โดยการแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี (Buysse, 1989)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค พฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความเครียดมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
3. พฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม G*Power version 3.1.9.7 โดยกำหนด Test Family คือ F test Statistical test คือ Linear multiple regression: Fixed model, R^2 deviation from zero โดยกำหนดค่าเพาเวอร์ ($1 - \beta$) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนาย เท่ากับ 3 ค่าขนาดของอิทธิพล (Effect size) ขนาดเล็กเท่ากับ 0.1 (Faul et al., 2007; Cohen, 1977) ผลที่ได้จากการคำนวณ คือ ในการวิจัยครั้งนี้ต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 176 คน จากนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเข้าอาสาสมัครคือ 1) เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน อายุ 18 ปีขึ้นไป ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2566 2) สามารถอ่าน ฟัง และเขียนภาษาไทยได้ และ 3) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยมีเกณฑ์คัดออกอาสาสมัคร คือ อาสาสมัครไม่สมัครใจให้ข้อมูลและเกณฑ์การถอนตัวของอาสาสมัครคืออาสาสมัครสามารถตัดสินใจออกจากโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยประชากรดังกล่าวมีความเหมาะสมกับหัวข้อในการวิจัยและสะดวกต่อการเข้าถึง ซึ่งช่วยให้การเก็บข้อมูลเป็นไปโดยง่าย และตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปี และคณะ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง (Stress Assessment)

ผู้วิจัยประเมินความเครียด โดยใช้แบบประเมินความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541) มีจำนวนข้อในการประเมินทั้งหมด 20 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ นาน ๆ ครั้ง ทางซ้ายมือ คือ 1 จนถึง ทุกครั้งทางขวามือ คือ 5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวม เท่ากับ .952

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ)

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดจากแนวคิดทฤษฎีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ Stoltz (1997) และพิจารณาพร้อมกับแบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient : AQ) ของปรีวันท์ ลำพูล (2558) ที่ปรับปรุงจากงานวิจัยของอาภาวี จิรายุพัฒน์ (2551) โดยผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับนิสิตนักศึกษามากขึ้น จากข้อคำถามเดิมที่ใช้เก็บข้อมูลจากบุคคลที่ประกอบอาชีพพนักงานวิศวกร โดยข้อคำถามเป็นการสมมติสถานการณ์ขึ้น ให้ผู้ตอบแบบสอบถามจินตนาการ

ว่าหากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามจะคิดหรือตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้นอย่างไร แบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ รู้สึกเห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมือมากที่สุด คือ 1 จนถึง รู้สึกเห็นด้วยกับข้อความทางขวามือมากที่สุดคือ 5 แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการควบคุมสถานการณ์ จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านผลกระทบ จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านความอดทน จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวม เท่ากับ .964

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบการติดสื่อสังคมออนไลน์ (Social media addiction behaviors)

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดจากแนวคิดทฤษฎีการติดโซเชียลมีเดียอิงตามหลัก DSM-5 ของ Weinstein และ Lejoyeux (2013) และดัดแปลงจากแบบทดสอบการติดสื่อสังคมออนไลน์ (Social media addiction test: SMAT) ที่สร้างขึ้นโดย ชาญวิทย์ พรนภดล และคณะ (2559) ประกอบด้วยคำถามแบบ Likert scale จำนวน 16 ข้อ มีจำนวนข้อในการประเมินทั้งหมด 20 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งทางซ้ายมือคือ 1 จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งทางขวามือคือ 5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวม เท่ากับ .951

ส่วนที่ 5 แบบประเมินคุณภาพการนอนหลับ ฉบับภาษาไทย (Thai version of the Pittsburgh sleep quality index, T-PSQI) โดยตะวันชัย จิรประมุขพิทักษ์ และคณะ (2554)

เป็นแบบประเมินที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามแบบ Likert scale 19 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพการนอนหลับเชิงอัตนัย โดยให้ประเมินคุณภาพการนอนหลับในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา 2) ระยะเวลาตั้งแต่เข้านอนจนกระทั่งหลับ (Sleep latency) คือ ระยะเวลาที่บุคคลเริ่มเข้าสู่การนอนหลับจนกระทั่งตื่นนอน โดยไม่รวมระยะเวลาที่ตื่นระหว่างการนอนหลับ 3) ระยะเวลาการนอนหลับ 4) ประสิทธิภาพการนอนหลับโดยปกติวิสัย 5) การรบกวนการนอนหลับ 6) การใชยานอนหลับ 7) ผลกระทบต่อการทำกิจกรรมในเวลากลางวัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวม เท่ากับ .883 (การแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามแบบกระดาษ จากนั้นแจกแบบสอบถามให้กับผู้เข้าร่วมด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ที่ได้อาคารศูนย์เรียนรวม 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยคือนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ซึ่งไม่ได้จำกัดชั้นปี หลังจากผู้เข้าร่วมได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะทำการชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม

สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง การเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนธันวาคมปี 2565 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2566 เป็นระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น 176 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังต่อไปนี้

1) สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2) สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบ Enter เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จริยธรรมในการวิจัย

ในการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยในการวิจัยด้วยความสมัครใจ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และหลังจากวิจัยเสร็จสิ้น ข้อมูลทั้งหมดของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะถูกทำลาย

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.2 และเพศชาย ร้อยละ 39.8 นิสิตส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 33.5 รองลงมาเป็นชั้นปีที่ 3 4 และ 1 ร้อยละ 26.7 22.2 และ 17.6 ตามลำดับ และ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตคณะสังคมศาสตร์ 44 คน คณะศึกษาศาสตร์ 36 คน คณะประมง 18 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ 14 คน คณะวนศาสตร์ 12 คน คณะเศรษฐศาสตร์ 8 คน คณะบริหารธุรกิจ 8 คน คณะสัตวแพทยศาสตร์ 7 คณะมนุษยศาสตร์ 7 คน คณะเกษตร 5 คน คณะวิทยาศาสตร์ 5 คน คณะอุตสาหกรรมเกษตร 4 คน คณะสิ่งแวดล้อม 3 คน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 2 คน คณะเทคนิคการสัตวแพทย์ 2 คน และคณะวิทยาลัยบูรณาการศาสตร์ (วิทยาเขตบางเขน) 1 คน รวมจำนวน 176 คน

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในระดับปานกลาง ($M = 3.16$, $SD = 1.20$) มี AQ หรือความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับค่อนข้างต่ำ ($M = 2.59$, $SD = .99$) มีพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ในระดับค่อนข้างสูง ($M = 3.78$, $SD = 1.01$) มีคุณภาพการนอนหลับในระดับปานกลาง ($M = 3.16$, $SD = .58$) (การแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันมีค่าอยู่ระหว่าง $-.74$ ถึง $.64$ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ระหว่างคุณภาพการนอนหลับกับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางในทางบวกหมายความว่าบุคคลที่มีความเครียดมาก ก็จะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี สอดคล้องกับค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพการนอนหลับกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (AQ) ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบหมายความว่า หากบุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (AQ) ที่ดีก็จะมีคุณภาพการนอนหลับที่ดีและรองลงมาคือค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพการนอนหลับกับพฤติกรรมติดสื่อบนอินเทอร์เน็ตที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำ ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .001$ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($n = 176$)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ความเครียด	-	-	-	-
2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (AQ)	-.74**	-	-	-
3. พฤติกรรมการติดสื่อบนอินเทอร์เน็ต	.51**	-.67**	-	-
4. คุณภาพการนอนหลับ	.64**	-.64**	.33**	-
ค่าเฉลี่ย (M)	3.16	2.59	3.78	3.16
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	1.20	.99	1.01	.58
ค่าสูงสุด (Max)	5.00	4.58	5.00	4.43
ค่าต่ำสุด (Min)	1.00	1.21	1.00	1.71

หมายเหตุ $p^{**} < .001$

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ที่ระบุว่าตัวแปรที่ศึกษาต้องไม่มีภาวะร่วมของตัวแปรแบบเส้นตรง (Multicollinearity) ด้วยการวิเคราะห์ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 พบว่าค่า Tolerance และ VIF ระหว่าง ความเครียดกับตัวแปรอื่น ๆ เท่ากับ .546 และ 1.832 ตามลำดับ ค่า Tolerance และ VIF ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (AQ) กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ เท่ากับ .740 และ 1.352 ตามลำดับ ค่า Tolerance และ VIF ระหว่างพฤติกรรมการติดสื่อบนอินเทอร์เน็ตกับตัวแปรอื่น ๆ เท่ากับ .447 และ 2.239 สรุปได้ว่าไม่พบปัญหาภาวะร่วมของตัวแปรแบบเส้นตรงสามารถใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติ

จากนั้นวิเคราะห์สมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบ Enter ในตารางที่ 2 โดยให้ความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (AQ) และพฤติกรรมการติดสื่อบนอินเทอร์เน็ต เป็นตัวแปรทำนายคุณภาพการนอนหลับ (การแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี) พบว่าความเครียดมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .366$, $p < .001$) ในขณะที่

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (AQ) และพฤติกรรมการติดต่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.514$, $p < .001$) และ ($\beta = -.204$, $p < .001$) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แสดงการตัดสินใจ (R^2) คือ .503 ตัวแปรทำนายได้แก่ความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (AQ) และพฤติกรรมการติดต่อสังคมออนไลน์สามารถทำนายคุณภาพการนอนหลับได้ 50.3 เปอร์เซ็นต์สามารถสร้างเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.24(X_1) - 2.12(X_2) - .82(X_3) + 26.87$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .37(Z_1) - .51(Z_2) - .20(Z_3)$$

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ตัวแปรที่ทำนายอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ($n = 176$)

ตัวแปร	B	SE	β	t	p
(ค่าคงที่)	26.87	2.29		11.73**	<.001
1. ความเครียด X1	1.24	.273	.366	4.55**	<.001
2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค X2	-2.12	.387	-.514	-5.49**	<.001
3. พฤติกรรมการติดต่อสังคมออนไลน์ X3	-.82	.29	-.204	-2.80*	.006
$R = .709$ $R^2 = .503$					

* $p < .05$, ** $p < .001$

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค พฤติกรรมติดต่อสังคมออนไลน์ และคุณภาพการนอนหลับ โดยมีสมมติฐานว่า ความเครียดมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับ และพฤติกรรมการติดต่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับ (การแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี)

จากผลการศึกษาพบว่าความเครียดมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Zhang (2024) ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศจีน จำนวน 1,653 คน พบว่า นักศึกษาที่มีความเครียดที่สูงส่งผลให้คุณภาพการนอนหลับลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการศึกษาพบว่า ความเครียด การครุ่นคิดซ้ำ ๆ และความวิตกกังวลทางสังคมสามารถคาดการณ์คุณภาพการนอนหลับได้อย่างมีนัยสำคัญ ในสังคมปัจจุบัน ผู้คนเผชิญกับแรงกดดันจากหลายด้าน เช่น การศึกษา การพัฒนาอาชีพ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลลบต่อสุขภาพจิตและการนอนหลับ (Ye et al., 2018; Lima et al., 2020; Zhao et al., 2021; Akerstedt et al., 2012) ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและคุณภาพการนอนหลับเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันในกลุ่มตัวอย่างหลายเชื้อชาติและช่วงวัย (Yun, 2016; Lin et. al., 2012; Charles et. al., 2011) โดยสามารถอธิบายในแง่สรีรวิทยาได้ว่า ภาวะที่บุคคลมีความเครียดเกี่ยวข้องกับการตอบสนองของระบบฮอร์โมนโดยเฉพาะฮอร์โมนคอร์ติซอล ซึ่งหากบุคคลมีระดับคอร์ติซอลที่สูงอย่างต่อเนื่องอาจทำให้เกิดปัญหาการนอนหลับได้ (Bassett et. al., 2015)

จากผลการศึกษาพบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับอย่างมีนัยสำคัญ (การแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี) ข้อค้นพบสามารถอธิบายได้จากผลการศึกษาของ Sevda และ Korkmaz (2020) พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับความวิตกกังวลสูงและมีปัญหาการนอนหลับ มีทักษะการแก้ปัญหาและคุณภาพชีวิตด้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคคลที่มีทักษะการแก้ปัญหาต่ำ เมื่อเผชิญปัญหาอาจทำให้มีแนวโน้มในการจัดการปัญหาได้ไม่ดีเท่าที่ควร หรือใช้เวลาหมกมุ่นครุ่นคิดกับปัญหาและเกิดอารมณ์ทางลบที่ยากจะจัดการ ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพการนอนหลับได้ ซึ่งงานวิจัยของ ชลธิชา ศรีรุ่งเรือง และคณะ (2554) และรัชну วรรณ และคณะ (2553) มีข้อค้นพบว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคต่ำ จะเผชิญกับความเครียดในระดับสูงอยู่เสมอ จึงเป็นไปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลต่อคุณภาพการนอนเพราะเกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาและความเครียดที่ไม่มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้พบว่าพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับ (การแปลผลของคุณภาพการนอนหลับ คือ บุคคลที่มีคะแนนสูงจะมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทบทวนวิจัยพบประเด็นที่เป็นข้อสังเกตได้คือการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากขึ้นจะส่งผลต่อการคุณภาพการนอนหลับที่ดีขึ้นอาจเกิดจากปัจจัยทางอารมณ์และการจัดการความเครียด การศึกษาของ Kou (2024) เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อความรู้สึกเหงาและสุขภาวะทางจิตใจในกลุ่มวัยรุ่นและผู้สูงอายุ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเอดินบะระ จำนวน 300 คน และผู้สูงอายุ อายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 100 คน ผลการวิจัย

พบว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์มีกลไกที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตใจในลักษณะต่างกัน โดยนักศึกษาปีแรกที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์มากมีแนวโน้มรู้สึกเหงามากขึ้น ขณะที่นักศึกษาปีสองและผู้สูงอายุที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์สามารถลดความเหงาและเพิ่มความสุขได้ ทั้งนี้สื่อสังคมออนไลน์บางประเภทสามารถเพิ่มอารมณ์เชิงบวกให้แก่ผู้ใช้งานได้ ซึ่งอาจช่วยลดความวิตกกังวลและเพิ่มคุณภาพการนอนหลับ ซึ่งอธิบายได้ด้วยแนวคิด Cognitive Behavioral Theory (CBT) ซึ่งพัฒนาโดย Beck (1967) ระบุว่ากระบวนการคิดและพฤติกรรมมีผลต่ออารมณ์และสุขภาพจิตของบุคคล ในบริบทการใช้สื่อสังคมออนไลน์ การเลือกบริโภคเนื้อหาที่ส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก เช่น การรับชมวิดีโอสร้างแรงบันดาลใจหรือการแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน อาจช่วยลดความวิตกกังวลและปรับปรุงคุณภาพการนอนหลับ (Beck, 1976) จากการศึกษาของ จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์ และคณะ (2560) ซึ่งสำรวจพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่านิสิตส่วนใหญ่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในช่วงเวลาพักนอน โดยมีการใช้งานผ่าน Line และ Facebook เป็นหลัก และกิจกรรมที่ทำบ่อยที่สุดคือการสื่อสารกับเพื่อนและครอบครัว รวมถึงการใช้สื่อเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น การฟังเพลงหรือดูวิดีโอ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิด Cognitive Behavioral Theory (CBT) ของ Beck (1976) ที่ชี้ว่า การเลือกบริโภคเนื้อหาที่สร้างอารมณ์เชิงบวกในสื่อออนไลน์ช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ (จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์ และคณะ, 2560) ดังนั้น การใช้สื่อสังคมออนไลน์จึงอาจมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือทางลบกับคุณภาพการนอนหลับขึ้นอยู่กับลักษณะและวัตถุประสงค์ของการใช้งานมากกว่าปริมาณการใช้งาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาอิทธิพลของความเครียด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค และพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อคุณภาพการนอนหลับในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน สามารถสรุปผลการศึกษิตตามสมมติฐานได้ ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 ความเครียดมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่าผลการศึกษิตเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่าผลการศึกษิตเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่าผลการศึกษิตขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบจากการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาพบว่าความเครียดมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการนอนหลับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ในการส่งเสริมคุณภาพการนอนหลับที่ดีในนิสิตระดับปริญญาตรี ควรมีการให้ความรู้เรื่องการจัดการความเครียดแก่นิสิตควบคู่กับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการนอนหลับโดยหน่วยงานจากกระทรวงสาธารณสุข และมหาวิทยาลัยผ่านการผลักดันนโยบายเพื่อสุขภาพกายและใจ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา กิจกรรมกลุ่ม การอภิปราย workshop ฯลฯ ให้แก่นักศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) มีความสัมพันธ์กับความเครียดในทางลบ รวมถึงมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการนอนหลับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายถึง ยิ่งบุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคที่มากจะทำให้มีคุณภาพการนอนหลับที่ดีขึ้น รวมถึงมีความเครียดที่น้อยลง ดังนั้น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขควรมีการให้ความรู้และฝึกทักษะเกี่ยวกับแนวทางการเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพแก่นักศึกษา เช่น การสำรวจมุมมองของตนเมื่อเผชิญกับปัญหาการจัดการทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนในการเผชิญปัญหา และการวางแผนแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถจัดตั้งสถานที่สำหรับการให้บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่นักศึกษา และส่งเสริมให้นักศึกษามีสุขภาพจิตที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญทำให้จำนวนของนิสิตจากแต่ละคณะมีจำนวนที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นเพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุมนิสิตระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยมากขึ้น ควรมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละคณะให้มีจำนวนใกล้เคียงกัน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบวัดความเครียดโดยกรมสุขภาพจิต ซึ่งเป็นการประเมินความเครียดในช่วง 2 เดือนที่ผ่านมา จึงควรมีการวัดประเมินอีกครั้งเพื่อติดตามผล โดยอาจวัดอีกครั้งใน 2 เดือนต่อมา และในการศึกษารั้งนี้ไม่ได้ศึกษาความแตกต่างของคณะ ชั้นปี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการศึกษาถึงความแตกต่างของแต่ละคณะ ชั้นปีเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์หรืออิทธิพลจากคณะและชั้นปีของนิสิตระดับปริญญาตรี นอกจากนี้อาจมีศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษาในระดับอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อข้อมูลที่ครอบคลุมในระดับการศึกษามากขึ้น

จากผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพการนอนหลับ หมายถึง ยิ่งบุคคลมีพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์มาก ก็จะทำให้บุคคลมีคุณภาพการนอนหลับที่ดีขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัยของการศึกษารั้งนี้ จึงควรมีการศึกษาอิทธิพลรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดสื่อสังคมออนไลน์และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการนอนหลับเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบอิทธิพลและความสัมพันธ์ของตัวแปรข้างต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ สุชะตุงคะ. (2537). ความเครียด-คลายเครียด. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*. 25 (1), 7-15.
- กรมสุขภาพจิต. (2541, 2 มีนาคม). *ความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทย*. กระทรวงสาธารณสุข.
<https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2301>
- ขวัญธิดา พิมพ์การ. (2564). การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการนอนหลับของนักศึกษามหาวิทยาลัยสายสุขภาพและสายอาชีพ. *วารสารการวัดผลการศึกษา*. 38(104), 258-271.
- คำจันทร์ ร่มเย็น และ สุพิศา โขรัมย์. (2018). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 10 (1), 47-58. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/bruj/article/view/144770>
- จิตรลดา สมประเสริฐ, วารุณี ผ่องแผ้ว, ดวงทิพย์ อนันต์ศุภมงคล, และ นฤมล พรหมภิบาล. (2565). ผลของโปรแกรมการจัดการความเครียดและคุณภาพการนอนหลับของนิสิตพยาบาล. *วารสารพยาบาล*, 71(2), 19-27.
- จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์, ขจร ฝ้ายเทศ, ดวงแก้ว เงินพูนทรัพย์ และ วัลลภา จันทรี. (2560). พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*. 10(2), 17-31.
- จำลอง ดิษยวณิช, พร้มเพรา ดิษยวณิช (2545). *ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ*. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จรัญญา ศรีวิชัย, ฉัตรพิมล ธนุศรี, นิชกานต์ แสงจันทร์, อิตยา ยิ้มเป็นยวง, ปรียาภรณ์ สิมกั้ง, สุทธิรักษ์ บุปผางษ์, สุพรรณษา อินจ้านง, และลักษ์ขณา พานิชสุวรรณ (2562). ศึกษาความสัมพันธ์ความเครียดและคุณภาพการนอนหลับของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ปีการศึกษา 2561. *แพทยสารทหารอากาศ*. 65 (3), 37-44
- ชาญวิทย์ พรนภดล และ คณะ. (2556). แบบทดสอบการติดสื่อสังคมออนไลน์: *Social Media Addiction*. <http://www.cumentalhealth.com/index.php?lay=show&ac=article&id=539909352>
- โชติมา วัฒนะ. (2564). พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*. 14(2), 1-12.
- ไชยรัตน์ บุตรพรหม. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการติดอินเทอร์เน็ตของวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาร์สนี โพธารส. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการนอนหลับของนิสิตพยาบาล. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 25(1), 25-36
- นพดล ตรีประทีปศิลป์ และ ศิริลักษณ์ ผลศิริปฐม. (16 มีนาคม 2566). *5 คุณประโยชน์ของการนอนที่ดี (Surprising Reasons to Get More Sleep)*. มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก. <https://www.gj.mahidol.ac.th/main/knowledge-2/surprising-reasons-to-get-more-sleep/>
- บุญวดี เพชรรัตน์. (2532). *ความเครียด ภาวะวิกฤต และการช่วยเหลือ*. ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- ปรีวันท์ ลำพูล. (2558). ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงานและผล การปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร บริษัทก่อสร้างหิรัญทรัพย์แห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (4 มีนาคม 2567). รวมสถิติและ Insight สำคัญๆของคนไทยกับการใช้ Digital และ Social Media 2024. popticles.com. <https://www.popticles.com/insight/thailand-digital-and-social-media-stats-2024/>
- ปาหนัน บุญหลง. (2539). สาเหตุและกลไกเจ็บป่วยทางจิต. การพยาบาลจิตเวช. กองงานวิทยาลัย สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- พรรณพิมล วิปุลากร. (19 เมษายน 2561). เตือนเล่นมือถือก่อนนอนทำสุขภาพแย่. <https://www.hfocus.org/content/2018/04/15690>
- พิชญา สุรพลชัย. (2566). โครงการสำรวจพฤติกรรมสุขภาพของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย. สถาบันวิจัย สังคม จุฬาลงกรณ์
- ไพลิน จันทิษฐ, พนิดา ศกุนตนาค และ สุรัช มีชาญ. (2564). การพัฒนาแบบวัดความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 16(1). 39-54.
- มนตรี สังข์ทอง, กานต์พิชา แต่งอ่อน และ ประภาส กลับนวล. (2013). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถใน การเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสาร สมาคมวิจัย, 18 (1), 97-108.
- มณฑิรา เหมือนจันทร์. (2563). พฤติกรรมการติดยาเสพติดและความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายในอำเภอหาดใหญ่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542, 1 มีนาคม). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. <https://dictionary.orst.go.th>
- โรงพยาบาลราชวิถี. (2564). 7 สาเหตุนอนไม่หลับและเคล็ดลับแก้ไข. โรงพยาบาลราชวิถี. <https://www.rajavithi.go.th/rj/?p=4122#:~:text=%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%98%E0%B8%B5%E0%B9%81%E0%B8%81%E0%B9%89%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%99,%E0%B8%9C%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%A2%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%8A%E0%B9%88%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B3%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%99>
- สมบัติ ตาปัญญา. (2526). คู่มือคลายเครียด: ความรู้เรื่องความเครียด การป้องกันและแก้ไข. เจริญบุญ การพิมพ์.
- ศิริรินทร์. (ม.ป.ป.). Social Addiction ผลกระทบชีวิตติดยาเสพติด. <https://www.sikarin.com/health/social-addiction>
- Åkerstedt, T., Orsini, N., Petersen, H., Axelsson, J., Lekander, M., & Kecklund, G. (2012). Predicting sleep quality from stress and prior sleep – A study of day-to-day covariation across six weeks. *Sleep Medicine*, 13(6), 674–679. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2011.12.013>

- Alonzo, R., Hussain, J., Stranges, S., & Anderson, K. K. (2021). Interplay between Social Media Use, Sleep Quality, and Mental Health in Youth: a Systematic Review. *Sleep Medicine Reviews*, 56(101414), 101414. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2020.101414>
- Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Griffiths, M. D. (2016). The relationship between addictive use of social media, narcissism, and self-esteem: Findings from a large national survey. *Addictive Behaviors*, 64, 287–293. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2016.03.006>
- Bassett, S. M., Lupis, S. B., Gianferante, D., Rohleder, N., & Wolf, J. M. (2015). Sleep quality but not sleep quantity effects on cortisol responses to acute psychosocial stress. *Stress*, 18(6), 638–644. <https://doi.org/10.3109/10253890.2015.1087503>
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. International Universities Press.
- Charles, L. E., Slaven, J. E., Mnatsakanova, A., Ma, C., Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Andrew, M. E., Vila, B. J., & Burchfiel, C. M. (2011). Association of perceived stress with sleep duration and sleep quality in police officers. *PubMed*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22900457>
- Cheung, L. M., & Wong, W. S. (n.d.). *The effects of insomnia and internet addiction on depression in Hong Kong Chinese adolescents: An exploratory cross-sectional analysis*.
- Choompunuch, B., Suksatan, W., Sonsroem, J., Kutawan, S., & In-Udom, A. (2021). Stress, adversity quotient, and health behaviors of undergraduate students in a Thai university during COVID-19 outbreak. *Belitung Nursing Journal*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.33546/bnj.1276>
- Cohen, J. (1977) *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Revised Edition, Academic Press, New York.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/bf03193146>
- Garett, R., Liu, S., & Young, S. D. (2016). The relationship between social media use and sleep quality among undergraduate students. *Information Communication & Society*, 21(2), 163–173. <https://doi.org/10.1080/1369118x.2016.1266374>
- Kim, J., LaRose, R., & Peng, W. (2009). Loneliness as the Cause and the Effect of Problematic Internet Use: The Relationship between Internet Use and Psychological Well-Being. *CyberPsychology & Behavior*, 12(4), 451–455. <https://doi.org/10.1089/cpb.2008.0327>
- Kou, G. (2024). Longitudinal study on the impact of social media on loneliness and Psychological well-being. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 41(1), 37–42. <https://doi.org/10.54254/2753-7048/41/20240692>

- Levenson, J. C., Shensa, A., Sidani, J. E., Colditz, J. B., & Primack, B. A. (2016). The association between social media use and sleep disturbance among young adults. *Preventive Medicine*, 85, 36–41. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2016.01.001>
- Lima, R. A., De Barros, M. V. G., Santos, M. a. M. D., Machado, L., Bezerra, J., & Soares, F. C. (2019). The synergic relationship between social anxiety, depressive symptoms, poor sleep quality and body fatness in adolescents. *Journal of Affective Disorders*, 260, 200–205. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.08.074>
- Lin, S., Liao, W., Chen, M., & Fan, J. (2012). The impact of shift work on nurses' job stress, sleep quality and self-perceived health status. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 604–612. <https://doi.org/10.1111/jonm.12020>
- Maithani, T., Prabhu, S., & Pant, S. (2024). Daytime-sleepiness, factors affecting sleep and sleep-quality among professional college students of South India - A correlative study. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 26. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2024.101534>
- Monacis, L., de Palo, V., Griffiths, M. D., & Sinatra, M. (2017). Social networking addiction, attachment style, and validation of the Italian version of the Bergen Social Media Addiction Scale. *Journal of Behavioral Addictions*, 6(2), 178–186. <https://doi.org/10.1556/2006.6.2017.023>
- Weinstein, A., & Lejoyeux, M. (2010). Internet Addiction or Excessive Internet Use. *The American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 36(5), 277–283. <https://doi.org/10.3109/00952990.2010.491880>
- Yun, H. J. (2016). Effect of Stress and Sleep Quality on Mental Health of Adolescents. *Journal of the Korean Society of School Health*, 29(2), 98–106. <https://doi.org/10.15434/kssh.2016.29.2.98>

อิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกและการรับรู้ความนิรนาม ส่งผลต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์

อพัชชา ชัยรุ่งเรือง¹

มนทิตา อิมขำ¹

สิริกกร นามณีชม¹

นรุตม์ พรประสิทธิ์²

ศรสลัก นิมบุตร³

สำเนียง เพชรจอม⁴

บทคัดย่อ

สื่อสังคมออนไลน์เป็นอีกหนึ่งสังคมที่นิยมใช้ของคนในปัจจุบัน เป็นพื้นที่ที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูลข่าวสาร และสร้างความคิดสร้างสรรค์ แต่อีกด้านปัญหาที่เกิดจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบเชิงลบต่อบุคคลที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีอย่างแพร่หลายเช่นกัน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้น คือ พฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเห็นคุณค่าตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกและการรับรู้ความนิรนามต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จำนวน 181 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามทางออนไลน์ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .91 - .93 ผลวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ (ค่า $\beta = -.01$, $p = .870$) การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ (ค่า $\beta = -.59$, $p < .001$) การรับรู้ความนิรนามมีอิทธิพลทางบวกพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ (ค่า $\beta = .22$, $p < .001$) จากผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำมาปรับใช้เป็นข้อมูลเพื่อลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในนิสิตระดับปริญญาตรีต่อไป

คำสำคัญ: การเห็นคุณค่าตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก การรับรู้ความนิรนาม พฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์

Received: January 11, 2025, **Revised:** March 2, 2025, **Accepted:** March 10, 2025,

¹นิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding author; aphatcha.ch@ku.th, momthita.a@ku.th, sirikon.n@ku.th

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาสาขาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล: narut.po@ku.th

³อาจารย์ ประจำภาควิชาสาขาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล: somsaluk.n@ku.th

⁴อาจารย์ ประจำภาควิชาสาขาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Effects of Self-Esteem Empathy and Perceived Anonymity on Cyber Bullying

Aphatcha Chairungueang¹

Monthita Aimkham¹

Sirikon Namaneechom¹

Narut Pornprasit²

Sornsaluk Nimbute³

Samneang Phetjom⁴

Abstract

Social media is another popular platform used by people today. It serves as a space for exchanging ideas, information, and fostering creativity. However, there are also widespread negative impacts associated with social media use, such as Cyber bullying. This study aims to investigate the Effects of self-esteem, empathy, and perceived anonymity Cyber bullying behavior. The sample consisted of 181 bachelor's degree students from Kasetsart University, Bangkok, with data collected through an online questionnaire, which had a reliability coefficient ranging from .91 to .93. The research findings reveal that self-esteem does not effects on Cyber bullying behavior ($\beta = -.01$, $p = .870$). Empathy has negative effects on Cyber bullying behavior ($\beta = -.59$, $p < .001$), while perceived anonymity has positive effects on Cyber bullying behavior ($\beta = .22$, $p < .001$). The results can be used to inform strategies for reducing cyber bullying behavior in bachelor's degree students.

Key words: Self-Esteem, Empathy, Perceived anonymity, Cyber bullying

Received: January 11, 2025, **Revised:** March 2, 2025, **Accepted:** March 10, 2025,

¹Students of bachelor's degree, Major of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author; aphatcha.ch@ku.th, momthita.a@ku.th, sirikon.n@ku.th

²Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University:
narut.po@ku.th

³Lecturer, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University: sornsaluk.n@ku.th

⁴Lecturer, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาทต่อระบบการสื่อสารของผู้คนมากขึ้น ใช้เป็นทั้งระบายความรู้สึกหรือสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างง่ายดายแม้จะไม่ได้มีการพบปะกัน และสามารถเข้าถึงสื่อได้อย่างง่ายดาย ซึ่งด้วยเหตุนี้อาจนำไปสู่อีกด้านของสื่อสังคมออนไลน์ และอีกสิ่งหนึ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือ พฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ซึ่งแม้ว่าในอดีตสื่อสังคมออนไลน์ยังไม่ได้เข้ามามีอิทธิพลมากนัก แต่ในขณะเดียวกันก็ยังพบพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในสังคม เช่น การกลั่นแกล้งในโรงเรียน การกลั่นแกล้งภายในที่ทำงาน ในยุคปัจจุบันที่สื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาททำให้การสื่อสารสะดวกและรวดเร็วได้มากยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้พฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่นเกิดขึ้นบนสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างง่ายดาย และเป็นช่องทางให้เกิดพฤติกรรมความรุนแรงรูปแบบใหม่ เรียกว่า พฤติกรรมการรังแกผ่านโลกไซเบอร์หรือการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมการรังแกข้ามชู้ คุกคาม สร้างความเสียหายให้แก่ผู้ถูกรังแก (มูลนิธิยุวพัฒน์, 2562) จากสถิติผลสำรวจดัชนีชี้วัดความปลอดภัยบนสื่อสังคมออนไลน์สำหรับเด็ก พบว่าเด็กไทยที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 48% เคยเกี่ยวข้องกับการรังแกบนสื่อสังคมออนไลน์ และร้อยละ 41% เคยถูกรังแกบนสื่อสังคมออนไลน์ ในเด็กอายุ 12 ปีขึ้นไปเด็กผู้หญิงถูกรังแกมากกว่าเด็กผู้ชาย และพบว่าเด็กผู้ชายรู้เห็นเกี่ยวข้องกับการรังแกมากกว่าเด็กผู้หญิง (นริญา พัวพงศกร, 2563)

การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ (Cyberbullying) คือ การส่งหรือโพสต์ข้อความหรือภาพที่เป็นอันตรายหรือไม่เหมาะสมโดยใช้อินเทอร์เน็ตหรืออุปกรณ์สื่อสารดิจิทัลอื่น ๆ อาจเกิดขึ้นได้หลายวิธีทางออนไลน์ คือ พฤติกรรมที่มีการกระทำความผิดบนสื่อสังคมออนไลน์ เช่น TikTok, Facebook และ Instagram ซึ่งเป็นการกระทำการคุกคาม การเผยแพร่ข้อมูลและส่งข้อความในเชิงลบ การปลอมแปลงตัวบุคคล เป็นการตั้งใจกระทำแบบซ้ำ ๆ ให้ผู้ถูกรังแกเกิดความรู้สึกหวาดกลัว เกิดความรู้สึกเสียใจ เกิดความเสียหาย เกิดความรำคาญ และจำแนกรูปแบบการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ไว้ทั้งหมด 7 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. การใช้ข้อความว่าร้าย (Flaming) คือ การใช้ข้อความหรือการส่งข้อความในเชิงลบ ใช้ข้อความที่ไม่เป็นความจริงทำให้ผู้ถูกรังแกเกิดความเสียหาย 2. การก่อกวนทางออนไลน์ (Online harassment) คือ การกระทำหรือส่งข้อความรูปแบบเดิมซ้ำ ๆ บนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งก่อให้เกิดความรำคาญกับผู้ถูกรังแก 3. การคุกคามข่มขู่ผ่านทางออนไลน์ (Cyberstalking) คือ การคุกคามข่มขู่ผ่านการใช้ข้อความบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งทำให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกหวาดกลัว 4. การหมิ่นประมาท (Denigration) คือ การใช้ข้อความที่ไม่เป็นจริงในทางหมิ่นหรือก่อให้เกิดความเกลียดชัง ซึ่งผู้ถูกรังแกเกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียง 5. การปลอมแปลงบุคคล (Masquerade) คือ การใช้รูปภาพหรือชื่อของผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น การหลอกลวงผู้อื่น ซึ่งทำให้ผู้ถูกรังแกเกิดความเสียหาย 6. การแพร่ความลับ (Outing) คือ การเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่ได้รับการยินยอมจากบุคคลนั้น ๆ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกรังแก 7. การกีดกันไม่ให้เข้าร่วม (Exclusion) คือ การไม่ให้เข้า

ร่วมกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์ การตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ให้ผู้ร่วมกระทำเข้าร่วมกลุ่มหรือรับรู้ เช่น การไม่ให้เข้าร่วมกลุ่มไลน์ (Willard, 2005)

การเห็นคุณค่าตนเอง (Self-esteem) คือ การประเมินความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในตนเอง ในด้านการยอมรับตนเอง การนับถือตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งการประเมินด้านบวกและด้านลบ โดยที่บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นคนที่ยอมรับตนเอง เคารพตนเอง เมื่อมองเห็นความผิดพลาดของตนเองจะพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความมั่นใจ รู้สึกด้อยค่า (Rosenberg, 1979) ผู้รังแกและผู้ถูกรังแกผ่านสื่อสังคมออนไลน์มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (ชาวลิต ศรีเสริม และคณะ, 2564)

การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก (Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจความคิดความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถตอบสนองต่อความรู้สึกผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม Davis (1983) แบ่งการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้ 1. การเข้าใจมุมมองทางความคิด 2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์ต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ พบว่านักเรียนที่มีความรู้ซึ่งถึงความรู้สึกสูง การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ของนักเรียนก็จะยิ่งลดลงในทางกลับกันหากนักเรียนที่มีความรู้ซึ่งถึงความรู้สึกต่ำ การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ของนักเรียนก็จะยิ่งสูงขึ้น (Wilantika et al., 2022)

การรับรู้ความนิรนาม (Perceived Anonymity) ทำให้บุคคลกล้าแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่สามารถกระทำได้เมื่อเผชิญหน้ากัน เนื่องด้วยความนิรนามนี้ผู้กระทำไม่จำเป็นต้องระบุตัวตน ตำแหน่ง และสถานที่ จึงง่ายต่อการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (Diener, 1979) รวมถึงบุคคลที่มีการรับรู้ความนิรนามสูง อารมณ์ขันแบบก้าวร้าวสามารถทำนายพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางเพชฌัญญูได้ดีกว่าในบุคคลที่มีการรับรู้ความนิรนามต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อภิญา หิรัญญะเวช, 2561) และจากการศึกษาผู้เห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับการตอบสนองในสถานการณ์การกลั่นแกล้งกัน พบว่า การตอบสนองของเหยื่อเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ในของการตอบสนองทั้งหมด รองลงมาคือการเผยแพร่เหตุการณ์ การไม่เปิดเผยตัวตนของผู้กลั่นแกล้ง และประเภทของการกลั่นแกล้งทางสื่อสังคมออนไลน์ (Macaulay et al, 2022)

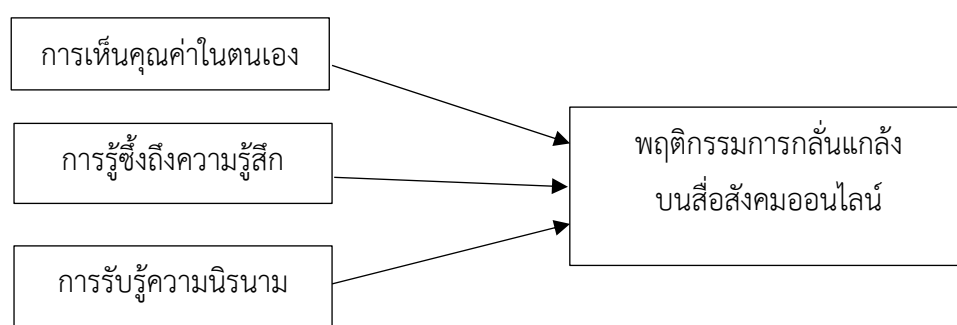
ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เห็น Gap of knowledge ของการศึกษาในครั้งนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก และการรับรู้ความนิรนามที่ยังมีความเข้าใจในมุมมองนี้ไม่ลึกซึ้งมากนัก และอาจมีปัจจัยที่ยังไม่ได้รับการศึกษาในมุมมองที่ครอบคลุม และยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการเห็นคุณค่าในตนเองและการเห็นอกเห็นใจในวัยรุ่น มีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในการใช้ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ (Supervia et al, 2022) รวมถึง Gap of Research ของบริบททางสังคมและวัฒนธรรมในประเทศไทยที่มีความแตกต่างกันทางด้านเทคโนโลยีและการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์บนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยและคณะจึงเล็งเห็นถึงการศึกษาอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรม การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อทำให้ทราบถึงเหตุปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องต่อการเกิดพฤติกรรม

กลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการสะท้อนถึงแนวทางในการป้องกัน ลดพฤติกรรมกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ หรือใช้ในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนสามารถนำมาต่อยอดความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเห็นคุณค่าตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก และการรับรู้ความนิรนามต่อพฤติกรรมกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การเห็นคุณค่าตนเองมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 2 การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความนิรนามมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้คำนวณขนาดตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power version 3.1.9.4 โดยกำหนด Test family คือ F-tests, Statistical test คือ Linear multiple Regression โดยกำหนดค่าพาวเวอร์ ($1 - \beta$) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 3 ตัว ค่าขนาดของอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ 0.1 ผลการคำนวณมีขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวนประมาณ 176 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 181 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

(Accidental Sampling) ประชากรเข้าร่วมการวิจัยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 21 ปี เพศชายจำนวน 87 คน และเพศหญิงจำนวน 94 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. **มาตรวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง** ผู้วิจัยใช้มาตรวัดของ Morris Rosenberg โดยทิงกร วงศ์ปาริณย์ และณหทัย วงศ์ปาริณย์ (2554) ทำการพัฒนามาตรวัดตามแนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Rosenberg ที่มีข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ ซึ่งมีการกลับคะแนนครึ่งหนึ่งเป็นข้อความเชิงบวก เช่น โดยทั่วไปฉันรู้สึกพึงพอใจในตนเอง และอีกครึ่งหนึ่งเป็นข้อความเชิงลบ เช่น บ่อยครั้งที่ฉันคิดว่าตนเองไม่มีอะไรดี โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมี Cronbach's Alpha โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ .91

2. **มาตรวัดการรู้ซึ่งถึงความรู้สึก** ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดของ พัชรพร คงสว่าง โดยพัฒนามาตรวัดตามแนวคิดทางจิตวิทยาสังคมของ Davis (1983) แนวคิดการรู้ซึ่งถึงความรู้สึก จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจินตนาการ การเข้าใจมุมมองทางความคิด การเข้าใจถึงความรู้สึกผู้อื่น และความกังวลใจในแต่ละบุคคล ในการศึกษาการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกได้มีนักวิจัยนำแบบวัดดังกล่าว ใช้ในการวัดการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกในการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งนำมาวัดใน 2 ด้าน ได้แก่ การเข้าใจมุมมองทางความคิดจำนวน 7 ข้อ เช่น ฉันมักทำความเข้าใจมุมมองของผู้อื่นเสมอ และการเข้าใจถึงความรู้สึกผู้อื่นจำนวน 5 ข้อ เช่น เมื่อฉันเห็นผู้อื่นทุกข์ใจ ฉันจะมีความรู้สึกตามไปด้วย โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert's scale 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ฉันเข้าใจคนอื่นได้ดีเมื่อมองในมุมมองของบุคคลเหล่านั้น และฉันมักมองเห็นถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น เป็นต้น โดยมี Cronbach's Alpha โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ .93

3. **มาตรวัดการรับรู้ความนิรนาม** ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดของ Hite et al. (2014) โดยพัฒนามาตรวัดตามแนวคิดการรับรู้นิรนามของ Burkell (2006) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ 1. สภาวะนิรนามจากการระบุตัวตนจำนวน 3 ข้อ เช่น บนสื่อสังคมออนไลน์เป็นเรื่องยากสำหรับบุคคลอื่นที่จะระบุตัวตนของฉัน 2. สภาวะนิรนามจากการสังเกตเห็น จำนวน 3 ข้อ เช่น ฉันไม่ยอมที่จะให้บุคคลอื่นรู้ตัวตนส่วนตัวของฉันบนสื่อสังคมออนไลน์ และ 3. ความนิรนามจากพฤติกรรมที่ตนกระทำ จำนวน 2 ข้อ เช่น การกระทำบนสื่อสังคมออนไลน์ของฉันไม่สามารถยืนยันตัวตนส่วนบุคคลของฉันได้ เป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมี Cronbach's Alpha โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ .93

4. **มาตรวัดการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์** ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ของ พัชรพร คงสว่าง โดยพัฒนามาตรวัดตามแนวคิดของ Willard (2005) และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ แบ่งตามองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การใช้ข้อความว่าร้าย (Flaming) จำนวน 4 ข้อ เช่น ฉันเคยส่งข้อความที่หยาบคายถึงผู้อื่น ซึ่งเป็นข้อความที่ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความเสียหาย 2. การก่อกวนทางออนไลน์ (Online harassment) จำนวน 4 ข้อ เช่น ฉันเคยส่งข้อความ

ซ้ำ ๆ ถึงผู้อื่นเพื่อต้องการให้เกิดความรำคาญใจ 3. การคุกคามข่มขู่ทางออนไลน์ (Cyberstalking) จำนวน 4 ข้อ เช่น ฉันทเคยส่งข้อความเพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกหวาดกลัว 4. การหมิ่นประมาท (Denigration) จำนวน 4 ข้อ เช่น ฉันทเคยโพสต์ข้อความที่ไม่เป็นความจริงเพื่อต้องการให้เกิดความเกลียดชังต่อผู้อื่น 5. การปลอมแปลงบุคคล (Masquerade) จำนวน 5 ข้อ เช่น ฉันทเคยใช้บัญชีของผู้อื่นในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 6. การแพร่ความลับ (Outing) จำนวน 5 ข้อ เช่น ฉันทเคยนำความลับของผู้อื่นที่ได้รับรู้ไปเผยแพร่ทางออนไลน์ และ 7. การกีดกันไม่ให้เข้าร่วม (Exclusion) จำนวน 5 ข้อ เช่น ฉันทเคยกีดกันไม่ให้เพื่อนบางคนเข้าร่วมกลุ่มทางออนไลน์ เป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมี Cronbach's Alpha โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ .91

มาตรวัดทุกฉบับได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยมี Cronbach's Alpha โดยรวมทุกฉบับเท่ากับ .92 ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ท่าน โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ระหว่างเดือนมีนาคมถึงกรกฎาคม ปี 2567 เป็นระยะเวลา 5 เดือน ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 181 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติวิจัย ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งจะใช้หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการนำเสนอข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดย Enter method

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จำนวน 181 คน พบว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ที่ 21 ปี เพศชายจำนวน 87 คน และเพศหญิงจำนวน 94 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด (ตารางที่ 1) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันอยู่ระหว่าง -.621 ถึง .280 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการเล่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์กับการรับรู้ความนิรนามอยู่ในระดับที่สูงและมีทิศทางเป็นบวก การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์กับการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกอยู่ในระดับที่สูงที่มีทิศทางเป็นลบ และรองลงมาคือ การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์กับการเห็นคุณค่าในตนเองมีทิศทางเป็นลบ

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (n = 181)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. การเห็นคุณค่าในตนเอง	1			
2. การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก	1. .486**	1		
3. การรับรู้ความนิรนาม	-.072	-.101	1	
4. การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์	-.315**	-.621**	.280	1
ค่าเฉลี่ย (M)	4.06	3.87	3.29	1.91
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	.84	.77	.86	.72
ค่าสูงสุด	4.19	3.99	3.42	2.02
ค่าต่ำสุด	3.94	3.76	3.16	1.81

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .001$

จากการวิเคราะห์สมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดย Enter method (ตาราง 2) โดย การเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก และการรับรู้ความนิรนามเป็นตัวแปรทำนายการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ ผลการวิเคราะห์พบว่า การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกมีอิทธิพลทางลบต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $\beta = -.59$, $p < .001$) ในขณะที่การรับรู้ความนิรนามมีอิทธิพลทางบวกต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $\beta = .22$, $p < .001$) ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ (ค่า $\beta = -.01$, $p = .870$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) คือ .43

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ตัวแปรที่ทำนายอิทธิพล ที่ส่งผลต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ของนิสิตปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน (n = 181)

ตัวแปร	B	SE	β	t	p
ค่าคงที่	3.48	.30	.001	11.73	<.001
การเห็นคุณค่าในตนเอง	-.01	.06	-.01	-.16	.870
การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก	-.55	.06	-.59	-9.15	<.001
การรับรู้ความนิรนาม	.18	.05	.22	3.85	<.001

R = .66 $R^2 = .43$

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .001$

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก และการรับรู้ความนิรนามต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้พบว่า

สมมติฐานที่ 1 การเห็นคุณค่าตนเองมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการศึกษาพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งหมายความว่าบุคคลจะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือไม่ ก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ช่วยลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางออนไลน์อย่างชัดเจน อาจมีปัจจัยอื่นที่มีบทบาทสำคัญมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของธนัชพร สุทธิคันสนีย์ และคณะ (2565) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ และพบว่าผู้รังแกและผู้ถูกรังแกผ่านสื่อสังคมออนไลน์มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เชาวลิต ศรีเสริม และคณะ, 2564) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Wilantika et al. (2022) ที่พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองหรือการนับถือตนเองน้อยลงยิ่งทำให้เกิดการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่ต่ำทำให้เกิดการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้นซึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการศึกษาพบว่า การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกมีอิทธิพลทางลบต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าความเข้าใจมุมมองทางความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นช่วยลดการกลั่นแกล้งกันบนสื่อสังคมออนไลน์ อาจเนื่องมาจากบุคคลที่เห็นใจคนอื่นมากขึ้นจะเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นส่งผลให้แสดงพฤติกรรมที่เป็นบวกมากขึ้นไม่ต้องการกลั่นแกล้งผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ Francisco et al. (2024) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการไม่ยึดมั่นในศีลธรรมกับการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยนำการเรียนรู้ด้วยเกมเป็นฐานคิดต่อการจำลองสถานการณ์การกลั่นแกล้งกันทางสื่อออนไลน์ พบว่าผู้เข้าร่วมที่มีความเห็นใจกันมากขึ้นจะลดพฤติกรรมการไม่ยึดมั่นทางจริยธรรมลดลงหรือการเห็นอกเห็นใจของคนมีความสัมพันธ์กับการมีจริยธรรมของคนและยังสัมพันธ์กับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งกันทางสื่อออนไลน์ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาให้คนมีความเห็นใจจะช่วยลดการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Brewer and Kerslake (2015) ที่พบว่าการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกที่ลดลงมีผลที่อาจจะทำให้การมีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มผู้กระทำ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความนิรนามมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความนิรนามมีอิทธิพลทางบวกต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าคนที่บุคคลสามารถใช้งานแพลตฟอร์มสื่อออนไลน์โดยไม่ถูกระบุตัวตนได้ทำให้เกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผู้ใช้รู้สึกว่าไม่มีผลกระทบต่อนั่นจึงตัดสินใจได้ง่ายในการเกิดการกลั่นแกล้งกัน และความนิรนามทำให้บุคคลกล้าแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่สามารถกระทำได้เมื่อเผชิญหน้ากัน เพราะไม่จำเป็นต้องระบุตัวตน ตำแหน่ง และสถานที่ จึงง่ายต่อการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (Diener, 1979) แต่การศึกษาของ Zhao et al. (2022) ชี้ให้เห็นว่าการไม่เปิดเผยตัวตนของเครือข่ายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์หรือเป็นการลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์โดยมีการควบคุมตนเองและการมีจริยธรรมเป็น

ตัวแปรส่งผ่านให้เกิดการลดการกลั่นแกล้ง และบุคคลที่มีการรับรู้ความนิรนามสูง อารมณ์ขันแบบก้าวร้าวสามารถทำนายพฤติกรรมการกลั่นแกล้งกันทางเพชฌัญญูได้ดีกว่าในบุคคลที่มีการรับรู้ความนิรนามต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อภิญา หิรัญญะเวช, 2561)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก และการรับรู้ความนิรนามต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ การรับรู้ความนิรนามมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ และผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลลบต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ และผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีผลลบต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาจะเห็นว่า การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก และการรับรู้ความนิรนาม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้หน่วยงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ นำผลการศึกษาครั้งนี้ไปพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกที่ช่วยลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ เกิดความตระหนักรู้ถึงผลกระทบของการเพิกเฉยความรู้สึกของผู้อื่นและมีความเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น และการรับรู้ความนิรนามที่ถูกต้องในการป้องกันไม่ใช้ช่องโหว่ของการไม่เปิดเผยตนในการกลั่นแกล้งผู้อื่น

2. ผู้บริหาร นักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษา อาจารย์ และครู สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการป้องกันและส่งเสริมพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์เพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการเก็บข้อมูลด้วยการสอบถามพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ในระยะเวลาที่ห่างกัน อย่างน้อย 3 เดือนเป็นต้น เพื่อให้ได้พฤติกรรมที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาในกลุ่มนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หากนำไปพัฒนาต่อยอดงานวิจัยอาจจะศึกษากับกลุ่มนิสิตนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ หรือเป็นกลุ่มวัยรุ่นที่มีประสบการณ์ของการกลั่นแกล้งกันบนสื่อสังคมออนไลน์

3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เสนอให้มีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์อย่างลึกซึ้ง หรือต่อยอดในการพัฒนาโปรแกรมการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกต่อการลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

- เชาวลิต ศรีเสริม ทศนา ทวีคุณ และพัชรินทร์ นินทจันทร์. (2564). การเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะคิดต่อพฤติกรรมรังแกผ่านโลกโซเชียล และพฤติกรรมรังแกกันผ่านโลกโซเชียล ในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 35(1), 114-127.
- ทินกร วงศ์ปาริณย์ และณหทัย วงศ์ปาริณย์. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก: การศึกษาในนักศึกษาไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 56(1), 59-70.
- ธัญพร สุทธิคันสนีย์ บัวทอง สว่างโสภาค และสุรินทร์ นิยมางกูร. (2565). การศึกษาความรู้ต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ การเห็นคุณค่าในตนเอง และทัศนคติต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 39(106), 50-62.
- นัฐยา พัวพงศกร. (2563, 19 มิถุนายน). AIS ผลักดัน DQ ความฉลาดทางดิจิทัลทักษะใหม่เด็กไทยยุค New Normal. <https://workpointtoday.com/ais-dq-new-normal/>
- พัชรพร คงสว่าง. (2567). เจตคติต่อการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก สัมพันธภาพในครอบครัว และการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- มูลนิธิยุวพัฒน์. (2562, 1 เมษายน). การกลั่นแกล้ง (Bullying) ความรุนแรงในสังคม. <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่นแกล้ง-bullying-วัยรุ่น/>
- อภิญา หิรัญญะเวช. (2561). อิทธิพลของอารมณ์ขันทางลบ การละเลยคุณธรรม และการรับรู้ความนิรนามต่อพฤติกรรมการข่มเหงรังแกทางเพชฌัญญ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]
- Brewer, G., & Kerslake, J. (2015). Cyberbullying, self-esteem, empathy and loneliness. *Computers in Human Behavior*, 48(1), 255–260. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.01.073>
- Burkell, J. (2006). Anonymity in Behavioural Research: Not Being Unnamed, but Being Unknown. *university of ottawa law & technology journal*. 3(1), 189–203.
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113–126. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113>
- Diener, E. (1979). Deindividuation, self-awareness, and disinhibition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(7), 1160–1171. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.7.1160>
- Francisco, S. M., Ferreira, P. C., Simão, A. M. V., & Pereira, N. S. (2024). Moral disengagement and empathy in cyberbullying: how they are related in reflection activities about a serious game. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01582-3>

- Hite, D. M., Voelker, T., & Robertson, A. (2014). Measuring Perceived Anonymity: the development of a context independent instrument. *Journal of Methods and Measurement in the Social Sciences*, 5(1), 22-39.
<https://doi.org/10.2458/jmm.v5i1.18305>
- Macaulay, R., Johnson, K., Lee, K., & Williams, K. (2022). Comparing the effect of mindful and other engagement interventions in nature on attention restoration, nature connection, and mood. *Journal of Environmental Psychology*, 81, 101813. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101813>
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. Basic Books.
- Wilantika, R., Khotimah, H., Intansari, F., Larasati, B. S., Nabila, J., Saputri, H., & Mukhlis, H. (2022). Empathy, Self-esteem, and Cyberbullying in vocational high school students. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(4), 121–126. <https://doi.org/10.47679/202219>
- Willard, N. (2005). Educator’s guide to cyberbullying: Addressing the harm caused by social cruelty. <https://www.chino.k12.ca.us/site/handlers/filedownload.ashx?moduleinstanceid=24949&dataid=41040&FileName=EducatorsGuidetoCyberbullying.pdf>
- Supervía, P. U., Bordás, C. S., Robres, A. Q., Blasco, R. L., & Cosculluela, C. L. (2022). Empathy, self-esteem and satisfaction with life in adolescent. *Children and Youth Services Review*, 144, 106755. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106755>
- Zhao, L., Wu, Y., Huang, X., & Zhang, L. (2022). Network Anonymity and Cyberbullying among Chinese Adolescents: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 637. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020637>

สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

ณัฐินี ศิริสวัสดิ์^{1*}

ณัฐวัฒน์ ล่องทอง²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในอำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ใช้วิธีวิจัยแบบผานวิธีเชิงอธิบายเป็นลำดับ การวิจัยเชิงปริมาณสำรวจระดับสุขภาวะทางจิตตามกรอบแนวคิดของ Ryff ในบุคลากรทางการแพทย์ 86 คน ตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสนทนากลุ่มบุคลากร จำนวน 8 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน 2565 - มิถุนายน 2566 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิตโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($M = 4.04$, $SD = .44$) เมื่อพิจารณารายละด้าน พบว่าด้านเป้าหมายในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.19$, $SD = .44$) รองลงมาคือด้านความงอกงามในตนเอง ($M = 4.11$, $SD = .49$) และด้านการยอมรับตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.96$, $SD = .52$) ข้อมูลเชิงคุณภาพพออธิบายว่า บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปรับตัวและจัดการความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกลยุทธ์การพัฒนาทักษะที่หลากหลาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการมีเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมที่ดี

คำสำคัญ: สุขภาวะทางจิต บุคลากรทางการแพทย์ พื้นที่ห่างไกล อมก๋อย

Received: March 8, 2025, Revised: March 26, 2025, Accepted: April 2, 2025,

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*Corresponding author; e-mail: natthinee_si@cmu.ac.th

² อาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Psychological Well-Being Among Public Health Providers in Omkoi District Chiang Mai Province

Natthinee Sirisawad^{1*}

Nathawat Longthong²

Abstract

This study aimed to examine the psychological well-being of public health providers in Omkoi District, Chiang Mai Province. An explanatory sequential mixed methods design was employed. The quantitative phase involved a survey assessing levels of psychological well-being based on Ryff's conceptual framework among 86 public health providers. This was followed by a qualitative phase, in which focus group discussions were conducted with eight participants. Data were collected between April 2022 and June 2023. Descriptive statistics and content analysis were used to analyze the data.

The results showed that overall psychological well-being was relatively high ($M = 4.04$, $SD = .44$). Among the six dimensions, purpose in life had the highest mean score ($M = 4.19$, $SD = .44$), followed by personal growth ($M = 4.11$, $SD = .49$), while self-acceptance had the lowest ($M = 3.96$, $SD = .52$). The qualitative data illustrated that most public health providers were able to effectively adapt to and manage challenges in their work by employing various skill development strategies, prioritizing tasks, and relying on strong social support networks.

Keywords: Psychological well-being Public health providers Remote areas Omkoi

Received: March 8, 2025, **Revised:** March 26, 2025, **Accepted:** April 2, 2025,

¹Master's degree student, Counseling Psychology, Faculty of Humanities, Chiang Mai University

*Corresponding author; natthinee_si@cmu.ac.th

²Lecturer, Counseling Psychology, Faculty of Humanities, Chiang Mai University

บทนำ

สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being: PWB) เป็นแนวคิดสำคัญที่สะท้อนคุณภาพชีวิตความสามารถในการเผชิญความท้าทาย และการมีชีวิตอย่างมีความหมาย (Huppert, 2009) สอดคล้องกับ Diener และคณะ (1999) ที่นำเสนอแนวคิดสุขภาวะทางจิตเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being: SWB) ซึ่งเน้นปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น บุคลิกภาพ การตั้งเป้าหมายในชีวิต และกลยุทธ์การเผชิญปัญหา รวมถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับบริบทภายนอกในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต

สำหรับวิชาชีพที่เผชิญภาวะกดดันสูง เช่น บุคลากรทางการแพทย์ การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Ryff (1989) ซึ่งประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) การพัฒนาตนเอง (Personal Growth) การมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others) การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) และการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) (Ryff & Keyes, 1995; Ryff, 2014)

แม้โมเดลของ Ryff มีข้อถกเถียงเรื่องโครงสร้างและมีต้นกำเนิดในบริบทตะวันตก แต่ได้รับการยอมรับว่าสะท้อนสุขภาวะทางจิตในเชิงลึก ครอบคลุมมิติทางชีวภาพ พฤติกรรม และบริบททางสังคม มีค่าจิตมิติที่ผ่านการตรวจสอบในระดับสูง และได้รับการประยุกต์ใช้ทั่วโลก Seifert (2005) พบว่าแบบวัดสุขภาวะทางจิตของ Ryff เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพในการประเมินสุขภาวะทางจิตเชิงบวก

งานวิจัยที่สนับสนุนการใช้โมเดลของ Ryff ในหลายกลุ่มเป้าหมาย Van Dierendonck และ Lam (2022) พบว่าโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะทางจิตตามแนวคิดนี้ช่วยพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การเติบโตส่วนบุคคล และการยอมรับตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญ Fredrickson และคณะ (2015) พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่าง eudaimonic well-being กับยีนที่เกี่ยวข้องกับการอักเสบเรื้อรัง ขณะที่ Boylan และคณะ (2022) พบว่าสุขภาวะทางจิต โดยเฉพาะมิติเป้าหมายในชีวิตและอารมณ์เชิงบวก ช่วยลดอัตราการตายและความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพที่เกิดจากระดับการศึกษา

ในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ Leung และคณะ (2024) พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยช่วยลดความเครียดและเพิ่มความมั่นคงทางอารมณ์ Ceular-Villamandos และคณะ (2024) พบว่าการควบคุมงานได้และการได้รับการสนับสนุนเสริมสร้างมิติความเป็นตัวของตัวเองและสัมพันธ์ที่ดี ส่วน Teo และคณะ (2022) พบว่าความหมายในงานและความสัมพันธ์ในองค์กรป้องกันภาวะหมดไฟ

ในบริบทไทย มีการศึกษาสุขภาวะทางจิตในหลายกลุ่มประชากร วรปสร รหิตะบุตร (2549) ปรับใช้แบบวัด Ryff เป็นฉบับภาษาไทย พบว่าสามารถประเมินสุขภาวะทางจิตเชิงบวกได้ครอบคลุมทุกช่วงวัย ญาดา ธงธรรมรัตน์ (2565) พัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทยสำหรับคลินิกจิตวิทยา โดยยุวดี เมืองไทย (2551) ได้พัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทยที่มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับสูง (Cronbach's $\alpha = .92$) และรายด้านระหว่าง .65–.71 ครอบคลุมทั้ง 6 มิติของ Ryff

งานวิจัยในประเทศไทยพบว่าสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์มีความสัมพันธ์กับภาระงานและความเครียด วิลาสินี โอภาสธิกุล และคณะ (2558) พบว่าความเครียดจากความเร่งรีบและภาระงานมีผลต่อภาวะหมดไฟ จารุรินทร์ ปิตานพวงศ์ และจตุพร แสงกุล (2560) พบว่าแพทย์ใช้ทุนเผชิญความเครียดจากรายได้ไม่เพียงพอและความเสี่ยงทางวิชาชีพ นคร ศรีสินทร และยุรวงศ์ คุณากร (2565) พบว่าทันตแพทย์มีความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรต่ำ

พื้นที่ห่างไกลอย่างอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากตัวเมือง 179 กิโลเมตร เป็นพื้นที่ภูเขาสูง จัดเป็นพื้นที่เฉพาะระดับ 2 ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขา การเดินทางสู่หมู่บ้านห่างไกลต้องใช้เวลาราว 4 ชั่วโมงบนถนนลูกรัง (วัลลภ เรือนทองเงิน และชาญวิทย์พงศ์ สมุทรเวทย์, 2565) ความท้าทายเหล่านี้ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยตรง ทั้งจากภาระงาน อัตราส่วนบุคลากรต่อประชากรที่สูง การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และข้อจำกัดในการส่งต่อผู้ป่วย

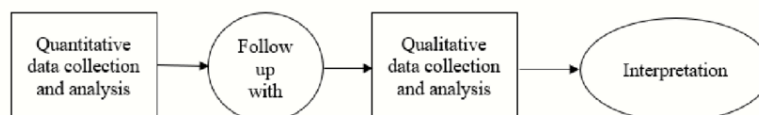
การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบแผนวิธีเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Design) ตามแนวทางของ Creswell (2015) เริ่มจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ตามด้วยการสนทนากลุ่มเพื่อขยายความเข้าใจเชิงลึกในบริบทเฉพาะ แม้จะมีงานวิจัยด้านสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์จำนวนมาก แต่ยังขาดการศึกษาในบริบทพื้นที่พิเศษ งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยคาดว่าผลลัพธ์จะนำไปสู่การออกแบบแนวทางสนับสนุนสุขภาวะทางจิตในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดของ Ryff
2. เพื่อศึกษาลักษณะประสบการณ์ มุมมอง และกลไกการรับมือของบุคลากรทางการแพทย์ต่อสุขภาวะทางจิตในบริบทพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธีเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Design) ตามแนวทางของ Creswell (2015) ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วจึงเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อช่วยอธิบาย ผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ในระยะแรก



ภาพที่ 1 Sequential-explanatory research design flow (Creswell & Plano-Clark, 2011)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด นักวิชาการสาธารณสุข ทันตสาธารณสุข และบุคลากรสหวิชาชีพอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 109 คน ข้อมูลได้รับจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอมก๋อย การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยคำนวณขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 ได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ 86 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โรคประจำตัว สถานภาพสมรส และการพักอาศัยในพื้นที่

2) แบบวัดสุขภาวะทางจิตที่ใช้ในการวิจัยนี้ พัฒนาโดย ยุวดี เมืองไทย (2551) โดยอิงจากกรอบแนวคิดของ Ryff (1989) ครอบคลุมองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับตนเอง ความงอกงามในตนเอง ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น การจัดการสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายในชีวิต รวม 54 ข้อ โดยมีค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ .92 และค่าความเที่ยงของแต่ละด้านระหว่าง .65 ถึง .71 ผู้พัฒนาได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์รายการ (Item Analysis) โดยเฉพาะการตรวจสอบค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งพบว่า ในการทดลองใช้รอบแรก ข้อคำถาม

มีค่า CITC อยู่ระหว่าง .22 – .64 และในการทดลองรอบที่สองอยู่ระหว่าง .18 – .60 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และแสดงถึงความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ใช้อ้างอิงได้อย่างเหมาะสม (ยุวดี เมืองไทย, 2551)

1.3 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยในแต่ละขั้นตอน พร้อมพิทักษ์สิทธิ์ในการทำวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลอมก๋อยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามสุขภาวะทางจิตให้กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล โดยผ่านการประสานงานกับฝ่ายธุรการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ และเลือกแบบสอบถามที่ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

การแปลผลคะแนนระดับสุขภาวะทางจิต

1. สุขภาวะทางจิตระดับสูง (4.50–5.00): บ่งชี้ถึงสุขภาวะจิตในระดับดีที่สุด บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต ยอมรับตนเอง มีเป้าหมายชัดเจน เด็ดขาดภายใน และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สุขภาวะทางจิตระดับค่อนข้างสูง (3.50–4.49): แสดงถึงภาวะจิตใจที่เข้มแข็งและสามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีเป้าหมายชัดเจน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อม
3. สุขภาวะทางจิตระดับปานกลาง (2.50–3.49): สะท้อนความสมดุลทางจิตใจในภาพรวม บุคคลสามารถรับมือกับปัญหาและจัดการตนเองได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีพื้นที่สำหรับการส่งเสริมสุขภาวะเพิ่มเติม
4. สุขภาวะทางจิตระดับค่อนข้างต่ำ (1.50–2.49): แสดงถึงภาวะสุขภาวะจิตที่เปราะบาง มีความต้องการการสนับสนุนหรือฟื้นฟูด้านจิตใจ แม้บางด้านสามารถปรับตัวได้แต่ยังไม่มั่นคง
5. สุขภาวะทางจิตระดับต่ำ (1.00–1.49): สะท้อนภาวะสุขภาวะทางจิตที่อยู่ในระดับต่ำ บุคคลอาจมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในตนเอง ขาดแรงจูงใจ และเผชิญกับความเครียดหรือความท้อแท้ในระดับสูง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมการวิจัยประกอบด้วย บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความร่วมมือในการวิจัย ไม่มีข้อจำกัดด้านการสื่อสาร และสามารถให้ข้อมูลได้ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด ขนาดของกลุ่มสนทนาวางตามข้อเสนอของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม (2551) ซึ่งแนะนำว่าการสนทนากลุ่มควรมีผู้เข้าร่วมระหว่าง 6–10 คน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ลึกซึ้ง และสามารถควบคุมพลวัตของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การมีผู้เข้าร่วมจำนวน 8 คนจึงถือว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Questions) ที่ออกแบบเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถสะท้อนประสบการณ์ ความรู้สึก และมุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตในบริบทของพื้นที่ห่างไกลได้อย่างหลากหลาย โดยเนื้อหาของคำถามครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

“การใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภออมก๋อยเป็นอย่างไร”

“เคยมีโอกาสดูงานหรือทดลองปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นหรือไม่ และพบความแตกต่างเมื่อเทียบกับการทำงานในอำเภออมก๋อยอย่างไร”

“มีกลยุทธ์ แนวทาง หรือปัจจัยใดที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงานในพื้นที่อำเภออมก๋อย”

2.3 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการผ่าน การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 1 กลุ่ม จัดในรูปแบบพบหน้า (Face-to-face) วันพฤหัสบดีที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 18.00–20.00 น. ห้องให้คำปรึกษาของโรงพยาบาลอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีความเป็นส่วนตัวและเหมาะสมต่อการสนทนาแบบเปิดเผย

ก่อนการสนทนา ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วม และดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย สิทธิในการถอนตัว และขอความยินยอมในการบันทึกเสียงตามหลักจริยธรรมการวิจัย

ระหว่างการสนทนา ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการหลัก พร้อมสังเกตพลวัตของกลุ่ม โดยมีผู้ช่วยวิจัยบันทึกข้อมูลและสังเกตการณ์เพิ่มเติม การสนทนาใช้เวลาประมาณ 120 นาที ครอบคลุมประเด็นตามกรอบแนวคิดของ Ryff เพื่อสะท้อนมุมมองของบุคลากรทางการแพทย์เกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตในบริบทพื้นที่ห่างไกล

ข้อมูลที่ได้ถูกบันทึกเสียงและถอดความแบบคำต่อคำ (Verbatim Transcription) เพื่อนำไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยมุ่งเน้นการตีความเชิงลึกจากประสบการณ์จริงของผู้เข้าร่วม เพื่ออธิบายและเสริมความเข้าใจต่อผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ในขั้นต้น

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มได้รับการวิเคราะห์โดยใช้วิธี วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามแนวทางของ Palmer et al. (2010) และ Tomkins และ Eatough (2010) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักดังนี้

1. การถอดความแบบคำต่อคำ (Verbatim Transcription) เพื่อเก็บรักษารูปแบบคำพูด อารมณ์ และบริบทที่เกี่ยวข้อง
2. การทำความเข้าใจกับข้อมูล โดยการอ่านซ้ำหลายรอบ เพื่อระบุหน่วยความหมาย (Meaning Units) และโค้ดเบื้องต้น (Initial Codes)
3. การสร้างรหัสและหมวดหมู่ โดยจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความคล้ายคลึงกัน และสร้างหัวข้อหลัก (Themes) ที่สะท้อนประเด็นสำคัญจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล
4. การตีความข้อมูล โดยเชื่อมโยงกับคำถามวิจัยและกรอบแนวคิดสุขภาวะทางจิตของ Ryff

2.5 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพตามแนวทางของ Lincoln และ Guba (1985) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Credibility): ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่จริง มีประสบการณ์ตรงต่อปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยผู้วิจัยได้สร้างความคุ้นเคยและบรรยากาศไว้วางใจในการสนทนา
2. การตรวจสอบระหว่างสัมภาษณ์ (Member Checking): ผู้วิจัยสรุปและทวนความให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล
3. การตรวจสอบย้อนกลับ (Audit Trail): มีการจัดเก็บเอกสารประกอบการวิจัย เช่น เทปเสียงถอดความ และการวิเคราะห์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบขั้นตอนการวิจัยได้
4. การตรวจสอบสามเส้า (Triangulation): ใช้ข้อมูลจากแบบวัดสุขภาวะทางจิต , การสัมภาษณ์, การสังเกต และความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเช่นอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเพิ่มความรอบด้านและความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Smith, Flowers, & Larkin, 2009)

3. การบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองประเภทดำเนินการแยกส่วน (Independent analysis) โดยข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน เพื่อประเมินระดับสุขภาวะทางจิตตามกรอบแนวคิด Ryff's Psychological Well-Being (PWB) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) วิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ตามแนวทางของ Palmer et al. (2010) และ Tomkins และ Eatough (2010) จากนั้นจึงบูรณาการข้อมูลในระยการตีความ (Integration at interpretation stage) โดยใช้กลยุทธ์ แนวทางเปรียบเทียบและขยายผล (Compare & Expand Approach) ซึ่งอาศัยข้อมูลเชิงคุณภาพในการอธิบายหรือขยายผลจากข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อเสริมความเข้าใจที่ลึกซึ้งและรอบด้าน ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (วิโรจน์ สารรัตน์, 2562) ขั้นสุดท้าย ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ศึกษา ได้แก่ ลักษณะภูมิประเทศ ความซับซ้อนของระบบงาน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อให้ข้อสรุปที่ได้สามารถสะท้อนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมได้อย่างแท้จริง

4. จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMUREC No. 66/019) และปฏิบัติตามหลักการจริยธรรมสากล ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคนได้รับการแจ้งรายละเอียด และสิทธิในการปฏิเสธหรือถอนตัวจากการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ

ผลการวิจัย

สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวม

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์ อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 86 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน (ร้อยละ 70.93) และเพศชาย จำนวน 25 คน (ร้อยละ 29.07)

1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 32 ปี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 69.77) รองลงมามีอายุระหว่าง 32–51 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 29.07) และอายุระหว่าง 57–60 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.16) โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 30.58 ปี ($SD = 6.82$)

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 83.72) ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 10 คน (ร้อยละ 11.63) และระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.65)

1.4 การพักอาศัยในพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาในพื้นที่ จำนวน 49 คน (ร้อยละ 56.98) และมีภูมิลำเนาในพื้นที่อื่น จำนวน 37 คน (ร้อยละ 43.02)

1.5 ประเภทการจ้างงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ จำนวน 43 คน (ร้อยละ 50.00) พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 25.58) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.26) และรูปแบบการจ้างงานอื่น ๆ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.16)

1.6 การทำกิจกรรมร่วมกับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 43 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย จำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.26) ระดับมาก จำนวน 12 คน (ร้อยละ 13.95) ระดับน้อยมาก จำนวน 6 คน (ร้อยละ 6.98) ระดับมากที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 3.49) และระดับไม่เคยทำกิจกรรมเลย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.33)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาวะทางจิต

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวม

ข้อมูลสุขภาวะทางจิตโดยภาพรวม	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)	4.01	.44	ค่อนข้างสูง	4
ด้านการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance)	3.96	.52	ค่อนข้างสูง	6
ด้านความงอกงามในตนเอง (Personal Growth)	4.11	.49	ค่อนข้างสูง	2
ด้านการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations With Others)	4.02	.50	ค่อนข้างสูง	3
ด้านความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery)	3.98	.55	ค่อนข้างสูง	5
ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life)	4.19	.52	ค่อนข้างสูง	1
รวม	4.04	.44	ค่อนข้างสูง	

บุคลากรทางการแพทย์ อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับสุขภาวะทางจิตในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (SD = .44)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (SD = .44) รองลงมา ด้านความงอกงามในตนเอง (Personal Growth) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (SD = .49) ด้านการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations With Others) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = .50) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = .44) ด้านความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = .55) และด้านการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = .52) ตามลำดับ

ผลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับ สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดของ Ryff

1. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life)

บุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่อำเภออมก๋อยแสดงให้เห็นถึงการมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการใช้ชีวิต และการทำงาน โดยมีความตั้งใจในการสร้างคุณค่าทางวิชาชีพ การมีส่วนร่วมกับชุมชน และการขับเคลื่อนตนเองไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายในระยะยาว

ตัวอย่างประโยคจากการสนทนากลุ่มที่สะท้อนมิตินี้ ได้แก่

“เราก้เลยอยากอยู่ในพื้นที่ที่มันสามารถพัฒนาได้จริง ๆ”

“เรารู้สึกว่าอยากพัฒนาตัวเองในสายงานให้เก่งขึ้น เพราะจะได้ช่วยคนไข้ได้ดีขึ้น”

“รู้สึกว่ายู่ที่นี่ได้ช่วยคนไข้ให้ดีขึ้น อยากให้อาการเขาดีขึ้นทุกครั้งที่มาหาเรา”

“ตอนแรกไม่คิดว่าเราจะอยู่ได้ แต่พออยู่ไปแล้วเรารู้สึกว่าเรามีความสุขกับสิ่งที่เราทำ”

“เราอยากอยู่ในพื้นที่ที่เรามีบทบาทและสามารถเปลี่ยนแปลงบางอย่างให้ดีขึ้นได้”

คำกล่าวเหล่านี้สะท้อนถึงแรงบันดาลใจจากภายในและความตั้งใจในการดำเนินชีวิตที่มีเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเอง การดูแลผู้ป่วย หรือการพัฒนาพื้นที่ ทำให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลหลายรายมีเป้าหมายชีวิตที่ผสมผสานระหว่างความภาคภูมิใจในอาชีพและความมุ่งมั่นต่อชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบ “การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต”

2. ความงอกงามในตนเอง (Personal Growth)

บุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่ห่างไกลสะท้อนให้เห็นถึงการเติบโตทางจิตใจและวิชาชีพ ผ่านการเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และการปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย โดยหลายคนมองว่าประสบการณ์ที่ท้าทายเป็นพื้นที่ฝึกฝนตนเองทั้งในด้านทักษะและอารมณ์ ประโยคที่สะท้อนมิตินี้ได้ชัดเจน ได้แก่

“เหมือนเราพัฒนาได้หลายอย่าง ทั้งเรื่องงาน เรื่องมุมมอง แล้วก็เรื่องจิตใจด้วย”

“ทุกอย่างที่เจอเราต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน บางอย่างไม่เคยทำก็ต้องทำให้ได้”

“ตอนแรกไม่เคยคิดว่าจะต้องเจอกับเคสยากขนาดนี้ แต่ก็ผ่านมาได้”

“เราไม่ได้แค่ทำงานเหมือนเดิม แต่เราต้องเก่งขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้ดูแลคนไข้ได้ดีขึ้น”

“ทุกวันเป็นบทเรียนใหม่ เราต้องเก็บเกี่ยวมันให้ได้มากที่สุด”

คำกล่าวเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการเติบโตภายในตนเอง ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติงานในบทบาทวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับตัวทางอารมณ์ การจัดการกับความไม่แน่นอน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในพื้นที่ที่มีข้อจำกัด ซึ่งล้วนเป็นสาระสำคัญของมิติ ความงอกงามในตนเอง

3. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations With Others)

ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้อื่นปรากฏชัดในบริบทของการทำงานในพื้นที่ห่างไกล บุคลากรทางการแพทย์ในอำเภออมก๋อยต่างให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงความไว้วางใจในทีมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตในระยะยาวผู้เข้าร่วมหลายคนสะท้อนมุมมองที่แสดงถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง ตัวอย่างเช่น

“สัมพันธภาพดี ที่นี้ต่างจากที่อื่นตรงที่นี้มันไกล เพราะถ้าที่ใกล้ ๆ (ตัวเมือง) จะไปเข้าเย็นกลับ ทุกคนทำงานเสร็จกลับบ้านไปหาครอบครัวของตัวเอง แต่ที่นี่เหมือนเข้าค่าย และเกิดการสร้างสังคมขึ้นมา เริ่มจากหน่วยงานตัวเอง บางทีก็ข้ามไปหน่วยงานอื่นบ้าง หออะไรทำให้ตัวเองเลยทำให้ สัมพันธภาพมันดี มีอะไรปรึกษาได้ ปรึกษาต่างแผนกไม่ยาก คุยกันง่าย ไม่มีการด่าทอกัน เพราะ สิ่งแวดล้อมด้านอื่นแทบจะไม่ซับซ้อนเลย ข้าวก็ไม่มีกิน ที่ออกกำลังกายที่ดีๆก็ไม่มี อินเทอร์เน็ตหลุด ไฟดับ น้ำไม่มี ทุกอย่างมันดูแลไปหมด แต่ทุกคนอยู่ด้วยกัน เหมือนอยู่ค่ายไปด้วยกัน เลยทำให้ความรู้สึกทุกอย่างมันก็เลยไปด้วยกัน”

“ทีมอมก๋อยช่วยกันทำงาน... ใครทำอะไรได้ก็ช่วย”

“ขนาดบุคลากรคนก่อนที่เคยย้ายไป... ยังคุยกันได้”

คำกล่าวเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ได้เป็นเพียงองค์ประกอบของสังคมในที่ทำงาน แต่เป็นพลังสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย และยังเป็นตัวเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจและแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบของมิติ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

4. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)

บุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่ห่างไกลอย่างอำเภออมก๋อยต่างแสดงออกถึงความสามารถในการเป็นตัวของตัวเอง ผ่านการเลือกวิธีการทำงาน การวางขอบเขตหน้าที่ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในตนเอง แม้จะอยู่ภายใต้บริบทของข้อจำกัดและแรงกดดันจากภายนอก จากการสนทนากลุ่ม พบว่าผู้เข้าร่วมหลายคนสามารถเลือกแนวทางปฏิบัติที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสม และยืนหยัดในจุดยืนของตนเองอย่างมีสติ

ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

“บางงานที่เกินความสามารถผมก็ตัดทิ้ง และบริหารจัดการให้คนที่ควรทำได้ทำ ถ้ามันโหดเราเกินไป”

“ถ้าเรื่องไหนที่น้องได้รับผิดชอบ นอกเหนือจากที่น้องสามารถ... ปฏิเสธได้ ก็จะไม่ปฏิเสธ”

“มันรู้สึกหนัก เพราะฉะนั้นเราก็คิดว่าทำได้แค่ไหนแค่นั้น”

“ส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยมีอะไรที่โดนบังคับ ถ้าหัวหน้าสั่งงานตอนดึก เราก็กเลือกที่จะไม่อ่านข้อความ”

แนวโน้มในการควบคุมขอบเขตความรับผิดชอบ การใช้ดุลยพินิจในการทำงาน และความรู้เท่าทันความสามารถของตนเอง แสดงถึงการมี ความเป็นอิสระภายใน และการไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่นอย่างไม่มีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบ “ความเป็นตัวของตัวเอง”

5. ความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery)

บุคลกรทางการแพทย์ในพื้นที่ห่างไกลอย่างอำเภออมก๋อยแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งในเชิงระบบงาน กายภาพ และปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งเป็นบริบทที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร กำลังคน และโครงสร้างสนับสนุน การรับมือกับความท้าทายเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น และการจัดการที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง ตัวอย่างถ้อยคำที่แสดงถึงความสามารถดังกล่าว ได้แก่

“โรงพยาบาลใหญ่เขาก็จะมีระบบที่โอเคกว่านี้ ก็จะแบ่งเป็นห้องต่าง ๆ อะไรไว้เลย แล้วที่นี้พอมาทำงานที่นี้ ของเราต้องทำแมนนวลเองเยอะ”

“..ที่นี้คือพอเราจะทำงานหรือประสานงานอะไรก็ตาม เหมือนเราจะต้องไปดำเนินการทุกอย่างเอง”

“เวลาที่มีปัญหา เราต้องไล่เองหมดทุกระบบ ไม่มีใครมาช่วยตัดสินใจ ต้องรู้เองหมด”

“ความจริงก็คือ บางเรื่องเรายังไม่รู้เหมือนกัน แต่มันต้องทำ”

ถ้อยคำเหล่านี้สะท้อนว่าผู้ให้ข้อมูลสามารถจัดการและควบคุมสิ่งแวดล้อมทั้งในเชิงกายภาพและเชิงระบบให้เอื้อต่อการทำงานได้ แม้จะอยู่ในบริบทที่ท้าทาย การมีความสามารถในการปรับแผนงาน การยืดหยุ่นต่อบทบาทที่หลากหลาย และการหาทางออกด้วยตนเอง ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของมิติ “ความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม”

6. การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance)

การยอมรับตนเองหมายถึงความสามารถในการมองเห็นคุณค่าในตัวเอง เข้าใจข้อจำกัด และให้อภัยตนเองเมื่อต้องเผชิญกับความผิดพลาดหรือสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามคาด ในบริบทของบุคลกรทางการแพทย์ในพื้นที่ห่างไกล เช่น อำเภออมก๋อย ความสามารถในการยอมรับตนเองมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาสุขภาพทางจิต และการดำรงความมั่นคงทางอารมณ์ท่ามกลางความกดดันจากงานและบริบทที่ท้าทายถ้อยคำจากผู้เข้าร่วมการวิจัยที่สะท้อนมิตินี้ ได้แก่

“เราต้องยอมรับก่อนว่าเราไม่ได้เก่งทุกเรื่อง มันมีบางอย่างที่เราจะต้องเรียนรู้”

“ตอนแรกเราก็คิดว่าทำไม่ได้หรอก แต่พอทำไปเรื่อย ๆ ก็เริ่มเห็นว่า อย่างน้อยเราก็พยายามเต็มที่”

“ถ้าเราทำผิด เราก็ต้องรับผิดชอบ แล้วก็เรียนรู้ ไม่ใช่โทษคนอื่น”

“มันก็มีบ้างที่รู้สึกไม่มั่นใจ แต่เราก็บอกตัวเองว่า มันคือประสบการณ์ที่ต้องผ่านไปให้ได้”

“อยู่ที่นี้ทำให้เรารู้ว่าเราไม่ต้องเป๊ะทุกอย่าง แค่ตั้งใจและพยายามก็พอแล้ว”

ถ้อยคำเหล่านี้สะท้อนถึงพัฒนาการทางอารมณ์ของผู้ให้ข้อมูลในการเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการอยู่กับความไม่สมบูรณ์แบบ และการเรียนรู้จากความผิดพลาดอย่างไม่ตัดสินตนเอง เป็นหัวใจสำคัญของมิติ “การยอมรับตนเอง” ในกรอบแนวคิดของ Ryff (1989) และเป็นรากฐานของสุขภาวะทางจิตที่มั่นคงในระยะยาว

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลของการวิจัยจัดเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดของ Ryff (1989)

ระดับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในอำเภออมก๋อยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในมิติการมีจุดหมายในชีวิต ความสัมพันธ์ที่ดี ความงอกงามในตนเอง และความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม สะท้อนถึงความสามารถในการรักษาสมดุลทางจิตใจแม้อยู่ในบริบทที่ท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryff (1989) ที่มองว่าสุขภาวะทางจิตคือการเติบโตจากภายใน ท่ามกลางข้อจำกัดภายนอก

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Bamforth, Aboaja และ McLoughlin (2023) ที่พบว่า สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร ความร่วมมือในทีม และการได้รับการยอมรับในบทบาทการดูแลผู้ป่วย ในบริบทของอำเภออมก๋อย บุคลากรทางการแพทย์ต้องเผชิญทั้งความกดดันจากข้อจำกัดทรัพยากร และการพึ่งพากันในทีมเพื่อประคับประคองสุขภาวะทางจิต

การศึกษายังสนับสนุนข้อค้นพบของ Wright และ Bonett (2007) ที่ชี้ว่า well-being มีบทบาทต่อประสิทธิภาพและความมั่นคงทางอารมณ์ในกลุ่มบุคลากรสุขภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Bannon และคณะ (2022) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต โดยเฉพาะอารมณ์เชิงบวก (positive affect) และความหมายในชีวิต (meaning and purpose) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มบุคลากรสุขภาพช่วงการระบาดของ COVID-19 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะทางจิตมีบทบาทในฐานะปัจจัยป้องกันความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Trachik และคณะ (2023) ชี้รายงาน bahwaแบบจำลองสุขภาวะทางจิตของ Ryff ไม่สามารถยืนยันได้ในกลุ่มทหารสหรัฐฯ ก่อนการปฏิบัติการกิจในตะวันออกกลาง แม้จะใช้วิธีการวิเคราะห์ไหมเดลหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ เนื่องจากบริบทของทหารมีลักษณะเฉพาะ เช่น ความเครียดจากงาน ความแตกต่างด้านอำนาจในการตัดสินใจ และโครงสร้างลำดับชั้น ซึ่งทำให้แบบวัดของ Ryff ไม่สามารถสะท้อนสุขภาวะของกลุ่มนี้ได้อย่างแม่นยำ แต่สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่ห่างไกล แบบจำลองนี้ยังคงมีความเหมาะสม โดยเฉพาะในมิติที่เน้น “พลังภายใน” และ “การเติบโตจากประสบการณ์”

2. ลักษณะประสบการณ์ มุมมอง และกลไกการรับมือของบุคลากรทางการแพทย์ต่อสภาวะทางจิตในบริบทพื้นที่อำเภอมวกก่อ

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ในอำเภอมวกก่อเผชิญกับความท้าทายจากทรัพยากรที่จำกัด แต่สามารถพัฒนากลไกการรับมือเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแสดงถึงการมีสภาวะทางจิตในทุกมิติตามกรอบแนวคิดของ Ryff

การมีจุดหมายในชีวิต (Purpose in Life)

บุคลากรสะท้อนแรงจูงใจภายในที่ชัดเจน ทั้งในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การมีบทบาทต่อชุมชน และการแสวงหาสมดุลชีวิต สอดคล้องกับ Barcaccia et al. (2023) ที่ระบุว่า "การมีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน" ส่งผลดีต่อสภาวะทางจิตโดยรวม และช่วยลดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ เช่นเดียวกับ Schaefer et al. (2013) ที่ชี้ว่าการตีความประสบการณ์ยากลำบากอย่างมีความหมายช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความงอกงามในตนเอง (Personal Growth)

บุคลากรสะท้อนการเติบโตจากประสบการณ์ตรง ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และการพัฒนาความเข้มแข็งทางใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทินารี คงยืน (2560) ที่พบว่า การทำงานในพื้นที่ห่างไกลเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนทั้งทักษะและการจัดการตนเอง ส่วน จิตภา ดวงทิพย์ และ ภาสกร เติรพิงศ์ (2562) เน้นว่าการตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเองเป็นแรงผลักดันที่สำคัญของมนุษย์

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others)

บุคลากรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้ การสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม และการรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัว สอดคล้องกับ Keyes (1998) ซึ่งระบุว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและลดความโดดเดี่ยวทางจิตใจ และการศึกษาของ ญัฐวรรณ เกอะประสิทธิ์ (2566) ที่พบว่า การทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมช่วยเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดความเหนื่อยล้า และสร้างแรงจูงใจ

ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)

บุคลากรแสดงความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และการจัดการกับแรงกดดันอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับ Saraswati และ Lie (2020) ที่พบว่า บุคลากรที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง และรู้จักจัดการขอบเขตบทบาท มีแนวโน้มรับมือกับความเครียดได้ดีกว่า

ความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery)

บุคลาการแสดงความสามารถในการปรับตัวกับข้อจำกัดของระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ชนบท จัดลำดับภาระงาน และพัฒนากลยุทธ์จัดการความเครียด สอดคล้องกับการศึกษาของ Garcia, Al Nima, & Kjell (2014) ที่เสนอว่าการจัดการกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดคือการสร้างสมดุลระหว่าง "การเลือก" กับ "การปรับตัว" และสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2559) ที่ส่งเสริมระบบการทำงานแบบคลินิกหมอครอบครัวในพื้นที่ชนบท

การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance)

บุคลาการสะท้อนความสามารถในการมองตนเองอย่างเป็นกลาง เข้าใจข้อจำกัด และยอมรับผลของการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ MacInnes (2006) ที่พบว่า บุคคลที่มีระดับการยอมรับตนเองสูง จะมีแนวโน้มเกิดภาวะซึมเศร้าน้อยกว่า และสามารถรับมือกับแรงกดดันได้ดีกว่า ในบริบทไทย นภาพันธุ์ ใจคำปัน (2564) ระบุว่า ความสามารถในการยอมรับข้อจำกัดมีส่วนช่วยลดแรงต้านทางอารมณ์ และเสริมการปรับตัวเชิงบวก และ ชาญ รัตนะพิสิฐ และ ชัญญา ลีศัตร์พ่าย (2559) พบว่าแรงจูงใจภายในที่ตั้งอยู่บนการเห็นคุณค่าในงานมีบทบาทในการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัย

บุคลาการทางการแพทย์ในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่มีสุขภาวะทางจิตจิตตามแนวคิด Ryff โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.04, SD = .44) โดยด้านเป้าหมายในชีวิตมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ความมองงามในตนเอง และด้านการยอมรับตนเองมีค่าต่ำสุด ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่าบุคลาการสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้ดี ส่งผลให้มีสัมพันธภาพเชิงบวกและลดความเครียด กลยุทธ์สำคัญ ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงานและการสนับสนุนทางสังคม ขณะที่แนวทางพัฒนานั้น การเสริมสร้างทักษะ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต และการพัฒนาเครือข่ายสนับสนุนในองค์กรเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาระดับสุขภาวะทางจิตในองค์กร

1.1 ในมิติการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) สามารถส่งเสริมการสะท้อนตน (Self-reflection) และการฝึกเมตตาต่อตนเอง (Self-compassion) ผ่านโปรแกรมอบรมหรือกิจกรรมกลุ่ม เช่น mindfulness-based intervention, narrative practice หรือโปรแกรมดูแลจิตใจเพื่อวิชาชีพที่เผชิญความเครียดเรื้อรัง ซึ่งช่วยพัฒนาการยอมรับตนเองและลดภาวะซึมเศร้า (Neff, 2011; MacInnes, 2006)

1.2 ในมิติ ความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) พัฒนาโครงสร้างสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการงานและสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบมอบหมายงานที่ยืดหยุ่น ระบบให้คำปรึกษา หรือทีม peer support ที่ช่วยลดภาระตัดสินใจเดี่ยว ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Garcia, Al Nima และ Kjell (2014) ที่เสนอว่า ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อมเกิดจากการสร้าง “ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมร่วม” มากกว่าการควบคุมโดยลำพัง

1.3 สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดรับความผิดพลาดโดยไม่ตัดสิน ผ่านการจัดประชุมสะท้อนงานอย่างปลอดภัย (psychological safety), การให้คำแนะนำแบบสร้างสรรค์ และการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถเสนอทางเลือกใหม่ ๆ ได้ ซึ่งมีบทบาทในการเสริมความมั่นใจและลดความกลัวผิดพลาด (Edmondson & Lei, 2014)

1.4 ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และการพัฒนา Soft skills ที่เกี่ยวข้องกับ Self-regulation และการแก้ปัญหา เช่น การจัดอบรมด้านการบริหารเวลา (Time management), การควบคุมอารมณ์ (Emotional regulation) และการปรับกรอบความคิดเชิงบวก (Cognitive reframing) ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถควบคุมชีวิตและบทบาทของตนในบริบทที่มีข้อจำกัด (Ryan & Deci, 2000)

2. การประยุกต์แบบวัดสุขภาวะทางจิตในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร

การนำแบบวัดสุขภาวะทางจิตมาใช้ร่วมกับการประเมินคุณสมบัติอื่น เช่น ความรู้และทักษะ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ อำเภอมก๋อยซึ่งมีข้อจำกัดเฉพาะ เช่น ความยากลำบากในการเดินทางและทรัพยากรที่จำกัด การคัดเลือกบุคลากรที่มีพื้นฐานสุขภาวะทางจิตดีจะช่วยส่งเสริมความยั่งยืนของการทำงานในระยะยาว (Wright & Bonett, 2007)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในรูปแบบกึ่งทดลอง

ควรพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับสุขภาวะทางจิตต่ำ การวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยให้สามารถพัฒนาวิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมและวัดผลได้จริงในบริบทเฉพาะของพื้นที่ (Schaefer et al., 2013)

2. การศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเพิ่มเติม

ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) บุคลิกภาพ (Personality Traits) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หรือภาวะซึมเศร้า (Depression) ที่สัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตในแต่ละด้าน การศึกษาเชิงลึกเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และสุขภาวะทางจิตได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น (Keyes, 1998; Wright & Bonett, 2007)

เอกสารอ้างอิง

- จารุรินทร์ ปิตานพวงศ์ และ จตุพร แสงกุล. (2560). ความคิดยุติธรรมในการฝึกอบรมแพทย์เฉพาะทาง และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง: สืบค้นจากแพทย์ใช้ทุนและแพทย์ประจำบ้านของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 62(3), 211–222.
- จิตาภา ดวงทิพย์ และ ภาสกร เติวิพงษ์. (2562). ปัจจัยพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]
- ชาญ รัตนะพิสิฐ และ ชัญญา ลีศัตรูพาย. (2559). อิทธิพลของการสื่อสารแบบกัลยาณสนทนา เจตคติการขึ้นขอบหรือรังเกียจกลุ่ม และทักษะชีวิตต่อสุขภาวะทางจิตของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ (MANUTSAT PARITAT: Journal of Humanities)*, 37(2)
- ญาดา ธงธรรมรัตน์. (2565). การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (PWBS) ฉบับภาษาไทย. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชนครินทร์, กรมสุขภาพจิต.
- ณัฐวรรณ เกอะประสิทธิ์. (2566). สุขภาวะทางจิตและงานที่มีความหมายที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- นคร ศรีสินทร และ ยรรวศ์ คุณากร. (2565). ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลภาครัฐ. *วารสารวิจัยทันตแพทยศาสตร์*, 25(2), 145–158.
- นภาพันท์ ใจคำปัน. (2564). ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. ฐานข้อมูล มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4140>
- นันทินารี คงยืน. (2560). ระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิกับมาตรฐานการพัฒนา. *วารสารกฎหมายและสาธารณสุข*, 3(3), 173–185. https://phad.ph.mahidol.ac.th/journal_law/3-3/12-Nantinaree%20Khongyuen.pdf
- ยุวดี เมืองไทย. (2551). ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาแนวพุทธต่อสุขภาวะทางจิตของผู้ป่วยยาเสพติดที่อยู่ในระยะฟื้นฟูสมรรถภาพ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วรัปสร รหิตะบุตร. (2549). การแปลและปรับแบบวัดสุขภาวะทางจิต Ryff's PWB ฉบับภาษาไทย. *เอกสารการวิจัย*, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วัลลภ เรือนทองเงิน และ ชาญนุวัฒน์พงศ์ สมุทรเวทย์. (2565). การพัฒนารูปแบบระบบการส่งต่อใบนัดออนไลน์ แผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลอมก๋อย. *Journal of Nursing and Public Health Research*, 2(1), 60–72.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2562). แนวทางการวิจัยเชิงผสมวิธีแบบคู่ขนานในงานวิจัยทางการจัดการ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(1), 143–158. https://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/13-1/Journal13_01_12.pdf
- วิลาสินี โอภาสศิริกุล, ชวพรพรรณ จันทรประสิทธิ์, & ธาณี แก้วธรรมมานุกุล. (2558). ภาวะสุขภาพตามความเสี่ยงจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยฉุกเฉินโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Nursing Journal*, 42(2), 49–61.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). *แนวทางการดำเนินงานคลินิกหมอครอบครัวสำหรับหน่วยบริการ*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2566 จาก <https://www.govsite.com/uploads/201711031510355vOIPg8/store/20171103214853j1U49gG.pdf>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตไกล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- Bamforth, S., Aboaja, A., & McLoughlin, L. (2023). Mental health and resilience among healthcare workers during complex emergencies. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 100, 100148. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100148>
- Bannon, J., Evans, C. T., Freedman, M., Lee, C., Vu, T. H., Wallia, A., Wilkins, J. T., Moskowicz, J. T., & Hirschhorn, L. R. (2022). Psychological wellbeing and the association with burnout in a cohort of healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Health Services*, 2, 994474. <https://doi.org/10.3389/frhs.2022.994474>
- Barcaccia, B., Couyoumdjian, A., Di Consiglio, M., Papa, C., Ganucci Cancellieri, U., & Cervin, M. (2023). Purpose in life as an asset for well-being and a protective factor against depression in adolescents. *Frontiers in Psychology*, 14, 1250279. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1250279>
- Boylan, J. M., Tompkins, J. L., & Krueger, P. M. (2022). Psychological well-being, education, and mortality. *Health Psychology*, 41(3), 225–234. <https://doi.org/10.1037/hea0001159>
- Ceular-Villamandos, N., Ortega-Moreno, M., & Fernández-Prados, J. S. (2024). The wellbeing of healthcare workers in rural settings: Challenges and perspectives. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, Article 2484. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02884-y>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43.
- Fredrickson, B. L., Grewen, K. M., Coffey, K. A., Algoe, S. B., Firestone, A. M., Arevalo, J. M. G., Ma, J., & Cole, S. W. (2013). A functional genomic perspective on human well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 110(33), 13684–13689. <https://doi.org/10.1073/pnas.1305419110>
- Garcia, D., Al Nima, A., & Kjell, O. N. E. (2014). The affective profiles, psychological well-being, and harmony: Environmental mastery and self-acceptance predict the sense of a harmonious life. *PeerJ*, 2, e259. <https://doi.org/10.7717/peerj.259>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121–140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leung, K., Chiu, M. Y. L., & Chan, S. K. W. (2024). Occupational stress and psychological well-being among frontline healthcare workers: A global review. *PLOS ONE*, 19(3), e0300329. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300329>
- MacInnes, D. L. (2006). Self-esteem and self-acceptance: An examination into their relationship and their effect on psychological well-being. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 13(5), 483–489.
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x>
- Palmer, M., Larkin, M., de Visser, R., & Fadden, G. (2010). Developing an interpretative phenomenological approach to focus group data. *Qualitative Research in Psychology*, 7(2), 99–121. <https://doi.org/10.1080/14780880802513194>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., Radler, B. T., & Friedman, E. M. (2015). Persistent psychological well-being predicts improved self-rated health over 9–10 years: Longitudinal evidence from MIDUS. *Health Psychology Open*, 2(2), 2055102915601582. <https://doi.org/10.1177/2055102915601582>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). Psychological well-being: The impact of work-life balance and work pressure. In A. F. Situmorang, T. Ginting, & T. Gunawan (Eds.), *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)* (pp. 665–669). Atlantis Press.
- Schaefer, S. M., Morozink Boylan, J., Van Reekum, C. M., Lapate, R. C., Norris, C. J., Ryff, C. D., & Davidson, R. J. (2013). Purpose in life predicts better emotional recovery from negative stimuli. *PLOS ONE*, 8(11), e80329. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0080329>
- Seifert, T. A. (2005). The Ryff scales of psychological well-being. *Assessment Update*, 17(6), 9–12.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. Sage Publications.

- Teo, I., Nadarajan, G. D., Ng, S., Bhaskar, A., Sung, S. C., Cheung, Y. B., Pan, F. T., Haedar, A., Gaerlan, F. J., Ong, S. F., Riyapan, S., Do, S. N., Luong, C. Q., Rao, V., Soh, L. M., Tan, H. K., & Ong, M. E. H. (2022). The psychological well-being of Southeast Asian frontline healthcare workers during COVID-19: A multi-country study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6380. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116380>
- Tomkins, L., & Eatough, V. (2010). Reflecting on the use of IPA with focus groups: Pitfalls and potentials. *Qualitative Research in Psychology*, 7(3), 244–262. <https://doi.org/10.1080/14780880903121491>
- Trachik, B., Fawver, B., Trapp, S. K., Goldberg, S. B., Ganulin, M. L., Kearns, N. T., McKeon, A. B., Dretsch, M. N., & Sowden, W. J. (2023). Measurement validity of the six-factor model of psychological well-being in a military sample: Implications for measuring well-being in service members. *Psychological Assessment*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/pas0001239>
- Van Dierendonck, D., & Lam, C. (2022). Interventions to enhance eudaemonic psychological well-being: A meta-analytic review of psychological intervention studies. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 14(3), 880–904. <https://doi.org/10.1111/aphw.12398>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>

การศึกษาความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่นในการทำงานของ พนักงาน บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)

ชลันดา ทองธัญญา^{1*}

ณัชชามน เปรมปลื้ม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่นในการทำงานของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาความเข้าใจผู้อื่นในการทำงานของผู้บริหาร บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและพนักงานจำนวน 16 คน (ผู้บริหาร 6 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 10 คน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่นในการทำงาน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถคิดวิเคราะห์ เรียบเรียงคำตอบออกมาได้อย่างครบถ้วน และตรงต่อวัตถุประสงค์การศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่นที่มีต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร เนื่องจากมีองค์ประกอบของความเข้าใจผู้อื่น ครบทั้ง 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Goleman (1998) ได้แก่ การทำความเข้าใจผู้อื่น การพัฒนาส่งเสริมผู้อื่น การวางแผนบริการ การใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย และการตระหนักรู้สถานการณ์กลุ่ม ในส่วนของแนวทางพัฒนาความเข้าใจผู้อื่นจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร เสนอไว้ 2 แนวทาง คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความเข้าใจ ที่ช่วยให้เข้าใจและรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นได้มากขึ้น พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการอยู่ร่วมกันในสังคมการทำงาน และเสริมประสิทธิภาพที่ดีภายในองค์กรได้

คำสำคัญ : ความเข้าใจผู้อื่น แนวทางการพัฒนาความเข้าใจ การทำงานของพนักงาน พนักงาน

Received: March 5, 2025, Revised: April 25, 2025, Accepted: May 8, 2025,

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* Corresponding author; email: enjoy.chalan@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

A STUDY OF EMPATHY IN THE WORKPLACE OF MCOT PUBLIC COMPANY LIMITED EMPLOYEES

Chalanda Thongtanya^{1*}

Nuchchamon Pramepluem²

Abstract

The objective of this research is to study awareness about “Empathy” in the workplace of executives and employees of MCOT Public Company Limited, including suggestions for developing “Empathy” in the workplace of executives of MCOT Public Company Limited by studying from a sample group. There were 6 senior executives and operational employees 10 people from 5 offices, totaling 16 people. The research tools included in-depth interviews with open-ended questions about empathy in the workplace were conducted to enable the sample to analyze and compile responses that were complete and consistent with the study objectives. From this research, it was found that the sample group had awareness of empathy towards coworkers within the organization because there are 5 components of empathy according to the Goleman’s (1998) concept: Understanding others, Developing others, Service orientation, Leveraging diversity, and Political awareness. And in terms of suggestions for developing empathy, the executives of MCOT Public Company Limited proposed two approaches: setting goals for building the teamwork and doing activities to develop empathy, which is an important social skill that helps to understand and feel others' emotions, which helps develop relationships between co-workers and enhances good efficiency within the organization.

Keywords: Empathy Developing empathy Employee work Employee

Received: March 5, 2025, **Revised:** April 25, 2025, **Accepted:** May 8, 2025,

¹ Master's degree student, Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

* Corresponding author: e-mail: enjoy.chalan@gmail.com

² Assistant Professor Dr. in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education; Ramkhamhaeng University.

บทนำ

ในธุรกิจด้านสื่อมวลชน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารออนไลน์ คือสิ่งท้าทายต่อการทำงานของสื่อมวลชนทั้งในด้านความน่าเชื่อถือของข่าว และการปรับตัวจากผลกระทบของปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งในปี 2567 ที่ผ่านมาสื่อมวลชนได้รับผลกระทบ 2 ประการหลัก ๆ คือ 1) สิทธิและเสรีภาพของสื่อมวลชน และ 2) ปัญหาการเลิกจ้างสื่อ และการปรับตัวเข้ากับแพลตฟอร์มออนไลน์ อันเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจ (สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, 2567) ปัญหาที่ตามมาคือพนักงานในธุรกิจเหล่านี้น กลายเป็นผู้ประสบปัญหาโดยตรงจากการลดค่าตอบแทน และการว่างงานจากการปรับโครงสร้างองค์กร กอปรกับเมื่อมีปัจจัยที่กระทบต่อระดับความเข้าอกเข้าใจระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็น การแสดงความเห็นในสื่อโซเชียลมีเดีย ที่อาจลดทอนโอกาสในการสังเกตอวัจนภาษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสื่อสารทางอารมณ์กับผู้อื่น (Krauss & Fussell, 1991) ไปจนถึงสังคมที่บีบคั้นให้เกิดการแข่งขันอย่างเข้มข้น อาจส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในตนเอง อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกเชิงลบต่อผู้อื่น และอาจนำไปสู่ความเข้าอกเข้าใจที่ลดลงได้ (Fox & Moreland, 2015)

การสร้างเสริมความเข้าอกเข้าใจ (Empathy) ในสังคมการทำงาน จึงถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร และสร้างความสุขในการทำงาน อันจะช่วยป้องกันความเครียดและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น (A Britain's Healthiest, 2015) แม้ว่าสภาวะแวดล้อมภายนอกอาจทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรก็ตาม โดยกลุ่มบุคคลที่มีส่วนอย่างยิ่งในการสร้างวัฒนธรรมความเข้าอกเข้าใจในองค์กร คือผู้นำองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่มีการระบาดของโรค ความสามารถของผู้นำในการแสดงความเข้าอกเข้าใจจะถูกให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษ (Holt, 2022) นอกจากนี้ Mayer (2020) ยังแนะนำว่านายจ้างจะต้องวางแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจจากการระบาดของโควิด-19 ไปพร้อมกับการจัดให้มีการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตควบคู่กันด้วย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับผลสำรวจโดยวารสารออนไลน์ บิสซิเนสโวลเฟอร์ (2017) ในสหรัฐอเมริกา ที่พบว่า พนักงานร้อยละ 77 เต็มใจเพิ่มชั่วโมงการทำงานโดยไม่เพิ่มค่าตอบแทน และพนักงานร้อยละ 66 ยินดีรับเงินเดือนที่ลดลง หากรับรู้สภาพการณ์ภายในองค์กร นายจ้างหรือที่ทำงานมีบรรยากาศของความเข้าอกเข้าใจกัน รวมถึงผลสำรวจ Health and Wellbeing at work โดยองค์กร Chartered Institute of Personnel and Development (2023) ในสหราชอาณาจักรที่พบว่า ปัญหาสุขภาพจิตและความเครียด เป็นสาเหตุของการขาดงานสูงถึงร้อยละ 76

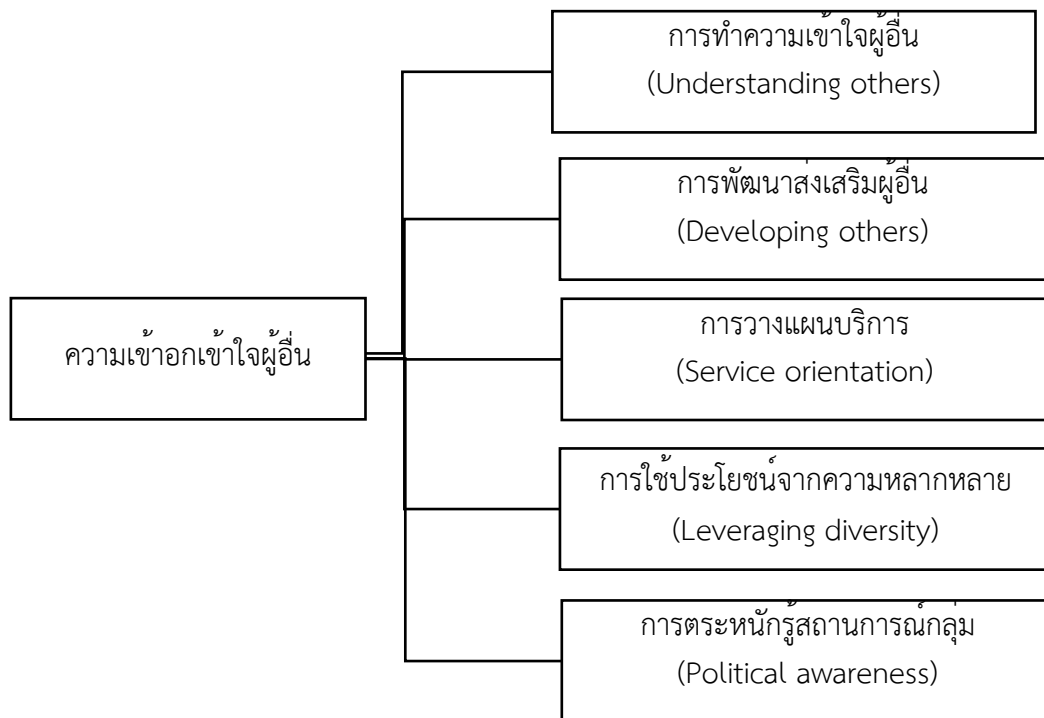
ทั่วโลกมีการให้ความสำคัญต่อสุขภาพจิต และมีการค้นหาคำว่า “Empathy” บนกูเกิลสูงขึ้นในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ขณะที่ในไทยเริ่มมีการตระหนักในสุขภาพจิต และความเข้าอกเข้าใจสูงขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 (Google Trends, 2024) หลังการระบาดของโควิด-19 เป็นต้นมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในประเทศไทย เริ่มมีความตระหนักในสุขภาพจิตมากขึ้น และเนื่องจาก บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) ถือเป็นหนึ่งในองค์กรสื่อที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก ที่เกิดความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสื่อ และภาวะเศรษฐกิจหลังการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากโรคระบาด อันมีผลต่อนโยบายด้านค่าตอบแทน รูปแบบการทำงานของพนักงาน รวมถึงกระทบต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งความเข้าอกเข้าใจ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลาย ให้รู้สึกได้รับการยอมรับ ได้รับ

การสนับสนุน และสามารถมีส่วนร่วมสนับสนุนการทำงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ (Moore et al., 2020) งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ผู้บริหารและพนักงานบริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) มีความตระหนักรู้ และให้ความสำคัญกับความเข้าอกเข้าใจภายในองค์กรหรือไม่

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ ความหมายของ ความเข้าอกเข้าใจ ซึ่งแตกต่างกันออกไป ตามแนวคิดของนักจิตวิทยาแต่ละคน อาทิ Goleman (1998) ให้ความหมายว่า ความเข้าอกเข้าใจ คือ การปรับตัวเข้าหาผู้อื่นและรู้สึกตามที่พวกเขารู้สึก ซึ่งเป็นหนึ่งในความฉลาดทางอารมณ์ ในส่วนของ Sadri (2012) กล่าวว่า ความเข้าอกเข้าใจคือความสามารถที่จะสวมบทบาทของบุคคลอื่น และเข้าใจความคิด และความรู้สึกของเขาหรือเธอ และ Keen (2007) ให้ความเห็นว่าเป็นการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น รวมถึงมีส่วนร่วมทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลได้โดยไม่ต้องเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์นั้น จึงกล่าวได้ว่า ความเข้าอกเข้าใจ (Empathy) มีความหมายครอบคลุมตั้งแต่การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ไปจนถึงการสวมบทบาทหรือความคิดเพื่อทำความเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์เหล่านั้นด้วยตัวเอง ซึ่งความเข้าอกเข้าใจนี้ คือหนึ่งในองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามแนวคิดของ Goleman (1998) และมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมและการบริหารองค์กร โดย Goleman (2001) เชื่อว่า ความสามารถในการทำความเข้าใจผู้อื่น จะช่วยให้ผู้ที่ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากผู้นำที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นจะสามารถเชื่อมโยงกับผู้ที่บังคับบัญชาในทันที ทำให้แก้ปัญหาได้รวดเร็วและแม่นยำขึ้น รวมถึงเพิ่มความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์ ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นได้ นอกจากนี้ยังศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความเข้าอกเข้าใจที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น แนวคิด "Active Listening" หรือ การฟังอย่างตั้งใจ เข้าใจ และไม่ตัดสิน ของ Rogers & Richard (1987) ที่ช่วยให้ผู้อื่นรู้สึกสบายใจ และกล้าเปิดเผยความรู้สึก ส่งผลต่อการพัฒนาความเข้าอกเข้าใจได้ และทฤษฎี "Empathic Concern" ของ Batson (1991) ในการพัฒนาความเข้าอกเข้าใจเพื่อให้เข้าถึงความทุกข์ของผู้อื่น ด้วยการฝึกการรับรู้ แบ่งปัน และแสดงความห่วงใยต่อความทุกข์ของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงทฤษฎี "Theory of Mind" ของ Baron-Cohen (2004) ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจความคิด ความรู้สึก และความตั้งใจของผู้อื่นด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับความเข้าอกเข้าใจในที่ทำงานของโกลแมน มีความโดดเด่นและได้รับการยอมรับในการอ้างอิงในงานวิจัยเกี่ยวกับความเข้าอกเข้าใจเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของ Goleman (1998) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การทำความเข้าใจผู้อื่น (Understanding others) การพัฒนาส่งเสริมผู้อื่น (Developing others) การวางแผนบริการ (Service orientation) การใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย (Leveraging diversity) และการตระหนักรู้สถานการณ์กลุ่ม (Political awareness) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นครบตามองค์ประกอบดังแผนภาพ



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตระหนักรู้เกี่ยวกับ “ความเข้าใจผู้อื่น” (Empathy) ในการทำงานของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา “ความเข้าใจผู้อื่น” (Empathy) ในการทำงานของผู้บริหาร บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)

วิธีการวิจัย

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามแนวคิดของ สุกางค จันทวานิช (2559) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุป คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 16 ราย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงสุด ผู้บริหารระดับสำนัก 5 ราย และพนักงานระดับปฏิบัติการ 10 ราย จาก 5 สำนักข้างต้น ซึ่งประเมินจากความอิ่มตัวทางทฤษฎี (Theoretical Saturation) ตามแนวคิดของ Boddy (2016) เนื่องจากประชากรมีลักษณะที่กลมกลืนกัน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. ต้องเป็นบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)

2. การคัดเลือกผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุด 1 คน เนื่องจากเป็นผู้บริหารภาพรวมองค์กร และผู้บริหารระดับสำนักจาก 5 สำนัก ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ การสื่อสารภายในองค์กร และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

3. การคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นการคัดเลือกตัวแทนแบบสุ่มจาก 5 สำนัก ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2 เพื่อให้การสัมภาษณ์ครอบคลุมทั้งความคิดเห็นจากผู้บริหาร และความคิดเห็นจากพนักงานปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์ โดยใช้แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า และสัมภาษณ์รายละเอียด 1 ครั้ง เป็นเวลา 30 นาที เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระเต็มที่ โดยเฉพาะการใช้ความเข้าใจในการบริหารงานและการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากที่สุด และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อาทิ ความเข้าใจ (Empathy) มีความหมายอย่างไรในทัศนะของท่าน ความเข้าใจ มีความสำคัญต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร, ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจหรือไม่ เป็นต้น โดยแนวคำถามและแบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 7

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้มากที่สุด จึงใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์ โดยใช้แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง มีการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมแนบคำถามให้กับผู้ให้ข้อมูลศึกษาล่วงหน้า ก่อนให้สัมภาษณ์ โดยขณะสัมภาษณ์จะมีการขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาทั้งหมด เพื่อนำข้อความทั้งหมดมาถอดเทป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งส่งคำถามล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเตรียมพร้อมและทำความเข้าใจคำถาม รวมถึงอนุญาตให้มีการบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเนื้อหาของโครงการวิจัย สิทธิของผู้ให้ข้อมูลในการไม่เข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยจะไม่มีผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวหรือหน้าที่การงานของผู้ให้ข้อมูล ชื่อและข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจะได้รับการปกปิดเป็นความลับ โดยใช้คำสรรพนามแทนว่า “ผู้ให้ข้อมูลคนที่ ...” แทนการระบุตัวตน โดยไม่เรียงตามตำแหน่งงานหรือลำดับการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบแก่นสาระหรือการวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis) ในการแยกประเด็นของข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการนำไฟล์เสียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาถอดเทป (Transcribe) อย่างละเอียดแบบคำต่อคำ เพื่อทบทวนประเด็นหลักของเรื่อง จัดกลุ่มข้อมูลว่ามีคำพูด วลี หรือประโยคใดในคำตอบที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้แนวคิดของ Krueger (1998) ในการพิจารณาสิ่งที่เหมือนและแตกต่างกัน เพื่อจัดระบบข้อมูลและลดทอนข้อมูลที่ไม่มีความจำเป็นออก (Data Reduction) ร่วมกับการตีความ (Interpret) เพื่อตีความหมายออกมาจากข้อมูลให้สามารถจัดกลุ่มคำที่มีความเชื่อมโยงกันได้ (Ritchie and Spencer, 2002) จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ มาตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต ควบคู่กับการสัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบยืนยันซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ถอดเทปสัมภาษณ์และสรุปประเด็นแล้ว ส่งกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบอีกครั้ง ว่าข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลให้มาหรือการตีความโดยนักวิจัยถูกต้องตรงตามที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อความหมาย แล้วจึงดำเนินการเขียนผลการวิจัยในรูปแบบการบรรยายและยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเข้าอกเข้าใจของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 16 คน มีความตระหนักรู้ว่าความเข้าอกเข้าใจในสถานที่ทำงาน มีลักษณะอย่างไร และมีความสำคัญต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร โดยมีองค์ประกอบตามแนวคิดของ Goleman (1998) ครบทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การทำความเข้าใจผู้อื่น บุคลากรของ อสมท มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใส่ใจในการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีความเข้าอกเข้าใจต่อกันค่อนข้างสูง ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ที่พยายามทำความเข้าใจพนักงานของตนเองให้มากที่สุด ทั้งในด้านของอุปนิสัย หน้าที่ ลักษณะของงานที่ทำ รวมถึงสภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน ว่าแต่ละคนมีความสามารถในด้านใด ระดับไหน เพื่อมอบหมายงานหรือวางแผนการทำงานร่วมกัน ไปจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการด้วยกัน ก็ควรมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มีความเข้าอกเข้าใจเกิดขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมงานเช่นกัน

ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างความคิดเห็นจากผู้บริหารท่านหนึ่ง ที่กล่าวถึงวิธีทำความเข้าใจผู้อื่นว่า “...คิดว่าเราเคยอยู่ในวัยนี้เรามีความคิด ความรู้สึกยังไง น้องบางคนดูเหมือนจะก้าวร้าวเราต้องให้อภัย เพราะในจุดที่เราอายุเท่านี้เราก็เป็นแบบนี้ แต่เราไม่ได้เพิกเฉย เรารู้แล้วว่าน้องคนนี้เป็นแบบนี้ เพราะฉะนั้นเราต้องบริหารงานเป็นคน ๆ คนทุกคนจะใช้วิธีการเดียวกันไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7) ซึ่งวิธีการคิดนี้ คือการใช้

ประสบการณ์ส่วนตนในการพยายามทำความเข้าใจพนักงานแต่ละคน และทำความเข้าใจเพื่อบริหารจัดการพนักงานได้อย่างเหมาะสม

ในส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้ความเห็นว่า “...ถ้าเราคุยกัน เราจะเข้าใจว่า ตัวบุคคล หรือเพื่อนร่วมงานของเรารู้สึกยังไง ถ้าเราเป็นตัวเขาเราจะรู้สึกยังไง จะเหมือนที่เขารู้สึกไหม เหมือนเอาใจเขามาใส่ใจเราประมาณนั้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14) และ โดยกลุ่มตัวอย่างในระดับพนักงานปฏิบัติการ กล่าวว่า “การมีเวลาพักระหว่างการทำงาน ช่วยให้มีเวลาในการพูดคุย ช่วยให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า ความเครียดลดลง และรู้สึกเปิดใจต่อเพื่อนร่วมงานและพร้อมทำงานมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12) ซึ่งจากข้อความนี้จะเห็นได้ว่า พนักงานมีการพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงสวามิภักดิ์ทางอารมณ์ของอีกฝ่าย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริมพัฒนาผู้อื่น บุคลากร อสมท สามารถมองเห็นข้อดีหรือปัญหาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเกิดจากการทำความเข้าใจและการสังเกตได้ ในมุมมองของผู้บริหาร การมองเห็นปัญหา และข้อดีของพนักงาน จะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือ ผลักดัน และส่งเสริมศักยภาพให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม ขณะที่พนักงานในระดับเดียวกันก็มีความเข้าใจ และพร้อมให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ โดยให้การช่วยเหลือทำงานทดแทน รวมถึงรับฟังและเสนอวิธีการแก้ไขเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา และมุ่งเน้นความสำเร็จจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ตัวอย่างความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหารที่น่าสนใจ ได้แก่ “...เราพยายามศึกษาปัญหา แล้วเราเข้าไปแก้ปัญหามา เหมือนกับที่เราเข้าไปอยู่ในใจเขา ใช้ความใกล้ชิด ลงรายละเอียดกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีพัฒนา 3 C ก็คือเรื่องของ collaboration (การทำงานร่วมกัน), critical thinking (การคิดอย่างมีวิจารณญาณ) และในเรื่องของ creativity (ความคิดสร้างสรรค์) 3 ตัวนี้คือแนวคิด กิจกรรมใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ อาจจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์พอสมควรในการเข้าไปคุยกับเขา พอคนมันเข้าใจกันแล้ว มันก็จะได้ไม่มีข้อขัดแย้ง...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5) และ “...เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา การพัฒนาคือการ upskill (การเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะใหม่ ๆ) พนักงานของเรา ถ้าเราเข้าใจว่าพนักงานมี pain point (จุดอ่อน) อะไร เราก็วางวิสัยทัศน์ แล้วก็ช่วย upskill ให้กับเขาอย่างตรงจุด...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1) ซึ่งแสดงให้เห็นการสังเกตเพื่อเสริมสร้างพนักงานให้มีความก้าวหน้า

ขณะที่พนักงานในกลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า “สมมติน้องทำงานพลาด ก็ต้องช่วยให้งานจบแล้วค่อยถามว่าเกิดอะไรขึ้น มีอะไรในใจที่ทำให้ทำได้ไม่เต็มด้วยไหม แล้วมาช่วยกันทบทวนว่าพลาดตรงไหน เราสามารถเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขได้ไหม ก็ช่วยแนะนำวิธีแก้ไขให้น้อง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9) ซึ่งเป็นตัวอย่างของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จ โดยไม่มุ่งตำหนิหรือกล่าวโทษก่อน

องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนบริการ บุคลากรของ อสมท มีความสามารถในการรับรู้ หรือคาดคะเนความต้องการของผู้อื่น และยินดีที่จะตอบสนองต่อความต้องการนั้น ด้วยวิธีการที่แตกต่างออกไปตามบริบทของเนื้อหา และหน้าที่รับผิดชอบได้ เช่น เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับครอบครัวเพื่อนร่วมงาน จะมี

การสอบถามเพื่อให้การช่วยเหลือทันทีโดยไม่ต้องร้องขอ เป็นต้น โดยผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรดังนี้ “...สิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ แม้ว่าจะขาดทุนแต่การเอื้ออาทรต่อพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ เราก็พยายามหาเม็ดเงินเพื่อจะเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้ ถึงแม้ว่าแต่ก็มองว่าอย่างน้อยมันก็ยังเป็นกำลังใจให้พวกเขาได้ เราก็พยายามทำ ตลอดปีที่ผ่านมาอะไรจะเกิดขึ้นต้องรับผิดชอบร่วมกัน และก็พยายามหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานและองค์กรเต็มใจที่จะเดินไปด้วยกัน...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6) และในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่า “...ปีนี้พี่คิดว่าจะทำสวัสดิการทางเลือก กำลังให้ทำ research ต้องดูช่วงอายุด้วย เด็ก ๆ ชอบแบบไหน เพื่อให้น้อง ๆ สามารถเลือกทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพตามที่สะดวกหรือสนใจ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

และพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ให้ความเห็นจากประสบการณ์ของตนว่า “...เพื่อนร่วมงานก็คอยถามว่า ไหวไหมเดี๋ยวเราช่วยทำอันนั้นอันนี้นะ ทุกคนช่วยกันหมดเลย เราไม่รู้จะขอบคุณยังไง ตอนนั้นรู้สึกขอบคุณมาก ๆ แม้กระทั่งหัวหน้าก็บอกว่าไม่เป็นไรนะไม่ต้องห่วง ไปดูแลก่อนเลย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

องค์ประกอบที่ 4 การใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย บุคลากร อสมท มีความตระหนักและเปิดกว้างถึงคุณค่าของความหลากหลายและความแตกต่างของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเพศ วัย มุมมองทางการเมือง วัฒนธรรม ฯลฯ เนื่องจากในองค์กรมีพนักงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีความหลากหลายในด้านวัยและเพศสามารถมองเห็นช่องทางในการสร้างโอกาสหรือทางเลือกใหม่ ๆ จากความหลากหลายนั้น ซึ่งเห็นได้จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อาทิ

“...สำคัญที่สุดเนี่ยเราจะได้ใจน้อง ๆ ได้ยังไง เราต้องไปศึกษาใจเขาแหละ ต้องดูด้วยว่า ช่วงอายุเขาสนใจแบบไหน ต้องการอะไร เราจะได้แนวคิดที่หลากหลายก็มาวิเคราะห์เอาว่าจะทำอะไรได้บ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5) และ “... เราก็พยายามเข้าใจคนอื่น ๆ ว่าบางทีเขาอาจจะเป็นคนแบบนี้ก็ได้เนาะ เขาอาจจะไม่ตั้งใจ หรือรูปแบบครอบครัว สังคมที่เขาอยู่อาจจะทำให้เขามีชุดความคิดแบบนี้ บางเรื่องเราอาจจะเห็นด้วย หรือบางเรื่องถึงไม่เห็นด้วย แต่ก็สามารถทำงานร่วมกันได้ คำว่าทีมเวิร์กของเรามันไม่จำเป็นต้องตัวติดกัน ชอบเหมือนกันทุกอย่างแต่เมื่อมาทำงานด้วยกันแล้วอยู่ด้วยกันได้ เคารพความชอบของคนอื่นมันก็ไม่เกิดปัญหา” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16)

องค์ประกอบที่ 5 การตระหนักรู้สถานการณ์กลุ่ม บุคลากร อสมท มีความเข้าใจภาพรวมและสถานการณ์ขององค์กร ความสัมพันธ์ของผู้ที่อยู่ในกลุ่มเป็นอย่างดี มีการสังเกตว่าบรรยากาศโดยรวมมีลักษณะเป็นอย่างไร หรือมีแนวโน้มไปในทิศทางใด รวมถึงสามารถแสดงออกได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งส่งผลต่อการมีความเข้าใจกันภายในองค์กร ซึ่งในสถานการณ์องค์กรท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการแสดงออกของพนักงาน การยอมรับในข้อจำกัด หรือยอมเสียสละผลประโยชน์บางส่วน เพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างประสบผลสำเร็จ ดังเช่นตัวอย่างความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวไว้ว่า

“...เราในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่ เราควรบอกน้อง ๆ ว่าตอนนี้บ้านของเราเป็นยังไง ไม่ใช่วันดีคืนดีเราบอก ว่าวันนี้ไม่มีเงินจ่ายให้แล้วนะ พยายามทำให้น้อง ๆ เข้าใจองค์กร ค่อย ๆ ค่อย ๆ กับเขา เราพยายามเข้าใจคน

แต่ละคน คนเรามันจะ blend กันได้ยังไง แสวงหาจุดร่วมกัน ซึ่งพีก็ชมทุกคนว่าน้อง ๆ น่ารักที่เข้าใจจากที่เคยสบาย ขอบอะไรก็ได้ สงสารน้องที่เราช่วยเขาไม่ได้ วันนี้เขาเห็นอกเห็นใจองค์กรมากขึ้น พี ๆ น้องๆ เข้าใจกันมากขึ้น ก็ซึ่งใจ สิ่งนี้แหละที่จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

และพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่กล่าวไว้ว่า “... ผมอยากให้ทุกคนทำงานแล้วมีความสุข กลับบ้านอย่างสบายใจ ทุกคนแฮปปี้ เราก็ต้องสร้างสังคมแบบนั้นขึ้น พอภาพรวมการทำงานมันดี สุขภาพมันก็ดีไปด้วย ผมอยากเห็นภาพการทำงานในองค์กรเราแบบนั้นผมก็พยายามทำให้มันเป็นแบบนั้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

นอกจากองค์ประกอบตามแนวคิดของโกลแมนแล้ว ยังมีการตั้งคำถามต่อผู้บริหารระดับสำนักด้วยว่า หากท่านตระหนักถึงความสำคัญของความเข้าอกเข้าใจ ท่านมีแนวทางอย่างไรเพื่อส่งเสริมความเข้าอกเข้าใจระหว่างพนักงานของท่าน ผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างมีแนวทางที่น่าสนใจคล้ายคลึงกัน โดยสรุปได้ 2 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึงบุคลากร อสมท มีการวางกรอบนโยบายที่มุ่งเน้นการประเมินผลงานแบบกลุ่ม หรือสร้างบรรยากาศการทำงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสมัคสมานกันภายในกลุ่ม ลดความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อเฟื้อต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กร เช่นความเห็นที่ว่า “...ตลอดปีที่ผ่านมาอะไรจะเกิดขึ้นต้องรับผิดชอบร่วมกัน และก็พยายามหาวิธีใหม่ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานและองค์กรเต็มใจที่จะเดินไปด้วยกัน ถ้าทุกคนมี empathy (ความเข้าอกเข้าใจ) และมีมุมมองด้าน inspiration (แรงบันดาลใจ) ไปในทิศทางเดียวกัน มันจะขับเคลื่อนองค์กรไปได้ดีกว่า” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6) และ “...ที่มีนโยบายว่าทุกคนในส่วนงานพี ไม่ว่าตำแหน่งใดคุณสามารถที่จะทำงานแทนกันได้ คนอื่นไม่อยู่ก็ไม่มีปัญหา งานไม่ได้สำเร็จด้วยใครคนใดคนหนึ่ง งานจะสำเร็จด้วยทีมงาน เพราะฉะนั้นในการประเมิน KPI เราเน้น KPI แบบเป็นทีม คำว่าพรรคพวกมันคือชั่วตรงข้ามของความเข้าอกเข้าใจจะถ้ามาแบ่งพวกฉันพวกเธอก็ทำงานกันลำบาก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8)

แนวทางที่ 2 การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความเข้าอกเข้าใจ โดยใช้กิจกรรมหลากหลายรูปแบบที่มุ่งเน้นการทำความรู้จักผู้อื่น เพื่อเรียนรู้บทบาทหน้าที่ กระบวนการทำงาน และกิจกรรมที่สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน อาทิ การจับคู่พูดคุยเพื่อคลี่คลายปัญหาหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรม ที่ช่วยให้พนักงานมีความคุ้นเคยกันมากขึ้น ดังความเห็นที่ว่า “งานบางอย่างอาจไม่ได้เกี่ยวข้องกันมากนัก แต่เราอาจจะอยากให้มาคุยกันเพื่อแลกเปลี่ยน เผื่อเขามีแนวคิดที่แตกต่างจากลักษณะงานที่อาจจะต่างกันได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2) และความเห็นที่ว่า “...พียังเป็นคนหัวเก่า ยังใช้วิธีการให้เขาเปิดอกคุยกัน พียังคิดว่าการมานั่งกินข้าวด้วยกันยังเป็นวิธีที่ดีอยู่ มีการทำกิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ทำให้คนรู้สึกรักกัน เป็นทีมเดียวกัน คิดว่าโปรแกรมนี้จะทำให้พนักงานได้เจอกัน ได้เข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างน้อยเขาได้รู้ว่าหน่วยงานนี้ทำอะไร อยากให้มีการหมุนงาน ไปเรียนรู้หน่วยงานอื่น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความเข้าใจผู้อื่นในการทำงานของพนักงาน บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่นในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 16 คน ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้าใจผู้อื่นในสถานที่ทำงาน ว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น มีการให้ความหมายและความสำคัญสอดคล้องกับองค์ประกอบของการมีความเข้าใจผู้อื่นของโกลแมน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่

1.1 การทำความเข้าใจผู้อื่น เกิดจากการอนุญาตให้พนักงานมีเวลาในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีโอกาสทำความรู้จักเพื่อนร่วมงานในแง่มุมต่าง ๆ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Lyubyk & Gulseren (2023) ที่พบว่า การมีเวลาพักระหว่างงานในระยะเวลาและรูปแบบที่เหมาะสม มีส่วนช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ซึ่งในระหว่างการพูดคุย ทำให้มีโอกาสรับฟังเรื่องราวของเพื่อนร่วมงาน ตั้งแต่เรื่องที่เกี่ยวกับงานอย่างความถนัด ไปจนถึงปัญหาชีวิตด้านอื่น ทำให้เกิดความสนิทสนม ได้รับความรู้สึกระหว่างกันจนนำไปสู่ความเข้าใจได้

1.2 การส่งเสริมพัฒนาผู้อื่น เมื่อทั้งผู้บริหารและพนักงานรับรู้ระดับความสามารถ ความถนัด ไปจนถึงอุปนิสัยส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน ทำให้การจัดการงานต่าง ๆ การทำงานสอดประสานกันราบรื่นมากขึ้น รวมถึงผู้บริหารสามารถส่งเสริมงานตามความถนัดและพัฒนาข้อด้อยของพนักงานได้อย่างตรงจุด เพื่อให้เติบโตในสายงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อตัวบุคลากร ตามงานวิจัยของ Rahman (2016) ที่พบว่า พนักงานมีความไว้วางใจ รู้สึกสบายใจในการเปิดเผยข้อด้อย และเปิดใจรับฟังเพื่อพร้อมต่อการพัฒนา จะส่งผลให้มีโครงสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งและมีการพัฒนาประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร เนื่องจากความเข้าใจและความไว้วางใจมีบทบาทต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น

1.3 การวางแผนบริการ เมื่อระหว่างพนักงานมีการสร้างสัมพันธภาพที่ไม่ใช่เพียงเรื่องงาน แต่ยังไว้วางใจจนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือพึ่งพาทางใจเมื่อปรึกษาปัญหาชีวิตด้านอื่น สร้างความรู้สึกห่วงใย ใส่ใจมีความพยายามสังเกตและสวมบทบาทด้านความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงความรู้สึก การตัดสินใจ และตอบสนองต่อความรู้สึกนั้นได้ดีขึ้น และบางส่วนในกลุ่มตัวอย่างเคยมีประสบการณ์ส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และสามารถต่อรองได้ ทำให้รู้สึกซาบซึ้งใจและเกรงใจ เกิดความรู้สึกอยากพัฒนางานของตนเอง และยินดีช่วยเหลือตอบแทนเพื่อนร่วมงานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งข้อมูลจากมูลนิธยวพัฒน์ (2566) ระบุว่า การได้รับความช่วยเหลือ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดการตอบสนองด้วยการเสนอตัวช่วยเหลือผู้อื่นแม้ไม่มีการร้องขอได้ นอกจากนี้ในระดับผู้บริหาร ยังให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แม้องค์กรจะตกอยู่ใต้สภาวะที่ไม่คล่องตัวนัก รวมถึงมีการสอบถามความคิดเห็นก่อนออกนโยบายต่าง ๆ

ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการให้ความสำคัญต่อความต้องการของพนักงาน ความสำคัญด้านสุขภาพ รวมทั้งมีความเข้าอกเข้าใจ และความพยายามในการเสริมขวัญกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย

1.4 การใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย ผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่าง มีการสวมบทบาททางความรู้สึกนึกคิดในมุมมองของพนักงาน ว่าตนเคยผ่านช่วงวัยนั้นมาก่อน ย่อมรับรู้ทัศนคติและความรู้สึกได้ดี รับฟังอย่างมีเมตตาและไม่ตัดสิน พร้อมทั้งแนะนำว่าสามารถทำได้แค่ไหน เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งหากภายในหน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นเช่นนี้ เมื่อประชุมงานร่วมกันระหว่างพนักงานที่มีความถนัด เพศ และวัยที่หลากหลาย ตามที่ Goleman และคณะ (2002) กล่าวว่า ความเข้าอกเข้าใจ จะทำให้เกิดวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง เหมาะต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พนักงานสามารถนำเสนอวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ได้

1.5 การตระหนักรู้สถานการณ์กลุ่ม การสื่อสารที่ตรงไปตรงมาระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ส่งผลต่อความเข้าใจในสภาพโดยรวมขององค์กร แต่สิ่งที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นของพนักงานยิ่งไปกว่านั้นคือบรรยากาศการทำงานที่มีความเข้าอกเข้าใจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการยอมรับว่าการส่งเสริมความเข้าอกเข้าใจ มีส่วนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ทำให้รู้สึกสบายใจ อยากรมาทำงาน และมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรมากขึ้นแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนน้อยลง เนื่องจากไม่อยากเสี่ยงต่อการพบสภาพแวดล้อมใหม่ที่ไม่ดีเท่าเดิม ซึ่งเป็นไปตามที่ สหธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564) กล่าวไว้ว่า ความเข้าอกเข้าใจในที่ทำงานมีส่วนสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการรักษาพนักงานในระยะยาวไว้ได้

2. แนวทางในการพัฒนาความเข้าอกเข้าใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามต่อกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารมีแนวทางแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน เนื่องจากในงานบางประเภทมีผู้ปฏิบัติงานหลากหลายสาขาทำงานร่วมกัน ขณะที่งานบางประเภทจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะทาง การตั้งเกณฑ์วัดผลงานจึงมีความแตกต่างออกไปในบางสำนัก แต่สามารถจัดกลุ่มและจำแนกออกมาได้ 2 แนวทางหลักได้แก่

2.1 การพัฒนาความเข้าอกเข้าใจระหว่างพนักงาน โดยการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลงานแบบกลุ่ม ลงน่ววิธีการวัดผลที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นมาใช้เพื่อวัดผลการทำงาน อาทิ วิธีวัดผลโดยแบบ OKRs ซึ่ง นกตล รมโพธิ์ (2562) กล่าวว่า เป็นการวัดผลที่เหมาะสมต่อองค์กรที่ต้องการความยืดหยุ่นสูง โดย อสมท ถือเป็นองค์กรสื่อที่ต้องมีการวัดผลสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของค่านิยมของผู้เสพสื่อ โดยผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างได้เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความแตกต่างด้านความชำนาญ หรือเพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้ เพราะอาจมีผู้เสนอวิธีการที่น่าสนใจและเป็นไปได้จากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งช่วยแก้ปัญหาได้เร็วกว่าการมองปัญหาจากมุมมองเดียว รวมถึงให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือทำงานทดแทนกัน เมื่อมีเพื่อนพนักงานเกิดเหตุสุดวิสัยจนไม่สามารถทำงานได้ หรือทำงานได้น้อยลง ซึ่งนโยบายดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากพนักงานระดับปฏิบัติการภายในสำนักนั้น ๆ ช่วยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อยลง ตามรายงานของ CPP Global (2008) ที่ระบุว่า ความขัดแย้งเรื้อรัง คือปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นพิษ และเป็นต้นเหตุของประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง

2.2 การเปิดโอกาสให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจ ไม่ว่าจะเป็นการใช้กิจกรรมละลายพฤติกรรมสร้างความสนิทสนม รวมถึงการจัดสถานที่แลกเปลี่ยนทัศนคติ หรือแก้ไขความเข้าใจผิดเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่พัฒนาความเข้าใจได้ เนื่องจากเชื่อว่า "Active Listening" หรือ การฟังอย่างตั้งใจตามแนวคิดของ Rogers & Richard (1987) ยังคงเป็นวิธีการที่ดีในการสร้างความเข้าใจทั้งระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ซึ่งผลจากแนวทางนี้ทำให้เกิดการเปิดกว้างทางความคิด พนักงานมีความเชื่อใจต่อกัน และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโดยตรง

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารและพนักงาน บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) มีความตระหนักถึงความสำคัญของความเข้าใจในการทำงาน ว่ามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะเมื่อมีความเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ที่อาจกระทบต่อความมั่นคงทางอาชีพ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างในระดับผู้บริหารมีแนวทางที่น่าสนใจในการพัฒนาส่งเสริมความเข้าใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ขณะที่บางตัวอย่างในกลุ่มผู้บริหาร ยังให้ความสำคัญกับความเข้าใจเทียบเท่ากับความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) เนื่องจากเชื่อว่าเมื่อมีทั้งสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร จะทำให้พนักงานอยากพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเพื่อพัฒนาองค์กรด้วย

การศึกษานี้เป็นตัวอย่างของการศึกษาความตระหนักรู้และให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเข้าใจในที่ทำงานภายในองค์กรสื่อมวลชน รวมถึงนำเสนอแนวทางที่เป็นไปได้ ในการพัฒนาความเข้าใจในที่ทำงาน ที่ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมาก และจำเป็นต้องทำงานสอดประสานกันหลายฝ่ายเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์โดยรวมขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรไทยที่ประสบปัญหาจากภาวะเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนผ่านสู่สื่อออนไลน์อันนำไปสู่การปรับโครงสร้างองค์กรและลดจำนวนพนักงานในองค์กรสื่อ ซึ่งอาจส่งผลต่อตลาดแรงงานด้านสื่อสารมวลชน ไปจนถึงภาพรวมบุคลากรในองค์กรไทยที่มีแนวโน้มประสบปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตในที่ทำงานมากขึ้น งานวิจัยนี้สามารถนำไปต่อยอดเพื่อออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางในการพัฒนาความเข้าใจในสถานที่ทำงาน หรือนำไปศึกษาความเข้าใจในองค์กรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งยังช่วยลดปัญหาสุขภาพจิตทั้งภายในองค์กรและสังคมโดยรวมได้ในอนาคตอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- มูลนิธิยุวพัฒน์. (20 พฤศจิกายน 2566). Empathy การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น. สืบค้นจาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/empathy-mental-health/>
- นภดล ร่มโพธิ์. (2 กรกฎาคม 2562). ทุกเรื่องที่ยังไม่เคยรู้ของ OKR จาก ศ.ดร.นภดล ร่มโพธิ์. The Standard. สืบค้นจาก <https://thestandard.co/podcast/thesecondsauce126/>
- สมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย. (2567). รายงานสถานการณ์สื่อมวลชนในรอบปี 2567 : ปีแห่งความยากลำบากของสื่อมวลชน. สืบค้นจาก <https://tja.or.th/view/activities/media-situation/1453282>
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). รู้จัก Empathy Skill ทักษะที่ทำให้เข้าใจความรู้สึกคนอื่นมากขึ้น. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/empathy-skill-210714/>
- สุภางค์ จันทวานิช. (2559). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 23). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- A Britain Healthiest. (2015). Health, wellbeing and productivity in the workplace: A Britain's Healthiest Company summary report. RAND Corporation, UK. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1084.html
- Baron-Cohen, S., & Wheelwright, S. (2004). The Empathy Quotient: An investigation of adults with Asperger Syndrome or High Functioning Autism, and normal sex differences. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 34(2), 163-175. <https://doi.org/10.1023/b:jadd.0000022607.19833.00>
- Batson, C. D. (1991). The altruism question: Toward a social psychology of compassion and caring. Psychology Press.
- Boddy, C. R. (2016). Sample size for qualitative research. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 19(4), 426-432.
- Businessolver. (2017). 2017 Workplace empathy monitor Report. <https://info.businessolver.com/hubfs/businessolver-workplace-empathy-monitor-2017.pdf>
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2023). Health And Wellbeing At Work Survey Report. <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/8436-health-and-wellbeing-report-2023.pdf>
- CPP Global. (2008). Workplace Conflict And How Businesses Can Harness It To Thrive. https://shop.themyersbriggs.com/Pdfs/ CPP_Global_Human_Capital_Report_Workplace_Conflict.pdf

- Fox, J., & Moreland, J. J. (2015). The dark side of social networking sites: An exploration of the relational and psychological stressors associated with Facebook use and affordances. *Computers in Human Behavior*, 45, 168-176.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.083>
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Goleman D. (2001). An EI-based theory of performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligence Workplace*, (1st ed. pp. 27-44). Jossey-Bass.
- Google Trends. (2024). Search term: Empathy. <https://trends.google.com>
- Hoffman, G. D. (2009). Applying principles of leadership communication to improve mediation outcomes. *Dispute Resolution Journal*, 64(3), 24-29.
http://www.digitalsmarttools.com/eHoffmann/Hoffmann-Docs/Applying_Principals_of_Leadership_Communication_to_Improve_Mediation_Outcomes.pdf
- Holt, S. (2022). Nurturing empathy. In J. Marques (Ed.), *Innovative Leadership in Times of Compelling Changes* (pp. 117-131). Springer.
- Keen, S. (2007). *Empathy and the Novel*. Oxford University Press.
- Krauss, R. M., & Fussell, S. R. (1991). Perspective-taking in communication: Representations of others' knowledge in reference. Columbia University.
https://www.columbia.edu/~rmk7/HC/HC_Readings/Krauss_Fussell.pdf
- Krueger, R. A. (1998). *Moderating Focus Groups*, (pp. 137-142). Sage Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781483328133>
- Lyubikh, Z. & Gulseren, D.B. (2023, 31 May). How to Take Better Breaks at Work, According to Research. Harvard Business Publishing, Health and wellness Digital Article.
<https://hbr.org/2023/05/how-to-take-better-breaks-at-work-according-to-research>
- Mayer, K. (2020). HRE's number of the day: Coronavirus stress. *Human Resource Executive*.
<https://hrexecutive.com/hres-number-of-the-day-coronavirus-stress/>
- Moore, K. J., Xiong, S., Bhattacharya, M., Bustamante, G., & Calvert, C. (2020). Beyond diversity: focusing on and enhancing inclusion in the Society for Epidemiologic Research. *American Journal of Epidemiology*, 189(10), 1042-1046.
- Rahman, W. (2016). Empathy and trust: Into a better workplace environment. *Journal of Business and Economics*, 7(12), 2090-2099.

- Ritchie, J. & Spencer, L. (2002). Qualitative Data Analysis for Applied Policy Research. In A. M. Huberman, & M. B. Miles (Eds.), The Qualitative Researcher's Companion. SAGE Publications.
- Rogers, C. R., & Richard, E. F. (1987). Active listening. In R.G. Newman, M.A. Danzinger, & M. Cohen (Eds.), Communicating in Business Today. D.C. Heath & Company.
- Sadri, G. (2012). Emotional intelligence and leadership development. Public Personnel Management, 41(3). <https://doi.org/10.1177/009102601204100308>

แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม เพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงในวัยรุ่น

รังสิริศม์ วงศ์อุปราช^{1*}

บทคัดย่อ

วัยรุ่นเป็นช่วงรอยต่อระหว่างวัยเด็กและวัยผู้ใหญ่ จึงมีการเปลี่ยนแปลงของพัฒนาการที่สำคัญในหลายด้าน โดยสิ่งแวดล้อมรอบตัวจะมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการหล่อหลอมพฤติกรรม กล่าวคือ หากวัยรุ่นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม อาจมีความเสี่ยงต่อปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงได้ ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ภูมิหลังของวัยรุ่นที่มีปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ในทิศทางที่เหมาะสม

ปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นมีหลายรูปแบบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน ดังนั้น การจัดการกับปัญหานี้จึงต้องจำเป็นต้องพิจารณาทุกปัจจัยร่วมกันอย่างรอบคอบ ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นได้ สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ และนำไปใช้ได้อย่างครอบคลุมทุกบริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนับได้ว่าเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการนำมาใช้ป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น

ดังนั้น บทความนี้จึงต้องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม เพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงในวัยรุ่น โดยครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะสำคัญตามพัฒนาการของวัยรุ่น ลักษณะและสาเหตุของพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น แนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น คุณลักษณะของการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของวัยรุ่นและแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้วัยรุ่นมีทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้จัดการกับปัญหาพฤติกรรมที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: วัยรุ่น สุขภาพจิต การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม พฤติกรรมใช้ความรุนแรง

Received: March 3, 2025, **Revised:** March 26, 2025, **Accepted:** April 21, 2025,

¹ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*Corresponding author; email: Rangsirat.wo@go.buu.ac.th

Guidelines for Developing Social and Emotional Learning Skills to Prevent Violent Behavior in Adolescents

Rangsirat Wongupparaj²

Abstract

Adolescence is a transitional stage between childhood and adulthood, during which significant developmental changes occur in various aspects. The surrounding environment plays a crucial role in shaping adolescent behavior. If adolescents are exposed to an unsuitable environment, they may be at risk of developing violent behavior. Studies have shown that most adolescents with violent behavioral issues come from environments that do not support proper development and learning in a positive direction.

Violent behavior in adolescent's manifests in various forms. The causes of such behavior stem from a complex interplay of internal and external factors. Therefore, addressing this issue requires a comprehensive approach that considers all contributing factors. Research has found that promoting emotional and social learning skills is an effective approach to preventing violent behavior in adolescents. This can be implemented in various ways and applied across all relevant contexts, making it a highly effective strategy for preventing adolescent violent behavior.

Therefore, this article aims to present approaches for developing emotional and social learning skills to prevent violent behavior in adolescents. It covers key topics, including the essential characteristics of adolescent development, the nature and causes of violent behavior in adolescents, strategies for addressing such behavior, the attributes of emotional and social learning in adolescents, and methods for its development. The goal is to provide guidance and support to help adolescents acquire skills that will enable them to effectively manage behavioral issues that may arise.

Keywords: adolescents, mental health, social and emotional learning, violent behavior

Received: March 3, 2025, **Revised:** March 26, 2025, **Accepted:** April 21, 2025,

²Ph.D., Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Science, Burapha University

บทนำ

ช่วงวัยรุ่นเป็นช่วงสำคัญที่เกิดความเปลี่ยนแปลงในชีวิตหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังเป็นวัยที่อยู่ในช่วงรอยต่อระหว่างวัยเด็กและวัยผู้ใหญ่ วัยรุ่นจึงต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อให้สามารถรับมือและจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมรอบตัวยังมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการกำหนดพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกของวัยรุ่นได้อีกด้วย ด้วยเหตุนี้ หากวัยรุ่นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม อาจมีความเสี่ยงต่อปัญหาทางพฤติกรรมได้ง่าย

การศึกษาเกี่ยวกับปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นในปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2565 – 2567 พบว่า เด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศมีจำนวนสูงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวน 12,192 คดี 12,602 คดี และ 14,844 คดี ตามลำดับ ซึ่งผู้กระทำความผิดส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 12 – 17 ปี ความผิดส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ยาเสพติด ทรัพย์ และอาวุธ ตามลำดับ และเมื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม พบว่า ภูมิหลังของผู้กระทำความผิดส่วนใหญ่มาจากครอบครัวแตกแยก ถูกทอดทิ้ง และไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Department of Juvenile Observation and Protection [DJOP], 2024)

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า วัยรุ่นที่ไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมจะมีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางพฤติกรรมและมีโอกาสกระทำความผิดสูง ดังนั้น วัยรุ่นจึงควรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมที่สำคัญ อันประกอบไปด้วยการตระหนักรู้ตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้สังคม ทักษะสัมพันธภาพ และการตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ ซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีส่วนช่วยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นได้ โดยทักษะเหล่านี้จะช่วยการจัดการปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาดังกล่าวได้อย่างครอบคลุมในทุกบริบท ทั้งในระดับตัวบุคคล ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงนำเสนอประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม เพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงในวัยรุ่น โดยครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะสำคัญตามพัฒนาการของวัยรุ่น ลักษณะและสาเหตุของพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น และแนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้นำเสนอผลการสังเคราะห์ทักษะย่อยคุณลักษณะสำคัญ และแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม สำหรับผู้ที่สนใจนำองค์ความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้หรือศึกษาต่อยอด เพื่อเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้วัยรุ่นมีทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้จัดการกับปัญหาพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีความสามารถในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต

ลักษณะสำคัญตามพัฒนาการของวัยรุ่น

วัยรุ่น (Adolescent) หมายถึง บุคคลที่มีอายุระหว่าง 10 – 19 ปี โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization [WHO], 2024) ได้แบ่งช่วงอายุของวัยรุ่นออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงวัยรุ่นตอนต้น (Early adolescence) อายุระหว่าง 10 – 13 ปี ช่วงวัยรุ่นตอนกลาง (Middle adolescence) อายุระหว่าง 14 - 16 ปี และช่วงวัยรุ่นตอนปลาย (Late adolescence) อายุระหว่าง 17 – 19 ปี

United Nations Development Programme [UNDP] (2024) ระบุว่า พัฒนาการของวัยรุ่นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาการด้านร่างกาย (Physical development) เป็นความเปลี่ยนแปลงของร่างกายอันเนื่องมาจากการผลิตฮอร์โมนเพศและต่อมไร้ท่อทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ขนาดของร่างกาย เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เพิ่มมากขึ้น เช่น น้ำหนัก ส่วนสูง

1.2 สัดส่วนของร่างกาย เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของรูปร่างที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ศีรษะ ใบหน้า ลำตัว แขน ขา

1.3 ลักษณะปฐมภูมิทางเพศ เป็นการพัฒนาของระบบสืบพันธุ์เพื่อเข้าสู่ภาวะเจริญพันธุ์ เช่น การหลั่งน้ำอสุจิของวัยรุ่นชาย และการผลิตไข่ของวัยรุ่นหญิง

1.4 ลักษณะทุติยภูมิทางเพศ เป็นการเปลี่ยนแปลงของอวัยวะภายนอกที่แสดงความแตกต่างระหว่างเพศชัดเจนมากขึ้น เช่น หน้าอก อวัยวะเพศ

2. พัฒนาการด้านอารมณ์ (Emotional development) เป็นความเปลี่ยนแปลงของการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

2.1 อารมณ์อ่อนไหว เป็นลักษณะของอารมณ์และความรู้สึกที่กระทบกระเทือนจิตใจได้ง่าย แม้ว่าจะได้รับการกระตุ้นเพียงเล็กน้อย แต่ก็อาจทำให้วัยรุ่นสามารถแสดงพฤติกรรมโต้ตอบได้ในทันทีโดยไม่ยั้งคิด

2.2 อารมณ์ไม่คงที่ เป็นลักษณะของอารมณ์และความรู้สึกที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและรวดเร็ว จึงมักทำให้วัยรุ่นและบุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกสับสนได้บ่อยครั้ง

2.3 อารมณ์รุนแรง เป็นลักษณะของอารมณ์และความรู้สึกที่ทำให้ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ วัยรุ่นจึงมีการแสดงพฤติกรรมโต้ตอบสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบในลักษณะที่รุนแรง

2.4 อารมณ์ซึมเศร้า เป็นลักษณะของอารมณ์และความรู้สึกที่ชัดเจน มีพลังมาก และสามารถติดค้างอยู่ภายในใจได้เป็นระยะเวลานาน

3. พัฒนาการด้านสังคม (Social development) เป็นความเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยเน้นไปที่กลุ่มเพื่อนเป็นหลัก โดย Limmanjing (2020) ได้แบ่งกลุ่มเพื่อนของวัยรุ่นออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 เพื่อนกลุ่มใหญ่หรือฝูงเพื่อน เป็นการรวมตัวของวัยรุ่นจำนวนประมาณ 10 คนขึ้นไป ที่มีความสนใจความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน เป็นความสัมพันธ์แบบหลวม ๆ เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมบางอย่างที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง เช่น การรวมตัวชุมนุม การจัดตั้งกลุ่มชมรม การเล่นเกมประเภททีม

3.2 เพื่อนสนิท เป็นการรวมตัวของวัยรุ่นจำนวน 5 - 10 คน ที่มีบุคลิกภาพ ความชอบ หรือความสามารถคล้ายคลึงกัน เป็นความสัมพันธ์ที่มีความสนิทกันมากขึ้น เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมทั่ว ๆ ไป เช่น การรับประทานอาหาร การท่องเที่ยว

3.3 เพื่อนคู่หู เป็นการจับคู่กันของวัยรุ่นจำนวนไม่เกิน 5 คน ที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างมาก เป็นความสัมพันธ์ที่มีความแน่นแฟ้นและสนิทสนมกันมากจนแทบจะไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งเพื่อนประเภทนี้จะมีอิทธิพลต่อวัยรุ่นมากที่สุด

4. พัฒนาการด้านสติปัญญา (Cognitive development) เป็นความเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการรู้คิดที่มีความซับซ้อนและใกล้เคียงกับวัยผู้ใหญ่มากขึ้น โดยเทียบได้กับขั้นการคิดแก้ไขปัญหาคณิตศาสตร์ ในทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญา (Cognitive development theory) ของ Jean Piaget (Ginsburg & Oppen, 2016) ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

4.1 การคิดหาเหตุผลแบบอนุมานเชิงสมมุติ (Hypothetical deductive reasoning) เป็นวิธีการคิดหาเหตุผลจากการสรุปกฎเกณฑ์หรือหลักการทั่ว ๆ ไป ไปสู่เหตุการณ์หรือหลักการเฉพาะได้ โดยใช้ข้อมูลสมมุติหรือยกตัวอย่างขึ้นมาอธิบายประกอบ

4.2 การคิดหาเหตุผลจากประพจน์ (Propositional reasoning) เป็นวิธีการคิดหาเหตุผลจากข้อมูลที่มีอยู่ซึ่งมีความเป็นนามธรรม โดยนำมาใช้อธิบายเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายมากขึ้น

4.3 การคิดหาเหตุผลแบบอุปมานเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific inductive reasoning) เป็นวิธีการสรุปกฎเกณฑ์จากข้อเท็จจริงเฉพาะไปสู่กฎเกณฑ์ทั่วไป ซึ่งเป็นวิธีการเดียวกับที่นักวิทยาศาสตร์มักจะใช้ในการสรุปกฎเกณฑ์หรือหลักการจากปรากฏการณ์เฉพาะที่สังเกตได้

นอกจากนี้ วัยรุ่นมีความคิดแบบยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (Ego centric) กล่าวคือ มีความวิตกกังวล สับสน และหมกมุ่นกับตนเองมากเป็นพิเศษ โดยให้ความสำคัญและรู้สึกหวั่นไหวกับคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นเป็นอย่างมาก วัยรุ่นจึงต้องการกระทำการต่าง ๆ ตามความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้อื่นเพื่อให้ได้รับการยอมรับ ดังนั้น หากวัยรุ่นสามารถสามารถค้นหาและพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่เหมาะสม ก็จะสามารถเติบโตและเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ได้อย่างมั่นคง แต่ในทางตรงกันข้าม หากวัยรุ่นเกิดความขัดแย้งทำให้ไม่สามารถก้าวข้ามผ่านวิกฤตินี้ไปได้

ย่อมส่งผลให้เกิดความเสี่ยงของปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมใช้ความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นตามมาได้ในภายหลัง (McLeod, 2024)

ลักษณะของพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น

พฤติกรรมใช้ความรุนแรง (Violent behavior) หมายถึง การใช้วาจา และ/หรือ พละกำลังทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นด้วยความตั้งใจที่จะทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีความเป็นอันตราย ก่อให้เกิดความเสียหาย บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตได้ ซึ่งปัญหานี้ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อวัยรุ่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนตกต่ำ มีปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีปัญหาสุขภาพจิต กระทำความผิดทางกฎหมาย ตลอดจนสูญเสียโอกาสทางการศึกษาและอาชีพในอนาคต (American Psychological Association [APA], 1993)

DJOP (2022) ระบุว่า พฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมใช้ความรุนแรงทางคำพูด พฤติกรรมใช้ความรุนแรงทางร่างกายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และพฤติกรรมใช้ความรุนแรงต่อสิ่งของ ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. การทะเลาะวิวาท มีลักษณะเป็นพฤติกรรมใช้ความรุนแรงทางคำพูด โดยใช้วาจาต่อว่า ด่าทอ ยุยง เพื่อกระตุ้นให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดความไม่พึงพอใจ โกรธ โมโห หากมีความรุนแรงมากอาจส่งผลทำให้ลุกลามจนเกิดเป็นพฤติกรรมใช้ความรุนแรงทางร่างกายและสิ่งของร่วมด้วย โดยใช้พละกำลังต่อสู้ทำร้ายกันได้ พฤติกรรมในลักษณะนี้มีสาเหตุเนื่องมาจากการพัฒนาการด้านอารมณ์ของวัยรุ่นที่มีอารมณ์อ่อนไหว ไม่คงที่ รุนแรง และเข้มข้น จึงทำให้วัยรุ่นทะเลาะวิวาทกับผู้อื่นได้ง่าย

2. การล้อเลียนหรือกลั่นแกล้ง มีลักษณะเป็นพฤติกรรมใช้ความรุนแรงทางคำพูด โดยใช้วาจาดูหมิ่นเหยียดหยาม เยาะเย้ย เสียดสี หรือทำร้ายจิตใจ ร่วมกับมีพฤติกรรมใช้ความรุนแรงทางร่างกายและสิ่งของร่วมด้วย เพื่อกลั่นแกล้งให้อีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกเสียใจ ไม่มีคุณค่า อับอาย และหวาดกลัว ซึ่งในปัจจุบันนี้สามารถพบปัญหาดังกล่าวได้บ่อยมากขึ้นทั้งในสังคมทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกออนไลน์ ที่มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการกระรานทางไซเบอร์ (Cyberbullying)

3. การข่มขู่รีดไถ มีลักษณะเป็นพฤติกรรมใช้ความรุนแรงทั้งทางคำพูด ทางร่างกาย และสิ่งของ โดยใช้วาจาและพละกำลังบังคับ ข่มขู่ คุกคาม ทำร้าย เพื่อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดความรู้สึกหวาดกลัว และตอบสนองตามข้อเรียกร้อง มักจะเป็นในรูปแบบการข่มขู่รีดไถเงินทอง หรือสิ่งของมีค่าต่าง ๆ ซึ่งวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้มักมีแนวโน้มกระทำความผิดทางกฎหมายที่รุนแรงมากขึ้นในอนาคต

4. การล่วงละเมิดทางเพศ มีลักษณะเป็นพฤติกรรมใช้ความรุนแรงทั้งทางคำพูดและทางร่างกาย โดยใช้วาจาและพละกำลังคุกคามทางเพศ เพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งตอบสนองตามข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับ

การล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งทั้งตัวของผู้กระทำความผิดและเหยื่อสามารถเป็นเพศใดก็ได้ ในปัจจุบันนี้สามารถพบปัญหาดังกล่าวได้บ่อยมากขึ้นทั้งในสังคมทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกออนไลน์ ที่มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการคุกคามทางเพศออนไลน์ (Online sexual harassment หรือ cyber sexual harassment)

สาเหตุของพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น

Department of Mental Health [DMH] (2013) ระบุว่า พฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal factor) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยทางชีวภาพ (Biological factor) เช่น ปัญหาการหลั่งสารเคมีในสมอง ปัญหาการผลิตฮอร์โมนในร่างกาย ปัญหาสุขภาพและโรคทางกาย อุบัติเหตุที่ส่งผลโดยตรงต่อการแสดงอารมณ์และพฤติกรรม และความผิดปกติบางอย่างที่ได้รับถ่ายทอดมาจากพันธุกรรม และ (2) ปัจจัยทางจิตวิทยา (Psychological factor) เช่น ปัญหาสุขภาพจิต โรคทางจิตเวช และปัญหาพัฒนาการด้านสติปัญญาและการเรียนรู้

2. ปัจจัยภายนอก (External factor) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยทางกายภาพ (Physical factor) เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบ แออัด เสียงดัง และมีมลภาวะ รวมทั้งปัญหาสภาพชุมชนที่รายล้อมไปด้วยยาเสพติด การพนัน และอบายมุขในรูปแบบต่าง ๆ และ (2) ปัจจัยทางจิตสังคม (Psychosocial factor) เช่น ปัญหาด้านสัมพันธภาพ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ปัญหาด้านค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมที่ใช้ความรุนแรง

โดย APA (1993) ระบุว่า ปัจจัยทางจิตสังคมที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 บริบท ดังนี้

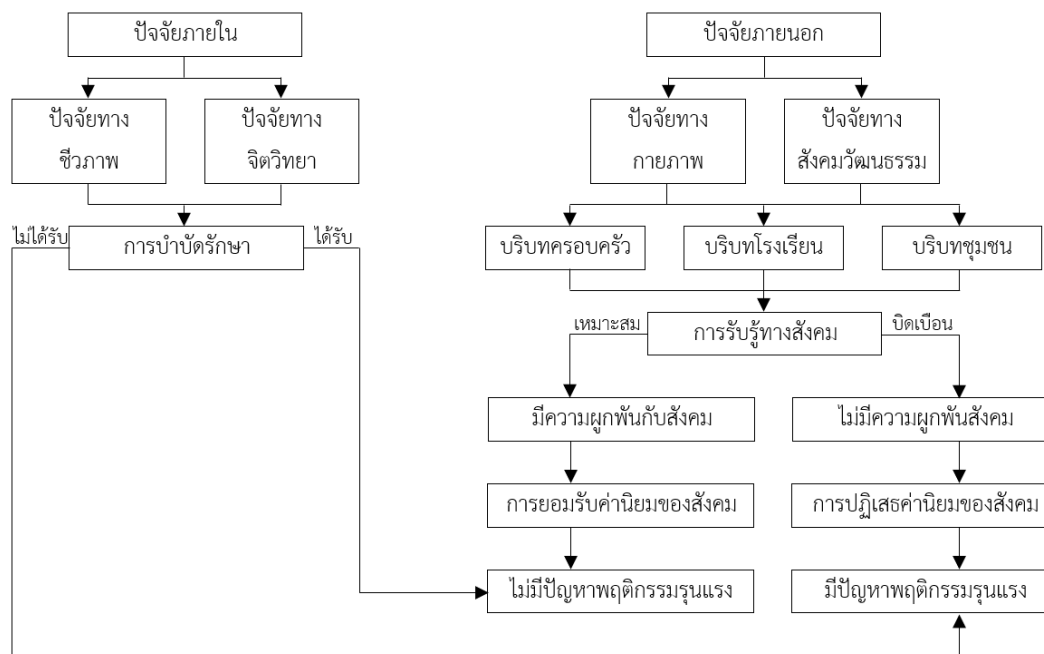
2.1 บริบทครอบครัว (Family context) เช่น ปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัว ปัญหารูปแบบการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสมของผู้ปกครอง ปัญหาความสัมพันธ์และสถานภาพของครอบครัว

2.2 บริบทโรงเรียน (School context) เช่น ปัญหาการใช้ความรุนแรงในกลุ่มเพื่อนและรุ่นพี่ ปัญหารูปแบบการอบรมสั่งสอนของครู ปัญหาค่านิยมการใช้ความรุนแรงในโรงเรียน

2.3 บริบทชุมชน (Community context) เช่น ปัญหาการนำเสนอเนื้อหาของสื่อที่มีความรุนแรงซึ่งเป็นการยั่วยุให้เกิดการเลียนแบบ รวมทั้งปลูกฝังความเชื่อและทำให้เกิดความชินชาต่อพฤติกรรมใช้ความรุนแรง

นอกจากนี้ Elliott and Mihalic (2004) ยังได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของวัยรุ่นไว้ว่า พฤติกรรมใช้ความรุนแรงที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยทางจิตสังคมนั้นเกิดจากการรับรู้ทางสังคมที่บิดเบือน (Social distortion) วัยรุ่นจึงไม่สามารถหล่อหลอมความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้ (Weakened social bonds) ส่งผลให้วัยรุ่นเกิดความรู้สึกปฏิเสธค่านิยมของสังคมนั้น (Reject of social values) แล้วรับเอาค่านิยมอื่นที่คัดค้านกับค่านิยมของสังคมเข้ามาแทนที่ ซึ่งก่อให้เกิดการต่อต้านสังคมโดยแสดงออกเป็น พฤติกรรมใช้ความรุนแรงหรือการกระทำความผิดในเวลาต่อมา (Delinquent Behavior)

แนวคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่หลากหลายและซับซ้อน ผู้เขียนจึงจัดกลุ่มโดยแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก รวมทั้งจำลองแผนภาพของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยรวบรวมข้อมูลจากที่ศึกษามาทั้งหมดข้างต้น แสดงเป็นแผนภาพที่ 1 ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น

แนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น

พฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยตามที่กล่าวไว้ข้างต้น การจัดการกับปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงให้ครอบคลุมในทุกปัจจัย ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยภายใน

DMH (2013) ระบุว่า แนวทางการบำบัดรักษาปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในมีหลายวิธี เช่น การรักษาด้วยยา การรักษาด้วยไฟฟ้า การทำจิตบำบัด การปรับพฤติกรรม ซึ่งวิธีการดังกล่าวเหมาะสมสำหรับวัยรุ่นที่มีปัญหาพฤติกรรมในระดับรุนแรง จำเป็นต้องดำเนินการรักษาโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเท่านั้น

2. ด้านปัจจัยภายนอก

WHO (2002) ระบุว่า แนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอก สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้

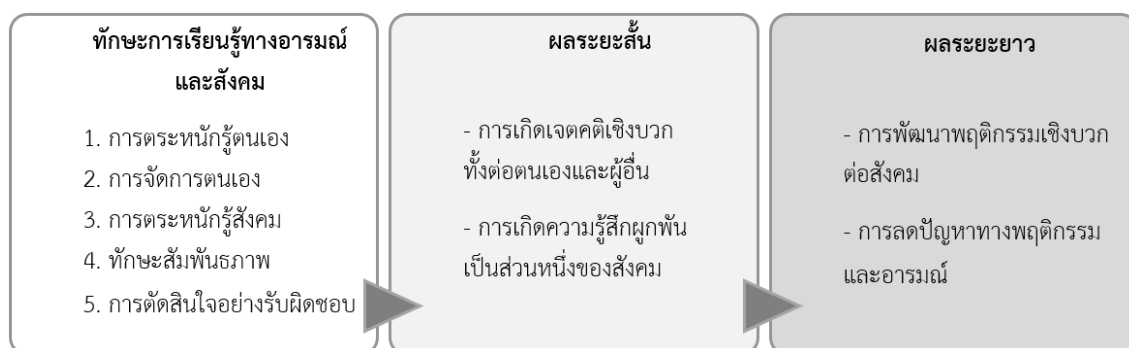
2.1 ระดับตัวบุคคล เพื่อเสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมเชิงบวกด้วยการส่งเสริมทักษะด้านอารมณ์และสังคม ผ่านเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษาทั้งแบบกลุ่มและแบบรายบุคคล การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรมโดยใช้การเสริมแรงทางสังคม การฝึกฝนโดยใช้ตัวแบบ การฝึกสมาธิ การฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกหายใจ การใช้เทคนิคศิลปะหรือดนตรีบำบัด

2.2 ระดับครอบครัว เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว ผ่านเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษาคู่ครอบครัว การทำครอบครัวบำบัด การทำกิจวัตรประจำวันหรือกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในบ้าน การจัดสภาพแวดล้อมภายในบ้านให้น่าอยู่

2.3 ระดับโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในรั้วโรงเรียน ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ การจัดโครงการดูแลสภาพจิตใจในโรงเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะด้านอารมณ์และสังคม

2.4 ระดับชุมชน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีงามของชุมชน ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การดูแลสภาพจิตใจของประชาชน การสนับสนุนโครงการชุมชนน่าอยู่ การจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในชุมชน

การศึกษาขององค์การเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ อารมณ์ และสังคม (Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning [CASEL], 2025) พบว่า การป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นสามารถทำได้ด้วยการส่งเสริมทักษะด้านอารมณ์และสังคมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้สังคม ทักษะสัมพันธภาพ และการตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ โดยในระยะสั้น ทักษะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้วัยรุ่นเกิดเจตคติเชิงบวก (Improved attitudes) ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และเกิดความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Engaging and participatory) ส่วนในระยะยาวทักษะเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมเชิงบวกต่อสังคม (Positive social behavior) และลดปัญหาทางพฤติกรรมและอารมณ์ (Conduct problems and emotional distress) ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ผลของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม

การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของวัยรุ่นและแนวทางการพัฒนา

CASEL (2023) ระบุว่า การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Social and emotional learning) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่อาศัยการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมที่ทำให้วัยรุ่นสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่พบในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) เป็นความสามารถในการทำความรู้สึกตนเองในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น อารมณ์ จุดแข็ง ความสามารถ การมีความมั่นใจในตนเอง
2. การจัดการตนเอง (Self-management) เป็นความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เช่น การควบคุมแรงขับภายใน การจัดการความเครียด การมีวินัยต่อตนเอง การตั้งใจตนเอง การตั้งเป้าหมาย การจัดระบบการทำงานของตนเอง
3. การตระหนักรู้สังคม (Social awareness) เป็นความสามารถในการทำความรู้สึกและเข้าใจผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง เช่น การทำความเข้าใจอารมณ์ ความคิด และความรู้สึกผู้อื่น การเห็นคุณค่าความแตกต่างระหว่างบุคคล การแสดงออกถึงความเคารพผู้อื่น
4. ทักษะสัมพันธ์ภาพ (Relationship skills) เป็นความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างราบรื่น เช่น การมีทักษะสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมทางสังคม การสร้างสัมพันธ์ภาพที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีม
5. การตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ (Responsible decision-making) เป็นความสามารถในการทำงานและจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การระบุปัญหาได้อย่างชัดเจน การวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหา การประเมินและสะท้อนผลลัพธ์อย่างเหมาะสม

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ที่ผ่านมามีเพียงการนำเสนอองค์ประกอบของการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของวัยรุ่นไว้แบบกว้าง ๆ เท่านั้น ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้สังเคราะห์ทักษะย่อยและคุณลักษณะของพฤติกรรมบ่งชี้ที่จะแสดงให้เห็นว่ามีทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมโดยเฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางให้สำหรับผู้สนใจนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรม กิจกรรม หรือแบบประเมินต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นต่อไปในอนาคต ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของวัยรุ่น

การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม		คุณลักษณะของพฤติกรรมบ่งชี้ ที่ผู้เขียนสังเคราะห์ขึ้น
องค์ประกอบตามแนวคิดของ CASEL (2023)	ทักษะย่อยที่ผู้เขียนสังเคราะห์ขึ้น	
1. การตระหนักรู้ตนเอง เป็นความสามารถในการทำความรู้จักตนเอง ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	1.1 การรับรู้ตนเอง	การระบุข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ตนเอง รวมทั้งความคิดและความรู้สึก ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างถูกต้อง
	1.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง	การแสดงความรู้สึกเชื่อมั่นและมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้สำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. การจัดการตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมตนเองให้ สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม	2.1 การมีวินัยในตนเอง	การตั้งเป้าหมายและวางแผนอย่าง ชัดเจน ตลอดจนลงมือดำเนินการจน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้จน สำเร็จ
	2.2 การกำกับอารมณ์ของตนเอง	การจัดการอารมณ์ทั้งเชิงลบและเชิง บวกเพื่อให้ออกมาเป็นพฤติกรรมที่ เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ
3. การตระหนักรู้สังคม เป็นความสามารถในการทำความรู้จักและเข้าใจ ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง	3.1 การรับรู้มุมมองของผู้อื่น	การระบุความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ และเหตุผลเบื้องหลัง ของพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้อื่นได้อย่าง ถูกต้อง
	3.2 การเคารพความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	การยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นบน พื้นฐานของความเข้าใจ โดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปตัดสิน
4. ทักษะสัมพันธ์ภาพ เป็นความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลได้อย่างราบรื่น	4.1 การสื่อสารระหว่างบุคคล	การเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดีได้อย่าง เหมาะสมตามหลักมารยาททางสังคม ในระหว่างมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
	4.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น	การมีความสามารถในการร้องขอและ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น รวมทั้ง สามารถจัดการปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลได้โดยไม่ใช้ความรุนแรง
5. การตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ เป็นความสามารถในการทำงานและจัดการแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.1 การเปิดกว้างทางความคิด	การแสดงออกถึงความสนใจมองหา โอกาสในการทำงานหรือแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่หลากหลาย

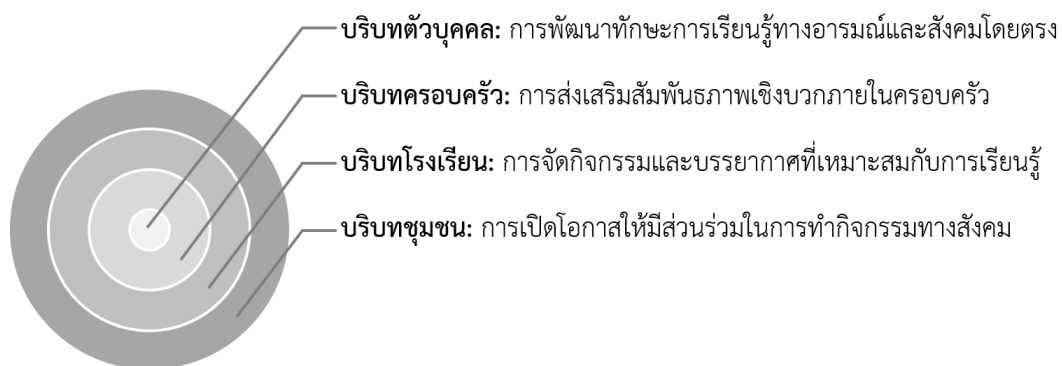
การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม		คุณลักษณะของพฤติกรรมบ่งชี้ ที่ผู้เขียนสังเคราะห์ขึ้น
องค์ประกอบตามแนวคิดของ CASEL (2023)	ทักษะย่อยที่ผู้เขียนสังเคราะห์ขึ้น	
	5.2 การพิจารณาไตร่ตรอง	การคิดใคร่ครวญถึงความเป็นไปได้ ของผลการตัดสินใจที่จะตามมาอย่างมี เหตุผล ก่อนลงมือทำงานหรือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ

การศึกษาของ Cipriano et al. (2023) ได้รวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมในเด็กและวัยรุ่น ตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 2008 – 2020 จำนวนทั้งสิ้น 424 ผลงาน จาก 53 ประเทศทั่วโลก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 575,361 คน และการศึกษาของ Durlak et al. (2022) ได้รวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมในเด็กและวัยรุ่น ตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบันจำนวน 12 ผลงาน พบว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้สังคม ทักษะสัมพันธ์ภาพ และการตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ หลังการทดลองมีคะแนนเจตคติและพฤติกรรมเชิงบวก (Positive attitudes and behaviors) พฤติกรรมส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และความปลอดภัย (School climate and safety) ความสัมพันธ์กับเพื่อน (Peer relationships) การจัดการเรียนรู้ (School functioning) และการประสบความสำเร็จในการเรียน (Academic achievement) สูงกว่ากลุ่มควบคุม และมีระดับปัญหาทางพฤติกรรมและอารมณ์ (Conduct problems and emotional distress) ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Gross and Hamilton (2023) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมส่งผลให้ระดับสุขภาพจิตและสุขภาวะทางจิต (Mental health and well-being) ของวัยรุ่นสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากทักษะดังกล่าวช่วยสนับสนุนให้วัยรุ่นสามารถเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และตอบสนองทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีความสัมพันธ์ที่ดี มีแนวทางในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข นอกจากนี้ ยังได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม โดยควรสนับสนุนผ่านสภาพแวดล้อมทั้งบริบทครอบครัว (Ma et al., 2023) โรงเรียน (Schwartz et al., 2023) และชุมชน (Kelly et al., 2023) รอบตัวให้ครอบคลุม

นอกจากนี้ Harvard Graduate School of Education [HGSE] (2023) ระบุว่า โปรแกรมและกิจกรรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับวัยรุ่นมีจำนวนมากขึ้นในปัจจุบัน โดยโปรแกรมและกิจกรรมส่วนใหญ่มักถูกออกแบบให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างครอบคลุมในทุกบริบทที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น ตามที่ผู้เขียนได้นำเสนอไว้ข้างต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ CASEL (2023) ที่ได้ระบุไว้ว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมต้องอาศัยความร่วมมือกันของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว กล่าวคือ วัยรุ่นควรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมของตนเองเพื่อให้เกิดเจตคติและพฤติกรรมเชิงบวก

โดยได้รับการสนับสนุนและความสัมพันธ์ที่ดีจากสมาชิกในครอบครัว (Authentic partnerships) ร่วมกันมีโอกาสดำเนินการโปรแกรมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียน (SEL programs and classroom climate) และมีโอกาสทำกิจกรรมทางสังคมเพื่อเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาสู่ชีวิตจริง (Aligned learning opportunities)

ข้อมูลดังกล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้เขียนจึงได้จำลองแผนภาพเพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของวัยรุ่น เพื่อช่วยต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรม กิจกรรม หรือแบบประเมินต่าง ๆ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นต่อไปในอนาคต โดยแสดงเป็นแผนภาพที่ 4 ดังนี้



แผนภาพที่ 4 แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของวัยรุ่น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น ได้ดังนี้

1. บริบทตัวบุคคล ทำได้โดยการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของวัยรุ่นทั้ง 5 ด้าน โดยตรง ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้สังคม ทักษะสัมพันธ์ภาพ และการตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ ในรูปแบบการจัดหลักสูตร โปรแกรม หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับวัยรุ่นโดยเฉพาะ
2. บริบทครอบครัว ทำได้โดยการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพเชิงบวกระหว่างวัยรุ่นและสมาชิกในครอบครัว การจัดสภาพแวดล้อมภายในบ้านให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย รวมทั้งการให้ความสนับสนุนให้วัยรุ่นมีโอกาสทำกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมผ่านกิจวัตรประจำวันและกิจกรรมต่าง ๆ กับสมาชิกในครอบครัว
3. บริบทโรงเรียน ทำได้โดยการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนรู้ และจัดโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับวัยรุ่นให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบหลักสูตรหรือโปรแกรมที่มีลักษณะเป็นกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมที่บูรณาการเข้ากับการเรียนรู้วิชาการตามหลักสูตรปกติ

4. บริบทชุมชน ทำได้โดยการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของวัยรุ่น รวมทั้งพัฒนาแบบประเมิน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการเฝ้าระวัง และสนับสนุนให้วัยรุ่นได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อเชื่อมโยงทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมมาใช้ในชีวิตจริง

สรุป

ช่วงวัยรุ่นเป็นช่วงวัยที่อยู่ตรงรอยต่อระหว่างวัยเด็กและวัยผู้ใหญ่ ช่วงวัยนี้จึงเกิดความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิตหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยสิ่งแวดล้อมรอบตัวมีอิทธิพลอย่างมากต่อการกำหนดพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้ หากวัยรุ่นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม อาจมีความเสี่ยงต่อปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงได้ง่าย ดังจะเห็นได้จากการศึกษาเกี่ยวกับวัยรุ่นที่มีปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรง ที่พบว่า ภูมิหลังของวัยรุ่นกลุ่มนี้ล้วนมาจากครอบครัวและสังคมที่ไม่สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ อย่างเหมาะสม

ปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นมีทั้งพฤติกรรมใช้ความรุนแรงทางคำพูด พฤติกรรมใช้ความรุนแรงทางร่างกายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และพฤติกรรมใช้ความรุนแรงต่อสิ่งของ อันมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยร่วมกันทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ด้วยเหตุนี้ การจัดการกับปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงให้ครอบคลุมในทุกปัจจัย ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นสามารถทำได้ด้วยการส่งเสริมทักษะด้านอารมณ์และสังคมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้สังคม ทักษะสัมพันธภาพ และการตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ โดยทักษะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้วัยรุ่นเกิดเจตคติเชิงบวกทั้งต่อตนเองและผู้อื่น วัยรุ่นจึงเกิดความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เกิดการพัฒนาพฤติกรรมเชิงบวกต่อสังคมในเวลาต่อมา และส่งผลให้ปัญหาทางพฤติกรรม และอารมณ์ลดลงตามไปด้วย

การศึกษาที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรงของวัยรุ่น สามารถทำได้ครอบคลุมในทุกบริบททั้งระดับตัวบุคคล ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงสังเคราะห์ทักษะย่อยและคุณลักษณะของพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่ามีทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมร่วมกับแนวทางการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางให้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรม กิจกรรม หรือแบบประเมินต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไข

ปัญหาพฤติกรรมใช้ความรุนแรง รวมทั้งสนับสนุนให้วัยรุ่นได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ได้อย่างมั่นคง และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- American Psychological Association [APA]. (1993). *Report of the APA commission on violence and youth*. <https://www.apa.org/pi/prevent-violence/resources/violence-youth.pdf>
- Cipriano, C., Strambler, M. J., Naples, L., Ha, C., Kirk, M. A., Wood, M., Sehgal, K., Zieher, A., Eveleigh, A., McCarthy, M. F., Funaro, M. C., Ponnock, A., Chow, J., & Durlak, J. (2023). *The state of evidence for social and emotional learning: A contemporary meta-analysis of universal school-based SEL interventions*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mk35u>
- Collaborative for Academic Social and Emotional Learning [CASEL]. (2025). *What does the research say?* <https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-does-the-research-say/>
- Collaborative for Academic Social and Emotional Learning [CASEL]. (2023). *CASEL's framework: What are the core competence areas and where are they promoted?* <https://casel.org/casel-sel-framework-11-2020/?view=true>
- Department of Juvenile Observation and Protection [DJOP]. (2024). *Annual judicial statistics, Thailand B.E. 2567*. <https://www3.djop.go.th/storage/files/2/สถิติประจำปี/st-67.pdf>
- Department of Mental Health [DMH]. (2013). *Guidelines for supporting and assisting adolescents with violent behavior*. <https://mhc7.dmh.go.th/wp-content/uploads/2019/12/แนวทางการดูแลช่วยเหลือวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมรุนแรง.pdf>
- Durlak, J. A., Mahoney, J. L., & Boyle, A. E. (2022). What we know, and what we need to find out about universal, school-based social and emotional learning programs for children and adolescents: A review of meta-analyses and directions for future research. *Psychological Bulletin*, 148(11-12), 765-782.
- Elliott, D. S., & Mihalic, S. (2004). Issues in disseminating and replicating effective prevention programs. *Prevention Science*, 5(1), 47-53.

Ginsburg, H. P. & Oppen, S. (2016). *Piaget's theory of intellectual development*.

https://dspace.sxcjpr.edu.in/jspui/bitstream/123456789/1034/1/Copy%20of%20piagets_theory_of_intellectual_development.pdf

Gross, B., & Hamilton, L. (2023). *Student mental health and well-being: A review of evidence and emerging solutions*. <https://crpe.org/wp-content/uploads/SEL-Report-2023-Final.pdf>

Harvard Graduate School of Education [HGSE]. (2023). *Navigating SEL for teens: Help for educators in selecting the right social-emotional learning program for their teen students' needs*. <https://www.gse.harvard.edu/ideas/usable-knowledge/23/03/navigating-sel-teens>

Kelly, O. A., Skoog-Hoffman, A., & Jagers, R. J. (2023). *Collaborating with communities and caregivers: conditions for building authentic partnerships*. https://library.belenetwork.org/wp-content/uploads/2023/07/EA-2-Learning-Brief_-4_.pdf

Limmanjing, J. (2020). *Methods of guidance teaching*. Ramkhamhaeng University.

Ma, A., Miller, A. A., Tucker, A., & Steele, L. (2023). *Supporting parent and family engagement to enhance students' academic, social, and emotional learning*. <https://casel.org/policy-brief-fce-2023/?view=1>

McLeod, S. (2024). *Erik Erikson's stages of psychosocial development*.

https://www.researchgate.net/publication/384931028_Erik_Erikson's_Stages_of_Psychosocial_Development

Schwartz, H. N., Skoog-Hoffman, A., Polman, J., Kelly, O. A., Bañales, J., & Jagers, R. J. (2023). *Integrated learning, integrated lives: Highlighting opportunities for transformative SEL within academic instruction*. <https://casel.s3.us-east-2.amazonaws.com/UA5whSYh-R0useEn7-SEL-Innovations-2.pdf>

United Nations Development Programme [UNDP]. (2024). *Human development report 2023/2024*. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reporten.pdf>

World Health Organization [WHO]. (2024). *World health statistics 2024: Monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/376869/9789240094703-eng.pdf?sequence=1>

World Health Organization [WHO]. (2002). *World report on violence and health*. <https://www.who.int/fr/publications/i/item/9241545615>

การสร้างแรงจูงใจ: พัฒนาการเองในการทำงานเพื่อสังคม

จิรัชญา เชียงกุล^{1*}

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง²

ทิพภา ปุณสีห์³

ตระกูล พุ่มงาม⁴

กัลยาณี ประดับพงษา⁵

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองสู่การเรียนรู้ในการทำงานให้สมบูรณ์แบบมากขึ้น และ 3) แรงจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเพื่อสังคม ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีจิตวิทยาแรงจูงใจ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการวิจัยและการศึกษาจากหน่วยงานต้นแบบ พบว่า แรงจูงใจส่งเสริมเป็นพลังขับเคลื่อนผู้คนให้เจริญงอกงามในทางที่ดี อย่างไรก็ตามแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการปัจจัยภายนอก สิ่งแวดล้อมและสภาพการณ์ที่แตกต่างกันไป จากการสังเคราะห์ข้อมูลผลลัพธ์ที่ได้ คือ แนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานเพื่อสังคม และกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สร้างผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับองค์กรและระดับสังคม รวมถึงได้คุณลักษณะผู้ทำงานเพื่อสังคมที่ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่เรียกว่า “PMES” (พีเอ็มเอส) ที่สร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน ความพยายามมุ่งมั่นและการเสียสละที่ส่งผลถึงความสำเร็จในระดับบุคคลทั้งผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ส่งผลถึงบรรยากาศในที่ทำงานอย่างมีความสุขร่มเย็น ได้ผลลัพธ์ของงานคืนสู่สังคมที่มาจากแรงจูงใจและความสามารถแห่งตน บุคลากรจึงปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อส่วนรวมสร้างความสำเร็จและความสุขในการทำงานร่วมกัน อันนำมาซึ่งงานบันดาลใจ (Inspiration at work) เกิดความพึงพอใจรักในงานที่ทำ (Job Satisfaction) เป็นการทำงานเพื่อสังคมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยการสร้างคุณค่าในตนเองเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การทำงานเพื่อสังคม

Received: March 10, 2025, Revised: May 4, 2025, Accepted: May 16, 2025,

¹ อาจารย์พิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

* corresponding author email; jirachada.c@gmail.com

² ผู้อำนวยการหลักสูตร ปริญญาโทและปริญญาเอก ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

³ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักวิชาการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

⁴ กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัดจันทิมา

⁵ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบริหาร บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

Motivation Building : Self-Development for Social Work

Jirachada Chiengkul^{1}*

Siriwat Srikrueadong²

Tippa Punna³

Trakoon Phumngam⁴

Kalayanee Pradubpongsa⁵

Abstract

There are three objectives of academic articles as follow: 1) create motivation for work, 2) stimulate self-development towards learning to work more perfectly, and 3) motivation drives success in social work which is mentioned the motivation psychology theory, human needs theory and other related theories including research and study results from prototype organizations have found that motivation is a driving forces that drives people to flourish in a positive way. However, each person is different depending on needs, external factors, the environment and different circumstances. From the synthesis of information, the results are guidelines for creating motivation for social work and a framework for human resources development that creates positive outcomes at both the individual level, interpersonal relationships level, organizational level and social level including finding characteristics of social workers that make their work meet the goals called "PMES" as well. "PMES" means inspiration, motivation, effort and sacrifice that lead to personal success, both in terms of work and personal development. Have life goals that will result in a happy and peaceful work environment. Getting results from work and returning to society that come from your own motivation and abilities. Therefore, personnel desire to develop themselves in working for the public, creating success and happiness in working together which brings inspiration at work and job satisfaction. It is a social work that is truly filled with creating self-worth for the public.

Keywords : Motivation Self-development Social work

Received: March 10, 2025, **Revised:** May 4, 2025, **Accepted:** May 16, 2025,

¹ Special Professor, Department of Psychology, Field of Buddhist Psychology,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

* corresponding author email; jirachada.c@gmail.com

² Director of Master and Doctoral Degree Programs, Department of Psychology, Field of Buddhist Psychology, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

³ Public Health Technical Officer. Professional Level, Health Technical Office, Ministry of Public Health

⁴ Managing Director, Jantima Construction Ltd.,Part

⁵ Assistant Director of Administration, Thai Airways International Public Company Limited.

บทนำ

การทำงานเพื่อสังคมเป็นเรื่องที่มีความท้าทายบนโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม และการดำรงชีวิตของประชาชน ประกอบกับภัยสงครามและภัยธรรมชาติ ที่กระทบต่อความเป็นอยู่ ในการดำรงชีวิตและการทำงาน สิ่งสำคัญคือ จะทำอย่างไรให้คนทำงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีจิตใจที่มีความพร้อมในการทำงาน พร้อมในการพัฒนาตนเองเพื่อสังคม ฉะนั้นการจะมีคนทำงานที่มีคุณภาพ หน่วยงานที่มีพันธกิจในการทำงานเพื่อสังคมควรมีการบริหารจัดการ มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ให้บุคลากรมีความพร้อมมีวิธีคิดในการทำงานเพื่อประชาชน หรือสังคมโดยรวม

ผู้เขียนจึงได้มีการศึกษาทฤษฎีจิตวิทยา แนวคิดในการทำงานเพื่อสังคมและหน่วยงานต้นแบบ ในการทำงานเพื่อสังคมที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการทำงานเพื่อประชาชนหรือช่วยเหลือประชาชน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ 3 ข้อของบทความนี้ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองสู่การเรียนรู้ในการทำงานให้สมบูรณ์แบบมากขึ้น และแรงจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน เพื่อสังคม ได้วิเคราะห์สังเคราะห์จากการศึกษาดังกล่าวแล้วได้ความรู้ที่เป็น แนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานเพื่อสังคมและกรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่สำคัญของ ผู้ที่ทำงานเพื่อสังคมที่เรียกว่า “PEMS” (พีเอ็มเอส) ได้แก่ P คือ Passion ความหลงใหลรักในสิ่งที่ทำและความรับผิดชอบ ในงาน M คือ Motivation แรงจูงใจในการทำงาน E คือ Effort ความพยายาม มุ่งมั่น เกาะติดในสิ่งที่ทำ ต่อสู้กับปัญหาทุกวิกฤตเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ S คือ Sacrifice การเสียสละ การอุทิศตน มีจิตสาธารณะและสัมพันธ์ภาพกับทีมงานที่ดี

บุคคลที่มีคุณลักษณะ “PEMS” จะนำไปซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ จะมีการสร้างสรรค์ และการเรียนรู้เติบโตผ่านงานที่ทำ การทำงานเพื่อสังคมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ มนุษย์จึงได้พบว่าคุณค่าในการดำรงอยู่ของตนเองที่ได้จากงานที่ทำเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ (โกมาตร เสถียร ทรัพย์ และ บุซบงก์ วิเศษพลชัย, 2560) และทฤษฎีแรงจูงใจแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จ ในการทำงานมีความสำคัญยิ่ง แรงจูงใจสูง ความสามารถสูงยิ่งส่งผลต่อการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ สูงขึ้น ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น (Gomez-Mejia et al., 2001)

ความหมายของแรงจูงใจและความสำคัญ

ความหมายของแรงจูงใจ มีผู้กล่าวไว้หลายประการทั้งจากงานวิจัย ทฤษฎีจิตวิทยาแรงจูงใจ และทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก จึงขอนำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

พระครูรัตนญาณวิมล (2560) งานวิจัยได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้ร่างกายเกิด การเคลื่อนไหวหรือผลักดันโดยแหล่งที่เกิดจากภายในจิตใจ หรือแหล่งที่มาจากภายนอก เพื่อไปถึงจุดหมาย ปลายทาง เกิดพลังทางพฤติกรรม มีการกำหนดทิศทางที่เป็นเป้าหมาย และมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ

เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ปรับปรุงเสริมสร้างความรู้ ทักษะเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

Compton & Hoffman (2013) คอมป์ตัน และฮอฟแมน ชี้ให้เห็นว่าทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก และแรงจูงใจว่า เป็นพลังที่ขับเคลื่อนผู้คนให้เจริญงอกงามในทางที่ดี สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้ แต่ละบุคคลจะมีเป้าหมายเฉพาะหรือเป้าหมายส่วนตัวที่บุคคลเหล่านั้นจะมีความพยายามและความมุ่งมั่น มีพันธสัญญาในใจเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ อันเกิดจากแรงจูงใจที่พวกเขามี ฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สามารถทำให้มนุษย์คิดเชื่อมโยงสอดคล้องไปสู่การบรรลุเป้าหมายแห่งตนได้ และเป้าหมายอาจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานะทางอารมณ์เชิงบวกของบุคคล ณ จุดใดเวลาหนึ่ง และต่อความอยู่ดีมีสุขทางอารมณ์โดยทั่วไปของมนุษย์

สรุปความได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พลังที่ขับเคลื่อนจากภายในตน ให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่เป็นปฏิกิริยาภายในร่างกายหรือจิตใจที่ถูกกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมให้มีการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือความต้องการที่ประสงค์จนสำเร็จ และความคิดบวกอารมณ์บวกสามารถผลักดันให้มนุษย์มีความพากเพียรในการพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จในสิ่งตั้งตามเป้าหมายแห่งตนที่คิดไว้ได้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

Gomez-Mejia et al. (2001) โกเมซ-เมฆิอา ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลถึงผลลัพธ์และคุณภาพที่เกิดขึ้น กล่าวคือแรงจูงใจ (motivation) สูง บุคคลที่มีความสามารถ (ability) สูง จะส่งผลถึงการดำเนินงาน (performance) ที่เพิ่มมากขึ้น มีสูตรการคำนวณได้ว่า แรงจูงใจคูณด้วยความสามารถ เท่ากับผลงานหรือสิ่งที่ทำสำเร็จ และในทางกลับกันแรงจูงใจต่ำ ความสามารถน้อยก็ส่งผลถึงผลการดำเนินงานที่ต่ำ

ความสำเร็จและการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสังคมทำให้ได้รับการยอมรับ การชื่นชม ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความหมายในชีวิตไม่น้อยไปกว่าการทำงานเพื่อการยังชีพเพียงอย่างเดียว การพัฒนาตนเองที่ช่วยเติมเต็มความเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์มีคุณค่าสามารถช่วยเหลือสังคมไปพร้อมกับการทำงานด้วยในเวลาเดียวกัน สามารถสร้างความสุขในหลากหลายมิติขององค์กรได้

สรุปความได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1 ของบทความนี้ แรงจูงใจมีความสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความมุ่งมั่นพากเพียรในการทำงานได้สำเร็จ เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการทำงาน อันเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงานได้มากขึ้นเพราะแรงจูงใจ ความสามารถ และผลงาน มีความเชื่อมโยงกัน ดังนั้นการที่บุคลากรมีแรงจูงใจสูงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะมากยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรสามารถช่วยปรับเปลี่ยนวิธีคิด และเพิ่มอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคมได้ เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุได้ตามเป้าหมาย และส่งผลถึงผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่สูงยิ่งขึ้นไปพร้อมกับความสุขที่ได้จากงานที่ทำ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เกิดจากแรงจูงใจที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ตนเองดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งผู้เขียนได้ยกตัวอย่างทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อให้เห็นถึงที่มาของการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นด้านเนื้อหา ผู้เขียนได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ (McClelland)
2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ ผู้เขียนได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ วรูม (Vroom) ทฤษฎีของ เฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีของวูด (Wood) และทฤษฎีของลอคคอสกี (Wlodkowski)

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นด้านเนื้อหา

Maslow, (1970) มาสโลว์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of Needs Theory) มี 5 ลำดับ ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Biological and Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงของชีวิต (Safety Needs) 3) ความต้องการความรักและการยอมรับจากสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการความสำเร็จเพื่อให้ได้รับการยกย่องเคารพจากผู้อื่น (Esteem Needs) 5) ความต้องการประสพความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self Actualization Needs) การสร้างแรงจูงใจของ มาสโลว์ ใช้หลักตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ การใช้ปัญญาเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ไปถึงความต้องการอันสูงสุดหรือจุดหมายปลายทางของแต่ละบุคคลที่พึงประสงค์ที่เป็นประสบการณ์อันสูงสุด หากหน่วยงานรู้ถึงความต้องการของบุคลากรในแต่ละเพศ อายุ การศึกษา ความเป็นอยู่และเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวกับบุคลากรที่สามารถทำให้รู้ถึงความต้องการในปัจจุบันที่สอดคล้องกับสังคมบริบทไทย ในทุกกลุ่มทุกเพศและทุกวัยก็จะนำไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรได้ เนื่องจากมนุษย์มีภาวะความต้องการที่แตกต่างกันและมีความต้องการอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคลากรแต่ละคนเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้สามารถทำงานอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับเป็นแรงผลักดันให้มีความพยายาม และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ความสามารถทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเรียนรู้พัฒนาตนเองใช้ความสามารถของตนเองกระทำการสิ่งต่าง ๆ เพื่อไปถึงจุดหมายปลายทางที่ตนเองปรารถนาอันเป็นประสบการณ์สูงสุด ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จึงสามารถนำไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการกระทำการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎี อี.อาร์.จี. (E.R.G. Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ศึกษาว่ามนุษย์มีความต้องการหลัก 3 ประเภทที่เป็นแรงจูงใจ โดยกล่าวว่าบุคคลสามารถได้รับแรงจูงใจจากความต้องการหลายระดับในเวลาเดียวกันและระดับแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของแต่ละบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา รวมถึงความต้องการอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ ได้แก่ 1) ความต้องการในการใช้ชีวิตเพื่อดำรงอยู่หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence needs) เป็นความปรารถนาในความเป็นอยู่ที่ดีทาง

สรีรวิทยาหรือการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การมีสิ่งของที่ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขและมีความปลอดภัย 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ในการมีสัมพันธภาพที่ดีที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น (Relatedness needs) เป็นความปรารถนาที่จะสนองความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต้องการเป็นพวกที่ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้ และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth needs) เป็นความปรารถนาที่จะเติบโตเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมุ่งความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ Alderfer, (1979)

ทฤษฎี อี.อาร์.จี. มีความเห็นเป็นเนื้อหาเรื่องความต้องการของมนุษย์เช่นเดียวกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ว่าขอบเขตความต้องการที่ได้รับในระดับต่ำเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับความต้องการต่อไป อย่างไรก็ตาม อัลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์สามารถที่จะเกิดขึ้นได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ซึ่งต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ที่แต่ละบุคคลสามารถมีความต้องการได้เพียงอย่างเดียวเมื่อความต้องการเรื่องหนึ่งได้รับแล้วจึงมีความต้องการในเรื่องต่อไปอีก

ฉะนั้นมนุษย์จึงมีแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเฉพาะบุคคลที่อาจต้องการเพียงอย่างเดียว หรือหลายอย่างพร้อมกัน ที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและความสามารถของแต่ละบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจึงมีความจำเป็นที่ต้องรู้ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลที่ต่างกัน จึงจะสามารถค้นหาเหตุที่จะสร้างแรงจูงใจบุคคลนั้นได้

McClelland (1962) ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) นักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์ มี 3 ประการ 1) ความต้องการความสำเร็จ มนุษย์ปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สัมฤทธิ์ผลหรือได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น มากกว่าประสิทธิภาพ ปรารถนาที่แก้ปัญหาและการทำงานที่มีความท้าทายหรือมีความยากซับซ้อน จะวิตกกังวลเมื่อไม่สำเร็จ 2) ความต้องการทางด้านความร่วมมือ ปรารถนาที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรภาพ สัมพันธภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความต้องการมีอำนาจบารมี มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อผู้อื่น และรับผิดชอบต่อผู้อื่น ความต้องการทั้งสามประการ ได้มาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ชีวิต แรงจูงใจของมนุษย์จะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำงานเพื่อสังคมควรศึกษารายละเอียดในแต่ละความต้องการทั้งสามเรื่อง จึงสามารถสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่จะส่งผลถึงความต้องการที่แตกต่างของบุคลากรแต่ละคนได้ สิ่งสำคัญทฤษฎีนี้จะใช้จูงใจบุคลากรได้เมื่อความต้องการแต่ละเรื่องมีความเชื่อมโยงกับลักษณะงานที่ทำและความต้องการอันแท้จริงของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะมาจากความคุ้นเคยกับสิ่งที่เคยต้องการ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้ในงานประเภทต่าง ๆ ที่ทำ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ เป็นแนวคิดที่ลึกซึ้งและกว้างไกล กล่าวคือคนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้จะต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัวจากการเลี้ยงดู อบรมสั่งสอนปลูกฝังแนวคิดให้สามารถดำรงชีวิตที่ดี และประสบความสำเร็จ ได้รับการศึกษาจากโรงเรียนให้มีความรู้ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้

เป็นคนเก่ง คนดีมีเพื่อน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อันเกิดจากทั้งสถาบันครอบครัวและโรงเรียนที่ฟูมฟักจนเป็นบุคลากรที่องค์การคัดเลือกเข้ามาทำงานและพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติม สร้างแรงจูงใจ มีการประเมินผลการทำงานและได้รับความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้บุคลากรและองค์การประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน

สรุปความว่า ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ทั้งสามทฤษฎีข้างต้นของ มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และแมคเคลแลนด์ เน้นหลักการความต้องการของมนุษย์เพื่อนำไปสู่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ หรือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองสู่ความต้องการที่ตนเองปรารถนา ทำให้มีแรงผลักดันจากภายในหรือกระตุ้นทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่การเรียนรู้ในการทำงานให้สมบูรณ์แบบมากขึ้น

ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ของบทความวิชาการนี้ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง มุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีความพร้อมในการทำงานเพื่อสังคม สิ่งที่สำคัญจะต้อง ค้นหา ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการที่แตกต่างกันหลาย เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เกิดแรงจูงใจดังกล่าว

2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ

ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Expectancy Theory) วรูม (Vroom) เป็นทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ ได้ชี้ให้เห็นความคิดเรื่องการจูงใจว่า เป็นผลของความต้องการมากหรือน้อยของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ทฤษฎีนี้ประกอบด้วย 3 ประการ 1) ความพอใจ หมายถึง ความปรารถนาที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ที่ถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ 2) ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าการกระทำที่แสดงออกมาจะได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นพิเศษ และ 3) ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ทฤษฎีนี้จึงสามารถใช้ในการจูงใจบุคคลในการทำงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Vroom, 1994)

สรุปความได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของ วรูม แสดงให้เห็นว่า ความพอใจความคาดหวังและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการจูงใจและทำงานได้สำเร็จ ความพึงพอใจของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ผลสัมฤทธิ์ หรือความสำเร็จที่เกิดขึ้น มนุษย์ปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีของ วรูม เป็นการสนับสนุนและผลักดันให้มนุษย์มีความต้องการให้งานสัมฤทธิ์ผลที่ดียิ่งขึ้นไปและสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอันนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน หรือกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) มาจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความสำนึกในงานที่ทำ บุคลากรจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้เก่งมากขึ้นให้สามารถทำงานได้สำเร็จ กล่าวคือการสร้างแรงจูงใจให้มีความคาดหวังความสำเร็จของงานเป็นตัวกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองด้วยความสนใจที่จะเรียนรู้ที่ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อให้สามารถทำงานและมีพลังใจความมุ่งมั่นทำงานได้ประสบความสำเร็จ

Herzberg (1987) เฮอริเบิร์ก ได้ศึกษาพบว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว รวมทั้งความรับผิดชอบตามความเหมาะสม และปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครอง ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน รวมถึงตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบิร์ก เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้เกิดการเสริมแรงและลดความไม่พึงพอใจอันเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ ทฤษฎีนี้มีทั้งปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจและลดความไม่พึงพอใจที่เหมาะสมกับบริบทไทยในหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานที่ทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคมหรือดูแลประชาชน ที่บุคลากรต้องการเสริมแรงและช่วยลดความไม่พึงพอใจที่เป็นรูปธรรม เช่น การมีนโยบาย การบริหารที่ดีบุคลากรมีส่วนร่วมได้รับการสื่อสาร ได้รับรู้ถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และบริบทองค์การที่มีการพัฒนา ก็จะทำให้เกิดความเข้าใจในองค์กร และผู้บริหารงานในหน่วยงานที่เห็นความสำคัญของบุคลากรลดความไม่พอใจในการทำงานก็ทำให้เกิดแรงจูงใจได้รวดเร็วและราบรื่นยิ่งขึ้น

Wood et al. (2004) วัตต์ ชี้ให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมพลังในการทำงาน มีดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ลดความไม่แน่นอนในการเลิกจ้างผู้ที่ทำงานผลงานไม่ดี และปรับเปลี่ยนให้ทุกคนมีพันธสัญญาใจที่จะพัฒนาตนเอง ทำงานให้เต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ต่อองค์การ (loyalty) ผลที่ได้บุคลากรมีระดับแรงจูงใจที่สูงขึ้นแทนความรู้สึกที่หวาดกลัวที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การควรพัฒนาบุคลากรทั้งด้านจิตใจ และสติปัญญา ให้มีความจงรักภักดี และพันธสัญญาทางด้านจิตใจ เพิ่มระดับความพยายามของบุคลากรที่จะทำให้งานสำเร็จเกิดผลลัพธ์ตามความคาดหวังที่มีปัจจัยดังนี้ 1) บุคลากรรายบุคคลมีความเต็มใจที่จะพัฒนาศักยภาพ มีสัญญาทางใจที่จะทำใหตนเองมีคุณค่าด้วยการทำงานให้สำเร็จเกิดผลลัพธ์ตามที่ได้รับมอบหมาย 2) การพัฒนาสมรรถนะ ทั้งความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และศักยภาพให้สามารถทำงานได้สำเร็จ 3) การประเมินผลงานเป็นรายบุคคล ซึ่งอาจจะไปถึงผลลัพธ์เฉพาะบุคคลได้ด้วย 4) โอกาสที่จะเติบโตและได้รับการยอมรับ

การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควรทำการค้นหาและวิเคราะห์เป็นรายบุคคลว่าแรงจูงใจอะไรที่สามารถทำให้บุคลากรแต่ละคนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ซึ่งต้องเข้าใจกระบวนการความคิด และจิตใจของบุคคลรวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสร้างแรงจูงใจพัฒนาตนเองในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Wood et al., 2004)

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองต้องมีการเสริมสร้างพลังใจและเกิดจากความสมัครใจของแต่ละบุคคล ที่ต้องบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนต้องการพัฒนาตนเองอย่างรวดเร็ว ให้ทันต่อสถานการณ์ ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญทั้งสิ้น เพื่อให้บุคลากรเติบโตไปพร้อมกับองค์การที่ยั่งยืน

Wlodkowski (1993) ลอคโอสกี ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจทางบวกสำหรับผู้ใหญ่ในการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเองมี 3 ระดับดังนี้ ระดับที่ 1 แรงจูงใจเกิดจากการต้องการความสำเร็จในสิ่งทำ (success) และความสมัครใจ (volition) รวมทั้งการใช้ประสบการณ์ของตนเองในการเรียนรู้หรือการทำกิจกรรมร่วมกัน จะทำให้มีความตั้งใจในการเรียนรู้มากขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่พึงประสงค์ ระดับที่ 2 แรงจูงใจต้องการต้องการคุณค่า (value) ที่มีความหมายในชีวิต ชอบการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงสูง และระดับที่ 3 การเรียนรู้ต้องมีความเพลิดเพลินสนุกสนาน (enjoyment) ในชีวิตร่วมด้วย การได้รับรางวัลหรือประกาศนียบัตรก็ทำให้เกิดความขึ้นชอบที่จะเรียนรู้และสามารถจดจำในเรื่องที่เรียนรู้ได้ดีขึ้น การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ชอบที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเฉพาะสิ่งที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทำให้เกิดประสบการณ์อันมีคุณค่าในชีวิต

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา และกลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการทั้งหมดนี้กล่าวได้ว่า การที่องค์กรต่าง ๆ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ทำงานเพื่อสังคม ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ มีการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รู้ถึงความต้องการของบุคลากร สามารถบริหารจัดการหน่วยงานให้มีบรรยากาศในการทำงานจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้สำเร็จที่ต่อบัตถุประสงค์ข้อ 1 ให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ทำงานได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่สูงยิ่งขึ้นตามไปด้วย สามารถทำงานได้ภายใต้อุปสรรค ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลง บุคลากรมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานด้วยการลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในความคิด ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองสู่การเรียนรู้ได้ด้วยความสมัครใจทั้งจากงานที่ทำและหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจให้มีความภาคภูมิใจต่อการตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน อันส่งผลถึงการเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์แบบมากขึ้นได้ ต่อบัตถุประสงค์ข้อ 2 ตามบทความนี้

การทำงานเพื่อสังคม

การทำงานเพื่อสังคม ตามบทความนี้ หมายถึง บุคคลที่ทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรที่มีพันธกิจในการทำงานเพื่อช่วยเหลือประชาชน ให้ได้รับความคุ้มครองให้ปลอดภัยในการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ที่รัฐมอบให้เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสิทธิอื่นๆตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเท่าเทียม เพื่อให้อยู่ดีมีสุขอย่างพอเพียงในสังคมและพึ่งพาตนเองในการดำรงชีวิตได้

การทำงานเพื่อสังคม ใช้หลักการการทำงานเพื่อส่วนรวมเป็นพื้นฐานความคิด ตามที่ผู้เขียนได้ศึกษาจากเว็บไซต์ job.bangkokpost.com ได้เสนอแนวคิดที่ว่า สิ่งสำคัญที่ทำงานต้องพร้อมทั้งร่างกายและกำลังใจที่มีลักษณะรวม 8 ข้อ ดังนี้ 1) มีความรู้ความสามารถและมีทักษะ ควรเลือกทำงานเพื่อส่วนรวมในประเภทงานที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะที่มีอยู่ไปช่วยผู้อื่นได้ 2) รู้จักเสียสละ การทำงานเพื่อส่วนรวมควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมและเมื่อมีเรื่องเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ผู้ทำงานด้านนี้ต้องสามารถ

เสียเวลาส่วนตัวรับผิดชอบงานส่วนรวมได้ทุกเมื่อ 3) ช่วยตัวเองให้ได้ก่อนไปช่วยคนอื่น ไม่เป็นภาระผู้อื่น สำหรับการทำงานเพื่อส่วนรวมในแง่ของการมีตำแหน่งหน้าที่ในระดับประเทศนั้น ควรพิจารณาตนเองจากงานส่วนตัวให้เรียบร้อยเพื่อจะได้ไม่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) 4) มีจุดยืนที่แน่นอน และอดทนต่ออุปสรรคเพื่อความสำเร็จ มีอุดมการณ์แน่วแน่ ที่สำคัญคือการกระทำนั้นต้องเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และไม่ก่อความเดือดร้อนให้ผู้อื่น ไม่หวั่นไหวต่อแรงยั่วยุจากผู้ไม่หวังดี ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ที่ตั้งใจทำงานเพื่อสังคมเกิดกิเลสตัณหาและหลงผิดได้ กล้าเผชิญกับคำตำหนิ นำมาแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น 5) เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว รู้จักปล่อยวาง มีความเป็นกลาง ยุติธรรม และโปร่งใส 6) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพราะการทำงานเพื่อคนส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างสามัคคี จำเป็นที่จะต้องฟังฟังความรู้ความสามารถของผู้อื่นในการช่วยกันคิดและคลี่คลายปัญหาต่าง ๆ 7) สานต่อและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ทุกคนต้องทุ่มเทและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และควรมีคนลงมือทำงานจริงจังต่อเนื่อง 8) มีทัศนคติที่ดีต่อโลก จะช่วยป้องกันผู้ที่อุทิศตนเพื่อส่วนรวมให้ยืนหยัดทำงานต่อไปได้อย่างยาวนาน เพราะการทำงานจะเครียดกับเรื่องราวต่าง ๆ แทนการจมตัวอยู่กับงานเพื่อคนอื่นอาจส่งผลให้สุขภาพจิตของทำงานแย่ลง และต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจเมตตา ช่วยเหลือเพื่อนในสังคมและประเทศชาติให้ประสบพบเจอแต่สิ่งที่ดีขึ้นด้วยใจจริง (หนังสือพิมพ์โพสทูเดย์, 2560)

สรุปได้ว่าลักษณะ 8 ข้อนี้เป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสังคม ที่ควรมีและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ ควรพัฒนานตนเองปรับวิธีคิดและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับคุณสมบัติดังกล่าว หน่วยงานที่ทำงานเพื่อสังคม สามารถนำคุณลักษณะนี้ไปกำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์การได้ด้วย เพื่อการพัฒนาและปรับพฤติกรรมบุคลากรในระยะยาว

มนต์ชัย รอดบุญส่ง (2557) ได้ทำวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์แนวคิดเรื่องความสุขในทฤษฎีจริยศาสตร์ของ อายน์ แรนด์ จากงานวิจัยพบว่า การทำความดีทำให้มีความสุข อันเป็นสภาวะของการประสบความสำเร็จในการบำรุงรักษาชีวิตของตน การบรรลุความสำเร็จและความสุขเป็นสิ่งที่เดียวกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งเกิดจากการกำหนดเป้าหมายอย่างมีเหตุผลในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เป็นวิถีทางที่นำไปสู่เป้าหมาย ด้วยการคิด การกระทำที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูง การแลกเปลี่ยนประโยชน์กับผู้อื่นด้วยความสมัครใจทุกฝ่าย เคารพในสิทธิของบุคคลย่อมก่อให้เกิดเป็นผลดีต่อตนเองอย่างแท้จริง และเกิดขึ้นได้กับทุกคนในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความสุขตามทัศนะของอายน์ แรนด์ เป็นความสุขหรือสภาวะที่เกิดจากการประสบความสำเร็จในชีวิต สภาวะรู้สึกความมีคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และวัดผลความมีคุณค่าจากการกระทำ ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน คุณค่าพื้นฐาน 3 อย่าง ที่รวมกันเป็นวิถีทางต่อคุณค่าสูงสุดในชีวิตตนเอง คือ 1) สติปัญญา (Reason) 2) ความมุ่งหมาย (Purpose) 3) ความเคารพนับถือตนเอง (Self-Esteem) ที่สอดคล้องกับคุณธรรม ได้แก่ ความมีเหตุผล (Rationality) ความอุดมสมบูรณ์ของการผลิต (Productiveness) และความภาคภูมิใจ (Pride)

สรุปได้ว่า คุณค่าพื้นฐาน 3 อย่างจากงานวิจัยดังกล่าว ใกล้เคียงกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสังคม 8 ข้อ มีทั้งปัจจัยเรื่องสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ มีเป้าหมายหรือจุดยืนที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จเพื่อส่วนรวม และความถูกต้อง ยุติธรรมหรือมีคุณธรรม คุณค่าพื้นฐาน 3 อย่างทำให้เกิด

ความสุขในการทำงานเพื่อสังคมเพราะเป็นวิถีทางต่อคุณค่าสูงสุดในชีวิต การใช้สติปัญญา มีจุดหมายในการทำงานเพื่อสังคม เกิดความภาคภูมิใจ ที่ส่งผลถึงความสำเร็จการทำงานถึงส่วนรวม ทำให้ชีวิตมีความหมายมีคุณค่าทางใจ เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดความสำเร็จเพื่อสังคม ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ของบทความนี้ เมื่อคนในสังคมมีการพัฒนาตนเองให้มีจิตใจมีทัศนคติในการทำความดีเพื่อผู้อื่นใช้ปัญญาแห่งคุณธรรมให้เกิดประโยชน์ได้แล้ว ทุกคนในสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้ ก็ทำให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์สงบสุข เกิดความสุขความร่มเย็นร่วมกัน แรงจูงใจทำให้มีการพัฒนาตนเองโดยสมัครใจให้ตนเองเก่งขึ้นในคุณค่าแท้ที่มี เป็นที่ยอมรับในสังคมอย่างมีคุณค่า อันเป็นแนวคิดเพื่อส่งเสริมการทำงานเพื่อสังคมอย่างมีความสุขเหมาะสมกับค่านิยมและบริบทในการทำงานของคนไทยเพื่อคนไทย เมื่อทำแล้วงานสำเร็จทำให้มีความสุขสังคมได้รับประโยชน์ยังเป็นแรงขับเคลื่อนจากภายในผลักดันงานได้สมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

หน่วยงานต้นแบบในการทำงานเพื่อสังคม

ผู้เขียนได้ศึกษาพบว่า มีหน่วยงานที่เป็นต้นแบบในการทำงานเพื่อสังคม ในประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่ทำงานเพื่อสังคมหรือเพื่อประชาชน ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรม ประชาชนมีความเท่าเทียมกันเจ็บป่วยได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่งจะกล่าวถึงหน่วยงานภาครัฐ 2 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และสำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวสส.)

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ก่อตั้งในปี 2545 โดย นายแพทย์สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ มีภารกิจเพื่อให้ประชาชนมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิในการรักษาพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติไว้ นายแพทย์เจด็จ ธรรมธัชอารี เลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้กล่าวในงานการจัดงานรำลึก นายแพทย์สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ ว่าการทำงานของบุคลากรได้แรงบันดาลใจจากนายแพทย์สงวน เป็นแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นจากการสัมผัสการทำงานที่ได้ทำงานร่วมกับนายแพทย์สงวน ได้รับบทเรียนที่ได้เห็นและปฏิบัติจริงที่เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างให้บุคลากรมีแรงเสริมเป็นกำลังใจ และเสริมงานหลายภาคส่วนให้มีแรงทำงานต่อไปเพื่อประชาชน นายแพทย์เจด็จ กล่าวว่า “แรงบันดาลใจของนายแพทย์สงวน มีบทเรียนสำคัญ” ดังนี้ 1) เป็นนักเรียนรู้ (Learner) อยู่ตลอดเวลา การทำงานให้ใช้ข้อมูลและศึกษาความรู้เพิ่มเติม จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น 2) เป็นผู้วิสัยทัศน์ (Visioner) กล่าวคือ นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจะอยู่ยั่งยืน ไม่เพียงระดับประเทศแต่จะสำคัญในระดับโลกด้วย 3) เป็นผู้สนับสนุน (Advocator) สปสช.ขับเคลื่อนงานผ่านนโยบาย สนับสนุนการทำงานทั้งเครือข่ายในประเทศและต่างประเทศหลายกลุ่ม 4) เป็นนักต่อสู้ (Fighter) “สู้แบบอุเบกขา” คือ การสู้ไปเรื่อย ๆ ขอเพียงให้มีแนวคิดหรืออุดมการณ์ มีความพยายามจะขับเคลื่อนงานให้สำเร็จ 5) ความเป็นพี่น้อง (Brotherhood) ให้เกียรติผู้อื่นเสมอ ไม่ทำให้อันอื่นดูเป็นคนที่ย่ำแย่กว่าเรา (วิชัย โชควิวัฒน์, 2566)

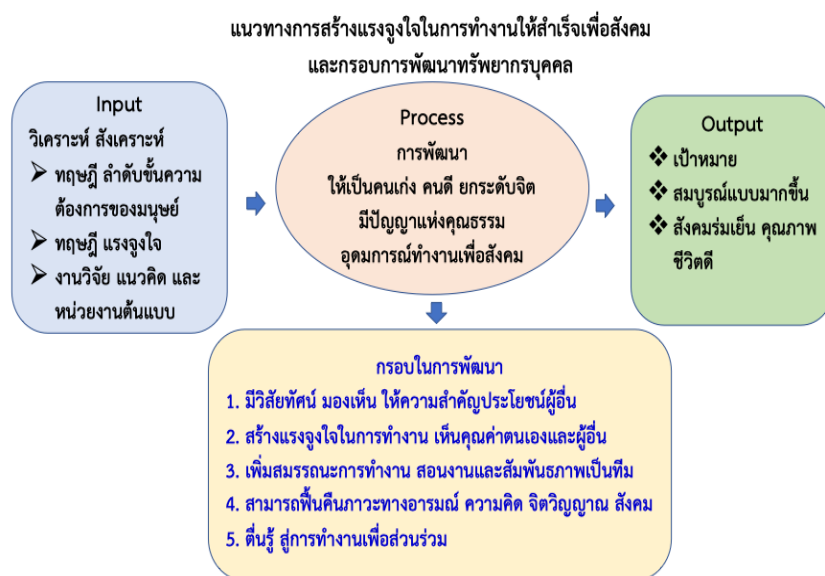
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) พัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพของไทยให้เกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง มีผู้นำและผู้บริหารที่เป็นคนดี คนเก่ง ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนส่วนตน สามารถจัดการบริหารและพัฒนาระบบในการทำงาน ผู้นำส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร ให้มีการสอนงาน ให้กำลังใจในการทำงาน แสดงให้เห็นคุณค่าในการทำงาน เพื่อประชาชน ผลงานของ สปสช. เกิดขึ้นจากความเชื่อ และมีอุดมการณ์ร่วมกันว่า เราสามารถทำให้ประชาชนคนไทยแข็งแรง มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิในการรับบริการทางการแพทย์ ด้วยการสร้างหลักประกันสุขภาพที่มั่นคง ให้ประชาชนมั่นใจ แม้ว่าอาจมีอุปสรรคขวากหนามเกิดขึ้นบ้าง แต่เชื่อว่าบุคลากรจะร่วมมือกันให้บรรลุจุดหมายสุดท้ายได้ในที่สุด (อรรถพร ลิ้มปัญญาเลิศ, 2558)

สรุปได้ว่า สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การให้บุคลากรการทำงานบรรลุเป้าประสงค์ (Goal) งานสำเร็จสังคมได้รับความช่วยเหลือที่เกิดขึ้นจากแรงบันดาลใจ มีแรงจูงใจ และมีอุดมการณ์ มองเห็นและให้ความสำคัญกับประโยชน์ของผู้อื่น คือ “มองความทุกข์ของผู้อื่นสำคัญ” เป็นการทำงานเพื่อประชาชนก่อนเป็นลำดับแรก โดยมีนายแพทย์สรวง นิตยารัมภ์พงศ์ เป็นผู้นำร่วมสร้างอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประชาชน และสร้างศรัทธาในการทำงานว่า “การทำความดี เป็นสุขเสมอ” ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนในการทำงานเพื่อประชาชน

สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวสส.) เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่เป็นต้นแบบที่มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการงานบันดาลใจในปี 2557 เพื่อส่งเสริมให้คนทำงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายเห็นคุณค่า เกิดการเรียนรู้ และเกิดปิติสุขจากงานที่ทำในชีวิตประจำวัน และสร้างวัฒนธรรมองค์การที่หล่อเลี้ยงและตอกย้ำการเคารพ ในคุณค่าศักดิ์ศรี และศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่จะเติบโตไปกับการทุ่มเททำงานที่สมบูรณ์เต็มศักยภาพผ่านวิถีของการทำงานประจำตามอุดมคติและความใฝ่ฝัน ทำงานได้อย่างประณีตใส่ใจ และเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม ใช้การทำงานเป็นหนทางแห่งการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง งามงามเติบโตไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และไปสู่สังคมแห่งสุขภาวะร่วมกัน องค์ประกอบการสร้างงานบันดาลใจสู่สังคมมี 5 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างคุณค่าในตน เป็นการสร้างให้คนเห็นคุณค่าของตนเองผ่านการทำงาน เช่น มีความภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถให้เกิดประโยชน์ มีทักษะที่สูงขึ้น เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ 2) สัมพันธภาพในองค์การ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล ใส่ใจรับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของทุกคน 3) สำนึกต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์ คือ ส่งเสริมให้คนทำงานและองค์การมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ สร้างสรรค์ระบบบริการที่ปลอดภัย มีจิตสำนึกและใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม 4) วัฒนธรรมการสื่อสาร คือ การส่งเสริมการสื่อสารในการทำงานร่วมกัน เช่น ฝึกฝนทักษะการฟังที่ดี การสื่อสารที่เปิดกว้าง การรู้จักใช้การสื่อสารเพื่อสานสัมพันธ์ที่เคารพในคุณค่าของทุกคน 5) สติและตัวตนที่ตื่นรู้ คือ การส่งเสริมการตื่นรู้ภายในที่ช่วยให้คนทำงานได้ทบทวนตนเอง ตรึกตรองสะท้อนคิด ยกระดับจิตสำนึกสู่การเปลี่ยนผ่านเพื่อเติบโตสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (โกมาตร เสดียรทรัพย์ และ บุษบงก์ วิเศษพลชัย, 2560)

หน่วยงานที่เป็นต้นแบบทั้งสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ มีการทำงานเพื่อสังคมที่ตอบวัตถุประสงค์ของบทความนี้ทั้ง 3 ข้อ เพราะมีปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และแรงเสริมในการทำงานหรือความดีเพื่อสังคมได้ มีระบบการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ให้กับบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม ภารกิจในงานเป็นการทำความดี ยิ่งเกิดความรักในสิ่งที่ทำ มีความมุ่งมั่น ต่อสู้ฝ่าฟันอุปสรรคไปสู่จุดหมายได้ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้รับบริการและสังคม อันเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน เพื่อสังคม หรือเป็นแรงผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรมีความก้าวหน้า เป็นคนดีและเก่งขึ้นเพื่อพัฒนาสังคม และประเทศชาติ เกิดแนวคิดในการทำงานว่า “การทำงานเพื่อสังคม คือการทำความดีที่เป็นสุขเสมอ”

ผู้เขียนได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎีต่าง ๆ ทางด้านจิตวิทยา ผลงานวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงข้อเท็จจริงจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบที่กล่าวมาทั้งหมดในการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ ที่มีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ได้องค์ความรู้ที่ตอบ วัตถุประสงค์ของบทความวิชาการเรื่องนี้ คือ แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อสังคมและกรอบ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังภาพที่ 1 และได้คุณลักษณะผู้ทำงานเพื่อสังคม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้สมบูรณ์แบบมากขึ้นเพื่อสังคม
และกรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คุณลักษณะผู้ทำงานเพื่อสังคม “PMES” (พีมส์)



ภาพที่ 2 คุณลักษณะผู้ทำงานเพื่อสังคม

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม กลุ่มทฤษฎีที่เน้นด้านเนื้อหาความต้องการของมนุษย์และกลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการสู่ผลลัพธ์แสดงให้เห็นถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลลัพธ์จากการที่มีแรงจูงใจทำให้ผลงานเพิ่มมากขึ้น ผลงานวิจัยที่แสดงว่าแรงจูงใจสามารถขับเคลื่อนการทำงานให้ไปถึงจุดหมายปลายทาง เกิดพลังทางพฤติกรรมเพื่อกำหนดทิศทางเป้าหมายให้เกิดความสำเร็จที่เป็นคุณค่าสูงสุดในชีวิต รวมทั้งแนวคิดและหน่วยงานต้นแบบต่าง ๆ ที่แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานทำให้บรรลุพันธกิจขององค์กรได้ หน่วยงานที่ทำงานเพื่อสังคมควรมีนโยบายการบริหารจัดการการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในงานที่ทำ ตอบวัตถุประสงค์ของบทความ ข้อ 1 การส่งเสริมสนับสนุนของหน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามกรอบการพัฒนาตามภาพที่ 1 อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ สมรรถนะเป็นคนเก่งขึ้น ยกระดับจิตเป็นคนดี มีแนวคิดอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม แรงจูงใจและผลงานที่บุคลากรทำได้ตามเป้าหมาย เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองสู่การเรียนรู้ในการทำงานให้สมบูรณ์แบบมากขึ้น เป็นกระบวนการพัฒนาสร้างแรงจูงใจของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้ นี่จึงตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ผลลัพธ์ที่ได้งานสำเร็จ บุคลากรมีความสำนึกต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์ทำให้ มีความภาคภูมิใจในการทำงาน สังคมได้รับการดูแลความช่วยเหลือ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน เพื่อสังคมตอบวัตถุประสงค์ข้อ 3 ความสำเร็จในชีวิตของบุคลากรทำให้ชีวิตมีคุณค่ามีความหมาย เห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความเติบโตทางปัญญาหรือทางจิตวิญญาณผ่านการทำงานที่ได้จากการเสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม

การนำแนวทางการสร้างแรงจูงใจไปใช้ประโยชน์และการประเมินผลของการทำงานให้สำเร็จเพื่อสังคม หน่วยงานที่ทำงานเพื่อสังคม ควรจัดระบบในการบริหารงานสร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรเพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี ยกระดับจิตใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางที่วางไว้ในการทำงานเพื่อสังคม มีการประเมินผลระดับบุคคลจากงานที่ทำ

มีการประเมินผลงานที่เป็นทั้งเป้าหมายของงานและประเมินพฤติกรรมของบุคลากรร่วมด้วยรวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดในภาพองค์กร เช่น หน่วยงานที่ทำงานเพื่อสังคม ทำให้ประชาชนเข้าถึงการบริการเพิ่มขึ้น มีบริการที่ดีขึ้น เป็นต้น

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎีจิตวิทยา และแนวคิดแหล่งอ้างอิงจากเว็บไซต์รวมทั้งหน่วยงานต้นแบบที่ทำงานเพื่อสังคม ได้แก่ วิชัย โชควิวัฒน์, 2566 อรรถพร ลิ้มปัญญาเลิศ, 2558 โกมาตร เถียรทรัพย์ และ บุษบงก์ วิเศษพลชัย, 2560 จึงได้คุณลักษณะผู้ที่ทำงานเพื่อสังคมที่เรียกว่า “PEMS” (พีเอ็มเอส) ดังนี้ 1) มีความหลงใหลในงาน (Passion) หรือมีความรักความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้เกิดความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ (Accountability) 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีวิสัยทัศน์และทัศนคติที่ดีต่อโลกต่อส่วนรวม (Growth Mindset) เป็นนักเรียนรู้ 3) มีความพยายาม (Effort) อดทนไม่ย่อท้อมุ่งมั่นในการทำ ความดี เกะติดในสิ่งที่ทำ เป็นนักสู้พยายามทำงานจนสำเร็จ จิตใจกว้างเปิดรับและต่อสู้อยู่ในทุกวิกฤตคือโอกาส 4) การเสียสละ อุทิศตน มีจิตสาธารณะมองไปที่เป้าหมายโดยรวมมากกว่าตนเอง สามารถทำงานเป็นทีมและทำงานกับเครือข่ายต่าง ๆ ได้ดี เชื่อใจในทีมงาน คุณลักษณะเช่นนี้เป็นคุณลักษณะบุคลากรที่ทำงานเพื่อสังคม ที่หน่วยงานจะต้องพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร ทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์แบบมากขึ้นในการทำงานเพื่อสังคม ที่ต่อบัณฑิตประสงค์ทั้งสามข้อสำเร็จได้

สรุป

บทความวิชาการ การสร้างแรงจูงใจ : พัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อสังคม ได้องค์ความรู้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสังคมและกรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key of Success) ในการทำงานเพื่อสังคมที่ต่อบัณฑิตประสงค์ครบ 3 ข้อ 1) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองสู่การเรียนรู้ในการทำงานให้สมบูรณ์แบบมากขึ้น และ 3) แรงจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเพื่อสังคม แสดงให้เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการทำงานเพื่อสังคมที่ต้องมีทั้งแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายได้ เกิดแรงบันดาลใจรักในสิ่งทำ เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างหลากหลายในแต่ละบุคคล หรือเชื้อชาติและบริบทในองค์กรที่แตกต่างกัน อันเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความท้าทายสำหรับองค์กรที่มีภารกิจเพื่อสังคม ที่สำคัญผู้นำองค์กรควรเป็นต้นแบบเป็นตัวอย่างไม่ละเลยให้เกิดสิ่งไม่ดียิ่งขึ้น สามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อสังคมให้สำเร็จ

การพัฒนาบุคลากรตามกรอบการพัฒนาบุคลากรตามภาพที่ 1 เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในการทำงานเพื่อสังคม ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนำไปสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีคุณลักษณะผู้ที่ทำงานเพื่อสังคมตามภาพที่ 2 เรียกว่า “PEMS” (พีเอ็มเอส) ต้องประเมินติดตามผลการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะนี้เพื่อให้ความพร้อมในการทำงาน ทั้งจิตใจและจิตวิญญาณให้เป็นคนดีของสังคม ให้ความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น และให้มีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือพัฒนาสังคมไปพร้อมกันกับการทำงาน โดยหน่วยงานที่ทำงานเพื่อสังคม จะต้องมีความวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าประสงค์ แผนการบริหาร

จัดการและพัฒนาบุคลากรประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจัดระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีแผนการพัฒนามาเป็นรายบุคคลเพื่อให้สามารถประเมินผลและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ผู้การเป็นคนดี คนเก่ง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงตอบวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ทำงานเพื่อสังคมประสบความสำเร็จให้เป็นที่ยอมรับต่อสายตาประชาชนในระดับประเทศ และในระดับสากลต่อไป

รายการอ้างอิง

โกมาตร เสงี่ยมทรัพย์, และ บุษบงก์ วิเศษพลชัย. (2560). *งานบันดาลใจ*. ห้างหุ้นส่วนจำกัดพีเอ็นเอสครีเอชั่น.

พระครูรัตนญาณวิมล (มนตรี รตนญาโณ). (2560). *กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนของชาวพุทธตามหลักพุทธจิตวิทยา* [ดุสิตนิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

โพส ทูเดย์. (2560, 17 กรกฎาคม). หลักการทำงานเพื่อส่วนรวม.
<https://job.bankokpost.com>

มนต์ชัย รอดบุญส่ง. (2557). *ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องความสุขในทฤษฎีจริยศาสตร์ของอายน์ แรนด์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชัย โชควิวัฒน์. (2566). *แรงบันดาลใจจาก นายแพทย์สงวน นิตยารัมภ์พงศ์*. บริษัทกู๊ดเฮดพรินต์ติ้งแอนด์แพคเกจจิ้งกรุ๊ป จำกัด.

อรรถพร ลิ้มปัญญาเลิศ. (2558). *เล่าสู่กันฟัง*. บริษัทสมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

Abraham, H. M. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). [แรงจูงใจและบุคลิกภาพ]. New York: Harper and Row.

Clayton, A. (1979). *A new theory of human needs: Organizational behavior and human performance*. [ทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์: พฤติกรรมองค์กรและผลการดำเนินงานของมนุษย์]. New York: McGraw-Hill Book Co.

David, C. M., (1962). *Business drive and national achievement*. [การขับเคลื่อนธุรกิจและความสำเร็จระดับประเทศ]. New York: D. Van vostrand.

Frederick, H. (1987). One more time: How do you motivate employee?. A *Harvard Business review*. Reprint 87507, 6-16.

Jack, W., Joseph, W., Rachid, M. Z., Judith, C., Michele, F., & Val, M. (2004). *Organisational behaviour a global perspective* (3rd). [พฤติกรรมองค์กรในมุมมองระดับโลก]. Kyodo Printing Co Pre Ltd.

Luis, R. G., David, B. B., & Robert, L.C. (2001). *Managing human resources*. (3th ed.). [การจัดการทรัพยากรมนุษย์]. Prentice-Hall, Inc.

- Raymond, J. W. (1993). *Enhancing adult motivation to learn* [การเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่]. California: Jossey-Bass Inc.
- Victor, H. V. (1994). *Work and motivation*. [การทำงานและแรงจูงใจ]. New York: John Wiley & Sons.
- William, C. C., & Edward, H. (2013). *Positive psychology the science of happiness and flourishing*. (2nd ed.). [จิตวิทยาเชิงบวกศาสตร์แห่งความสุขและเจริญรุ่งเรือง]. Jon-David Hague.

ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น

สุภาวดี เจริญวานิช^{1*}

ปรียาภรณ์ ประยงค์กุล²

บทคัดย่อ

เมื่อกล่าวถึงปัญหาพฤติกรรมที่พบบ่อยของเด็กวัยรุ่นเรียน พฤติกรรมการรังแกกันถือเป็นปัญหาที่สำคัญระดับต้น ๆ ที่พบเจอได้ในทุกยุคทุกสมัย ยิ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีและโซเชียลมีเดียได้มีบทบาทและอิทธิพลกับการใช้ชีวิตของเด็กและวัยรุ่นในยุคนี้เป็นอย่างมาก ยิ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นรุนแรง แผ่ขยายไปในวงกว้างมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรังแกด้านร่างกาย การรังแกทางสังคม รวมถึง การรังแกกันทางไซเบอร์ พฤติกรรมการรังแกกันก่อให้เกิดผลกระทบทั้งต่อตัวเด็ก วัยรุ่น ผู้รังแก และผู้ถูกรังแก รวมถึงเด็กและวัยรุ่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่เห็นเหตุการณ์ ทั้งปัญหาสุขภาพร่างกาย ปัญหาสุขภาพจิต และปัญหาพฤติกรรม ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจมีผลกระทบต่อเนื่องในระยะยาว

ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งมีผลทำให้การรังแกกันลดลง ดังนั้นบทความนี้ถูกเขียนขึ้นมาเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจถึงความหมายของความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น วิธีการที่สามารถนำไปใช้ เพื่อส่งเสริมความรู้สึกดังกล่าวให้เกิดขึ้นในเด็กและวัยรุ่น ซึ่งผู้เขียนเชื่อว่าเมื่อไรก็ตามที่เด็กและวัยรุ่นมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เขาก็จะปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมของกันและกันมากขึ้น ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดผู้รังแก หรือผู้ถูกรังแกต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เด็กและวัยรุ่น พฤติกรรมการรังแกกัน

Received: March 10, 2025, Revised: May 4, 2025, Accepted: May 13, 2025,

¹คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

*Corresponding author Email: Supawadee.c@nurse.tu.ac.th

²สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

Empathy and bullying behavior of children and adolescents

Supawadee Charoenwanit^{1*}

Preeyaporn Prayongkul²

Abstract

When talking about behavioral problems of students, bullying is one of the big problems of students. Bullying has been found in students in every generation. Nowadays, technology and social media have a greater impact on students' lives. It makes the bullying behavior of students more dramatic, even physical bullying, verbal bullying, social bullying, and cyberbullying. Bullying leads students to several consequence problems, including physical health problems, psychological problems, and behavioral problems. These problems might have a long-term impact on students' lives.

Empathy is one of the most important factors that can help reduce bullying behavior in students. Therefore, this article was written for every related person to help them understand more about empathy and how to promote it in students. The authors believe that when students have empathy, they act respectfully toward others. That can help to prevent and reduce the number of new bullies and victims.

Keywords: Empathy Child and Adolescent Bullying Behavior

Received: March 10, 2025, **Revised:** May 4, 2025, **Accepted:** May 13, 2025,

¹Faculty of Nurse, Thammasat University.

*Corresponding author Email: Supawadee.c@nurse.tu.ac.th

²Srisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงปัญหาพฤติกรรมที่พบบ่อยของเด็กวัยเรียน พฤติกรรมการรังแกกันถือเป็นปัญหาที่สำคัญระดับต้น ๆ ที่พบเจอได้ในทุกยุคทุกสมัย จากผลการสำรวจของสถาบันสถิติแห่งยูเนสโก (UNESCO UIS, 2018) พบว่า เด็กและวัยรุ่นทั่วโลกร้อยละ 7 ถึง 74 กำลังเผชิญกับปัญหาพฤติกรรมการรังแกกัน และยิ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีและโซเชียลมีเดียได้มีบทบาทและอิทธิพลกับการใช้ชีวิตของเด็กและวัยรุ่นในยุคนี้อย่างมาก ยิ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นรุนแรงและแผ่ขยายไปในวงกว้างมากขึ้น จากเดิมรูปแบบการรังแกกันประกอบด้วย การรังแกด้านร่างกาย (Physical bullying) การรังแกด้านวาจา (Verbal bullying) การรังแกทางสังคม (Relational bullying) ซึ่งรูปแบบการรังแกเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซึ่งหน้า ระหว่างเด็กและวัยรุ่นผู้รังแก กับเด็กและวัยรุ่นผู้ถูกรังแก และผู้ที่พบเห็นก็จะอยู่ในวงแคบ มีเพียงเด็กและวัยรุ่นคนอื่นที่อยู่ในสถานที่เดียวกันนั้นเป็นพยานผู้เห็นเหตุการณ์ (Chan, Cheung, & Lee, 2021; Whittaker, & Kovalski, 2015) แต่ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและโซเชียลมีเดียในรูปแบบของแพลตฟอร์มต่าง ๆ ในปัจจุบัน ทำให้เด็กและวัยรุ่นขยายขอบเขตของการรังแกกันเข้าไปในสื่อโซเชียลมีเดียที่เรารู้จักกันดีในชื่อ “การรังแกทางไซเบอร์ หรือ Cyberbullying”

พฤติกรรมการรังแกกันไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตามที่กล่าวมาข้างต้น ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งต่อตัวเด็กและวัยรุ่นผู้รังแก และผู้ถูกรังแก รวมถึงเด็กและวัยรุ่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่เห็นเหตุการณ์ ทั้งปัญหาสุขภาพร่างกาย และปัญหาสุขภาพจิต เช่น ผลกระทบทางกายภาพจากพฤติกรรมการรังแกกันที่อาจเกิดขึ้นได้ชัดเจนและทันที เช่น ได้รับบาดเจ็บจากการถูกทำร้ายร่างกาย อย่างไรก็ตาม ความเครียดและบาดแผลทางจิตใจจากการถูกรังแกอย่างต่อเนื่อง อาจนำไปสู่ปัญหาทางกายภาพในระยะยาวได้เช่นกัน เด็กและวัยรุ่นที่ถูกรังแกอาจเกิดปัญหาการนอนที่ผิดปกติ เช่น นอนหลับยากหรือหลับไม่สนิท ปวดท้อง ปวดหัว หัวใจเต้นแรง เวียนศีรษะ ปัสสาวะรดที่นอน และปวดเรื้อรังและอาการทางกายอื่น ๆ (กล่าวคือ กลุ่มอาการทางร่างกายที่ทำให้เกิดความทุกข์ทรมาน ซึ่งไม่สามารถอธิบายได้ด้วยสาเหตุทางการแพทย์) เป็นต้น และหากปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยังอาจส่งผลให้เกิดภาวะเครียด วิตกกังวล ซึมเศร้าหรืออาจรุนแรงถึงขั้นการทำร้ายตนเองและผู้อื่น (Bogart et al., 2014; Gini, & Pozzoli, 2009; Lereya, Copeland, Costello, & Wolke, 2015) นอกจากนี้ยังส่งผลต่อปัญหาพฤติกรรม เช่น การเรียนตกต่ำ การใช้บุหรี่ยาเสพติด (Quinn & Stewart, 2018; Van der Werf, 2014) และปัญหาเรื่องสัมพันธภาพ เช่น ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเด็กและวัยรุ่นและผู้ปกครอง (deLara, 2022; Wolke & Lereya, 2015) ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อเนื่องในระยะยาวในอนาคต

จากการทบทวนงานวิจัยจำนวนมากในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาพบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นต่าง ๆ มากมาย เช่น อิทธิพลต่อต้านสังคมจากเพื่อน (Antisocial peer influence) การอยู่ท่ามกลางกลุ่มเพื่อนที่มีทัศนคติต่อต้านสังคม หรือมีพฤติกรรมดังกล่าวอาจเพิ่มโอกาสในการเกิดพฤติกรรมการรังแกผู้อื่น (Doehne, von Grundherr, & Schafer, 2018; Lee, Ray, & Peck, 2023) ความสามารถในการควบคุมตนเองบกพร่อง (Poor self-control) ทำให้เด็กและวัยรุ่นขาดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การมีพฤติกรรมการรังแกกันได้ง่าย (Chui & Chan, 2015; Cho, 2018) ปัญหาความเครียดหรือความกดดันทางอารมณ์ (Emotional distress) เด็กและวัยรุ่นที่ประสบกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์อย่างรุนแรง

อาจมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง ซึ่งพฤติกรรมการรังแกกันก็เป็นอีกหนึ่งรูปแบบของพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น (Li, Huebner, & Tian, 2021) ประวัติการตกเป็นเหยื่อของพฤติกรรมการรังแกกัน (Victimization experience) ประสบการณ์การตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันในอดีตอาจเพิ่มความเสี่ยงในการเป็นผู้รังแกผู้อื่นในอนาคตของเด็กและวัยรุ่น (Walters, 2021; Walters & Espelage, 2023) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self-esteem) เด็กและวัยรุ่นที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมรังแกกันได้มากขึ้น โดยพฤติกรรมดังกล่าวเป็นความพยายามเพื่อช่วยเพิ่มความรู้สึกถึงอำนาจที่มากขึ้น การได้รับการยอมรับหรือการเป็นที่สนใจของคนอื่นมากขึ้น (Passini & giAnnino Melotti, 2012; Tsaousis, 2016) และปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นมากที่สุดอีกปัจจัยหนึ่งคือ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือที่รู้จักกันในชื่อภาษาอังกฤษว่า “Empathy” เด็กและวัยรุ่นที่ขาดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือความสามารถในการเข้าใจและแบ่งปันความรู้สึกของผู้อื่น มีแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมการรังแกกันได้มากและง่ายกว่าคนอื่น ๆ (Del Rey et al., 2016; Espelage, Hong, Kim, & Nan, 2018; Espejo-Siles, Zych, & Llorent, 2020)

นอกจากนี้นักทฤษฎีพัฒนาการบางท่านได้อธิบายพฤติกรรมการรังแกกันที่เกิดขึ้นในเด็กและวัยรุ่นตามหลักทฤษฎีพัฒนาการ (Developmental theory) ไว้ดังนี้คือ พฤติกรรมการรังแกกันเริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่เด็กเมื่อเด็กและวัยรุ่นเริ่มเข้าสู่สังคม พฤติกรรมดังกล่าวถูกแสดงออกมาเพื่อเป็นการแสดงออกถึงการมีอำนาจทางสังคมที่เหนือกว่าผู้อื่น (Rigby, 2003) แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อเด็กและวัยรุ่นเติบโตขึ้นพร้อมกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูและชี้แนะที่เหมาะสม พฤติกรรมการรังแกกันที่เคยถูกใช้เพื่อแสดงถึงการมีศักยภาพ หรืออำนาจเหนือผู้อื่นจะลดน้อยลง (Hawley, 1999; Sharp & Smith, 1994) และจากที่กล่าวมาข้างต้นมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรังแกกัน และปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่พ่อแม่ผู้ปกครอง รวมถึงครูอาจารย์ผู้ใกล้ชิดเด็กและวัยรุ่นสามารถใช้ในการอบรมเด็กและวัยรุ่นได้ตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อป้องกันการเกิดพฤติกรรมการรังแกกันคือ การส่งเสริมความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นให้เกิดขึ้นในเด็กและวัยรุ่น

บทความนี้เขียนขึ้นมาเพื่อให้พ่อแม่ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ รวมถึงตัวเด็กและวัยรุ่นเองได้เข้าใจความหมายของความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และรวมถึงวิธีการที่สามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมความรู้สึกดังกล่าวให้เกิดขึ้นในเด็กและวัยรุ่น ซึ่งผู้เขียนเชื่อว่า เมื่อไรก็ตามที่เด็กและวัยรุ่นมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เขาก็จะปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมของกันและกันมากขึ้น ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดผู้รังแก หรือผู้ถูกรังแกหน้าใหม่ต่อไปในอนาคต

ความหมายของพฤติกรรมการรังแกกัน

ปัจจุบันได้มีกลุ่มนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของ “พฤติกรรมการรังแกกัน” ไว้ดังนี้ เช่น สมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการรังแกกันว่า หมายถึงรูปแบบของพฤติกรรมก้าวร้าวของบุคคลหนึ่งที่ตั้งใจทำให้คนอื่นได้รับบาดเจ็บหรือเกิดความคับข้องใจ ไม่สบายใจ หวาดกลัว โดยการกระทำนั้นต้องเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งรูปแบบการรังแกนั้นอาจ เป็นในรูปแบบของการรังแกด้านร่างกาย ด้านวาจา รวมถึงการรังแกในรูปแบบอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบสื่อโซเชียลมีเดียในแพลตฟอร์มต่าง ๆ (American Psychological Association, 2023) นอกจากนั้น พันธมิตรต่อต้านการรังแกกัน (Anti-Bullying Alliance) ของประเทศอังกฤษ ได้ให้ความหมายของการรังแกกันไว้ดังนี้

พฤติกรรมการรังแกกัน คือ การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งตั้งใจทำร้ายบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้ได้รับความเจ็บปวด โดยที่การรังแกนั้นอาจเป็นทางร่างกาย วาจา หรือจิตใจ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งแบบที่เกิดขึ้นซึ่งหน้าหรือแบบที่เกิดขึ้นในสื่อโซเชียลมีเดีย (Anti-Bullying Alliance, 2024) โอเวอัส ผู้เชี่ยวชาญเรื่องพฤติกรรมการรังแกกัน ซึ่งเป็นหนึ่งผู้บุกเบิกสำคัญที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการรังแกกัน ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการรังแกกันว่า การรังแกกันเกิดขึ้นเมื่อมีคนพูดหรือทำสิ่งที่เป็อันตรายซ้ำแล้วซ้ำอีกโดยตั้งใจต่อบุคคลอื่น โดยที่บุคคลดังกล่าวไม่สามารถจะปกป้องตนเองได้ (Olweus, 1994) ในประเทศไทยเองปัญหาเรื่องพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น ถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญไม่ต่างจากประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก นักวิจัยไทยจำนวนหนึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นไทย และได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของพฤติกรรมการรังแกกันไว้ดังนี้ เช่น กรมสุขภาพจิต (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “บูลลี่ (Bully) คือ การกลั่นแกล้งที่แสดงออกด้วยคำพูด หรือพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อผู้อื่น ซึ่งมักเกิดขึ้นในสังคมที่มีช่องว่างระหว่างผู้ที่มีพลังกำลัง หรืออำนาจมากกว่าแสดงออกแก่ผู้ที่อ่อนแอกว่า และมีโอกาสเกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยพบการบูลลี่ในโรงเรียน และในที่ทำงานมาก นำไปสู่ปัญหาสุขภาพทางจิตใจที่ร้ายแรงได้ในอนาคต” และจากการเสวนาทางจิตวิทยา (PSY Talk) เรื่อง ตีโจทย์ปัญหาการ Bully: เจ็บที่ไม่จบ ผลกระทบของการ Bully ของคณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการรังแกกัน หรือ การ Bully ไว้ว่า คือ “การข่มเหงรังแก เป็นพฤติกรรมทางลบ เพราะเป็นพฤติกรรมก้าวร้าวที่คนหนึ่งกระทำกับอีกคนหนึ่งโดยเจตนา และทำซ้ำ ๆ ในช่วงระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง เจตนา นั่นคือต้องการให้คนที่ถูกรังแกได้รับความเจ็บปวดทางร่างกายหรือจิตใจ โดยส่วนใหญ่คนที่ไปข่มเหงรังแกคนอื่นจะรู้สึกว่ามีอำนาจ อยู่เหนือกว่าคนอื่น มีความสามารถมากกว่า ตัวใหญ่กว่า จึงกระทำต่อคนที่มองว่าอ่อนแอกว่า ซึ่งคนที่ถูกมองว่าอ่อนแอกว่าเหล่านั้นอาจเป็นคนกลุ่มน้อยในสังคม มีลักษณะแตกต่างหรือมีความเฉพาะทาง มีความพิเศษ เป็นคนที่สังคมมองว่าคนกลุ่มนั้นเป็นคนที่มีอำนาจน้อยกว่าในสังคม” (คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการรังแกกัน หรือ Bullying นั้น หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีกำลังหรืออำนาจมากกว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น ที่มีความตั้งใจทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นนั้น ได้รับความเจ็บปวดทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง

เมื่อกล่าวถึงรูปแบบของพฤติกรรมการรังแกกัน ในอดีตที่ผ่านมาพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายในรั้วโรงเรียน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบใหญ่ คือ การรังแกทางร่างกาย (Physical bullying) เป็นการทำร้ายบุคคลหรือทรัพย์สินของบุคคล เช่น การทุบตี การผลัก การทำร้ายร่างกาย รูปแบบอื่น ๆ การทำให้ทรัพย์สินของบุคคลเสียหาย เป็นต้น การรังแกทางด้านวาจา (Verbal bullying) เป็นการทำร้าย โดยการสื่อสารประเภทใดก็ตามที่ก่อให้เกิดความทุกข์ใจต่อผู้อื่น เช่น การล้อเลียน การข่มขู่ การเรียกชื่อที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น และการรังแกทางด้านสังคม (Relational bullying) เป็นการทำรังแกกันได้มุ่งให้บุคคลอื่นถูกแบ่งแยกหรือกีดกันไม่ให้เข้ากลุ่ม เช่น การปล่อยข่าวลือที่ไม่เป็นจริงโดยมุ่งหวังให้เขาถูกเพิกเฉยหรือแยกออกไปจากกลุ่ม (Olweus, 1994) แต่ในปัจจุบันเมื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนทุกเพศทุกวัยรวมถึงกลุ่มเด็กและวัยรุ่นด้วย ดังนั้น เทคโนโลยีจึงกลายมาเป็นอีกหนึ่งช่องทางของการรังแกกัน ซึ่งรู้จักกันดีในชื่อการรังแกทางสื่อโซเชียลมีเดีย (Cyberbullying) เป็นการรังแกกันบนสื่อโซเชียลมีเดีย โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อคุกคาม ล้อเลียนหรือข่มขู่บุคคลอื่น เช่น การโพสต์ความคิดเห็นที่เสื่อมเสีย การใช้เทคโนโลยีเพื่อเผยแพร่ข่าวลือ หรือแสดงความคิดเห็นที่ข่มขู่ผู้อื่น (Solberg, M. E. & Olweus, 2003; Smith et al., 2008)

สถิติของการเกิดพฤติกรรมการรังแกกัน

พฤติกรรมการรังแกกันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กและวัยรุ่นทั่วโลก ดังเช่นจากผลการรายงานขององค์การสหประชาชาติ (UNESCO, 2023) พบว่า เด็กและวัยรุ่นทั่วโลกมากกว่าร้อยละ 30 ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกัน ในพื้นที่แถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่าประมาณร้อยละ 20 ถึง 40 ของเด็กและวัยรุ่นเคยตกเป็นเหยื่อของการรังแก (Adams & Hannum, 2012; Wei, Jonson-Reid, & Tsao, 2007) นอกจากนี้ จากผลการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นทั่วโลกของกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF, 2025) พบว่า อัตราของพฤติกรรมการรังแกกันในแต่ละประเทศทั่วโลกอยู่ระหว่างร้อยละ 20 ถึง 70 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเคนเนดีและคณะ (Kennedy, Dendy, & Lawrence, 2024) ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ห่อหุ้ม (Meta-analysis) เกี่ยวกับปัญหาพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ตั้งแต่ปี ค.ศ 2009 ถึง ปี ค.ศ 2022 อัตราการเกิดพฤติกรรมการรังแกกันในเด็กและวัยรุ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกกลุ่มเชื้อชาติ จากร้อยละ 12 เป็น ร้อยละ 20 ในกลุ่มคนผิวเหลือง ร้อยละ 18 เป็น ร้อยละ 23 ในกลุ่มคนผิวดำ และจากร้อยละ 22 เป็น ร้อยละ 28 ในกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ เช่นเดียวกับการศึกษาของจัสคูลสกาและคณะ (Jaskulska et al., 2022) ในแถบประเทศยุโรป 6 ประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ประเทศสเปน อิตาลี โรมานี โปตุเกส โปแลนด์ และอังกฤษ พบว่า เด็กและวัยรุ่นหญิงร้อยละ 37.2 และ เด็กและวัยรุ่นชาย ร้อยละ 35 รายงานว่าเคยตกเป็นเหยื่อของการรังแกกัน

ส่วนในประเทศไทย กรมสุขภาพจิตได้ออกมาเปิดเผยว่า มีเด็กและวัยรุ่นอย่างน้อยปีละหกแสนคนถูกรังแกในสถานศึกษาในทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการรังแกทางด้านร่างกาย ด้านวาจา ด้านสังคม หรือแม้กระทั่งการรังแกกันผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เมื่อคิดเป็นอัตราส่วนแล้วเท่ากับประมาณ ร้อยละ 40 ถือเป็นอันดับสองของโลก รองจากประเทศญี่ปุ่น (กรมสุขภาพจิต, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของพงษ์สุดา ป้องสีดา (2564) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงความชุกของการรังแกกันและปัจจัยด้านครอบครัวที่เกี่ยวข้องในนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาจังหวัดน่าน จากผลการวิจัยพบว่า มีเด็กและวัยรุ่นจำนวนมากถึงร้อยละ 79 เคยตกเป็นเหยื่อของพฤติกรรมการรังแกกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของสุชาดา ทวีสิทธิ์ ที่ได้ทำโครงการศึกษาสถานการณ์การรังแกในเยาวชนไทยและการพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อสร้างเสริมความแข็งแกร่งทางจิตใจของเยาวชนและป้องกันปัญหาการรังแกในโรงเรียน ซึ่งผลการสำรอนักเรียนในโรงเรียนทุกภูมิภาค พบว่า ประมาณร้อยละ 70 ถึง 80 ของกลุ่มตัวอย่างรายงานว่ เคยตกเป็นเหยื่อของพฤติกรรมการรังแกกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่าปัญหาพฤติกรรมการรังแกกันถือเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่ค่อย ๆทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่องกับเด็กและวัยรุ่นทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย

ผลกระทบจากพฤติกรรมการรังแกกัน

คนในสังคมจำนวนหนึ่งมองว่า พฤติกรรมการรังแกกันในวัยเรียนนั้นเป็นเรื่องปกติ ไม่ได้เป็นปัญหาอะไร เมื่อผ่านช่วงนี้ไปพฤติกรรมดังกล่าวจะหายไปเอง แต่ในความเป็นจริงนั้น พฤติกรรมการรังแกกันถือเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้น ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ต่อเด็กและวัยรุ่นมากมาย โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้เกิดเฉพาะกับเด็กและวัยรุ่นผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันเพียงเท่านั้น แต่เด็กและวัยรุ่นผู้ที่เป็นผู้รังแกก็มีโอกาสได้รับผลกระทบทางลบจากพฤติกรรมการรังแกกันได้เช่นกัน ซึ่งผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นมีหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพกาย ปัญหาด้านสุขภาพจิต และปัญหาด้านพฤติกรรม

ปัญหาด้านสุขภาพกาย

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันกับภาวะสุขภาพกายของเด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่า มีงานวิจัยจำนวนมากช่วยยืนยันว่า เด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันมีโอกาสเกิดปัญหาทางสุขภาพกายหลายด้าน บางปัญหาเด็กและวัยรุ่นสามารถบอกได้โดยตรง เช่น อาการปวดหัว อาการปวดท้อง ร้องรอยการบาดเจ็บต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการถูกรังแก (Espejo-Siles, Zych, & Liorent, 2020; Hager & Leadbeater, 2016; Lyer-Eimerbrink & Jensen-Campbell, 2019) แต่บางปัญหาไม่สามารถบอกหรือรายงานได้โดยตรงด้วยตัวเด็กเอง แต่ต้องผ่านการตรวจวัดทางห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น จากการศึกษาของเอริคและคณะ (Ehrlich et al., 2016) ที่ได้ทำการศึกษถึงความไวต่อความเครียดของระบบสรีรวิทยา (Stress-sensitive physiologic systems) ของเด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อการรังแก พบว่า เด็กและวัยรุ่นกลุ่มดังกล่าว จะมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหรือการเจ็บป่วยในระยะยาวได้ง่ายและสูงกว่าเด็กกลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โคปแลนด์และคณะ (Copeland et al., 2014) ที่ได้ทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ระหว่างการตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันกับความไวต่อการอักเสบติดเชื้อ (Inflammatory biomarkers) ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เด็กที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันมีโอกาสเกิดการอักเสบติดเชื้อได้ง่ายและสูงขึ้นในวัยผู้ใหญ่

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นไม่ใช่เพียงแต่เด็กและวัยรุ่นที่เป็นผู้ถูกรังแกเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบทางลบเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพกาย ตัวเด็กและวัยรุ่นที่เป็นผู้รังแกผู้อื่นเองก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน จากการศึกษาของ กินีและโพซโซลี (Gini & Pozzoli, 2009) ที่ได้ทำการศึกษาแบบการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการรังแกกันกับปัญหาทางสุขภาพกายและจิตของทั้งกลุ่มที่เป็นผู้รังแกและกลุ่มผู้ถูกรังแก ผลการศึกษพบว่า ทั้งกลุ่มผู้รังแกและผู้ถูกรังแกล้วนแล้วแต่ประสบกับปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต อาการเหล่านี้ ได้แก่ อาการปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง ปัญหาการนอนหลับ ความอยากอาหารลดลง และอาจถึงขั้นฉี่รดที่นอนบ่อย ๆ

นอกจากปัญหาทางสุขภาพกายที่สามารถมองเห็นและสังเกตอาการได้อย่างชัดเจนแล้วนั้น พฤติกรรมการรังแกกันยังก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตซึ่งยากต่อการสังเกตได้ด้วย

ปัญหาด้านสุขภาพจิต

ปัญหาด้านสุขภาพจิต เป็นปัญหาที่สำคัญที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศทั่วโลก ถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น มีงานวิจัยจำนวนมากช่วยยืนยันว่าเด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันมีโอกาสเกิดปัญหาทางสุขภาพจิตตามมาอีกมากมาย เช่น จากการศึกษาแบบการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันกับภาวะซึมเศร้าในเด็กและวัยรุ่น จากการศึกษาทั้งหมด 31 เรื่อง จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 133,688 คน พบว่า เด็กและวัยรุ่นที่เป็นเหยื่อของการรังแกกันมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้ามากกว่ากลุ่มอื่นถึงสามเท่า (Ye et al., 2023) เช่นเดียวกับการศึกษาของกงและคณะ (Gong et al., 2022) ที่ได้ทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ระหว่างการตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันกับภาวะวิตกกังวลในเด็กและวัยรุ่นในประเทศจีน พบว่าเด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันมีความเสี่ยงต่อการเกิดอาการของภาวะวิตกกังวลสูงกว่ากลุ่มอื่นถึงเกือบสี่เท่า

นอกจากปัญหาภาวะเครียด ภาวะซึมเศร้า และภาวะวิตกกังวลที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ในเด็กและวัยรุ่นบางรายอาจรุนแรงถึงขั้นฆ่าตัวตาย จากการศึกษาแบบการวิเคราะห์ห่อหุ้ม (Meta-analysis) ถึงผลกระทบของการตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันกับความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของเด็กและวัยรุ่น ผลการศึกษาพบว่า เด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันมีความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายสูงเกือบสามเท่าของเด็กและวัยรุ่นที่ไม่ได้ตกเป็นเหยื่อ (Aprilia, Prasetya, & Murti, 2023)

ปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมกรังแกกันไม่เพียงแต่เกิดขึ้นกับกลุ่มเด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อหรือเป็นผู้ถูกรังแกเท่านั้น กลุ่มเด็กและวัยรุ่นที่เป็นผู้รังแกก็เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้เช่นกัน ดังเช่นผลจากการศึกษาแบบการวิเคราะห์ห่อหุ้ม (Meta-analysis) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรังแกกันกับปัญหาทางสุขภาพกายและจิตของทั้งกลุ่มที่เป็นผู้รังแกและกลุ่มผู้ถูกรังแก ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมกรังแกกันเป็นปัจจัยทำนายที่สำคัญต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรง เช่น โรควิตกกังวล โรคซึมเศร้า โรคทางจิตเวช และรวมไปถึงปัญหาการฆ่าตัวตาย (Gini & Pozzoli, 2009) เช่นเดียวกับการศึกษาทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic review) เกี่ยวกับผลกระทบของพฤติกรรมกรังแกกันต่อภาวะสุขภาพจิตของอูกุสตินิงสีและคณะ (Agustiniingsih, Yusuf, & Fanani, 2024) ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งประกอบด้วย ภาวะวิตกกังวล เครียด ซึมเศร้า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ และรวมไปถึงการฆ่าตัวตาย สามารถเกิดขึ้นได้กับทั้งกลุ่มผู้รังแกและผู้ถูกรังแก

ปัญหาด้านพฤติกรรม

ปัญหาพฤติกรรมเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เป็นผลมาจากพฤติกรรมกรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น โดยมีงานวิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบันพบว่า พฤติกรรมกรังแกกันมีความสัมพันธ์กับปัญหาพฤติกรรมของเด็กและวัยรุ่นทั้งกลุ่มที่เป็นผู้ถูกรังแกหรือเหยื่อ และกลุ่มผู้ที่เป็นผู้รังแก ดังเช่น จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่ผ่านมาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรังแกกันและปัญหาพฤติกรรมอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นกับเด็กและวัยรุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกัน ดังตัวอย่างการศึกษาการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic review) ของ มอร์ และคณะในปีค.ศ. 2017 พบว่า เด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันมีพฤติกรรมการใช้สุรา และสูบบุหรี่สูงกว่าเด็กและวัยรุ่นกลุ่มอื่นถึง 1.26 และ 3.19 เท่า ตามลำดับ (Moore, Norman, Suetani, Thomas, Sly, & Scott, 2017) เช่นเดียวกับผลการศึกษาการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic review) และการวิเคราะห์ห่อหุ้ม (Meta-analysis) ของการ์เดลล่า และคณะในปี ค.ศ. 2017 ผลการศึกษาพบว่า การตกเป็นเหยื่อการรังแกกันมีความสัมพันธ์กับปัญหาการไม่เข้าเรียน และปัญหาผลการเรียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Gardella, Fisher, & Teurbe-Tolon, 2017) นอกจากนี้ ปัญหาเรื่องสัมพันธภาพก็เป็นปัญหาที่สำคัญและพบได้บ่อยเช่นกัน ดังเช่นผลการศึกษาของแฮนสันและคณะที่พบว่า การตกเป็นเหยื่อของการรังแกกันมีผลทำให้เด็กและวัยรุ่นที่ตกเป็นเหยื่อพยายามหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจผู้อื่น ซึ่งอาจร้ายแรงถึงขั้นนำมาซึ่งปัญหาการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นในอนาคตได้ (Hanson, Sawyer, Begle, & Hubel, 2010)

ในกลุ่มเด็กและวัยรุ่นที่เป็นผู้รังแกเองก็มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงอื่น ๆ ในอนาคต ดังเช่นการศึกษาของ อาเซเวโด ดา ซิลวา และมาริน ที่พบว่า เด็กและวัยรุ่นที่เคยรังแกผู้อื่น มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านสังคมและใช้สารเสพติด เช่น กัญชาและแอลกอฮอล์มากกว่าเพื่อนวัยเดียวกัน ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การแสวงหาความรู้สึกมีอำนาจหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แรกกดดันทางสังคม และเป็นกลไกในการรับมือกับปัญหาทางอารมณ์ที่เด็กและวัยรุ่นกำลังเผชิญอยู่ (Azevedo Da Silva & Marins, 2020) เช่นเดียวกับการรายงานผลการศึกษาดังกล่าวที่พบในเด็กและวัยรุ่นที่เป็นผู้รังแกมีพฤติกรรมต่อต้านสังคม และมีโอกาสเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดรวมถึงอาชญากรรมอื่น ๆ ที่ผิดกฎหมายสูงกว่าเด็กและวัยรุ่นกลุ่มอื่น ๆ (Dantchev & Wolke, 2019)

จากตัวอย่างการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัญหาพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นเป็นสาเหตุที่สำคัญสาเหตุหนึ่งที่น่ามาซึ่งปัญหาในด้านอื่น ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพกาย ปัญหาด้านสุขภาพจิต และปัญหาด้านพฤติกรรม ดังนั้น การช่วยกันป้องกันการเกิดพฤติกรรมการรังแกกันในเด็กและวัยรุ่นจึงถือเป็นวิธีการป้องกันที่สำคัญวิธีการหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดตามมาได้

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น พบว่าปัจจัยเรื่องของ “ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น” หรือที่เรียกกันติดปากในปัจจุบันว่า “Empathy” ถือเป็นปัจจัยปกป้องที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมการรังแกกันในเด็กและวัยรุ่น ดังนั้น ในการช่วยเหลือป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาพฤติกรรมการรังแกกันในเด็กและวัยรุ่น การสร้างเสริมความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือ การสร้าง Empathy ให้เกิดขึ้นในตัวเด็กและวัยรุ่นจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อป้องกันไม่ให้มีผู้รังแกหน้าใหม่ และผู้เขียนเชื่อว่าเมื่อไรก็ตามที่เด็กและวัยรุ่นมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมหรือการกระทำของเขาที่มีต่อผู้อื่นก็จะเป็นลักษณะพฤติกรรมที่ไม่ให้เกียรติผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น และจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่มีลักษณะของการรังแกกันลดลง

พัฒนาการ ความหมาย และความสำคัญของความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจบุคคลอื่นในเรื่องต่าง ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความคิด อารมณ์ ความรู้สึก พฤติกรรม ฯลฯ ซึ่งความเข้าใจเหล่านี้จะมีผลต่อวิธีการและรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล ดังนั้น การเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่อง “ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น” จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน (Bosnjakovic, & Radionov, 2018)

พัฒนาการของความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือ Empathy เป็นความรู้สึกที่จะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น โดยเริ่มจากการสะท้อนอารมณ์พื้นฐาน (Emotional mirroring) ซึ่งหมายถึง การสะท้อนอารมณ์ หรือ การเลียนแบบอารมณ์ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เด็กต่างเลียนแบบหรือสะท้อนอารมณ์และพฤติกรรมของผู้อื่นโดยไม่รู้ตัว (Litvack-Miller, McDougall, & Romney, 1997) ดังเช่นการที่เด็กแรกเกิดร้องไห้เมื่อได้ยินเสียงเด็กคนอื่น ๆ ร้องไห้ (Liddle, Bradley, & Mcgrath, 2015; Sagi & Hoffman, 1976) และค่อย ๆ พัฒนาไปสู่การเข้าใจความคิด ความรู้สึก และรวมไปถึงมุมมองของผู้อื่น กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับ

ทั้งองค์ประกอบทางอารมณ์ (Emotional component) และทางปัญญา (Cognitive component) ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจะเป็นไปในรูปแบบใดนั้นยังขึ้นอยู่กับอิทธิพลจากประสบการณ์ในช่วงแรกของชีวิตของเด็กและวัยรุ่น ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และพัฒนาการของสมองของเด็ก และวัยรุ่นอีกด้วย (Decety & Holvoet, 2021)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นนั้น ถูกพัฒนามาตั้งแต่กำเนิด ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่พ่อแม่ผู้ปกครองจึงต้องให้ความสำคัญ และช่วยส่งเสริมการพัฒนารูสึกดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

ความหมายความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)

ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือที่รู้จักกันดีในภาษาอังกฤษว่า “Empathy” มีรากศัพท์มาจากคำในภาษาเยอรมันว่า “Einfühlung” (อ่านว่า ไอฟูลุง) ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถอ่านหรือเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Titchener, 1909) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการส่วนหนึ่งได้พยายามศึกษาและให้ความหมายของคำนี้ไว้ดังตัวอย่างเช่น

ฮัสซอล (Husserl, 1962) ได้ให้คำจำกัดความของ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจผู้อื่น

มีด (Mead, 1934) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจในสถานการณ์ของผู้อื่นที่กำลังเผชิญอยู่ ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าใจความรู้สึกหรือสถานการณ์ของผู้อื่น ก็จะมีผลต่อการกระทำของเขาที่ใช้ในการตอบสนองต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม

เฟนิเชล (Fenichel, 1945) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสามารถบอกและตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้

ฮอฟแมน (Hoffman, 2000) ได้ให้ความหมายของ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคคลช่วยเหลือ และ/หรือเป็นแรงกระตุ้นไม่ให้บุคคลแสดงออกกับผู้อื่นด้วยพฤติกรรมก้าวร้าว

ไอเซนเบิร์ก (Eisenberg, 1989) ได้ให้ความหมายของ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นโดยเน้นที่การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น

Decety และ Jackson (2004) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ การที่บุคคลเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยที่ประกอบด้วยการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Affective empathy) ตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่น (Awareness empathy) และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Cognitive empathy)

Batson (2012) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ การที่บุคคลรู้ถึงสภาพภายในของบุคคลอื่นทั้งความคิดและความรู้สึก และสามารถตอบสนองต่อความคิดความรู้สึกหรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ที่ยากลำบากที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณางานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ในปัจจุบัน จะเริ่มเห็นได้ว่า นักวิจัยในปัจจุบันสนับสนุนแนวคิดของความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ที่แบ่งออกเป็น 3 ระดับด้วยกัน คือ 1) ความเห็นอกเห็นใจเชิงความคิด (Cognitive empathy) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้าใจและคาดเดาความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างแม่นยำ โดยไม่จำเป็นต้องรู้สึกถึงอารมณ์เหล่านั้นด้วยตัวเอง เป็นการเข้าใจสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่นและรับรู้ถึงสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งก็คือการ “รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา” 2) ความเห็นอกเห็นใจเชิงความรู้สึกหรือที่เรียกว่า ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจทางอารมณ์ (Emotional/Affective empathy) หมายถึง ความสามารถในการรู้สึกและแบ่งปันอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสบการณ์อารมณ์ที่คล้ายกับอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งแตกต่างจากความเห็นอกเห็นใจเชิงความคิด ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ถึงอารมณ์ของผู้อื่นโดยไม่จำเป็นต้องรู้สึกถึงอารมณ์เหล่านั้น และ 3) ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและปรารถนาดีกับผู้อื่น (Compassionate empathy) หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจอย่างมีเมตตา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของความเห็นอกเห็นใจที่ทรงพลังอย่างมาก ซึ่งเหนือกว่าการเข้าใจหรือรู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมานของผู้อื่น และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขาด้วย (Elena, 2020; Jeffery, 2016; Karaman et al., 2024; Kontopanos, 2024; Powell & Roberts, 2017; Raina, 2022)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นในแต่ละสถานการณ์ที่บุคคลนั้นต้องเผชิญ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะนำมาซึ่งวิธีการหรือรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลนั้นตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)

ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) มีความสำคัญมากต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคคลในสังคม ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์แบบใดก็ตาม ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะที่เรียกว่า ความสัมพันธ์ที่ดี (Healthy relationship) เนื่องจาก ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ทำให้บุคคลเข้าใจความคิดหรือความรู้สึก ความต้องการ และรวมถึงพฤติกรรมและการกระทำของผู้อื่นได้อย่างดี ภายใต้มุมมองและทัศนคติของบุคคลนั้น โดยปราศจากอคติจากทัศนคติหรือรูปแบบความคิดของตนเอง (Ringwald, & Wright, 2020) นอกจากนี้ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ยังช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อีกด้วย เนื่องจากความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ช่วยให้บุคคลมองเห็นและเข้าใจความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน เป็นลักษณะที่เรียกว่ารู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และเมื่อต่างคนต่างเข้าใจกัน ลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะที่ขัดแย้งกันก็จะลดลง และลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์จะออกมาในรูปแบบที่เรียกว่าถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันมากขึ้น (Smolyninova, Posokhova, & Izotova, 2020)

นอกจากนั้นความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นทักษะที่สามารถพัฒนา ฝึกฝน และเรียนรู้ได้ ถึงแม้ว่าบุคคลบางคนอาจมีเกิดมาพร้อมกับแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นโดยธรรมชาติแล้ว แต่ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นนั้นไม่ได้คงที่และสามารถพัฒนา ฝึกฝน และเรียนรู้ได้ด้วยกลยุทธ์และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยหล่อหลอมบุคคลแต่ละคนให้เป็นคนที่มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ความสัมพันธ์ของความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นที่ผ่านมาทั้งในอดีตและปัจจุบันนั้น ทำให้ทราบว่า ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นปัจจัยปกป้องที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดและวัยรุ่นหรือกลุ่มเด็กและวัยรุ่นรังแกกัน ดังเช่นการศึกษาทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบ (Systematic review) ของนูเติ้ลและคณะ (Noorden, Tiza, Haselager, Cillessen, & Bukowski, 2015) พบว่า จากผลการวิจัยทั้งหมด 40 เรื่อง ที่ทำการศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น พบว่า ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า หากเด็กและวัยรุ่นมีระดับความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงพฤติกรรมการรังแกกันจะลดลง เช่นเดียวกับการศึกษาแบบการวิเคราะห์ห่อหุ้ม (Meta-analysis) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกับพฤติกรรมการรังแกกันของกลุ่มเด็กและวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 8 ปี ถึง 25 ปี ผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น กล่าวคือ หากเด็กและวัยรุ่นมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระดับสูงจะมีพฤติกรรมการรังแกกันต่ำ (Mitsopoulou, & Giovazolias, 2015)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่าความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งที่ช่วยลดพฤติกรรมการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่นได้ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้ใหญ่ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ใกล้ชิดเด็กและวัยรุ่นสามารถทำได้ คือ การช่วยกันสร้างและส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นเกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อช่วยให้เขาสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (Healthy relationships) กับผู้อื่นได้ ซึ่งในบทความนี้ได้รวบรวมวิธีการที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลเด็กและวัยรุ่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตัวเองได้ดังนี้

วิธีการส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กและวัยรุ่น

1. ส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นรู้จักและเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกประเภทต่าง ๆ ของตนเอง

อารมณ์และความรู้สึกนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) อารมณ์และความรู้สึกทางบวก (Positive emotions) ได้แก่ ความสนุกสนาน ความรู้สึกขอบคุณซาบซึ้ง ความรู้สึกสงบ ความรู้สึกมีความหวัง ความรู้สึกรัก ความรู้สึกเพลิดเพลิน ความรู้สึกตื่นเต้นสนใจ และความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นต้น (Fredrickson & Cohn, 2008) และ 2) อารมณ์และความรู้สึกทางลบ (Negative emotions) ได้แก่ ความรู้สึกโกรธ เครียด ซึมเศร้า วิตกกังวล อิจฉา เบื่อหน่าย กลัว อาย รู้สึกผิด เป็นต้น (Rowe & Fitness, 2018) ดังนั้น สิ่งที่สำคัญคือ การสอนให้เด็กและวัยรุ่น รู้จักและเข้าใจถึงภาวะทางอารมณ์ต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นกับตัวของเขาว่า ตอนนี้เขากำลังรู้สึกอย่างไร เมื่อต้องประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น เมื่อได้ของเล่นชิ้นใหม่ เด็กแสดงออกมาทางสีหน้าท่าทางโดยการยิ้ม หัวเราะ กระโดด ปрыมือ ในฐานะผู้ดูแลเราก็ต้องช่วยให้เขารู้จักและเข้าใจความรู้สึกหรืออารมณ์ที่กำลังเกิดขึ้นกับเขาว่า ตอนนี้จากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมานั้น เขากำลังรู้สึกดีใจ หรือเมื่อเขาถูกแย่งของเล่นชิ้นนั้นไป เด็กแสดงออกด้วยการทำคิ้วขมวด เบ้าปาก กระตืบเท้า และร้องไห้ออกมาเสียงดัง เช่นกันในฐานะผู้ดูแลเราก็ต้องช่วยบอกให้เขารู้จักและเข้าใจความรู้สึกหรืออารมณ์ที่

กำลังเกิดขึ้นกับเขาว่า ตอนนี้อาจพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมานั้น เขากำลังรู้สึกโกรธและไม่พอใจที่ถูกแย่งของเล่นไป เป็นต้น (Sprung, Munch, Harris, Ebesutani, & Hofmann, 2015) และที่สำคัญต้องสอนและสะท้อนให้เขารู้จักและเข้าใจว่า อารมณ์ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ทางด้านบวกและอารมณ์ทางด้านลบสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นใครก็ตาม เด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ มันเป็นเรื่องธรรมชาติ และเมื่อเขารู้จักและเข้าใจถึงความรู้สึกและอารมณ์ประเภทต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นกับเขาแล้ว สิ่งสำคัญต่อมา คือ การส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นรู้จักจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (Ng et al., 2025; O'Grady & Nag, 2024)

2. ส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นรู้จักจัดการอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

เมื่อรู้จักและเข้าใจประเภทและรูปแบบของอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้แล้วนั้น สิ่งสำคัญในลำดับต่อมา คือ การจัดการอารมณ์และความรู้สึกด้านเหล่านั้น ไม่ให้เกิดปัญหาหรือผลเสียตามมาในอนาคต การจัดการอารมณ์ หรือการควบคุมอารมณ์ (Emotional regulation) ถือเป็นทักษะที่สำคัญอีกทักษะหนึ่งสำหรับเด็กและวัยรุ่นควรมี จากผลการวิจัยที่ผ่านมาในอดีตเกี่ยวกับการจัดการและควบคุมอารมณ์ของเด็กและวัยรุ่นจำนวนไม่น้อยชี้ให้เห็นว่า การจัดการและการควบคุมอารมณ์ที่เหมาะสมในเด็กและวัยรุ่นทำให้เกิดผลดีมากมาย ดังตัวอย่างเช่น ช่วยให้เด็กและวัยรุ่นเข้าใจตนเองมากขึ้น ช่วยทำให้เด็กสามารถควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ช่วยให้เด็กและวัยรุ่นสามารถรักษาสมาดุลภายในอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ ช่วยส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารถึงความต้องการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมามากขึ้น และยังสามารถช่วยให้เด็กและวัยรุ่นปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวได้ดียิ่งขึ้น (Menefee, Ledoux, & Johnston, 2022) ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้ดูแลเด็กและวัยรุ่นสามารถทำได้ คือ การส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมดังนี้ คือ

- 1) การเป็นตัวอย่างที่ดีในการควบคุมอารมณ์ เด็กและวัยรุ่นเรียนรู้ถึงวิธีการจัดการและควบคุมอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับเขา จากการดูตัวอย่างพฤติกรรมของพ่อแม่ และ/ หรือ ผู้ดูแลใกล้ชิดเด็กและวัยรุ่น ดังนั้น พ่อแม่และผู้ดูแล จึงต้องแสดงให้เห็นถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เขาสามารถเรียนรู้และปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม (Palmer, Labella, Plowman, Foster, & Masten, 2020)
- 2) การมีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผลการศึกษาวิจัยจำนวนหนึ่งช่วยยืนยันว่า เด็กและวัยรุ่นที่มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับพ่อแม่ หรือผู้ดูแล จะช่วยให้เด็กและวัยรุ่นสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่าเด็กและวัยรุ่นที่มีสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดีกับพ่อแม่ หรือผู้ดูแล (Mullins & Panlilio, 2023; Zuo, 2023; Paley & Hajal, 2022; Reedy, 2018) ดังนั้น สิ่งสำคัญที่พ่อแม่และผู้ดูแลจะต้องทำ คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเด็กและวัยรุ่น รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับเขาอย่างต่อเนื่อง
- 3) การพูดคุยและการสอนให้รู้จักและเข้าใจสภาวะทางอารมณ์ต่าง ๆ เมื่ออารมณ์หรือความรู้สึกในรูปแบบต่าง ๆ เกิดขึ้นกับตัวเด็กและวัยรุ่น สอนจากสถานการณ์หรือสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเขา แต่อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญ คือ ให้เลือกเวลาที่เหมาะสมในการสอน ไม่พูดคุยหรือสอนเขาในระหว่างที่เขากำลังโกรธหรือหงุดหงิด เพราะพูดหรือการสอนของพ่อแม่หรือผู้ดูแลจะกลายเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เขาเกิดอารมณ์หงุดหงิดก้าวร้าวรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

การสื่อสารกับวัยรุ่น (Silkenbeumer, Luken, Holodyski, & Kartner, 2024; Sprung, Munch, Harris, Ebesutani, & Hofmann, 2015) ดังนั้น การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม จึงเป็นอีกหนึ่งกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้การพูดคุยและการสอนของพ่อแม่หรือผู้ดูแลมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามหลักการการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective communication) ยังได้กล่าวไว้ว่า ไม่ว่าจะเป็นกับเด็กหรือวัยรุ่นนั้นสิ่งสำคัญของการพูดคุยสื่อสาร คือ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการสนทนาได้อย่างเปิดเผย และเคารพซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันก็ต้องเข้าใจความต้องการและความชอบเฉพาะตัวของเด็กและวัยรุ่นด้วย การสื่อสารต้องอาศัยการฟังอย่างตั้งใจ (Active listening) ใช้ภาษาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับวัย และให้การยอมรับความรู้สึกของพวกเข แม้ว่าคุณจะรู้สึกว่ามันจะแตกต่างจากพ่อแม่ หรือผู้ปกครองก็ตาม (Bi & Wang, 2021; Weinstein, Huo, & Itzchakov, 2021)

- 4) เพิ่มการชื่นชมและลดการลงโทษ ในบางสถานการณ์เมื่อเด็กและวัยรุ่น แสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมาะสม เมื่อเกิดอารมณ์ทางลบในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นกับเขา การลงโทษด้วยความรุนแรง อาจทำให้พฤติกรรมดังกล่าวหยุดลงชั่วคราว แต่ไม่สามารถทำให้เขาเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เพราะเด็กและวัยรุ่นยังไม่มีองค์ความรู้ที่จะใช้ในการประมวลผลมากพอว่า เขาสามารถเลือกใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างไรในการจัดการกับภาวะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่กำลังเกิดขึ้นกับเขา ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามหลักแนวคิดการเลี้ยงดูอย่างมีประสิทธิภาพนั้น (Effective parenting) ต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างสร้างวินัย (Disciplines) การให้รางวัล (Rewards) และการลงโทษ (Punishments) แต่เป้าหมายหลักควรอยู่ที่การส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกและสอนให้เด็กและวัยรุ่นรู้จักควบคุมตนเองด้วยตัวเอง แทนการที่เขาสามารถควบคุมตนเองได้เนื่องจากอิทธิพลของคนอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากพ่อแม่หรือผู้ปกครอง แนวคิดนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยจำนวนหนึ่งพบว่า การลงโทษเมื่อเด็กหรือวัยรุ่นใช้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ของเขา ไม่ช่วยให้พฤติกรรมที่ไม่ดีหายไป (Heilmann et al., 2021; Wiggers & Paas, 2022) แต่ควรเลือกที่จะหาโอกาสที่จะชื่นชม เมื่อเขาสามารถจัดการหรือควบคุมอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนเองได้จากสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ด้านบวกหรือด้านลบ (Heilmann et al., 2021; Wiggers & Paas, 2022)
- 5) การทำงานเป็นทีมสม่ำเสมอ การจะสอนหรือฝึกให้เด็กหนึ่งคนสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย หรือผู้ดูแลใกล้ชิดเด็กคนอื่น ๆ จะต้องเป็นทีมเดียวกัน หมายถึง มีแนวทางในการดูแลเด็กไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดและวัยรุ่นเกิดความรู้สึกสับสนขึ้นถึงวิธีการที่ใช้ในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์หรือความรู้สึกที่อาจแตกต่างกันของคนในครอบครัว (Paley & Hajal, 2022)

เมื่อเด็กและวัยรุ่นสามารถรู้จักเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอารมณ์ทางด้านลบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น สิ่งสำคัญในลำดับถัดไปคือ การส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นเรียนรู้ที่จะทำความเข้าใจและรู้จักอารมณ์และความรู้สึกของคนอื่น

3. ส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นเรียนรู้ถึงการรู้จักสังเกตและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น

นอกจากการสอนให้เด็กและวัยรุ่นรู้จักและเข้าใจถึงความรู้สึกและอารมณ์ในประเภทต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับตัวของเขาเองแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่พ่อแม่ และผู้ดูแลเด็กต้องให้ความสำคัญด้วยคือการส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นเรียนรู้ที่จะสังเกต รู้จักและเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นด้วย จากผลการศึกษาและวิจัยในอดีตที่ผ่านมาพบว่า เด็กและวัยรุ่นที่รู้จักสังเกตและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นจะปฏิบัติกับคนอื่นด้วยความเคารพและให้เกียรติผู้อื่นมากกว่าเด็กและวัยรุ่นกลุ่มอื่น (Developing minds, 2024; Malti, Peplak, & Zhang, 2020) นอกจากนี้การที่เด็กและวัยรุ่นสามารถสังเกตและเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้ ยังช่วยให้เด็กและวัยรุ่นสามารถพาตัวเองออกมาจากสถานการณ์เสี่ยงที่อาจเป็นอันตรายได้อย่างเหมาะสมด้วย (Developing minds, 2024) ดังนั้น การสอนให้เด็กและวัยรุ่นมีทักษะในการสังเกตและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น จึงเป็นอีกทักษะที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้เด็กและวัยรุ่นสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และช่วยส่งเสริมให้เขาปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

ดังนั้น สิ่งที่พ่อแม่ และผู้ดูแล จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นให้รู้จักสังเกต เพื่อที่จะเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่นคือ การฝึกให้เขาสังเกต และบอกความหมายของอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ของบุคคลอื่น ผ่านการสังเกตการแสดงออกทางสีหน้า วัจนภาษา และอวัจนภาษาของแต่ละคน โดยเริ่มจากการฝึกในชีวิตประจำวันของคนใกล้ตัว เช่น พ่อแม่ หรือผู้ดูแล โดยบอกให้เขาทราบว่าในแต่ละช่วงเวลาพ่อแม่หรือผู้ดูแลกำลังเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ พ่อแม่หรือผู้ดูแลกำลังรู้สึกอย่างไร เช่น เมื่อพ่อแม่ หรือผู้ดูแลรู้สึกมีความสุขที่เด็กหรือวัยรุ่นเชื่อฟังหรือทำตามคำบอกกล่าวของพ่อแม่ หรือเมื่อพ่อแม่หรือผู้ดูแลรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจเมื่อเด็กหรือวัยรุ่นดื้อไม่เชื่อฟัง เป็นต้น เมื่อเด็กและวัยรุ่นได้มีโอกาสฝึกทักษะในการสังเกตบุคคลอื่นมากขึ้น เขาจะสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากคนในครอบครัวได้ดียิ่งขึ้น

4. ส่งเสริมให้เด็กและวัยรุ่นเรียนรู้เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล

สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลแบ่งแยกกันและปฏิบัติต่อกันด้วยความไม่เท่าเทียมด้วยความแบ่งแยก คือ ความรู้สึกที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งแตกต่างจากตัวเองหรือกลุ่มของตัวเอง ความแตกต่างมีมากมายในสังคมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านเพศ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม เชื้อชาติ ความเชื่อ สิ่งเหล่านี้ เป็นเพียงเครื่องช่วยแยกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลออกเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมของกลุ่มคนเหล่านั้น แต่ไม่ว่าเราจะมี ความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด สิ่งที่เราทุกคนล้วนมีเหมือนกันคือ ความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน เป็นมนุษย์ที่มีความคิด อารมณ์ความรู้สึกทั้งทางด้านบวกและทางด้านลบได้เช่นเดียวกัน ความแตกต่างของกลุ่มคนที่ถูกจัดตั้งขึ้นมานั้น ไม่ได้เป็นตัวตัดสินว่าใครต่ำต้อยกว่าใคร หรือใครเหนือกว่าใคร แต่เราต่างถูกสร้างขึ้นมา เพื่อให้ทำหน้าที่ในส่วนของตนเอง เพื่อขับเคลื่อนสังคมให้พัฒนา และเป็นที่ที่น่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม ไม่ใช่เพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางสังคม (Social equality) ที่เชื่อว่าสมาชิกทุกคนในสังคมควรมีสหสิทธิ โอกาส และสถานะที่เท่าเทียมกัน โดยไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า เราทุกคนควรจะต้องปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติตามลักษณะเฉพาะ เช่น เชื้อชาติ เพศ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Fourie, 2012; Fourie, Schuppert, & Wallimann-Helmer, 2015)

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาทำให้เห็นว่าความรู้สึกว่าแตกต่าง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เด็กและวัยรุ่นถูกรังแก โดยเด็กและวัยรุ่นที่ถูกรังแก มักจะเป็นคนที่อ่อนแอกว่า เช่น เป็นคนที่อยู่ในกลุ่มของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือเป็นคนที่มีความบกพร่องทางด้านใดด้านหนึ่ง เมื่อเด็กและวัยรุ่นมองว่าเพื่อนหรือเด็กและวัยรุ่นคนอื่นที่มีลักษณะดังกล่าวต่างจากตัวเอง และไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันก็จะปฏิบัติกับคนอื่นด้วยพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (Smith, et al., 2022; Vervoort, Scholte, & Overbeek, 2010; Xu, Marynikola, Waseem, & Miranda, 2020)

ดังนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่พ่อแม่หรือผู้ดูแลต้องใส่ใจและให้ความสำคัญในการสอนเด็กและวัยรุ่นคือ การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล

สรุป

ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นหรือ Empathy จะเกิดขึ้นได้เมื่อเด็กและวัยรุ่น รู้จักความรู้สึกและอารมณ์ประเภทต่าง ๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบ และเข้าใจถึงพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคลเมื่อเกิดอารมณ์หรือความรู้สึกประเภทต่าง ๆ ขึ้น ไม่เพียงแต่กับตัวของเขาเอง แต่รวมถึงคนอื่น ๆ รอบตัวของเขา นอกจากนี้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์หรือความรู้สึกประเภทต่าง ๆ แล้ว ทักษะที่สำคัญอีกทักษะหนึ่งที่จะช่วยให้เด็กและวัยรุ่นสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี คือ ทักษะในการจัดการและควบคุมอารมณ์ด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับตัวของเขา นอกจากนี้การสอนให้เด็กและวัยรุ่นรู้จักและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่สำคัญ คนเราไม่ว่าจะแตกต่างกันมากเพียงใด แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันแน่นอนคือ อารมณ์ความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบประเภทต่าง ๆ เมื่อเด็กและวัยรุ่นมีความรู้ความเข้าใจเรื่องดังกล่าว จะช่วยให้เด็กและวัยรุ่นมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น หรือตอบสนองต่อการแสดงออกของคนอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชนิดที่เรียกว่าแสดงออกต่อคนอื่นด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้สัมพันธภาพที่เด็กและวัยรุ่นสร้างขึ้นเป็นรูปแบบของสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationships) ไม่ใช่สัมพันธภาพที่เป็นพิษต่อกัน (Toxic relationships) ซึ่งจะช่วยลดปัญหาพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องการรังแกกันของเด็กและวัยรุ่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2563, 10 มกราคม). *บูลลี่ไม่ใช่เรื่องเด็ก ๆ ความรุนแรงที่รอวันปะทุ*. สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2568, จาก <https://dmh.go.th>
- กรมสุขภาพจิต. (2564, 19 กุมภาพันธ์). *บูลลี่ (Bully) คืออะไร มีกี่ประเภท วิธีที่จะรับมือจากการโดนบูลลี่*. สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2568, จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30612>
- คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2566, 11 มกราคม). *การเสวนาทางจิตวิทยา (PSY Talk) เรื่อง ดีใจที่ปัญหาการ Bully: เจ็บที่ไม่จบ ผลกระทบของการ Bully*. สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2568, จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/psy-talk-2023-bullying/>
- พงษ์สุดา ป้องสีดา. (2564). ความชุกของการรังแกกันและปัจจัยด้านครอบครัวที่เกี่ยวข้องในนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษา จังหวัดน่าน. *เชียวรายเวชสาร*, 13(2), 102-119. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/crmjournal/article/view/249930>

- สุชาติ ทวีสิทธิ์. (2567, 25 มีนาคม). โครงการศึกษาสถานการณ์การรังแกในเยาวชนไทยและการพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อสร้างเสริมความแข็งแกร่งทางจิตใจของเยาวชนและป้องกันปัญหาการรังแกในโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2568, จาก https://ipsr.mahidol.ac.th/post_research/proj-6701080/
- Adams, J., & Hannum, E. C. (2012). Under attack: A multilevel analysis of peer victimization in rural Chinese middle schools.
- Agustiningsih, N., Yusuf, A., Ahsan, Q. F., & Fanani, Q. (2024). The impact of bullying and cyberbullying on mental health: A systematic review. *International Journal of Public Health Science*, 13(2), 513-520.
- American Psychological Association (2023, June 1). *Bullying*. Retrieved January 19, 2025, from <https://www.apa.org/topics/bullying#:~:text=Bullying%20is%20a%20form%20of,another%20person%20injury%20or%20discomfort.>
- Anti-Bullying Alliance. (2024, November 29). *Our definition of bullying*. <https://anti-bullyingalliance.org.uk>.
- Aprilia, S. D., Prasetya, H., & Murti, B. (2023). Meta-analysis: Effect of bullying on the risk of suicide in adolescents. *Journal Maternal and Child Health*, 8(2), 138-147.
- Azevedo Da Silva, M., & Martins, S. S. (2020). Mutual Influences on bullying perpetration and substance use among adolescents in the United States. *The Journal of Adolescent Health: Official Publication of the Society for Adolescent Medicine*, 67(3), 384–391. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.04.027>
- Batson, C. D., Lishner, D. A., & Stocks, E. L. (2014). The empathy-altruism hypothesis. In Oxford handbooks online. Oxford University Press p.1-27.
- Bi, X., & Wang, S. (2021). Parent-adolescent communication quality and life satisfaction: The mediating roles of autonomy and future orientation. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1091–1099. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S317389>
- Bogart, L. M., Elliott, M. N., Klein, D. J., Tortolero, S. R., Mrug, S., Peskin, M. F., Davies, S. L., Schink, E. T., & Schuster, M. A. (2014). Peer victimization in fifth grade and health in tenth grade. *Pediatrics*, 133(3), 440–447. <https://doi.org/10.1542/peds.2013-3510>
- Bosnjakovic, J., & Radionov, T. (2018). Empathy: Concepts, theories and neuroscientific basic. *Alcoholism and Psychiatry Research*, 54, 123-150. <https://doi:10.2047/dec.2018.54.02.04>.
- Chan, T. K., Cheung, C. M., & Lee, Z. W. (2021). Cyberbullying on social networking sites: A literature review and future research directions. *Information & Management*, 58(2), 103411.
- Chui, W. H., & Chan, H. C. O. (2015). Self-control, school bullying perpetration, and victimization among Macanese adolescents. *Journal of Child and Family Studies*, 24, 1751-1761.

- Cho, S. (2018). The impact of low self-control and delinquent peer associations on bullying perpetration and victimization among South Korean adolescents: Time-concurrent, time-lagged, and latent growth curve modeling. *Journal of School Violence*, 17(4), 500-520.
- Copeland, W., E., Wolke, D., Lereya, S., TShanahan, L., Worthman, C., & Costello, E., J. (2014). Childhood bullying involvement predicts low-grade systemic inflammation into adulthood. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 111(21), 7570-7575
- Decety, J., & Holvoet, C. (2021). The emergence of empathy: A developmental neuroscience perspective. *Developmental Review*, 62, 100999.
- Decety, J., & Jackson, P. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3(2), 71-100.
- Del Rey, R., Lazuras, L., Casas, J. A., Barkoukis, V., Ortega-Ruiz, R., & Tsorbatzoudis, H. (2016). Does empathy predict (cyber)bullying perpetration, and how do age, gender and nationality affect this relationship?. *Learning and Individual Differences*, 45, 275-281.
- deLara, E. W. (2022). Family bullying in childhood: Consequences for young adults. *Journal of Interpersonal violence*, 37(3-4), NP2206-NP2226.
- Developing Minds. (2024). *Children and teen's ability to detect emotions in other-How it happens and why it matters*. <https://developingminds.net.au/articles-for-professionals/2024/8/14/childrens-ability-to-detect-emotions-in-others-how-it-happens-and-why-it-matters>
- Doehne, M., von Grundherr, M., & Schäfer, M. (2018). Peer influence in bullying: The autonomy-enhancing effect of moral competence. *Behavior*, 44(6), 591-600.
- Ehrlich, K., B., Miller, G., E., & Chen, E., C. (2016). Childhood adversity and adult physical health. In D. Cicchetti (Ed.), *Developmental psychopathology risk resilience, and intervention*. (pp. 1-42). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Eisenberg, N. (1989). *Empathy and related emotional responses*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Elena, L. (2020). Study related to the empathy among young generation. *Ovidius University Annals, Series Physical Education and Sport/Science, Movement and Health*, 20, 247-254.
- Espelage, D. L., Hong, J. S., Kim, D. H., & Nan, L. (2018, February). Empathy, attitude towards bullying, theory-of-mind, and non-physical forms of bully perpetration and victimization among US middle school students. *Child & Youth Care Forum*, 47, 45-60.
- Espejo-Siles, R., Zych, I., & Llorent, V. J. (2020). Empathy, social and emotional competencies, bullying perpetration and victimization as longitudinal predictors of somatic symptoms in adolescence. *Journal of Affective Disorders*, 271(15), 145-151.

- Fenichel, O. (1945). *The psychoanalytic theory of neurosis*. New York: Norton.
- Fredrickson, B. L., & Cohn, M. A. (2008). Positive emotions. In *Handbook of emotions*, (3rd ed., pp. 777–796).
- Fourie, C. (2012). What is social equality? An analysis of status equality as a strongly egalitarian ideal. *Research Publication*, 18(2), 107-126.
- Fourie, C., Schuppert, F., & Wallimann-Helmer, I. (Eds.). (2015). *Social equality: On what it means to be equals*. Oxford University Press.
- Gardella, J. H., Fisher, B. W., & Teurbe-Tolon, A. R. (2017). A systematic review and meta-analysis of cyber-victimization and educational outcomes for adolescents. *Review of Educational Research*, 87(2), 283-308. <https://doi.org/10.3102/0034654316689136>.
- Gini, G., & Pozzoli, T. (2009). Association between bullying and psychosomatic problems: A meta-analysis. *Pediatrics*, 123(3), 1059–1065. <https://doi.org/10.1542/peds.2008-1215>
- Hanson, R. F., Sawyer, G. K., Begle, A. M., & Hubel, G. S. (2010). The impact of crime victimization on quality of life. *Journal of Traumatic Stress*, 23(2), 189-197. <https://doi.org/10.1002/jts.20508>.
- Hawley, P. H. (1999). The ontogenesis of social dominance: A strategy-based evolutionary perspective. *Developmental Review*, 19(1), 97-132.
- Heilmann, A., Mehay, A., Watt, R. G., Kelly, Y., Durrant, J. E., van Turnhout, J., & Gershoff, E. T. (2021). Physical punishment and child outcomes: A narrative review of prospective studies. *The Lancet*, 398(10297), 355–364. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00582-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00582-1)
- Hoffman, M. (2000). *Empathy and moral development: Implications for caring and justice*. New York: Cambridge University Press.
- Husserl, E. (1962). *Phänomenologische Psychologie*. Martinus Nijhoff.
- Jaskulska, S., Jankowiak, B., Pérez-Martínez, V., Pyżalski, J., Sanz-Barbero, B., Bowes, N., ... & Silva, E. (2022). Bullying and cyberbullying victimization and associated factors among adolescents in six European countries. *Sustainability*, 14 (21), 14063.
- Jeffrey, D. (2016). Clarifying empathy: The first step to more humane clinical care. *British Journal of General Practice*, 66(643), e143-e145.
- Karaman, F., Saygin Şahin, B., Yerebakan Şen, A. N., Rashidi, M., Şen Yilmaz, M., Kocadereli, A., & Ustaoglu, A. (2024). Development of an empathy scale in nurses. *BMC Nursing*, 23(1), 1-6.
- Kennedy, R. S., Dendy, K., & Lawrence, A. (2024). Trends in traditional bullying and cyberbullying victimization by race and ethnicity in the United States: A meta-regression. *Aggression and Violent Behavior*, 101958.
- Kohut, H. (2010). On empathy. *International Journal of Psychoanalytic Self Psychology*, 2, 122-131.

- Kontopanos, G. (2024). Impact of social media on adolescents and young adults' empathy: A literature review. *Annals of the Al. I. Cuza University, Psychology Series*, 33.
- Lee, N., Ray, J. V., & Peck, J. H. (2023). Examining the mediating role of peer antisocial behavior on the relationship between parenting and bullying behaviors. *Journal of Crime and Justice*, 46(3), 348-368.
- Lereya, S. T., Copeland, W. E., Costello, E. J., & Wolke, D. (2015). Adult mental health consequences of peer bullying and maltreatment in childhood: Two cohorts in two countries. *The lancet. Psychiatry*, 2(6), 524-531. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(15\)00165-0](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(15)00165-0)
- Li, J. J. (2018). Children's reward and punishment sensitivity moderates the association of negative and positive parenting behaviors in child ADHD symptoms. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 46(8), 1585-1598. <https://doi.org/10.1007/s10802-018-0421-y>
- Li, X., Huebner, E. S., & Tian, L. (2021). Vicious cycle of emotional maltreatment and bullying perpetration/victimization among early adolescents: Depressive symptoms as a mediator. *Social Science & Medicine*, 291, 114483.
- Liddle, M. J. E., Bradley, B. S., & Mcgrath, A. (2015). Baby empathy: Infant distress and peer prosocial responses. *Infant Mental Health Journal*, 36(4), 446-458.
- Litvack-Miller, W., McDougall, D., & Romney, D. M. (1997). The structure of empathy during middle childhood and its relationship to prosocial behavior. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 123(3), 303-325.
- Lyer-Eimerbrink, P. A., & Jensen-Campbell, L. A. (2019). The long-term consequences of peer victimization on physical and psychological health: A longitudinal study. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 68, 87-93.
- Malti, T., Peplak, J., & Zhang, L. (2020). The development of respect in children and adolescents. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 85(3), 7-99. <https://doi.org/10.1111/mono.12417>
- Mead, G., H. (1934). *Mind, self, and society*. University of Chicago Press.
- Menefee, D. S., Ledoux, T., & Johnston, C. A. (2022). The importance of emotional regulation in mental health. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 16(1), 28-31.
- Mitsopoulou, E., & Giovazolias, T. (2015). Personality traits, empathy, and bullying behavior: A meta-analytic approach. *Aggression and Violent Behavior*, 21, 61-72.
- Moore, S. E., Norman, R. E., Suetani, S., Thomas, H. J., Sly, P. D., & Scott, J. G. (2017). Consequences of bullying victimization in childhood and adolescence: A systematic review and meta-analysis. *World Journal of Psychiatry*, 7(1), 60-76. <https://doi.org/10.5498/wjp.v7.i1.60>

- Mullins, C., & Panlilio, C. (2023). Adversity, engagement, and later achievement: The role of emotional regulation and parent-child relationship quality. *Children and Youth Services Review, 148*.
- Ng, Z. J., Willner, C. J., Hoffmann, J. D., Bailey, C. S., Mack, V., Brackett, M. A., & Cipriano, C. (2025). Development of the student emotion regulation assessment (SERA) for children and adolescents in grades 1–12. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy, 5*, 100104.
- Noorden, V. T., Haselager, G. J. T., Cillessen, A. H. N., & Bukowski, W. M. (2015). Empathy and involvement in bullying in children and adolescents: A systematic review. *Journal of Youth and Adolescence, 44*, 637–657.
- O’Grady, A. M., & Nag, S. (2024). Promoting emotion understanding in middle childhood: A systematic review of school-based SEL programs. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 100068.
- Olweus, D. (1994). Bullying at school: Basic facts and effects of a school-based intervention program. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 37*(7), 1171–1190.
- Paley, B., & Hajal, N. J. (2022). Conceptualizing emotion regulation and coregulation as family-level phenomena. *Clinical Child and Family Psychology Review, 25*(1), 19-34. <https://doi.org/10.1007/s10567-022-00378-4>
- Palmer, A. R., Labella, M., Plowman, E., J., Foster, R., & Maston, A. S. (2020). Parental emotional regulation strategies and parenting quality predict child internalizing symptoms in families experiencing homelessness. *Social Development, 29*(3), 732-749.
- Passini, S., & Melotti, A. B. G. (2012). Risk and protective factors on perpetration of bullying and cyberbullying. *Studia Edukacyjne, 23*, 33–55.
- Powell, P. A., & Roberts, J. (2017). Situational determinants of cognitive, affective, and compassionate empathy in naturalistic digital interactions. *Computers in Human Behavior, 68*, 137-148.
- Quinn, S. T., & Stewart, M. C. (2018). Examining the long-term consequences of bullying on adult substance use. *American Journal of Criminal Justice, 43*, 85-101.
- Raina, R. (2022). Moving crisis to opportunities: A corporate perspective on the impact of compassionate empathic behaviour on the well-being of employees. *International Journal of Global Business and Competitiveness, 17*(2), 239-255.
- Reedy, A. R. (2018). Raising a Secure Child: How circle of security parenting can help you nurture your child’s attachment, emotional resilience, and freedom to explore. *Journal of Baccalaureate Social Work, 23*(1), 311-313.
- Rigby, K. (2003). Addressing bullying in schools: Theory and practice. *Trends & Issues in Crime & Criminal Justice, 259*.

- Ringwald, W. R., & Wright, A. G. C. (2020). The affiliative role of empathy in everyday interpersonal interactions. *European Journal of Personality*, 35(2), 197–211.
<https://doi.org/10.1002/per.2286>
- Rowe, A. D., & Fitness, J. (2018). Understanding the role of negative emotions in adult learning and achievement: A social functional perspective. *Behavioral sciences*, 8(2), 27.
- Sagi, A., & Hoffman, M. L. (1976). Empathic distress in the newborn. *Developmental Psychology*, 12(2), 175.
- Sharp, S., Smith, P. K., & Smith, P. (2002). *School bullying: Insights and perspectives*. Routledge.
- Silkenbeumer, J., Luken, L., Holodynski, M., & Kartner, J. (2024). Emotional socialization in early childhood education and care-How preschool teachers support children’s emotional regulation. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*.
<https://doi.org/10.1016/j.sel.2024.100057>
- Smith, T. E., Bauerband, L. A., Aguayo, D., McCall, C. S., Huang, F. L., Reinke, W. M., & Herman, K. C. (2022). School bullying and gender minority youth: Victimization experiences and perceived prevalence. *School Psychology Review*, 1-14.
- Smolyaninova, O. G., Posokhova, S. T., & Izotova, M. K. (2020). The possibilities of empathy in preventing interpersonal conflicts in the educational environment of higher education institutions. *Journal of Siberian Federal University*, 13(2), 219–233.
- Solberg, M. E., & Olweus, D. (2003). Prevalence estimation of school bullying with the Olweus Bully/Victim Questionnaire. *Aggressive Behavior*, 29(3), 239-268.
- Sprung, M., Munch, H. M., Harris, P. L., Ebesutani, C., & Hofmann, S. G. (2015). Children’s emotion understanding: A meta-analysis of training studies. *Developmental Review*, 37, 41–65.
- Titchener, E. B. (1909). *Lectures on the experimental psychology of the thought-process*. Macmillan.
- Tsaousis, I. (2016). The relationship of self-esteem to bullying perpetration and peer victimization among schoolchildren and adolescents: A meta-analytic review. *Aggression and Violent Behavior*, 31, 186-199.
- UNESCO. (2023). *Prevention of violence and bullying in school: The global education monitoring report*. <https://www.unesco.org/gem-report/en/articles/prevention-violence-and-bullying-school>.
- UNESCO UIS. (2018, October 1). New SDG 4 data on bullying. *Uis.Unesco.org*. Retrieved April 21, 2025, from <https://uis.unesco.org/en/news/new-sdg-4-data-bullying>
- UNICEF. (2024, July 1). *Bullying*. Retrieved April 22, 2025, from <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/bullying/>

- Van der Werf, C. (2014). The effects of bullying on academic achievement. *Desarrollo y Sociedad, 74*, 275-308.
- Vervoort, M. H., Scholte, R. H., & Overbeek, G. (2010). Bullying and victimization among adolescents: The role of ethnicity and ethnic composition of school class. *Journal of Youth and Adolescence, 39*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10964-008-9355-y>
- Walters, G. D. (2021). School-age bullying victimization and perpetration: A meta-analysis of prospective studies and research. *Trauma, Violence, & Abuse, 22*(5), 1129-1139.
- Walters, G. D., & Espelage, D. L. (2023). Mediating the pathway from bullying victimization to bullying perpetration with hostility, peer delinquency, and pro-bullying attitudes: Transforming victims into aggressors. *Psychology of Violence, 13*(3), 194.
- Wei, H., Jonson-Reid, M., & Tsao, H. (2007). Bullying and victimization among Taiwanese 7th graders: A multi-method assessment. *School Psychology International, 28*, 479–500.
- Weinstein, N., Huo, A., & Itzhakov, G. (2021). Parental listening when adolescents self-disclose: A preregistered experimental study. *Journal of Experimental Child Psychology, 209*, 105178.
- Whittaker, E., & Kowalski, R. M. (2015). Cyberbullying via social media. *Journal of School Violence, 14*(1), 11-29.
- Wiggers, M., & Paas, F. (2022). Harsh physical discipline and externalizing behaviors in children: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(21), 14385. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114385>
- Wolke, D., & Lereya, S. T. (2015). Long-term effects of bullying. *Archives of Disease in Childhood, 100*(9), 879-885.
- Xu, M., Macrynika, N., Waseem, M., & Miranda, R. (2020). Racial and ethnic differences in bullying: Review and implications for intervention. *Aggression and Violent Behavior, 50*, 101340. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2019.101340>
- Ye, Z., Wu, D., He, X., Ma, Q., Peng, J., Mao, G., Feng, L., & Tong, Y. (2023). Meta-analysis of the relationship between bullying and depressive symptoms in children and adolescents. *BMC Psychiatry, 23*(1), 215. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04681-4>
- Zuo, Y. (2023). The association between parent-child relationship and emotional regulation. *Journal of Education Humanities and Social Sciences, 22*. 518-522.



รายละเอียดวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทยปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวารสารวิชาการกลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่ สกอ. และ สกว. กำหนด โดยกองบรรณาธิการประกอบด้วย ศาสตราจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกที่มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มาจากสถาบันภายนอกเป็นส่วนใหญ่ และมาจากสถาบันภายในส่วนหนึ่งและมีผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Review) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องทำหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองบทความ จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนจะไม่ทราบข้อมูลของกันและกัน (Double-blind peer review) กำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ตามปีปฏิทิน คือ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

โดยมีขอบเขตเนื้อหาทางวิชาการของวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย จะครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา ในสาขาวิชา จิตวิทยาทั่วไป จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาการปรึกษา จิตวิทยาการทดลอง จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาชุมชน และ พุทธจิตวิทยา เป็นต้น โดยรับบทความวิจัย (Research articles) บทความวิชาการ (Academic articles) บทความปริทัศน์ (Review articles) และ บทวิจารณ์หนังสือ (Book review) ภายใต้เงื่อนไขที่จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร เอกสารการประชุม หรือสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน (ยกเว้นรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์) และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น

คำแนะนำในการจัดทำต้นฉบับบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ใน วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย การจัดพิมพ์ต้นฉบับ

1. บทความ รวมเอกสารอ้างอิงและอื่นๆ ควรมีความยาวประมาณ 15-20 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วย Font TH Sarabun PSK ขนาดตัวอักษร 16 Point จัดหน้ากระดาษแบบกระจายแบบไทย
2. ระยะห่างจากขอบกระดาษทั้งด้านบน ด้านล่าง ด้านซ้ายและด้านขวา 1 นิ้ว
3. หมายเลขหน้า ให้ใส่ไว้ตำแหน่งด้านบนมุมขวาของหน้ากระดาษ ตั้งแต่ต้นจนจบบทความ
4. ชื่อเรื่องบทความ ระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 Point (ตัวหนา) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยชื่อเรื่องภาษาอังกฤษในบรรทัดต่อมา

5. ชื่อผู้เขียน ระบุทุกคนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 Point พิมพ์ห่างจากขอบบทความ 1 บรรทัด จัดชิดขวา สำหรับตำแหน่งงาน, หน่วยงานที่สังกัดหรือที่อยู่ติดต่อได้ และอีเมลให้ระบุเป็นเชิงอรรถ
6. ชื่อและหมายเลขกำกับตาราง ขนาดตัวอักษร 14 Point (ตัวหนา) ให้พิมพ์ไว้บนตารางจัดชิดซ้ายใต้ตารางระบุแหล่งที่มาจัดชิดซ้าย (ถ้ามี)
7. ชื่อภาพและหมายเลขกำกับภาพ ชื่อแผนภูมิและหมายเลขกำกับแผนภูมิ ขนาดตัวอักษร 14 Point (ตัวหนา) ให้พิมพ์ไว้ใต้ภาพ แผนภูมิ จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ ใต้ชื่อภาพ แผนภูมิระบุแหล่งที่มาจัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
8. เอกสารอ้างอิง (References) เขียนในรูปแบบ APA (American Psychological Association Citation Style) 7th edition

ส่วนประกอบของบทความ

บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงมีการใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ โดยควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (สามารถกำหนดข้อหัวหรือองค์ประกอบที่แตกต่างได้ตามความเหมาะสมของบทความ)

1. ชื่อเรื่อง (Title)
2. บทคัดย่อ (Abstract) ควรมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเขียนเป็นภาษาไทยก่อน ความยาวไม่เกิน 300 - 350 คำ เป็นการสรุปเนื้อหาของบทความให้ได้ใจความชัดเจน
3. คำสำคัญ (Keywords) ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นในระบบฐานข้อมูล ไม่เกิน 5 คำ ใต้บทคัดย่อ
4. บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่องเพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา รวมทั้งระบุถึงขอบเขตเนื้อหาของบทความ
5. เนื้อหา (Body of Text) เป็นส่วนหลักของเนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นออกเป็นเรื่องย่อย ๆ และมีการจัดเรียงลำดับเป็นหัวข้อตามรายละเอียดของเนื้อหา
6. สรุป (Conclusion) เป็นการสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน และกระชับโดยมีการสรุป ปิดท้ายเนื้อหาที่เราได้นำเสนอไปแล้วว่ามีผลดี หรือผลเสียอย่างไร
7. เอกสารอ้างอิง (References) เขียนในรูปแบบ APA (American Psychological Association Citation Style) 7th edition

บทความวิจัย

ควรมีการนำเสนอผลการวิจัยที่ได้รับอย่างเป็นระบบ โดยควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (สามารถมีหัวข้อหรือองค์ประกอบที่แตกต่างได้ตามความเหมาะสมของบทความ)

1. ชื่อเรื่อง (Title)
2. บทคัดย่อ (Abstract) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเขียนเป็นภาษาไทยก่อน ความยาวไม่เกิน 300 - 350 คำ เป็นการสรุปสาระสำคัญของบทความ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ วิธีการสารและผลการวิจัย
3. คำสำคัญ (Keywords) ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้น ในระบบฐานข้อมูล ไม่เกิน 5 คำ ได้บทคัดย่อ
4. บทนำ (Introduction) เป็นการอธิบายถึงที่มาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลที่นำไปสู่การวิจัย มีข้อมูลทางวิชาการสนับสนุนหรือโต้แย้ง รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
5. วัตถุประสงค์ (Research Objectives) ระบุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย
6. วิธีการวิจัย (Research Methodology) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียดและชัดเจน
7. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Ethics in Human Research) ผู้นิพนธ์ระบุเลขที่ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
8. ผลการวิจัย (Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย การใช้ตารางหรือแผนภูมิ ไม่ควรเกิน 5 ตารางหรือแผนภูมิ โดยมีการแปลความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบอย่างชัดเจน
9. อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบและตีความผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย
10. สรุป (Conclusion) สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยนั้นไปใช้ประโยชน์
11. เอกสารอ้างอิง (References) เขียนในรูปแบบ APA (American Psychological Association Citation Style) 7th edition

ตัวอย่างการเขียนอ้างอิง

วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย ใช้รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหาด้วยระบบนาม-ปีของ APA (American Psychological Association Citation Style) 7th edition ดังนี้

1. การอ้างอิงในเนื้อหา

- **รายการอ้างอิงภาษาไทย** >> ให้เขียน ชื่อ นามสกุล ของผู้แต่ง เว้น 1 ตัวอักษร เครื่องหมายจุลภาค (,) เว้น 1 ตัวอักษร ตามด้วยปีพิมพ์ กรณีที่ไม่มีปีพิมพ์ให้ใช้คำว่า “ม.ป.ป.” หมายถึงไม่ปรากฏปีพิมพ์ (กรณีที่ไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีพิมพ์)

- ผู้แต่ง (ปีพิมพ์) กรณีระบุชื่อผู้แต่งในเนื้อหา
- (ผู้แต่ง, ปีพิมพ์) กรณีอ้างอิงท้ายข้อความ

○ รายการอ้างอิงภาษาอังกฤษ >> ให้เขียนนามสกุลของผู้แต่งทับศัพท์ เป็นภาษาไทยก่อน เว้น 1 ตัวอักษร ตามด้วย นามสกุลภาษาอังกฤษ เครื่องหมายจุลภาค (,) เว้น 1 ตัวอักษร และปีพิมพ์ในวงเล็บ กรณีที่ไม่มีปีพิมพ์ใช้คำว่า “n.d.” หมายถึง no date

2. การอ้างอิงก่อนข้อความ

2.1 การอ้างอิงที่มีผู้แต่ง 1 คน

- ภาษาไทย >> ชื่อ/สกุล/(ปีพิมพ์) เช่น วรวิทย์ จันทรสวรรณ (2563)
- ภาษาอังกฤษ >> Surname/(Date) เช่น Miyake (2008)

2.2 การอ้างอิงที่มีผู้แต่ง 2 คน

- ภาษาไทย >> ชื่อ/สกุลผู้แต่งคนที่ 1/และ/ชื่อ/สกุลผู้แต่งคนที่ 2/(ปีพิมพ์)
เช่น สมชาติ อนันตสุทธิ และ อภิญญา โสภพัฒน์ (2556)
- ภาษาอังกฤษ >> Surname 1/&Surname 2/(Date)
เช่น Zuercher & Diatta (2017)

2.3 การอ้างอิงที่มีผู้แต่งตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป

- ภาษาไทย >> ชื่อ/สกุลผู้แต่งคนที่ 1/และคณะ/(ปีพิมพ์)
เช่น จุฬาลักษณ์ วงศ์อ่อน และคณะ (2561)
- ภาษาอังกฤษ >> Surname 1/et al./(Date)
เช่น Zhu et al. (2015)

หมายเหตุ: หมายเหตุ เครื่องหมาย / คือเว้น 1 ระยะ

3. กรณีอ้างอิงหลังข้อความ

3.1 การอ้างอิงที่มีผู้แต่ง 1 คน

- ภาษาไทย >> (ชื่อ/สกุล,ปีพิมพ์)
- ภาษาอังกฤษ >> (Surname,/Date)

3.2 การอ้างอิงที่มีผู้แต่ง 2 คน

- ภาษาไทย >> (ชื่อ/สกุลผู้แต่งคนที่ 1/และ/ชื่อ/สกุลผู้แต่งคนที่ 2,ปีพิมพ์)
- ภาษาอังกฤษ >> (Surname 1/&Surname 2,/Date)

3.3 การอ้างอิงที่มีผู้แต่งตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป

- ภาษาไทย >> (ชื่อ/สกุลผู้แต่งคนที่ 1/และคณะ./ปี)
- ภาษาอังกฤษ >> (Surname 1/et/al./Date)

หมายเหตุ: เครื่องหมาย / คือเว้น 1 ระยะ

2. การอ้างอิงท้ายบทความ (เอกสารอ้างอิง)

วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามระบบ APA (American Psychological Association) 7th edition โดยมีตัวอย่างการอ้างอิงเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

ตัวอย่างการอ้างอิงเอกสาร (Reference) แบบ APA 7th edition

1. การอ้างอิงหนังสือ

รูปแบบ : Author. (year). *Romanized Title* [Translated Title]. Place: Publisher.

ตัวอย่างการอ้างอิงหนังสือ

อรัญญา ตัญคำภีร์. (2560). *ภาวะวิกฤตทางอารมณ์และพฤติกรรมการฆ่าตัวตายในนิสิตนักศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

2. การอ้างอิงจากบทในหนังสือ (Book Chapters)

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ *ชื่อหนังสือ*./ (พิมพ์ครั้งที่)./ สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างการอ้างอิงหนังสือ

- เทพรัตน์ พิมลเสถียร. (2560). *นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Covey, S. R. (2013). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. Simon & Schuster.

3. การอ้างอิงจากวิทยานิพนธ์ (Thesis/Dissertation)

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่เผยแพร่)./ *ชื่อวิทยานิพนธ์*./ [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี ไม่ได้ตีพิมพ์ หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท/ปริญญาเอก ไม่ได้ตีพิมพ์]./ ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่างการอ้างอิงจากวิทยานิพนธ์

- จุฬาลักษณ์ วงศ์อ่อน. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนำตนเองด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทหล้มของผู้สูงอายุที่มีการรู้คิดบกพร่องระดับเล็กน้อย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

-
- Chansuvarn, W. (2012). *Spectrometric analysis of mercury (II) ion using gold nanoparticles stabilized by dithia-diaza ligands* [Unpublished doctoral dissertation]. Chulalongkorn University.

4. การอ้างอิงจากเว็บไซต์ (Websites)

4.1 ผู้เขียนเป็นบุคคล (Individual author)

1) ภาษาไทย

รูปแบบ: ชื่อ-สกุลผู้เขียน./ (ปี/วัน/เดือนที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL

- วรวิทย์ จันทร์สุวรรณ. (2563, 17 พฤษภาคม). รู้ก่อนใช้สารเคมีในห้องปฏิบัติการ. Active Learning : Learning for All. http://web.rmutp.ac.th/woravith/?page_id=2941
- ทรงสุตา ภู่อ่าง. (ม.ป.ป.). โภชนาการในชีวิตประจำวัน. <http://www.human.cmu.ac.th/home/hc/ebook/006103/lesson7/01.htm>
- เอมอัฒา วัฒนบุรานนท์. (2554, 27 เมษายน). การจัดการเรียนรู้สุขศึกษา. จุฬาวិทยานุกรม (Chulapedia). <http://www.chulapedia.chula.ac.th=การจัดการเรียนรู้สุขศึกษา>

2) ภาษาต่างประเทศ

รูปแบบ: Author./ (ปี, เดือน/วันที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL

- Johnson, A. (2018, May 24). "It doesn't need to be this way": The promise of specialized early intervention in psychosis services. IEPA. <https://iepa.org.au/network-news/it-doesnt-need-to-be-this-way-the-promise-of-specialised-early-intervention-in-psychosis-services>
- Tomoyuki Ohe. (2019, August 29). The chemical structure of drugs affects their toxicity. Keio Research Highlights. <https://research-highlights.keio.ac.jp/2019/08/b.html>

5. การอ้างอิงจากการนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ (Conference papers/proceedings)

5.1 บทความ หรือ บทหนึ่งในหนังสือการประชุม ให้เขียนเช่นเดียวกับบทหนึ่งในหนังสือ (Chapter in book) ชื่อการประชุมหรือการอภิปรายใช้ตัวเอียง และใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกทุกคำของชื่อการประชุม/การอภิปราย

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่งในบท./ (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง./ ใน/ ชื่อบรรณาธิการ/ (บรรณาธิการ), /ชื่อการประชุม (หน้าแรก-หน้าสุดท้าย). /สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างการอ้างอิงจากการนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ

สรชัย จำเนียรดำรงการ, และ คณิตสรณ์ สัมฤทธิ์เดชขจร (บก). (2558). สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ: ขา (ไม่) เคลื่อนสำคัญกว่าขาขึ้น. ใน งานประชุมวิชาการ เรื่อง ปฏิรูประบบสุขภาพและชีวิต ปฏิรูปจิตสำนึกประชาธิปไตย ในโอกาส 9 ปี สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (น. 245-313). นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการ สุขภาพแห่งชาติ.

6. การอ้างอิงวารสาร (Journal)

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์). /ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่(ฉบับที่), /หน้าแรก-หน้าสุดท้าย..

ตัวอย่าง การอ้างอิงวารสาร

- พราว อรุณรังสีเวช. (2560). สาเหตุและกลยุทธการแก้ปัญหาคำความรู้สึกไม่แน่นอนจากการสิ้นยุคของโปรแกรมแฟลช. *วารสารนักบริหาร*, 37(1), 3-13.
- Chansuvarn, W., Tuntulani, T. & Imyim, A. (2015). Colorimetric detection of mercury(II) based on gold nanoparticles, fluorescent gold nanoclusters and other gold-based nanomaterials. *TrAC Trends in Analytical Chemistry*, 125(65), 83-96.

การส่งต้นฉบับและกระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงบทความ

1. ผู้เขียนดำเนินการ ส่งบทความ และ “แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์” ทางอีเมล tpa.thailand@hotmail.com
2. เมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยแล้ว กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้เขียนทราบโดยทันที
3. กองบรรณาธิการจะดำเนินการตรวจสอบบทความที่ได้รับว่าอยู่ในขอบเขตเนื้อหาวารสารหรือไม่ รวมถึงคุณภาพทางวิชาการและประโยชน์ ทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติในเบื้องต้น และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เขียนทราบภายใน 15 วัน
4. กองบรรณาธิการจะดำเนินการส่งบทความเพื่อถ้อยแถลง โดยจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 2 ท่าน ประเมินคุณภาพของบทความว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมจะลงตีพิมพ์หรือไม่ ซึ่งกระบวนการถ้อยแถลงนี้ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนจะไม่ทราบข้อมูลซึ่งกันและกัน (Double-blind peer review) โดยใช้เวลาพิจารณาประมาณ 45 วัน

5. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความแล้ว กองบรรณาธิการบริหารจะตัดสินการพิจารณาโดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้น ๆ ควรนำลงตีพิมพ์ หรือควรส่งให้ผู้เขียนแก้ไขก่อนส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินอีกครั้ง หรือปฏิเสธการตีพิมพ์ และจะแจ้งผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนรับทราบ ภายในระยะเวลา 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับผลการพิจารณา โดยผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวถือเป็นที่สุด

ติดต่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม

สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย 1761 อาคารเกษมพัฒน์ (ชั้น 3) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
วิทยาเขตพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทรศัพท์ 094-440-0494

ติดต่อกองบรรณาธิการวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

1. อาจารย์ ดร.ลินดา สุวรรณดี ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ โทร:081-580-4498
2. ดร.กวีวัจน์ จักสมศักดิ์ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ โทร: 097-187-7999

แบบฟอร์มส่งผลงานตีพิมพ์ วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

วันที่

เรียน บรรณาธิการวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

เรื่อง ส่งบทความลงตีพิมพ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความ เรื่อง
จำนวน หน้า

ประเภทบทความ

- ☐ นิพนธ์ต้นฉบับ (Original article)
- ☐ บทบรรณาธิการ (Editorial)
- ☐ บทความปริทัศน์ (Review article)
- ☐ บทความวิชาการ (Academic article)
- ☐ บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความนี้ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ หรือเคยเผยแพร่ต่อสาธารณชน ข้าพเจ้าทราบและยอมรับว่าหลังจากปรับแก้จากกองบรรณาธิการแล้ว บทความนี้จะเป็ลิขสิทธิ์ของวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย โดยสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย อันห้ามเผยแพร่เพื่อประโยชน์ทางการค้าโดยไม่ได้รับอนุญาต แต่อนุญาตให้เผยแพร่บทความดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาแก่วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักศึกษาหรือบุคคลที่สนใจ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับบทความหรือคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

รายชื่อผู้นิพนธ์และผู้นิพนธ์ร่วมเรียงตามลำดับ

1. ลงชื่อ.....
2. ลงชื่อ.....
3. ลงชื่อ.....
4. ลงชื่อ.....

หมายเหตุ

กรอกข้อมูลพร้อมลงลายมือชื่อผู้นิพนธ์ทุกคนและส่งเอกสารมาที่อีเมล tpa.thailand@hotmail.com

ข้อมูลผู้นิพนธ์ คนที่.....

	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ
ชื่อ-สกุล		
วุฒิการศึกษาสูงสุด (ชื่อเต็ม)		
วุฒิการศึกษาสูงสุด (ชื่อย่อ)		
ตำแหน่ง		
สถานที่ทำงาน		
อีเมล		

ที่อยู่ี่ทำงานปัจจุบัน:

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์:

หมายเลขโทรศัพท์มือถือ:

หมายเหตุ

กรณีผู้นิพนธ์มีมากกว่า 1 คน ให้กรอกข้อมูลรายละเอียดข้อมูลผู้นิพนธ์ทุกคน
และส่งเอกสารมาที่อีเมล tpa.thailand@hotmail.com

สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

THAI PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION

1761 อาคารเกษมพัฒน์ ชั้น 3 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กทม.10250

<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JPsychol>