



## ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อ

## การรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน

## THE EFFECTS OF POSITIVE SELF-TALK TRAINING PROGRAM ON SELF-EFFICACY OF EMPLOYEES

สาลินี ผิวเพ็ง<sup>1</sup>, ประยุทธ ไทยธานี<sup>2</sup>

Salinee Piwpong<sup>1</sup>, Prayut Thaithani<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

E-Mail : sai\_salinee\_pp2@hotmail.com

ได้รับบทความ: 17 ตุลาคม 2565; แก้ไขบทความ: 4 มีนาคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 9 เมษายน 2566;

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 2 สำนักวิชา รวม 24 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่มและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วจับสลากเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวก โดยจัดกิจกรรมทั้งหมด 8 ครั้ง ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งใช้เวลา 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง และแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวก, การรับรู้ความสามารถแห่งตน, พนักงาน

### Abstract

This experimental research aimed to study the effects of a positive self-talk training program on employees' self-efficacy. The samples were professional and general management position employees of Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima Province, Thailand, totaling 24 people, which were obtained by



cluster random sampling and voluntary participation in the research, then drew lots to the experimental group and the control group. The research instruments were the positive self-talk training program 8 times, 1 hour at a time total of 8 hours and the questionnaire of self-efficacy. The statistical analysis was t-test. The results showed that after the experiment, self-efficacy of the experimental group was significantly higher than before the experiment at the .01 level and significantly higher than control group at the .01 level.

**Keywords:** Positive self-talk training program, Self-efficacy, Employees

## บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรและต้นทุนมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในประเทศไทยยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนได้ตระหนักถึงศักยภาพ ความสามารถ และกระบวนการหรือวิธีการในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองจึงเป็นอีกสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญ อีกหนึ่งสิ่งสำคัญคือการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงจากภายในที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมได้จากตัวบุคลากรเองไปจนถึงองค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากรทั้งสิ้น” (พชร สันทัด, 2562: 56) ดังนั้นพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญกับผลการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามในแต่ละองค์กรย่อมมีบุคลากรแตกต่างกันไป ความแตกต่างของบุคคลนี้ทำให้เกิดการจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน การนำบุคคลที่มีความสามารถไม่เหมาะสมกับงานมาปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาในองค์กรขึ้น การคัดเลือกบุคคลในปัจจุบันจึงมีความสำคัญและมีความซับซ้อนขึ้นมาก โดยที่มีบุคคลมากขึ้น งานมีความแตกต่างกัน สถานที่ทำงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542: 61) การรับรู้ความสามารถแห่งตนและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ จึงเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้

การรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการจัดระเบียบและกระทำตามแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ สามารถพัฒนาพฤติกรรมนี้จากประสบการณ์ที่เคยประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง การได้เห็นต้นแบบหรือประสบการณ์ของผู้อื่น การได้สื่อสารจริงใจ และการกระตุ้นเร้าทางอารมณ์หรือสรีระ (Bandura, 1997: 87) ผู้ที่มีการรับรู้



ความสามารถแห่งตนจะมีแรงจูงใจ มีความกล้า มีความทุ่มเท และมีความอดทนต่อการกระทำในสถานการณ์นั้นๆ จนสำเร็จ ดังนั้นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงจะเป็นคนที่เชื่อว่าตนสามารถปฏิบัติงานได้ ทำได้ดี และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานที่ยากให้สำเร็จได้ โดยมองว่าอุปสรรคนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายแทน โดยทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตนได้นำมาประยุกต์ใช้ช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุในพฤติกรรมที่คาดหวังได้ผ่านแรงจูงใจการรับรู้และกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในด้านการทำงาน การศึกษา ด้านสุขภาพ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งเน้นไปที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ สุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560: 77) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ทำหยาเป็นตัวแปรกำกับ โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการการออกแบบงานและการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้งานมีลักษณะที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน รวมทั้งกระบวนการ พัฒนาพนักงานที่สามารถสร้างพนักงานให้มีคุณภาพ มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และสามารถทำให้พนักงานเหล่านั้นคงอยู่เติบโตคู่กับองค์กรสืบไป

บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข และปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการทำที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ไปถึงเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องใช้กระบวนการต่างๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริม เช่น การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก เป็นอีกทักษะในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นการสื่อสารกับตนเองด้วยวิธีการกระตุ้นจิตใจสำนึก สะท้อนความคิดและความรู้สึกของตนเอง ให้สามารถปรับเปลี่ยนความคิดที่เป็นความคิดเชิงลบให้เป็นความคิดเชิงบวก เป็นการให้กำลังใจตัวเอง ด้วยการพูดกับตนเองเป็นประจำ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกได้

การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเป็นการสนับสนุนตนเอง (self-support) เป็นการสื่อสารภายในใจตนเอง เพื่อการควบคุมอารมณ์หรือเพื่อให้กำลังใจตัวเอง ซึ่งอาจเป็นการพูดกับตนเองในใจหรือการพูดกับตนเองโดยการเปล่งเสียงออกมาก็ได้ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การใช้สรรพนาม "ฉัน" ขึ้นต้นประโยคหรือวลี 2) การตระหนักรู้ถึงการพูดกับตนเอง 3) การค้นหาการพูดกับตนเองทางลบ 4) การกำหนดวิธีการพูดกับตนเองทางบวก หรือการพูดกับตนเองเพื่อ จัดการกับปัญหา 5) การประยุกต์วิธีการพูดกับตนเองทางบวกให้เข้ากับปัญหาส่วนบุคคล 6) การนำวิธีการพูดกับตนเองทางบวกไปใช้ (Nelson-Jones, 1990: 145) โดยลักษณะคำพูดที่บุคคลใช้พูดกับตัวเองเกิดจากความเชื่อ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ถูกแปลความหมายเป็นคำพูด และกลายเป็นสิ่งที่บุคคลใช้สนทนากับตัวเอง มีลักษณะคำพูดเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีเหตุผลอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ในปัจจุบัน (ขวัญจิต มหากิตติคุณ, 2548: 31) ดังนั้นบุคคลที่ได้รับการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกจะเกิด



ความเข้าใจตนเองมากขึ้น สามารถควบคุมอารมณ์ และช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้สามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดการรับรู้ความสามารถแห่งตนและช่วยแก้ไขรูปแบบการคิดทางลบอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกของ พุทธชาด วุโอริ (2563: 66) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลังการใช้การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก นักศึกษามีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ การเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนการใช้การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก ได้ถ่ายทอดความรู้สึกชื่นชมตนเอง ภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเก่งขึ้น มีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ พัฒนาหรือแก้ไขสิ่งที่เคยเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศไทย เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2559: 23) มีพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 8 สำนักวิชา ได้แก่ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ สำนักวิชาแพทยศาสตร์ สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 110 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2564, ที่มา : ส่วนการเจ้าหน้าที่) ซึ่งจากการสัมภาษณ์เบื้องต้นพนักงานแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ประวัติการศึกษา ความสามารถ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน โดยลักษณะงานบางอย่างไม่มีความเฉพาะเจาะจงกับประวัติการศึกษาโดยตรงหรือไม่มีความประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ มาก่อน และต้องพบเจอกับงานรูปแบบใหม่ งานที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามอายุงาน และพันธกิจขององค์กร ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้เพิ่มเติมและความสามารถของตนเองที่มีในการปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากพบเจอกับงานที่มีความซับซ้อน ความยากเพิ่มขึ้น หรืองานรูปแบบใหม่ พนักงานจะไม่มีเวลามาก่อน ไม่มีความมั่นใจที่จะทำงาน ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า ความผิดพลาดและไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยของ สุทัตตา พานิชวัฒนะ (2560: 89) เรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ทำหยาบเป็นตัวแปรกำกับ พบปัญหาของพนักงานที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมองว่างานนั้นมากเกินไปกว่าความเป็นจริงทำให้วางแผนงานได้ไม่ดี มีความเครียดสูง เอาแน่เอานอนไม่ได้ มีมุมมองการทำงานที่แคบ หดกำลังใจได้ง่าย และมักอ้างว่าตนไม่มีความสามารถเพียงพอ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความกล้าเสี่ยง ความเป็นกันเอง ไม่มีความวิตกกังวล ไม่ซึมเศร้า เป็นผู้นำในการปฏิรูปองค์กร เป็นผู้ริเริ่มนำมุมมองเชิงบวกของ



ความสามารถแห่งตนมาควบคุมสถานการณ์ที่มีผลต่อการทำงาน (Bandura, 1994: 185) มักจะมีผล การปฏิบัติงานดี และมีความพึงพอใจในงาน

จากปัญหาข้างต้นการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่มีเป้าหมายให้บุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนที่จะพิจารณา ตัดสินความสามารถของตน และลงมือกระทำหรือแสดงพฤติกรรมความสามารถต่อสถานการณ์ต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจากการศึกษา เรื่อง การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก ซึ่งเป็นการกระตุ้นจิตใต้สำนึก สะท้อนความคิดและความรู้สึกของ ตนเองให้สามารถปรับเปลี่ยนความคิดที่เป็นความคิดเชิงลบให้เป็นความคิดเชิงบวกด้วยการพูดกับ ตนเองนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นในการที่จะนำการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่จะสามารถ พัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานให้เป็นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนอย่าง แท้จริง รับรู้ระดับความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติต่องานต่าง ๆ ให้ สำเร็จ อีกทั้งบุคคลยังสามารถพัฒนาตนเองตรงตามศักยภาพให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและกำลัง สำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลัง การทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่าง กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงการทดลอง (Experimental Research) ซึ่งโครงการวิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขใบรับรองที่ COA No.30/2565 รับรองวันที่ 11 เมษายน 2565 โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยผู้วิจัยมีการ ดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 8 สำนักวิชา ได้แก่ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ สำนัก วิชาเทคโนโลยีการเกษตร สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์ สำนักวิชาแพทยศาสตร์ สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 110 คน



1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 2 สำนักวิชา รวม 24 คน คือ สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 12 คน และสำนักวิชาแพทยศาสตร์ จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่มและพนักงานสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วจับสลากเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ทำการทดลอง คือ โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก จัดกิจกรรมทั้งหมด 8 ครั้งๆ ละ 1 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เวลา 12.00-13.00 น. วันละ 60 นาที รวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง กิจกรรมประกอบด้วย 1) First visit 2) ...คืออะไร 3) คำพูดที่ใช้ 4) ส่งสารผ่าน “ฉัน” 5) Block คำพูดลบๆ 6) ประโยคเดียวก็สำเร็จได้ 7) Teamwork 8) ฉันทำได้ โดยแต่ละกิจกรรมมีกระบวนการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเป็นไปตามแนวคิดของ Nelson-Jones (1990) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การใช้สรรพนาม “ฉัน” ขึ้นต้นประโยคหรือวลี 2) การตระหนักรู้ถึงการพูดกับตนเอง 3) การค้นหาการพูดกับตนเองทางลบ 4) การกำหนดวิธีการพูดกับตนเองทางบวก หรือการพูดกับตนเองเพื่อ จัดการกับปัญหา 5) การประยุกต์วิธีการพูดกับตนเองทางบวกให้เข้ากับปัญหาส่วนบุคคล 6) การนำวิธีการฝึกพูดกับตนเองทางบวกไปใช้ โดยทั้งหมด 8 กิจกรรม ได้ใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนตามแนวคิดของ Bandura (1997: 186) ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง 4) การกระตุ้นอารมณ์ เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตน ซึ่งโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ว่ามีความถูกต้องเหมาะสม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตน ประกอบด้วย 1) มิติด้านขนาด จำนวน 12 ข้อ 2) มิติด้านความเข้มแข็งของความมั่นใจ จำนวน 10 ข้อ จำนวนทั้งหมด 22 ข้อ ซึ่งคำถามเป็นลักษณะปลายปิด มีคำถามเป็นแบบระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และได้มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามรายข้อ พบว่า ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) อยู่ระหว่าง .507 ถึง .796 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .952 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ





### 3. การดำเนินการทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีแบบแผนการทดลองแบบสุ่ม มีกลุ่มควบคุม และมีการประเมินก่อน-หลัง (Randomized control group pretest-posttest design) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง มีดังนี้

#### 3.1 ขั้นตอนเตรียมการทดลอง

3.1.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินการทดลอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล พนักงาน

3.1.2 ผู้วิจัยให้พนักงานทำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตนก่อนการทดลองแล้วแบ่งพนักงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ซึ่งก่อนทดลองทั้งสองกลุ่มมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนไม่แตกต่างกัน

#### 3.2 ขั้นตอนการทดลอง

3.2.1 ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการทดลอง โดยให้กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรม 8 ครั้งๆ ละ 1 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เวลา 12.00-13.00 น. วันละ 60 นาที ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

3.2.2 ระยะหลังการทดลอง หลังการทดลองผู้วิจัยให้พนักงานทำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตน และรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ตามทฤษฎีแล้วใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญคือกลุ่มตัวอย่างต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 1995: 55) ในเบื้องต้นผู้วิจัยจึงทดสอบการแจกแจงปกติโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีได้ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้<sup>1</sup>. คะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม จะเห็นว่าการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลองในระยะก่อนทดลอง มีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) ในระยะหลังการทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด



( $\bar{X} = 4.50$ ) ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) และในระยะเวลาหลังการทดลองยังคงมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** คะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง ( $n = 12$ ) และกลุ่มควบคุม

( $n = 12$ )

| คนที่     | กลุ่มทดลอง |         |       |           | กลุ่มควบคุม |           |       |         |
|-----------|------------|---------|-------|-----------|-------------|-----------|-------|---------|
|           | ก่อน       | แปลผล   | หลัง  | แปลผล     | ก่อน        | แปลผล     | หลัง  | แปลผล   |
|           | ทดลอง      |         | ทดลอง |           | ทดลอง       |           | ทดลอง |         |
| 1         | 3.18       | ปานกลาง | 4.59  | มากที่สุด | 3.27        | ปานกลาง   | 3.73  | มาก     |
| 2         | 3.77       | มาก     | 5.00  | มากที่สุด | 2.41        | น้อย      | 3.00  | ปานกลาง |
| 3         | 3.55       | มาก     | 4.86  | มากที่สุด | 3.64        | มาก       | 3.09  | ปานกลาง |
| 4         | 3.95       | มาก     | 4.18  | มาก       | 3.27        | ปานกลาง   | 3.77  | มาก     |
| 5         | 3.23       | ปานกลาง | 4.32  | มากที่สุด | 3.68        | มาก       | 3.41  | มาก     |
| 6         | 3.50       | มาก     | 4.73  | มากที่สุด | 2.86        | ปานกลาง   | 3.23  | ปานกลาง |
| 7         | 2.64       | ปานกลาง | 3.50  | มาก       | 4.27        | มากที่สุด | 3.55  | มาก     |
| 8         | 3.32       | ปานกลาง | 4.45  | มากที่สุด | 4.23        | มากที่สุด | 3.45  | มาก     |
| 9         | 3.05       | ปานกลาง | 5.00  | มากที่สุด | 3.50        | มาก       | 3.09  | ปานกลาง |
| 10        | 3.23       | ปานกลาง | 4.14  | มาก       | 3.36        | ปานกลาง   | 3.41  | มาก     |
| 11        | 2.45       | น้อย    | 4.95  | มากที่สุด | 3.05        | ปานกลาง   | 3.09  | ปานกลาง |
| 12        | 2.86       | ปานกลาง | 4.32  | มากที่สุด | 3.23        | ปานกลาง   | 3.14  | ปานกลาง |
| $\bar{X}$ | 3.22       | ปานกลาง | 4.50  | มากที่สุด | 3.39        | ปานกลาง   | 3.32  | ปานกลาง |
| S.D.      | .43        |         | .44   |           | .52         |           | .26   |         |

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง จะเห็นว่าการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43 ภายหลังการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง พบว่าหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2





**ตารางที่ 2** ผลการเปรยบเทยบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักรงานกลุ่มทดลอง (n = 12) ก่อนและหลัการทดลอง

| การประเมณ | $\bar{X}$ | S.D. | t        | p     |
|-----------|-----------|------|----------|-------|
| ก่อนทดลอง | 3.22      | 0.43 | -7.870** | 0.000 |
| หลัทดลอง  | 4.50      | 0.44 |          |       |

\*\*p<.01

3. ผลการเปรยบเทยบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักรงานหลัการทดลอง ระหว่งกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม จะเห็นว่าหลัการทดลองการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักรงานกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลย 4.50 ส่วนเบยงเบนมาตรฐาน .44 สำหรับพนักรงานกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลย 3.32 ส่วนเบยงเบนมาตรฐาน .26 เม่อทดสอบความแตกต่างระหว่งคะแนนเฉลยของท้งสองกลุ่มพบว่า หลัการทดลองพนักรงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลยสูงกว่าพนักรงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสาคัญทางสถิตที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการเปรยบเทยบการรับรู้ความสามารถแห่งตน หลัการทดลองของพนักรงาน ระหว่งกลุ่มทดลอง (n = 12) และกลุ่มควบคุม (n = 12)

| กลุ่มตัวอย่าง | $\bar{X}$ | S.D. | t       | p     |
|---------------|-----------|------|---------|-------|
| กลุ่มทดลอง    | 4.50      | 0.44 | 7.846** | 0.000 |
| กลุ่มควบคุม   | 3.32      | 0.26 |         |       |

\*\*p<0.01

### อภปรายผลการววจย

จากการศกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝกพุดกับตนเชยงบวกทที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักรงาน ทำการวเคราะห์ข้อมูลตามสมมุทธฐาน พบว่าพนักรงานกลุ่มทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงข้นอย่างมีนัยสาคัญทางสถิตที่ระดับ .01 และหลัการทดลองพนักรงานกลุ่มทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงกว่าพนักรงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสาคัญทางสถิตที่ระดับ .01 ผู้ววจยได้นำเสนอการอภปรายผลการววจย แบ่งออกเป้น 2 ประเด็นได้แก่

#### 1. ลัษณะของโปรแกรมการฝกพุดกับตนเชยงบวก

Nelson-Jones (2004: 51) กล่าวว่า การพุดกับตนเองเชยงบวกท้งในรูปแบบของการพุดกับตนเองอย่างสงบเยยบ และการพุดสอนตนเองช่วยให้อุคคลสามารถสงบอารมณ์ของตนเอง จดัการกับสถานการณ์ รับม่อกับปัญหาและอยู่กับปัญหานั้นได้ ดั่งนั้พนักรงานทได้รับการฝกพุดกับตนเองเชยง



บวกรจะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเอง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ และช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานในทางที่ดี อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดการรับรู้ความสามารถแห่งตนและช่วย แก่ไขรูปแบบการคิดเชิงลบอีกด้วย ซึ่งไปตามแนวคิดของ Braiker (1989: 167 ) กล่าวว่า การพูดกับ ตนเองจัดเป็นวิธีการหนึ่งของการบำบัดทางปัญญาที่ใช้ในการปรับโครงสร้างทางความคิด

โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ พนักงานให้เป็นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนอย่างแท้จริง รับรู้ระดับความสามารถของ ตนเอง มีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติต่องานต่างๆ ให้สำเร็จ อีกทั้งบุคคลยังสามารถพัฒนา ตนเองตรงตามศักยภาพให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของ องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกของ อรพรรณ การค้า (2556: 32) พบว่าการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก เป็นแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความฉลาดทาง อารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าก่อนการทดลอง และหลังการ ทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธชาด วุโอริ (2563: 11) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมฝึกพูดกับ ตนเองเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาคณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าหลังการใช้โปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิง บวก นักศึกษามีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก และหลังการใช้โปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่า ก่อนการใช้โปรแกรมฝึกพูดกับตนเองทางบวก จากโปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกในขั้นตอน สุดท้ายคือการสรุปผล นักศึกษาได้ถ่ายทอดความรู้สึก ชื่นชมตนเอง ภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเก่งขึ้น มี ความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ พัฒนาหรือแก้ไขสิ่งที่เคยเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวิมล มหายศนันท์,ดาราวรรณ ต๊ะปิ่นตา และวรนุช กิตสัมบันท์ (2563: 45) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรม การฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยวัยรุ่นโรคเรื้อรัง ผลการวิจัยพบว่าคะแนนเฉลี่ย ของภาวะซึมเศร้าในกลุ่มทดลองหลังจากสิ้นสุดการได้รับโปรแกรมและเมื่อติดตามผล 1 เดือนน้อยกว่า ก่อนได้รับโปรแกรม และกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของภาวะซึมเศร้าน้อยกว่ากลุ่มควบคุม ทั้งใน ระยะหลังได้รับโปรแกรมและระยะติดตามผล 1 เดือน ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโปรแกรม การฝึกพูดกับตัวเองทางบวกสามารถลดภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยวัยรุ่นโรคเรื้อรังได้

ด้วยเหตุนี้ การที่พนักงานได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกโดยการเข้าร่วมกิข กรรมทั้ง 8 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) First visit 2) ...คืออย่างไร 3) คำพูดที่ใช้ 4) ส่งสารผ่าน “ฉัน” 5)



Block คำพูดลบๆ 6) ประโยคเดียวก็สำเร็จได้ 7) Teamwork 8) ฉันทำได้ โดยแต่ละกิจกรรมมีกระบวนการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเป็นไปตามแนวคิดของ Nelson-Jones (1990) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การใช้สรรพนาม "ฉัน" ขึ้นต้นประโยคหรือวลี 2) การตระหนักรู้ถึงการพูดกับตนเอง 3) การค้นหาการพูดกับตนเองทางลบ 4) การกำหนดวิธีการพูดกับตนเองทางบวก หรือการพูดกับตนเองเพื่อ จัดการกับปัญหา 5) การประยุกต์วิธีการพูดกับตนเองทางบวกให้เข้ากับปัญหาส่วนบุคคล 6) การนำวิธีการฝึกพูดกับตนเองทางบวกไปใช้ โดยทั้งหมด 8 กิจกรรม ได้ใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนตามแนวคิดของ Bandura (1997: 29) ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง 4) การกระตุ้นอารมณ์ เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตน

หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมสามารถฝึกการพูดเชิงบวกได้เป็นลำดับขั้นตอน เกิดความเข้าใจถึงผลดีในการพูดเชิงบวกและผลเสียของการพูดเชิงลบกับตนเอง และสามารถนำวิธีการพูดกับตนเองเชิงบวกมาใช้ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตนในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ผลการวิจัยในกลุ่มทดลองมีระดับการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงขึ้นเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มุ่งเอี่ยมกลาง (2558: 54 ) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่มีต่อการตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านบุวิทยาสุรค์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการตั้งเป้าหมายในการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลอง และหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการตั้งเป้าหมายในการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม

## 2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตน

จากการศึกษาเรื่องผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงทดลองที่มีการวัดผลก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตน พบว่า 1) หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 และ 2) หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ดังนั้น การการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ สุนทรี ศักดิ์ศรี (2554 : 90) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่ทำงานใน



องค์การเสมือนจริง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่ได้รับประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับตัวแบบในการปฏิบัติงาน การได้รับคำพูดชักจูงทางบวกในการปฏิบัติงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวกในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยหลังทำการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช นันทะโรจวงศ์ (2564: 76) ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพฤติกรรม การเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีนวัตกรรม: อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การของบุคลากรในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การขณะที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูงและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ นอกจากนี้การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูงและการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การของบุคลากร คือการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูงและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัตตา พานิชวัฒนะ (2560: 89) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ทำหยาบเป็นตัวแปรกำกับ โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการการออกแบบงานและการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้งานมีลักษณะที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน รวมทั้งกระบวนการ พัฒนาพนักงานที่สามารถสร้างพนักงานให้มีคุณภาพ มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และสามารถทำให้พนักงานเหล่านั้นคงอยู่เติบโตคู่กับองค์กรสืบไป



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การดำเนินการโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานควรจัดกิจกรรมบูรณาการที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานฝึกใช้คำพูดชื่นชมการกระตุ้นพนักงานในองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนเพิ่มขึ้น ดังนั้นพนักงานสามารถนำโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมอื่นๆ ได้

2.2 ระหว่างที่ทำกิจกรรมการใช้คำพูดชื่นชมเป็นการกระตุ้นพนักงานให้เกิดความร่วมมือและเข้าร่วมโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกเป็นแผนการจัดกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องกันในแต่ละแผน การนำไปใช้ควรศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้งให้เข้าใจก่อนที่จะนำวิธีการดังกล่าวไปใช้เพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความต่อเนื่องกัน

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการนำโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานอื่น

3.2 ควรมีการศึกษาเพื่อติดตามผลหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกเพื่อดูพัฒนาการและความคงทนของการรับรู้ความสามารถแห่งตน

## เอกสารอ้างอิง

ขวัญจิต มหาทิตติคุณ. (2548). “ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้าในเด็กวัยรุ่น”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คมกริช นันทะโรจวงศ์. (2564). “การสร้างพฤติกรรมเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีนวัตกรรม : อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง”. วารสารการบัญชีและการจัดการ. 13(1): 44-65.

ปวิมล มหายศนันท์ และคณะ (2563). “ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้า ในผู้ป่วยวัยรุ่นโรคเรื้อรัง”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พชร สันทัด. (2562). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0.”. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย. 1(1): 45-57.



- พุทธชาต วุโอริ. (2563). “การพัฒนาโปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี”. *NRRU Community Research Journal*. 15(1): 123-133.
- สุทัตตา พานิชวัฒนะ. (2560). “การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ท้าทายเป็นตัวแปรกำกับ”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทรี ศักดิ์ศรี. (2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่ทำงานในองค์การเสมือนจริง”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรพรรณ การค้า. (2556). “ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Nelson- Jones, R. (1990). *Thinking skills: managing and preventing personal problems*. Pacific Grove. California: Brooks/Cole Publications.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Effect Thinking skill*. 4<sup>th</sup> ed. London: SAGE.
- Weiss, M. R. (1995). *The provisions of social relationships*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.