



อิทธิพลของปัจจัยบางประการที่มีต่อภาวะลื่นไหลในการทำงาน ของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Influences of Some Factors on The Flow State at Work of Kasetsart University Student Leaders

ชุตินา ชัตะรัตน์ (Chutima Chatarut)^{1*} ดร.งามลัมย์ ผิวเหลือง (Dr.Ngamlamai Piolueang)^{**}

(Received: June 28, 2018; Revised: November 7, 2018; Accepted: November 12, 2018)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของ การสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้นำนิสิต หมายถึง ผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้ง 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร และ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 522 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสนับสนุนทางสังคมด้านการมีอิทธิพลทางบวกต่อการมีภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 48.9 ($R^2 = 0.489$)

ABSTRACT

The objectives of this study were the following: to study influence of the social support, self-esteem, transformation leadership on the flow state at work of Kasetsart university student leaders. The data were collected from 522 Kasetsart University student leaders by using questionnaires. The data were analyzed by using multiple regression analysis with stepwise method. The results were as following: firstly, the level of personal factors social support, self-esteem, transformation leadership and the flow state at work were at the high level. Secondly, results indicated that factors including the social support in instrumental support, the self esteem in power dimension, the transformation leadership in inspiration motivation and the transformation leadership in individualized consideration and the social support in appraisal support had positively influenced on the flow state at work with statistic significance at the level of .001 and those of factors could explain it at 48.9 percents ($R^2 = .489$).

คำสำคัญ: การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิต

Keywords: Self esteem, Transformation leadership, The flow state at work of student leader

¹Correspondent author: c.chatarut@gmail.com

* นิสิต หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง ภาควิชาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

กลุ่มประชากรวัยแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2537 (ค.ศ.1980-1994) ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 18-25 ปี เป็นกลุ่มที่ถูกจัดอยู่ใน Generation Y [8] หรือที่เรียกว่า Why Generation คำว่า Why ที่แปลว่า “ทำไม” เป็นสัญลักษณ์ของคนกลุ่มนี้ที่ชื่นชอบเสาะหาเหตุผลในปรากฏการณ์ของทุกเรื่องในสังคม[1] ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะของคนกลุ่มนี้ จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่กล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง นิยมความสะดวก รวดเร็ว และชื่นชอบในการใช้เทคโนโลยี และมีค่านิยมในการดำเนินการเรื่องต่างๆผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น สมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต หาข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการพูดคุยกันทางอินเทอร์เน็ต [2] มีความต้องการความสำเร็จในชีวิต และยินดีที่ทำงานหนัก เพื่อให้แลกมาซึ่งความสำเร็จ แต่ปัญหาของประชากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่กำลังอยู่ในจุดเดียวกันตอนนี้ นั่นคือ ไม่มีความสุข และไม่พึงพอใจกับความสำเร็จของตนเอง เนื่องจากมีความคาดหวังสูง เกินความสามารถของตัวเอง [3] เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Harvey [4] ผู้เชี่ยวชาญเรื่องกลุ่มประชากร Generation Y จากมหาวิทยาลัยนิวแฮมเชียร์ ได้กล่าวเอาไว้ว่าประชากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่คาดหวังอะไรเกินจริง รับไม่ได้กับคำวิพากษ์วิจารณ์ในแง่ลบ และมองตัวเองในแง่ดีเสมอ และยังคงบอกอีกว่ากลุ่มคนพวกนี้มักจะไม่พอใจที่ไม่ได้รับความเคารพและผลตอบแทนตามที่ตัวเองคาดหวังไว้ ทั้งที่ความจริง เป็นเพราะ ไม่มีความสามารถ และความพยายามมากพอที่จะไปถึงสิ่งที่คาดหวังไว้ แต่สำหรับประชากรกลุ่มนี้ที่คิดว่าในสังคมปัจจุบันมีทางเลือกในการหางานอีกมากมาย เมื่อพบว่างานที่ทำอยู่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง หรือพบว่าตนเองไม่มีความสุขในการทำงาน คนกลุ่มนี้จึงมองหาใหม่ทันที ทั้งนี้ ประชากรกลุ่มนี้จึงถูกหาว่าไม่สู้งาน หรือไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์กรนั่นเอง

นักจิตวิทยาชื่อ Csikszentmihalyi [6] ได้เขียนในเรื่องของ “ความสุข” เอาไว้ว่า “ความสุขนั้นไม่ได้เกิดจากตัวเราเอง แต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้น เป็นผลจากการที่บุคคลทำสิ่งที่ดีที่สุดใน ความรู้สึกพอใจเมื่อบุคคลทำได้ตามศักยภาพที่คือสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ลักษณะเฉพาะตัว นำไปสู่พัฒนาการทางทักษะ ทำให้เกิดความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน” [6] จึงได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะลื่นไหล” ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลได้ใช้สมาธิจดจ่อกับการทำงาน มีความเบิกบานใจในการได้ปฏิบัติงาน จนกระทั่งงานชิ้นนั้นสำเร็จ โดยบุคคลนั้นไม่ได้จดจ่อกับเป้าหมายของงาน แต่เป็นความสุขที่ได้ลงมือทำงาน และมีความเพลิดเพลินในระหว่างกระบวนการทำงานนั้น แต่การที่ผู้นำนิสิตนั้นจะเกิดสภาวะลื่นไหลได้ ต้องมีความสมดุลในด้านของทักษะ ความสามารถ และระดับความยาก หรือความท้าทายที่ได้รับ อันหมายถึงสิ่งที่เป็น “ความจริง” ที่ได้พบเจอ อาทิ งานที่ได้รับ หรือสภาพที่แวดล้อมของผู้นำนิสิตที่เผชิญอยู่ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงาน ที่ประกอบด้วยเพื่อนร่วมงาน ห้องเรียน ที่ประกอบด้วยอาจารย์ และเพื่อนร่วมชั้นเรียน บ้าน ที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และพี่น้อง เป็นต้น เมื่อผู้นำนิสิตสามารถพัฒนาทักษะ หรือความสามารถที่ดีขึ้น ก็จะสามารถรับมือต่อสถานการณ์ หรือความท้าทายต่างๆ ได้ ผลก็คือ สิ่งที่เป็นความจริง และความคาดหวังก็จะไม่มีความแตกต่างกันจนมากเกินไป เมื่อทำได้ตามที่คาดหวังหรือเกินจากที่คาดหวัง ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุข และยังทำให้ผู้นำนิสิตได้มีประสบการณ์สภาวะลื่นไหลในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือความท้าทายที่มากขึ้น [6] เมื่อทำได้ตามที่คาดหวัง ผู้นำนิสิตจะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) [7] แต่การที่จะสามารถริเริ่มทำสิ่งใด ก็ต้องมีต้นทุนในตนเองที่ดี ทั้งด้านจิตใจ และร่างกายที่ดี ได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีเสียก่อน (Social support) และการศึกษาเรื่องลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ถือเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะวัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำในตัวของผู้ว่าผู้นำนิสิตว่าเป็นผู้นำที่ดีหรือไม่ โดยบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจในอุดมการณ์ขององค์กร และพร้อมที่จะส่งเสริม และพัฒนาตนเอง และบุคคลรอบข้าง ไปพร้อมๆกัน เพื่อการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร [8] ด้วยเหตุนี้ การศึกษาเรื่องการสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะลื่นไหล



ในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้นำนิต เมื่อผู้นำนิตสำเร็จการศึกษา และออกไปสู่สังคมทำงาน จะสามารถปรับตัว และพัฒนาทักษะการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญคือ ผู้นำนิตได้รู้ว่าตนเองมีความเก่ง ความถนัด หรือความสามารถด้านใด เพื่อที่จะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถตนเอง และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลร่วมของ การสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อภาวะสิ้นไหวในการทำงานของผู้นำนิต

แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของปัจจัยหลายด้านที่มีต่อความสิ้นไหวในการทำงานของผู้นำนิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคม House [3] ได้นิยามความหมายแรงสนับสนุนทางด้านสังคม หมายถึง สิ่งที่ได้รับ ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุประสงค์ของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคน และเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ โดยได้แบ่งพฤติกรรมที่เป็นประเภทของการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้คือ การสนับสนุนทางอารมณ์(Emotional Support) เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ การแสดงถึงความห่วงใย การสนับสนุนด้านการให้การประเมินผล (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feed Back) การเห็นพ้องหรือให้รับรอง (Affirmation) ผลการปฏิบัติ หรือการบอกให้ทราบผลถึงผลดี ที่ผู้รับได้ปฏิบัติพฤติกรรมนั้น การให้การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้คำแนะนำ (Suggestion) การคัดเตือน การให้คำปรึกษา (Advice) และการให้ข่าวสารรูปแบบต่างๆ การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เช่น แรงงาน เงิน เวลา เป็นต้นซึ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมที่จะทำการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ครอบครัว และอาจารย์ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้นำนิตได้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมในกลุ่มคน 3 กลุ่มนี้บ่อยที่สุดในชีวิตประจำวัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำนิตได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีในทุกด้าน ที่จะส่งผลต่อความรู้สึกต่อตนเอง และสังคมรอบข้าง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ไม่โดดเดี่ยว ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองในกล้าทำสิ่งต่างๆ พร้อมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

2. การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) Coopersmith [7] ได้นิยาม การเห็นคุณค่าในตนเอง ว่าเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง มีความเคารพ ยอมรับตนเองว่าตัวเองนั้นมีความสำคัญมีคุณค่าในการกระทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จตลอดจนมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ได้แบ่งประเภทการเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถ (Competence) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ (Significance) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในตน (Power) และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีคุณความดี (Virtue) เป็นต้นจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ดี จะเป็นผู้ที่สามารถประเมินศักยภาพและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง มีความสามารถในการทำงานไม่ว่าจะยากหรือง่ายให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เปิดกว้างและกล้าที่จะเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการที่ผู้นำนิตเห็นคุณค่าในตนเองนั้น จะนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ดีของสังคมในอนาคต

3. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)** Bass and Avolio [9] ได้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นภาวะบุคคลที่มีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า ไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าจะต้องทำงานให้ตรงกับความคิดหวังของลูกน้อง และได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealize Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีมอาจจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีทัศนคติสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นๆ สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการทำกิจกรรมกับเพื่อนทั้งในขณะ หรือต่างขณะ ทัศนคติสามารถติดต่อสื่อสาร มีการตัดสินใจร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ยอมรับในความสามารถของกันและกันได้ก่อให้เกิดความสุขในด้านการเรียน และการดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัยมากขึ้นและประสบความสำเร็จในอนาคต

4. **ภาวะลื่นไหลในการทำงาน (The Flow State at work)** Mihály Csikszentmihályi [6] ได้นิยามภาวะลื่นไหลว่าเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น เป็นการรวมจิตเป็นหนึ่งเดียวแล้วขับเคลื่อนควบคุมความรู้สึก ในการทำงานเรียนรู้ ซึ่งความรู้สึกไม่ได้แค่แสดงออกทางเดียว แต่เป็นในทางบวก มีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกร่วมกับงานที่ทำ และได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะลื่นไหลในการทำงาน 1. การมีเป้าหมายชัดเจน (Goals are clear) 2. การตอบสนองทันที (Feedback is immediate) 3. การมีสมดุลของโอกาสและทักษะ (A balance between opportunity and capacity) ซึ่งตัวแปรนี้เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ จากการทบทวนทฤษฎีนี้ ภาวะลื่นไหลเป็นสภาวะที่บุคคลอยู่ในสมาธิในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสามารถประเมินผลของการทำงานของตนเอง ณ ขณะนั้นว่าจะส่งผลต่อเป้าหมายในการทำงานอย่างไร และผลการงานที่ดีคือความเหมาะสมของทักษะของบุคคลกับความยากของงาน ถ้างานยากเกินไปก็จะเกิดความท้อแท้ หรืออาจทำให้บุคคลท้อแท้ แต่ถ้างานง่ายเกินไปก็จะเกิดความเบื่อหน่าย และสิ่งสำคัญที่สุดคือการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งปัจจัยด้านนี้จะวัดความสามารถในการปฏิบัติงานและการประเมินค่าของงานจากผู้นำนิสิต ว่าผู้นำนิสิตมีภาวะลื่นไหลในการทำงานที่ชัดเจนหรือไม่ มีการประเมินการตอบกลับจากผลของการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนอย่างไร มีทักษะหรือมีความรู้สึกท้อแท้ต่องานที่ยากหรือไม่ รวมทั้งมีความรู้สึกต่องานที่ทำอย่างไร

สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถสรุปได้ว่าภาวะลื่นไหล หรือความลื่นไหลในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อการประเมินการปฏิบัติงาน และความรู้สึกที่มีต่องานเมื่อเจองานที่ยาก รู้สึกท้อแท้ รู้ท้อแท้ และมีความสุขในการทำงานที่ได้รับบ้างหรือไม่ อย่างไร โดยได้นำเอาตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ครอบครัว และอาจารย์ การเห็นคุณค่าในตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาวิเคราะห์ร่วมด้วย เพื่อหาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะลื่นไหลในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และประสิทธิผลของผลงานของผู้นำนิสิต ซึ่งอยู่ในวัยที่จะก้าวออกไปเป็นแรงงานสำคัญของชาติ และอาจเป็นผู้นำในองค์กรต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะวัดประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำของผู้นำนิสิตด้วย

สมมติฐานในการวิจัย

การสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิตได้



วิธีการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้ง 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตสกลนครจำนวน 820 คน [10]

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้ง 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตสกลนคร โดยประกอบด้วยสมาชิกคณะกรรมการสโมสรนิสิต สมาชิกคณะกรรมการสภาผู้แทนนิสิต สมาชิกคณะกรรมการองค์การบริหาร องค์การนิสิต ประธานชมรม และรองประธานชมรม จำนวน 522 คนจากจำนวนทั้งหมด 820 คน [10] ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยโปรแกรม Power analysis and Sample Size (Pass) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.04 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีการสุ่มแบ่งตามวิทยาเขตดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อทำการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม (ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .841) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .947) ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .922) และตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะสิ้นไหวในการทำงาน (ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .937)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามแก่ผู้นำนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยโปรแกรม Power Analysis and Sample Size (Pass) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ใช้การคำนวณโดยการกำหนดตัวแปรต้นทั้งหมด 26 ตัว ป้อนเข้าโปรแกรมเพื่อคำนวณเข้าสู่สูตร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .04 ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 522 คนผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่ผู้นำนิสิตให้ทำการตอบแบบสอบถามเอง แล้วผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Method) เพื่อการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรตาม การกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรอิสระที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีความสัมพันธ์กันทั้งเชิงบวกและเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 แต่ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันเอง (Pearson product-moment correlation) ไม่เกิน .80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Method) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสนับสนุนทางสังคมการเห็นคุณค่าในตนเองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะล้าหลังในการทำงานของผู้ดำเนินชีวิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

(n=522)

การสนับสนุนทางสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ จากเพื่อน ครอบครัว และอาจารย์	4.19	0.72	สูง
2. การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ จากเพื่อน ครอบครัว และอาจารย์	4.50	0.39	สูงมาก
3. การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูล จากเพื่อน ครอบครัว และอาจารย์	4.07	0.32	สูง
4. การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน จากเพื่อน ครอบครัว และอาจารย์	4.09	0.39	สูง
ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อน ครอบครัว และอาจารย์	4.21	0.46	สูงมาก
การเห็นคุณค่าในตนเอง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถ	4.15	0.32	สูง
2. การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ	4.04	0.50	สูง
3. การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในตน	4.00	0.45	สูง
4. การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีคุณความดี	4.09	0.40	สูง
ค่าเฉลี่ยของการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิต	4.09	0.32	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.19	0.39	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.39	สูงมาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.23	0.39	สูงมาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.36	สูงมาก
ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ดำเนินชีวิต	4.23	0.38	สูงมาก
ภาวะล้าหลังในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.17	0.35	สูง
2. การตอบสนองทันที	4.25	0.42	สูงมาก
3. การมีสมมูลของโอกาสและทักษะ	4.23	0.41	สูงมาก
ค่าเฉลี่ยภาวะล้าหลังในการทำงานของผู้ดำเนินชีวิต	4.21	0.39	สูงมาก

*ระดับการให้คะแนน 1.00-1.80 ระดับต่ำมาก, 1.81-2.60 ระดับต่ำ, 2.61-3.40 ระดับปานกลาง, 3.41-4.20 ระดับสูง, 4.21-5.00 ระดับสูงมาก



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการมีภาวะไหล่ลั่นในการทำงาน ของผู้นำ นิสิต

ตัวแปร	B	Std. E	Beta	t	Sig.
- การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (SS1)	-0.201	0.032	-0.226	-6.192	.001
- การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ (SS2)	0.158	0.036	0.178	4.414	.001
- การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน (SS4)	0.112	0.030	0.146	3.671	.001
- การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสามารถ (SE1)	0.202	0.047	0.191	4.253	.001
- การเห็นคุณค่าในตนเองด้านมีความสำคัญ (SE2)	-0.094	0.028	-0.139	-3.347	.001
- การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในตนเอง (SE3)	0.088	0.026	0.133	3.410	.001
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (L2)	0.306	0.041	0.318	7.437	.001
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (L4)	0.150	0.041	0.162	3.618	.001
ค่าคงที่ (a)	1.176				
R = 0.706	R² = 0.498	R²_{adj} = 0.490	F = 63.632	Sig = 0.001	

*ระดับการให้คะแนน 1.00-1.80ระดับต่ำมาก, 1.81-2.60 ระดับต่ำ, 2.61-3.40 ระดับปานกลาง, 3.41-4.20 ระดับสูง, 4.21-5.00 ระดับสูงมาก

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการมีภาวะไหล่ลั่นในการทำงาน ของผู้นำนิสิตด้วยวิธี Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise พบว่ามีตัวแปรอิสระ 8 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะความลั่นไหล่ในการทำงานโดยรวม ของผู้นำนิสิต ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 49.8 ($R^2 = 0.498$) โดยพบว่า ตัวแปรจำนวน 8 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะลั่นไหล่ในการทำงาน โดยรวมของผู้นำนิสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านมีความสำคัญ มีอิทธิพลทางลบต่อภาวะลั่นไหล่ในการทำงานโดยรวมของผู้นำนิสิต ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะไหล่ลั่นในการทำงานของผู้นำนิสิต มาเขียนสมการจากคะแนนดิบเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะไหล่ลั่นในการทำงานของผู้นำนิสิต ดังนี้

$$\text{Flow} = 1.176 - 0.201(\text{SS1}) + 0.158(\text{SS2}) + 0.112(\text{SS4}) + 0.202(\text{SE1}) - 0.094(\text{SE2}) + 0.088(\text{SE3}) + 0.306(\text{L2}) + 0.150(\text{L4})$$

จากผลการวิจัย พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมีภาวะลั่นไหล่ในการทำงานของผู้นำนิสิตมี 8 ตัวแปร ได้แก่

1. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ มีอิทธิพลทางลบต่อภาวะลั่นไหล่ในการทำงานของผู้นำนิสิต ($B = -0.201$) ซึ่งแสดงว่า ถ้าผู้นำนิสิตได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ หรือมีการแสดงออกถึงการเห็นอกเห็นใจมากจนเกินไป จะทำให้ผู้นำนิสิตไม่เกิดภาวะลั่นไหล่ในการทำงาน อันได้แก่การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน การรับรู้ และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองต่องานที่ทำ หรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งการพัฒนาวีธีการ

ทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อพร้อมรับการท้าทายในการทำงานที่ยากขึ้น ถ้าเทียบกับการสนับสนุนทางสังคมในด้านอื่นๆ ที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างภาวะลื่นไหล ทั้งในเรื่องของด้านความเป็นอยู่และทรัพยากร ด้านข้อมูล ข่าวสารที่ต้องรับรู้ และด้านการตอบกลับในส่วนของกระบวนการประเมินจากสังคครอบข้าง ทำให้ผู้นำนิสิตรู้สึกเหมือนถูกเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการ และทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้ผู้นำนิสิตมีการพัฒนาการทำงานผ่านทางกรมีภาวะลื่นไหลในการทำงานได้ ควรส่งเสริมให้ผู้นำนิสิตได้มีความเข้มแข็งในด้านของอารมณ์เมื่อเจอกับปัญหา และก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆด้วยตนเอง

2. การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิต ($B = 0.158$) ซึ่งแสดงว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ สูง จะส่งผลให้ผู้นำนิสิตมีภาวะลื่นไหลในการทำงานสูงขึ้น เช่นเดียวกัน ซึ่งการเติมเต็มในเครื่องมือในการใช้ชีวิต เช่น สิ่งของที่ใช้ในชีวิตประจำวัน หรือแม้จะเป็นเงินที่ใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้นำนิสิตรู้สึกเหมือนถูกเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการ และทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Danielsan [9] ที่ได้อธิบายว่า อาจารย์ ครอบครัว และเพื่อนมีลักษณะเป็นแหล่งที่ให้สิ่งเอื้ออำนวยทางสังคมให้กับนิสิต นักศึกษา ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและสวัสดิภาพที่ดี

3. การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิต ($B = 0.112$) ซึ่งแสดงว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน สูง จะส่งผลให้ผู้นำนิสิตมีภาวะลื่นไหลในการทำงานสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งการประเมินนี้จะป็นข้อมูลตอบกลับของพฤติกรรม หรือสิ่งที่ผู้นำนิสิตได้กระทำลงไป ว่าผลลัพธ์ออกมาเป็นอย่างไร ควรมีการพัฒนา หรือปรับปรุงอย่างไร สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างภาวะลื่นไหลในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์ประกอบการตอบสนองทันที ซึ่งสอดคล้องกับ ที่อธิบายว่า Csikszentmihalyi [6] ในการทำกิจกรรม จะเป็นสิ่งที่ยากที่บุคคลจะทำกับกิจกรรมใด ถ้าไม่ได้รับข้อมูล “ที่ทันเหตุการณ์” ในเวลาอันเหมาะสมว่าตนเองทำได้ดีเพียงไร ความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในประสบการณ์สภาวะลื่นไหล ส่วนใหญ่มาจากการรับรู้ว่ามีสิ่งท้าทายอยู่ นั้นมีความหมาย มีผลตามมา การป้อนข้อมูลกลับมาจากผู้ร่วมงานหรือผู้ดูแลที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แต่จะดีกว่าถ้าตัวกิจกรรมนั้นเองให้ข้อมูลนี้

4. การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสามารถ มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิต ($B = 0.202$) ซึ่งแสดงว่าการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสามารถที่สูงขึ้น เป็นสิ่งสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิต ถ้าผู้นำนิสิตมีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง และได้รับการยกย่องด้านความสามารถของผู้อื่น เห็นว่าตนเองมีความสามารถมากพอที่จะทำงานชิ้นนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเองสูง และจะทำให้ภาวะลื่นไหลในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย และจะส่งผลกลับมาให้เกิดคุณค่าในตนเองสูงขึ้นตามไป ซึ่งสอดคล้องกับ Csikszentmihalyi [6] ที่กล่าวถึงภาวะลื่นไหล ที่มาจากความภาคภูมิใจในตนเอง ถ้าบุคคลมีความรู้ว่ตนเองได้ทำสิ่งที่มีค่าต่อตนเอง และผู้อื่น ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้ภาวะลื่นไหลในการทำงานสูงขึ้น เกิดเป็นทักษะในการทำงานที่สูงขึ้น และส่งผลกลับมายังคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้นตามไปด้วย

5. การเห็นคุณค่าในตนเองด้านมีความสำคัญ มีอิทธิพลทางลบต่อภาวะลื่นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิต ($B = -0.094$) ซึ่งแสดงว่าผู้นำนิสิตที่ได้รับการเห็นถึงความสำคัญ หรือเป็นจุดเด่น จะเป็นส่งผลทางลบต่อการมีภาวะลื่นไหลในการทำงาน เพราะในการทำงาน ผู้นำนิสิตไม่ได้ทำเพียงคนเดียว ต้องมีการขับเคลื่อนไปเป็นกลุ่มถึงจะเข้าสู่ความสำเร็จ ซึ่งการที่ผู้นำนิสิตต่างเห็นว่าความคิดของตนเองสำคัญกว่าผู้อื่น จะเป็นปัญหาในการทำงานเป็นกลุ่มในการเข้าสู่เป้าหมายในการทำงานนั้น ผู้นำนิสิตจะต้องมีความคิดเห็น และอุดมการณ์ร่วมกัน นอกจากนี้ยังต้องมีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน งานถึงจะสำเร็จได้



6. การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในตน มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะสิ้นไหวในการทำงานของนิสิต (B = 0.088) ซึ่งแสดงว่าการเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในคนที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ผู้นำนิสิตมีภาวะสิ้นไหวในการทำงานสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งความรู้สึกการมีอำนาจในกลุ่ม หรือในสังคมของตน มีความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากสังคมที่ตนเองอยู่ ได้รับความรัก และเห็นถึงความสำคัญของการมีตัวตนอยู่ในสังคม และสามารถอยู่สังคมที่ตนเองอยู่ หรือในสังคมผู้นำนิสิตอย่างมีความสุข เป็นสิ่งสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะสิ้นไหวในการทำงานของผู้นำนิสิต ซึ่งในฐานะผู้นำนิสิตอาจถูกมองว่ามีความสำคัญในหน้าที่ในด้านใดด้านหนึ่งที่มีความถนัด เช่น การประสานงาน การบริหารจัดการ เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และจะก่อให้เกิดภาวะสิ้นไหวในการทำงานได้ สอดคล้องกับ Csikszentmihalyi [6] ได้กล่าวถึง “ความภาคภูมิใจ” ในทักษะของตนเองที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร หรือกลุ่มในการทำงาน ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะของบุคคลยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเกิดภาวะสิ้นไหวในการทำงาน

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะสิ้นไหวในการทำงานของนิสิต (B = 0.306) ซึ่งแสดงว่าการที่ผู้นำนิสิตมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อการมีภาวะสิ้นไหวในการทำงานสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ในการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ร่วมทำงาน จะส่งผลต่อภาวะสิ้นไหวในการทำงานในด้านของการพัฒนาทักษะของตนเอง รวมทั้งครอบครัว เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของคนในองค์กรที่จะต้องขับเคลื่อนไปให้ถึงเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งผู้นำนิสิตจะต้องมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่น เพื่อเป็นสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ในการก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับ Csikszentmihalyi [6] ที่กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนของบุคคลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างภาวะสิ้นไหวในการทำงาน ซึ่งต้องมีความมุ่งมั่นและแน่วแน่ในการมุ่งเข้าสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งเป้าหมายนั้นอาจไม่ได้มีเพียงเป้าหมายเดียว อาจเป็นเป้าหมายเล็กๆ ในแต่ละขั้นตอนการทำงาน และนำเอาผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานนั้นมาปรับปรุง พัฒนาในการเข้าสู่เป้าหมายในการทำงานในขั้นตอนถัดไป

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะสิ้นไหวในการทำงานของนิสิต (B = 0.150) ซึ่งแสดงว่าการที่ผู้นำนิสิตมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อการมีภาวะสิ้นไหวในการทำงานสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลคือการทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลที่ร่วมงานด้วย ว่ามีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร มีหลักการงาน และทักษะการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อผลลัพธ์ในการทำงานทั้งสิ้น โดยผู้นำนิสิตจะต้องคำนึงถึง เพื่อการวางแผนงาน หรือการกระจายงานให้กับเพื่อผู้นำนิสิตด้วยกัน สอดคล้องกับ Csikszentmihalyi [6] ที่กล่าวถึงความสมดุลของทักษะและความท้าทายในการทำงาน ที่ต้องมีการวางแผนการกระจายงานบุคคล ด้วยใช้หลักการความพอดี คือ ความยากง่ายของงาน เหมาะสมกับทักษะหรือลักษณะการทำงานของคนๆ นั้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยหลายด้านที่มีต่อความสิ้นไหวในการทำงาน ของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะบางประการ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ และนิตินิตต่อไป

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผลการวิจัย ผู้นำนิสิตมีการสนับสนุนทางสังคมของผู้นำนิสิตอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้นำนิสิตรับรู้ว่าการครอบครัวของตนเองใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ ให้ความ

ช่วยเหลือการจัดหาสิ่งของที่ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการเรียน และอุปกรณ์ในการเรียน นอกจากนี้ยังรับรู้ถึงความห่วงใยต่อตนเองรวมทั้งให้อภัย พึ่งพาตัวเอง และตัดสินใจเมื่อพบว่าทำผิด รวมทั้งยังให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาที่ดีเมื่อประสบกับปัญหา เป็นต้น เห็นได้ว่า เพื่อน ครอบครัว และอาจารย์มีการสนับสนุนต่อผู้นำนิสิต โดยเฉพาะครอบครัว ที่มีการสนับสนุนต่อผู้นำนิสิตครบทุกด้านในระดับสูง ทำให้ผู้นำนิสิตรับรู้ว่าการครอบครัวคอยสนับสนุน ทั้งในด้านความรู้สึกในการได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ด้านเงินทอง สิ่งของที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ด้านข้อมูลข่าวสาร การให้คำปรึกษา สามารถพูดคุยได้อย่างสบายใจ และได้รับในข้อมูลของตนเองต้องการ และด้านการประเมินกลับ เพื่อตระหนักถึงพฤติกรรมว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี หรือควรปรับปรุงอย่างไร

2. การเห็นคุณค่าในตนเองจากผลการวิจัย ผู้นำนิสิตมีการเห็นคุณค่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.09$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าผู้นำนิสิตรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง เช่น ในคำถามว่า ฉันรู้ว่าตัวเองมีความสามารถหลายอย่าง ฉันสามารถทำอะไรต่าง ๆ ด้วยตนเอง และมีการแบ่งงานกับเพื่อนๆ ตามความถนัด นอกจากนี้ยังช่วยเหลือคนอื่น สามารถกล่าวขอโทษผู้อื่นได้โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาเตือน และไม่รู้สึกลำบากใจที่จะกล่าวขอโทษ ส่วนการรับรู้เรื่องคุณค่าในตนเองของนิสิตจากผู้อื่น คือการยอมรับจากเพื่อน เรื่องการเรียน และเมื่อขาดเรียน หรือไม่สบายเพื่อนจะติดต่อหา ส่วนอาจารย์ชื่นชมในทักษะความสามารถของผู้นำนิสิต มอบหมายงานที่เหมาะสม และครอบครัวรู้ว่าผู้นำนิสิตมีความสามารถพิเศษอะไร ซึ่งมีผลต่อความมั่นใจในความสามารถ และความสำคัญของผู้นำนิสิตในระดับสูง เห็นได้ว่าผู้นำนิสิตมีความมั่นใจในความสามารถ แต่ยังคงขาดความมั่นใจเมื่อถามว่าผู้อื่นมีความไว้วางใจในความสามารถนั้นเท่าไร หรือการนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมความสามารถของผู้นำนิสิต เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้นำนิสิต หรือส่งเสริมการจัดกิจกรรมของผู้นำนิสิต นอกจากนี้ เห็นได้ว่าสถาบันครอบครัวก็เป็นสิ่งสำคัญในการรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองเช่นเดียวกัน ทั้งการเลี้ยงดู และสนับสนุนในความสามารถของผู้นำนิสิต ก็ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เช่นเดียวกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผลการวิจัย ผู้นำนิสิตมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}=4.23$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้นำนิสิตมีความมั่นใจในการทำงานของตนเองว่า มีการยึดมั่นในมาตรฐานในการทำงาน เป้าหมาย รวมทั้งมีความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญการทำงาน โดยเห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม และ สนับสนุนให้มีการทำงานแบบทีม เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพที่ และกระตุ้นให้มีการแสดงความคิดเห็นภายในกลุ่มเพื่อร่วมงาน ให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็น และร่วมมือให้แก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน เน้นความคิดสร้างสรรค์ และไม่ยึดติดต่อวิธีการทำงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาแบบเดิมๆ นอกจากนี้ผู้นำนิสิตเห็นความสำคัญของความเป็นปัจเจกบุคคล เข้าใจในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน ทั้งการรับฟังปัญหา และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน รู้ว่าควรให้คำแนะนำแก่แต่ละบุคคลอย่างไร คำนี้ถึงความรู้สึก และไม่นำความคิดของตนเองไปตัดสินใจแทนเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงมีระดับการเห็นความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานในระดับสูงมาก ในลักษณะที่เห็นถึงความเท่าเทียมกัน แต่ควรมีความมั่นใจในการแสดงอำนาจในฐานะผู้นำแก่เพื่อนร่วมงาน หรือสังคมทั่วไปมากขึ้น เพื่อจะได้สามารถเป็นแบบอย่างผู้นำนิสิตที่ดีแก่ผู้อื่น ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นำนิสิตเพียงอย่างเดียว ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์และบุคคลภายนอกมีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตทั้งสิ้นเมื่อพิจารณาผลการศึกษาดัชนีที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสของบิดามารดา และประเภทกลุ่มผู้นำนิสิต ซึ่งเห็นได้ว่า ทั้ง 2 อย่างนี้ล้วนเป็นปัจจัยการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม หรือที่จะเกื้อหนุนให้ผู้นำนิสิตมีความรู้สึกที่ตนเองได้ถูกเติมเต็ม และเกิดเป็นแหล่งของการเกิดความมั่นใจในการลงมือทำสิ่งต่างๆ ซึ่งมีความต้องการทั้งจากการที่มี



บิดามารดาอยู่ในครอบครัว และสภาพแวดล้อมจากเพื่อนกลุ่มนิสิตที่เกี่ยวพันในการทำงานที่จะขับเคลื่อนให้ไปสู่เป้าหมายในการทำงาน หรือองค์กร ในที่นี้คือการมุ่งสู่ศาสตร์แห่งแผ่นดินของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ภาวะล้นไหลในการทำงานจากผลการวิจัย ผู้นำนิสิตมีภาวะล้นไหลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาข้อ ผู้นำนิสิตจะมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และมีการประเมินการทำงานว่าตนเองทำได้มีประสิทธิภาพที่เท่าใด และเมื่อเกินความสามารถตนเอง จะปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังมีการประเมินสภาพที่แวดล้อมในการทำงาน ว่าเหมาะสมกับการทำงานชิ้นนั้นๆ หรือไม่ และเมื่อมีอุปสรรคระหว่างการทำงาน จะเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อลดอุปสรรคให้ได้ร้อยละ ผู้นำนิสิตมีการพัฒนาดตนเอง ในการรับมือต่องานชิ้นที่ยากขึ้นเรื่อยๆ และสนุกกับการได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เห็นได้ว่า นอกจากความกดดัน และทักษะในการทำงาน ความเพลิดเพลิน และสนุกที่จะทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการมีภาวะล้นไหลในการทำงานของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การที่ได้ทำงานที่ตนเองถนัด หรือสนใจ จะทำให้เกิดความชอบ ความเพลิดเพลิน โดยเฉพาะการได้ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน พร้อมกับการประเมินอุปสรรค และวิธีการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพที่ และพัฒนาการทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้นำนิสิตลองทำอะไรใหม่ๆ เพื่อเสริมทักษะในการทำงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา จะทำให้ผู้นำนิสิตเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน และมีความสุข เพลิดเพลิน จะส่งผลให้ภาวะล้นไหลของผู้นำนิสิตมีระดับสูงที่สูงขึ้น พร้อมกับการทำงานในสังคมภายนอกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. Pattama W, Pramoth P. Future Thai population. Journal of Mahidol University Population Projection for Thailand. 2006: 21-40.
2. Howe and Strauss. The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve. Boston: Journal of Harvard Business review.2007: 182-196.
3. Barbara AI. Social networks and social support: living with chronic renal disease. New York: Patient Education and Counseling Journal. 1985: 227-247.
4. Barry PD. Mental Health and Mental Illness 5th ed. Piladelphia: J.B. Lippincott; 1988
5. Eggens et al. The Influence of Personal Networks and Social Support on Study Attainment of Students in University Education: Higher Education. 2008: 553-573.
6. Csikszentmihalyi Mihaly. Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning. New York: Viking; 2003.
7. Coopersmith S. The Antecedents of Self - Esteem (2nd ed.) California: ConsultingPsychologists Press; 1984
8. Sriruen Kaewkangwan. Theory of Personality Psychology: Know We Know Him. Bangkok: Thai Health Publishing; 2008. Thai
9. Northouse and Guy. Leadership : Theory and Practice-6th Edition. California: SAGE Publication; 2013.
10. Kasetsart University Council Shows the Information of University Vision and Number of Student Leaders [Internet]. 2017. [Update 2017 November 20; cited 2017. Available from: <https://www.ku.ac.th/>]
11. Pilisuk M. Delivery of Social Support : The Social Inoculation. New York: American Journal; 1982.