



การพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัทเอกชนในประเทศไทย*

THE DEVELOPMENT OF RESILIENCE COMPETENCY SCALE FOR HUMAN RESOURCE IN PRIVATE COMPANIES IN THAILAND



นภรศรชร์ อลงกรณ์โสภิต, เอกสิทธิ์ สนามทอง, นิติเดช คูหาทองสัมฤทธิ์,
เจษณี บุตรดำ

Napatsorn Alongkonsopit, Ekkasit Sanamthong, Nitidetech Kooathongsumrit,
Chetsanee Butdam

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail: mai.napatsorna@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว 2. พัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย 3. ประเมินคุณภาพของมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยที่ได้พัฒนาขึ้น มีวิธีการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1. สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน 2. ร่างคำถามของมาตรวัดภายใต้แต่ละองค์ประกอบเพื่อจัดทำมาตรวัดเบื้องต้น และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด โดยใช้ค่าการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 3. ประเมินคุณภาพของมาตรวัด โดยใช้ค่าการวิเคราะห์ดัชนีวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (I-CVI) และทดสอบกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ มองภาพใหญ่ ปรับตัวเก่ง มีสติ ดีกว่าเดิม มองโลกบวก และ ไม่ยอมแพ้ 2. ได้มาตรวัดที่มีข้อคำถามสอดคล้องกับองค์ประกอบ ทั้งหมด 35 ข้อคำถามซึ่งสามารถสะท้อนถึงระดับของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว และ 3. คำถามภายใต้มาตรวัด จำนวน 35 ข้อ ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่



0.80 และมาตรวัดสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยนี้ เป็นมาตรวัดที่มีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปแปลผลในรูปแบบกราฟ

คำสำคัญ: ล้มแล้วลุกเร็ว; มาตรวัดล้มแล้วลุกเร็ว; นักทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To synthesize the components of resilience competency; develops 2. To develop a resilience competency scale for human resource officers at private companies in Thailand; and evaluates 3. To evaluate the quality of the scale developed.

The research was conducted in three steps as follows. 1. In the synthesis of the components of resilience competency, the qualitative research was conducted with the technique of in-depth interview with nine key informants. 2. A resilience competency scale for human resource officers at private companies in Thailand was developed by drafting questions of the scale under each component of resilience competency. Experts consisted of five academics, experts in human resources. The quality of the scale was tested for content validity. The index of item objective congruence (IOC) 3. The quality of the developed resilience competency scale for human resource officers at private companies in Thailand was evaluated. The sample population consisted of thirty people. Findings showed that 1. Resilience competency consisted of the following six components as follows: big picture; adaptability; mindfulness; better thinking; optimism; and obstinacy. 2. The scale exhibited thirty-five questions in congruence with the components of resilience competency. This reflected the level of resilience competency 3. The constructed scale passed the acceptable criteria at 0.8 and used the language that was easy to understand. The results could be interpreted in the form of graphs.

Keywords: Resilience; Resilience Competency Scale; Human Resource Officer

บทนำ

วิกฤตการณ์โลกปัจจุบัน การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ธุรกิจหลายธุรกิจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม งานวิจัยจาก Akinin et al. (2022) ได้ทำวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์โควิด-19 กับชีวิตความเป็นอยู่ของคนโดยทั่วไป จะพบว่ากว่าครึ่งที่ระบุว่าโควิด-19 จะนำไปสู่สุขภาพจิตที่ย่ำแย่ลง มีความเครียด



ที่เพิ่มขึ้นมีความวิตกกังวลที่เพิ่มขึ้น ยังพบอีกว่าความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นจากโควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต (2563) ได้จัดทำแผนการฟื้นฟูจิตใจในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ทางออกหลักของปัญหาทางด้านจิตใจที่สืบเนื่องมาจากโควิด-19 นั้น บรรดาผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นตรงกัน คือต้องเริ่มจากการมีสติ ทั้งสติในการรับรู้ พิจารณา ไตร่ตรองข้อมูลข่าวสาร สติในการใช้ชีวิตเพื่อดูแลป้องกันตัวเองและครอบครัวจากโควิด-19 รวมถึงสติต่อความไม่แน่นอน ความกลัว และความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น การฟื้นฟูจิตใจผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต (Re-Integration) ในระดับบุคคลครอบครัว ชุมชน โดยมุ่งเน้นการใช้วัคซีนใจ ให้ประชาชนมีศักยภาพเต็มเปี่ยมด้วยพลัง มีความเข้มแข็งทางใจ (Resilience) โดยใช้หลักการของ I Am รู้ว่าตนเองเป็นอย่างไร ผ่านวิกฤติอะไรมาบ้าง I Have รู้ว่าตนเองมีศักยภาพอะไร สามารถ ค้นหาแหล่งข้อมูล เพื่อพัฒนาทักษะดูแลตัวเองต่อไป I Can สร้างสิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นได้พร้อมเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) รวมถึงผู้นำหลาย ๆ องค์กร ได้พูดถึง คำว่า Resilience หรือ สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว กันในวงกว้าง และใช้สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วในการจัดการกับตัวเองและองค์กรช่วยให้เกิดแรงสู้ (Emergency Response) กับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดแบบฉับพลันไม่ทันตั้งตัว ดังนั้นคำว่า Resilience หรือสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วจึงมีความสำคัญและจำเป็นมากในโลกปัจจุบันนี้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การใช้คำว่า Resilience มีการใช้คำกันอย่างหลากหลาย เช่น ความยืดหยุ่น การฟื้นตัว พลังสุขภาพจิต ความเข้มแข็งทางจิต ความสามารถในการฟื้นพลัง ล้มแล้วลุก ล้มแล้วลุกไว สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วเป็น 1 ในสมรรถนะที่ต้องมีในการทำงาน ในช่วงหลังการระบาดใหญ่โควิด-19 จะเห็นได้ว่าเริ่มมีการพูดถึงสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วกันอย่างแพร่หลายในวงกว้าง มีแนวโน้มการนำสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วมาสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร มีนโยบายการสร้างขีดความสามารถให้องค์กรและพนักงานในองค์กรให้มีสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วเพื่อพร้อมรองรับสถานการณ์ภายนอกที่มีความไม่แน่นอนและแนวโน้มใหม่ของโลกที่มีความซับซ้อนสูงได้ รวมถึงการมีหลักสูตรในการพัฒนาสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ World Economic Forum (2002) จากการสำรวจบริษัทต่าง ๆ ทั่วโลกพบว่าภายในปี พ.ศ. 2568 ร้อยละ 50 ของพนักงานมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ภายในระยะเวลา 6 เดือนหรือเร็วกว่านั้น โดยมีสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว เป็น 1 ใน 10 ทักษะที่จำเป็น และทักษะแห่งยุคที่ต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งจะสามารถช่วยเราให้รอดพ้นช่วงวิกฤตได้

จากสภาพปัญหาและสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้นักทรัพยากรมนุษย์เผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ และต้องเร่งพัฒนาบุคลากรแบบเชิงรุก โดยวางแผนการพัฒนาและเร่งพัฒนาสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วให้กับพนักงานอย่างเร่งด่วน และถึงแม้ว่าหลาย ๆ องค์กรและผู้นำในองค์กรต้องการพัฒนาสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วนี้ แต่จากการค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัย



ยังไม่พบว่า มีองค์กรใดที่วัดระดับสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วได้อย่างเป็นรูปธรรม และยังขาดมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยมีเพียงแต่การวัดภาวะแวดล้อม เช่น แบบประเมินความเครียด แบบประเมินการปรับตัว แบบประเมินความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลง แบบวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้ อีกทั้งยังมีช่องว่างในการพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย เพื่อใช้วัดระดับสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถช่วยให้หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว
2. เพื่อพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อประเมินคุณภาพของมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยที่ได้พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มทดลอง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการหาสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว 9 คน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยนี้ คือ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรเอกชน

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด 5 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยนี้คือ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรเอกชน

กลุ่มทดลอง 30 คน โดยกลุ่มทดลองในการวิจัยนี้คือ นักทรัพยากรมนุษย์ทำงานบริษัทเอกชนในประเทศไทย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) และ แบบวัดความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content validity)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว โดยการทำการวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คือ นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญงานทรัพยากรมนุษย์ หรือ ผู้บริหารด้านงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชนระดับผู้จัดการขึ้นไปที่มีประสบการณ์การทำงานด้านงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชน 5 ปีขึ้นไป เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว รวมทั้งสิ้น 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

ระยะที่ 2 การพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนย้อน 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ร่างคำถามของมาตรวัดภายใต้แต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วเพื่อจัดทำมาตรวัดเบื้องต้น โดยชุดคำถามที่มีหลายข้อความ (Item) แต่มีรูปแบบการตอบที่เหมือนกัน (Same Response Format) โดยใช้รูปแบบการตอบแบบไลเคิร์ท มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ 5 หมายถึง สม่าเสมอ 4 หมายถึง บ่อยครั้ง 3 หมายถึง บางครั้ง 2 หมายถึง แทบจะไม่ 1 หมายถึง ไม่เคย/ไม่มี

2.2 การวัดความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด ด้วยวิธีการหาค่าโดยใช้ค่าการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบกับจุดประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งเป็นสูตรของโลวินสกี และแฮมเบลตัน (พิศิษฐ์ ตัณฑวนิช และพนา จินดาสร, 2561) มาใช้ในการหาคุณภาพของมาตรวัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ คือ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรเอกชน รวมทั้งสิ้น 5 คน พิจารณาความสอดคล้อง ให้ความเห็นเชิงวิพากษ์ ช่วยเติมแต่งความสมบูรณ์ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วและร่างมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย

ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยที่ได้พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนย้อน 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 วัดความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content Validity) ด้าน ความเข้าใจ เป็นการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด เริ่มจากหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ที่ต้องการวัดและในการพิจารณาความเที่ยงตรงชนิดนี้จะใช้การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลในที่นี้ได้เสนอวิธีการหาค่าโดยใช้ค่าการวิเคราะห์ดัชนีวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายชื่อ (Item Content Validity Index I-CVI) โดยค่าความเชื่อมั่นหาสัดส่วนของข้อคำถามในชุดนั้นที่ผ่านการประเมินจากกลุ่มทดลอง (เฉพาะข้อที่ตอบในระดับ



3 หรือ 4 หารด้วยข้อคำถามทั้งหมดในชุดนั้น (S-CVI/UA) ด้วยวิธีของโพลิตและแบ็ค (สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, 2562)

3.2 นำมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยมาจัดทำเป็น มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วในรูปแบบออนไลน์ ด้วยการออกแบบเว็บไซต์ ระบบวิเคราะห์ ประมวลผลและ รูปแบบการแปลผล เพื่อจัดทำ มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว (Resilience Competency Scale) ในรูปแบบออนไลน์

3.3 นำมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วในรูปแบบออนไลน์ ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง คือ นักทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยเจาะจง เอาเฉพาะตัวอย่างที่คิดว่าเป็นแบบฉบับตัวแทนของประชากร หรือ ตรงกับวัตถุประสงค์บางประการที่กำหนดไว้ทดลองทำมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยในรูปแบบออนไลน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบว่า สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วมี 6 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว



องค์ประกอบที่ 1 มองภาพใหญ่ (Big Picture)

มองภาพใหญ่ (Big Picture) หมายถึง ความสามารถในการมององค์รวมเห็นการเชื่อมต่อกันในแต่ละจุด เห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ สามารถมองเห็นปัญหา คาดเดาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นได้ โดยมีแผนรองรับกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 ปรับตัวเก่ง (Adaptability)

ปรับตัวเก่ง (Adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เข้ากับแต่ละสถานการณ์ สอดรับกับนโยบายหรือแนวโน้มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ มีความยืดหยุ่นสูง

องค์ประกอบที่ 3 มีสติ (Mindfulness)

มีสติ (Mindfulness) หมายถึง ภาวะจิตใจที่เป็นสุข อยู่กับปัจจุบัน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตใจเบิกบานแจ่มใสอยู่เสมอ ไม่มีความวิตกกังวลใด ตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 ดีกว่าเดิม (Better Thinking)

ดีกว่าเดิม (Better thinking) หมายถึง เป็นคนที่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทัศนคติมุ่งเติบโต ไม่หยุดอยู่กับที่ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดสิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ ทำสิ่งใหม่อยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 5 มองโลกบวก (Optimism)

มองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง คิดบวกแต่ไม่เข้าข้างตัวเอง เปิดใจ สามารถพลิกวิกฤตเป็นโอกาสได้ มีความเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นแล้วดีเสมอ ถือเป็นประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้

องค์ประกอบที่ 6 ไม่ยอมแพ้ (Obstinacy)

ไม่ยอมแพ้ (Obstinacy) หมายถึง มีความสามารถในการมองอุปสรรคเป็นเรื่องท้าทาย สามารถยืนหยัด ลุกขึ้นสู้ได้ มุ่งมั่นไปให้ถึงเป้าหมาย โดยไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้น

2. การพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้สร้างมาตรวัดซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย มีคำถามทั้งหมด 35 ข้อ และใช้รูปแบบการตอบแบบ ไคเคิร์ทสเกล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เสมอ บ่อยครั้ง บางครั้ง แทบจะไม่ ไม่เคยหรือไม่



ตารางที่ 1 มาตรฐานวัดสมรรถนะแล้วลูกเรี

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
1. มองภาพใหญ่ (Big Picture)	1. ฉันสามารถวางแผนการทำงานอย่างละเอียด 2. ฉันสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานของทีม 3. ฉันพยายามคิดแผนสำรองอยู่เสมอ 4. ฉันสามารถเชื่อมโยงการทำงานทุกส่วนเข้าด้วยกัน 5. หลังจากวางแผนเสร็จฉันมักจะตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้และคิดแนวทางแก้ไข 6. ฉันมักหาทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการหาทางแก้ไขปัญหา
2. ปรับตัวเก่ง (Adaptability)	7. ฉันมองความท้าทายเป็นเรื่องปกติ 8. ฉันพร้อมที่จะเผชิญปัญหา 9. ฉันมักจะค้นหาวิธีการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ 10. ฉันมักจะสนุกกับสิ่งที่ไม่เคยทำอยู่เสมอ 11. ฉันติดตามเทคโนโลยีหรือเทรนด์ใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้อยู่เสมอ
3. มีสติ (Mindfulness)	12. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันมีสิ่งยึดเหนี่ยวในจิตใจเมื่อเผชิญกับความยุ่งยาก 13. ฉันตระหนักถึงเป้าหมายของตนเองอยู่เสมอ 14. ฉันสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองได้ 15. ฉันเก็บอารมณ์ ความรู้สึกได้ดี 16. ฉันสามารถจัดการความเครียดของตนเองได้ดี
4. ดีกว่าเดิม (Better Thinking)	17. ฉันมักจะทำสิ่งใหม่ ๆ ในทางที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม 18. ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตัวเอง 19. ฉันศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ 20. ฉันชอบพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้คนใหม่ๆอยู่เสมอ 21. ฉันมองเห็นโอกาสข้างหน้า และไม่พลาดโอกาสนั้น 22. ฉันมักจะปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง 23. ฉันมักจะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ และทำมันให้ดีขึ้นกว่าเดิม
5. มองโลกบวก (Optimism)	24. ฉันไม่คิดว่าเหตุการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้นกับตัวฉันเป็นเพราะความโชคไม่ดี 25. ฉันเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นประสบการณ์ที่ดีเสมอ 26. ฉันมองอุปสรรคที่ได้ผ่านมาเป็นความสำเร็จอย่างหนึ่ง 27. ฉันสามารถมองเห็นด้านดีในตัวผู้อื่นได้ 28. ฉันคิดว่าปัญหาที่ฉันเจอ จะทำให้ฉันแข็งแกร่งขึ้น 29. ฉันพยายามทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่ผู้อื่นแสดงพฤติกรรม หรือผลลัพธ์ออกมา
6. ไม่ยอมแพ้ (Obstinacy)	30. ฉันสู้ไม่ถอยในทุกสถานการณ์ 31. ฉันไม่เคยคิดหนีปัญหา และมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาแม้ว่าจะลำบากแค่ไหน 32. ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแผนที่วางไว้ให้สำเร็จ 33. ฉันเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด และพร้อมที่จะลุกขึ้นเผชิญกับปัญหานั้น 33. ฉันเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด และพร้อมที่จะลุกขึ้นเผชิญกับปัญหานั้น 34. เมื่อฉันล้มเหลวจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ฉันจะหาทางอื่นเพื่อประสบความสำเร็จ 35. ฉันจะไม่มัวยอมแพ้ต่อโชคชะตา

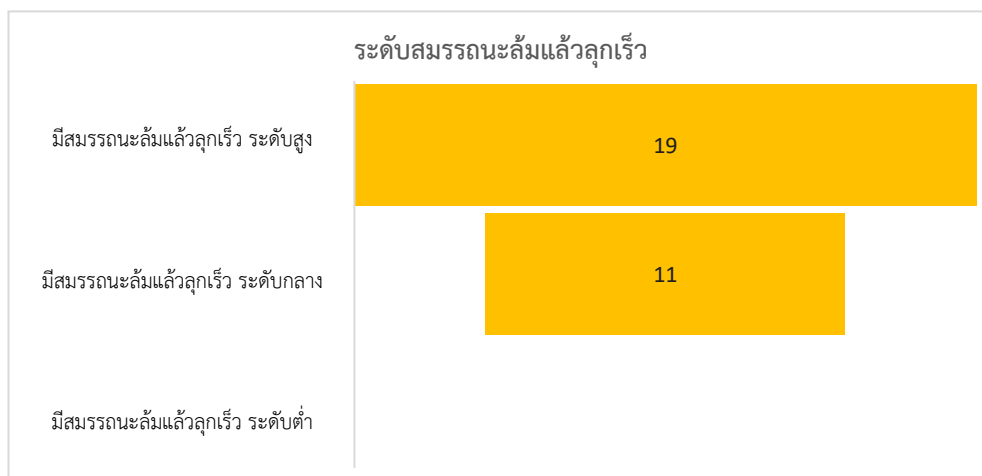
3. การประเมินคุณภาพของมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยที่ได้พัฒนาขึ้น ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำร่างมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยที่ได้พัฒนาขึ้นนำไปให้กลุ่มทดลอง นักทรัพยากรมนุษย์จำนวน 30 คน พิจารณาความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content validity) ด้าน รายข้อ (Item content validity index, I-CVI) โดยหาค่าความเชื่อมั่น หา สัดส่วนของข้อคำถามในชุดนั้นที่ผ่านการประเมินจากกลุ่มทดลอง (เฉพาะข้อที่ตอบในระดับ 3 หรือ 4) หารด้วยข้อคำถามทั้งหมดในชุดนั้น (S-CVI/UA) ด้วยวิธีของโพลิทและแบ็ค (สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, 2562) ผลการวิเคราะห์ คือ คำถามภายใต้มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยทั้ง 35 ข้อ ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ 0.80 ขั้นตอนที่ 2) ผู้วิจัยนำมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยมาจัดทำเป็น มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วในรูปแบบออนไลน์ ด้วยการออกแบบเว็บไซต์ ระบบวิเคราะห์ ประมวลผลและ รูปแบบการแปลผล ผลการออกแบบ มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วในรูปแบบออนไลน์ โดยมีรูปแบบการวิเคราะห์และประมวลผล แบบโลเคิร์ท เกณฑ์มาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ เกณฑ์ในการวัดค่าตัวแปรคือ 5 หมายถึง สม่าเสมอ 4 หมายถึง บ่อยครั้ง 3 หมายถึง บางครั้ง 2 หมายถึง แทบจะไม่ 1 หมายถึง ไม่เคย/ไม่มี ตัวอย่างดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยในรูปแบบออนไลน์



จากภาพที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวัดวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วในรูปแบบออนไลน์ ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง คือ นักทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน ทดลองทำมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยในรูปแบบออนไลน์ ผลการทดลองจากนักทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนในประเทศไทย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กราฟแสดงระดับสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว

อภิปรายผลการวิจัย

1. การสังเคราะห์สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วจาก พบว่า มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย เป็นมาตรวัดที่คุณภาพสามารถวัดระดับสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ ภายใต้ 6 องค์ประกอบของสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว ดังนี้ 1. มองภาพใหญ่ (Big Picture) มองภาพใหญ่ (Big Picture) หมายถึง ความสามารถในการมององค์รวม เห็นการเชื่อมต่อกันในแต่ละจุดเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ สามารถมองเห็นปัญหา คาดเดาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นได้ โดยมีแผนรองรับกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ Breazeale (2021) ที่กล่าวว่า การมองเห็นภาพใหญ่สามารถช่วยเพิ่มสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วได้ ซึ่งสามารถเห็นเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้นในชีวิตชั่วคราวมากกว่าที่จะถาวร และยังมีแนวโน้มที่จะเห็นเหตุการณ์ที่มีผลกระทบเฉพาะในบางด้านของชีวิตมากกว่าที่จะมีผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อทั้งชีวิตหรืออนาคต สามารถวางแผนและลงมือปฏิบัติได้จริง ความสามารถในการมองเห็นว่าคืออะไรรวมถึงมีทักษะการเชื่อมต่อกับผู้อื่น

2. ปรับตัวเก่ง (Adaptability) ปรับตัวเก่ง (Adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เข้ากับแต่ละสถานการณ์ สอดรับกับนโยบายหรือแนวโน้มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีความยืดหยุ่นสูง ซึ่งสอดคล้องกับศุภรา เชาวปรีชา (2551) ที่กล่าวว่าแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว คือ การให้เผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากที่ไม่มาก

จนเกินไปมากกว่าการหลีกเลี่ยงสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกันและได้ฝึกทักษะการจัดการปัญหา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Oliver et al. (2016) ที่กล่าวว่า ความสามารถปรับตัวหรือขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคลได้ มีความสามารถในการดัดแปลง การจัดการ เหตุฉุกเฉิน การปรับตัวได้กับสถานการณ์เลวร้าย ความสามารถในการปรับตัวปรับใจไม่หวั่นไหว ต่ออุปสรรคปัญหา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Washington State Department of Health (2020) ที่ได้กล่าวว่าเราสามารถสร้างสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในที่ทำงาน ได้ด้วยการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ 3. มีสติ (Mindfulness) มีสติ (Mindfulness) หมายถึง ภาวะจิตใจที่เป็นสุข อยู่กับปัจจุบัน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตใจเบิกบานแจ่มใสอยู่เสมอ ไม่มีความวิตกกังวลใด ตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน กรมสุขภาพจิต (2563) ที่บรรดาผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นตรงกันในเรื่องของสติคือ ต้องเริ่มจากการมีสติ ทั้งสติในการรับรู้ พิจารณา ไตร่ตรองข้อมูลข่าวสาร สติต่อความไม่แน่นอน ความกลัว และความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทความของ Jacobs (2015) ที่กล่าวว่า มินางานวิจัยใหม่ในประเทศอินเดีย พบว่า บุคคลที่มีสติสูงจะสามารถล้มแล้วลุก เร็วมากขึ้น สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสามารถถูกมองว่าเป็นแหล่งสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีและ ชี้ให้เห็นหลายวิธีที่การมีสติสามารถส่งเสริมสภาวะของจิตใจนี้ได้ คนที่มีสติสามารถรับมือกับ ความคิดและอารมณ์ที่ยากลำบากได้ดีขึ้นโดยไม่ถูกครอบงำหรือปิดตัวลง (ทางอารมณ์) การหยุด และสังเกตจิตช่วยให้ด้านทานการจมปลักอยู่ในความพ่ายแพ้ 4. ดีกว่าเดิม (Better Thinking) ดีกว่าเดิม (Better Thinking) หมายถึง เป็นคนที่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทัศนคติมุ่งเติบโต ไม่หยุดอยู่กับที่ พัฒนatanเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดสิ่งใหม่ มีความคิด สร้างสรรค์ ทำสิ่งใหม่อยู่เสมอเป็นคนที่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทัศนคติมุ่งเติบโต ไม่หยุดอยู่กับที่ พัฒนatanเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดสิ่งใหม่ มีความคิด สร้างสรรค์ ทำสิ่งใหม่อยู่เสมอ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของบทความจาก Washington State Department of Health (2020) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผู้ที่มองโลก ในแง่ดีมักมีความยืดหยุ่นมากขึ้นการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับอนาคตมากขึ้นแม้ว่าจะต้องเผชิญ กับอุปสรรคที่ดูเหมือนผ่านไม่ได้มีความสอดคล้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสมรรถนะ ล้มแล้วลุกเร็วและการมองโลกบวก การมองโลกบวกกับสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วดูเหมือนว่าจะไป ด้วยกันในเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ หมายความว่ามีความสัมพันธ์เชิงโต้ตอบระหว่างสิ่งเหล่านี้ สองตัวแปร สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วส่งผลให้เกิดการมองโลกบวกและการมองโลกบวกนำไปสู่ สมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว 6. ไม่ยอมแพ้ (Obstinacy) ไม่ยอมแพ้ (Obstinacy) หมายถึง มีความสามารถในการมองอุปสรรคเป็นเรื่องท้าทาย สามารถยืนหยัด ลุกขึ้นสู้ได้ มุ่งมั่นไปให้ถึง เป้าหมาย โดยไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Cullins (2021) ที่ได้ กล่าวว่า เมื่อสิ่งเลวร้ายเกิดขึ้น จะต้องไม่ยอมแพ้ และต้องมีความเพียร (Perseverance) คือ ความหลงใหลและความเพียรเพื่อเป้าหมายระยะยาว ความพากเพียรและความกระตือรือร้น



โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจฟังดูยากจะมีใครเอื้อมถึงได้ แต่ก็ไม่เป็นเช่นนั้น แค่ต้องใช้เวลาและความสม่ำเสมอ ทำกิจกรรมต่อไปนี้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาความขยันหมั่นเพียร นำพาไปสู่เส้นทางแห่งความสุขและความสำเร็จ และเมื่อนำตัวอักษรภาษาอังกฤษทั้ง 6 ตัว ได้แก่ ตัว B คือ Big Picture มองภาพใหญ่ ตัว A คือ Adaptability ปรับตัวเก่ง ตัว M คือ Mindfulness มีสติ ตัว B คือ Better Thinking ดีกว่าเดิม ตัว O คือ Optimism มองโลกบวก และตัว O คือ Obstinacy ไม่ยอมแพ้ จนเกิดคำใหม่ คือ คำว่า BAMBOO มีความหมายว่า ต้นหนียวลู่ลมซึ่งผู้วิจัยได้เปรียบเทียบต้นหนียวลู่ลมกับสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว เนื่องจากต้นหนียวลู่ลมมีคุณลักษณะเด่นของต้น คือ โอนอ่อนตามลมแรง แต่ยังแข็งแรง หยัดยืนตั้งต้นเด่น ซึ่งเปรียบเหมือนสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็ว ที่ล้มแล้วต้องลุกให้เร็วแม้เจอวิกฤตการณ์เลวร้ายต่าง ๆ

2. การพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย พบว่า มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้คือ 0.50 ขึ้นไป ทั้งหมด 35 ข้อคำถาม และใช้รูปแบบการตอบแบบ ไลเคิร์ตสเกล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ สม่่าเสมอ บ่อยครั้ง บางครั้ง แทบจะไม่ ไม่เคย/ไม่มี ซึ่งสอดคล้องกับ Netemeyer et al. (2003) กล่าวว่า มาตรวัด คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดที่ประกอบด้วยกฎที่กำหนดสัญลักษณ์ (Symbol) เพื่อจุดประสงค์ที่จะแสดงคุณลักษณะเชิงปริมาณเป็นตัวเลข มาตรวัดรวมถึงการประเมินค่าตัวเลขที่สะท้อนให้เห็นระดับที่แตกต่างกันคุณลักษณะ (Attribute) ในทางสังคมศาสตร์มีวัตถุประสงค (Objects) คือผู้คน กฎ (Rule) จะเกี่ยวข้องกับตัวเลขที่เด่นชัด และคุณลักษณะ (Attribute) จะเป็นสิ่งทำให้เห็นลักษณะสำคัญของวัตถุประสงคที่ถูกวัด

3. การประเมินคุณภาพของมาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทยที่ได้พัฒนาขึ้น พบว่า มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย มีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายของข้อคำถาม ทั้ง 35 ข้อ ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ 0.80 และเป็นมาตรวัดที่มีคุณภาพสามารถแปลผลในรูปแบบกราฟและเชิงสถิติได้ ซึ่งสอดคล้องกับสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2537) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของมาตรวัดที่มีคุณภาพไว้ว่า มาตรวัดที่มีคุณภาพจะต้องความสามารถเปรียบเทียบผลให้อยู่ในรูปข้อมูลทางสถิติได้

องค์ความรู้จากการวิจัย

การพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย ได้ข้อสรุปจากการวิจัยนั้น ขอสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 4

7B



ภาพที่ 4 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 4 องค์ความรู้จากการวิจัยอธิบายได้ว่า การมีสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วอย่างยั่งยืนนั้นจะต้องประกอบไปด้วย 7B คือ หากต้องเผชิญกับสถานการณ์เลวร้าย ไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้า (Bad Situation) เราจะต้องดูว่าตนเองมีองค์ประกอบสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วหรือไม่ (Bamboo Model) เพื่อสร้างความสมดุล (Balance) และต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ทำสิ่งต่างให้ดีขึ้น ด้วยการสร้าง (Build) ภูมิคุ้มกัน เพิ่มทักษะ คุณลักษณะ ความเชื่อ ค่านิยม เพื่อให้ไม่สั่นคลอนในเวลาที่เกิดสิ่งใดมากระทบกับตนเอง สามารถดึงไปข้างหน้า (Bounce Forward) ได้อย่างรวดเร็ว จนกลายเป็นเรื่องปกติ ก้าวข้าม (Beyond) เส้นความกลัว ความวิตกกังวล มองเป็นเรื่องท้าทาย เป็นบทเรียนใหม่ จนกลายเป็นเรื่องปกติ สามารถสร้างความยั่งยืน สร้างประโยชน์ (Benefits) ให้ตนเอง ครอบครัว และสังคม ได้ต่อไป สอดคล้องกับการวิจัยของ กัญกร คำพรรณ และสิริวัฒน์ ศรีเครือตอง (2564) พบว่า ภูมิทัศน์ทางอารมณ์และจิตใจสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อฟื้นฟูพลังจิตใจผู้ผิดหวังในความรักด้วยการเสริมสร้างสัมมาทิฐิ มุ่งประโยชน์เพื่อให้ผู้ผิดหวังในความรักยอมรับและเข้าใจสาเหตุของความทุกข์ตามความเป็นจริง การฟื้นฟูพลังจิตใจผู้ผิดหวังในความรักตามหลักพุทธจิตวิทยาจะทำให้มีความเข้มแข็งทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สามารถปรับตัวกลับสู่ภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วและปรับใจให้เจริญอกงามขึ้นมาใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้นำองค์กรควรนำมาตรฐานนี้เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีค่านิยมเดียวกับองค์กร รวมถึงมีสมรรถนะที่องค์กรต้องการ



2. หน่วยงานหรือองค์กรสามารถเลือกใช้เครื่องมือรูปแบบออนไลน์นี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การจัดทำมาตรวัดชนิดอื่นได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการทำมาตรวัดสามารถนำแนวทางการทำวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนจัดทำงานวิจัยเกี่ยวกับมาตรวัดต่าง ๆ ได้

2. หน่วยงานหรือองค์กรด้านงานวิจัยสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาประยุกต์ใช้เพื่อวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า มาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วมีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. มองภาพใหญ่ 2. ปรับตัวเก่ง 3. มีสติ 4. ดีกว่าเดิม 5. มองโลกบวก 6. ไม่ยอมแพ้ ซึ่งได้ผลในมิติของตนเองเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำผลวิจัยนี้ไปศึกษาต่อยอดในมิติของสังคม และมิติความเป็นครอบครัว และกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันไปเพื่อให้การพัฒนามาตรวัดสมรรถนะล้มแล้วลุกเร็วครอบคลุมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อค้นพบ จากการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง นักทรัพยากรมนุษย์ บริษัทเอกชน การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรขยายขอบเขตการศึกษาในตัวอย่างวิจัยกลุ่มอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้มาตรวัดที่มีความหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญกร คำพรรณ และสิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2564). พุทธจิตวิทยาการฟื้นฟูพลังจิตใจผู้ผิดหวังในความรัก. *วารสาร มจร มนุษย์ศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 289-307.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต. (2563). *แผนการฟื้นฟูจิตใจในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (Combat 4th Wave of COVID-19 Plan: C4)* (ฉบับปรับปรุง). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต.
- พิศิษฐ์ ตัณฑวนิช และพนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. *วารสาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 24(2), 3-12.
- ศุภรา เชาว์ปรีชา. (2551). ปัญหาจิตเวชเด็กและวัยรุ่นที่พบบ่อยในคลินิกตรวจผู้ป่วยนอกโรคทั่วไป แผนกกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 52(1), 8-18.
- สุจิตรา เทียนสวัสดิ์. (2552). ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา: ข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะวิธีการคำนวณ. *พยาบาลสาร*, 24(4), 1-9.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2537). *การสร้างมาตรวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- Aknin, L. B. et al. (2022). Mental Health During the First Year of the COVID-19 Pandemic: A Review and Recommendations for Moving Forward. *Perspectives on Psychological Science*, 17(4), 915-936.
- Breazeale, R. (2021). *Duct Tape Isn't Enough: Survival Skills for the 21st Century*. Retrieved November 30, 2020, from <https://shorturl.asia/bGAIK>
- Cullins, A. (2021). *9 Activities To Build Grit and Resilience in Children*. Retrieved December 30, 2021, from <https://shorturl.asia/6afoT>
- Jacobs, T. (2015). *Evidence Mounts That Mindfulness Breeds Resilience*. Retrieved November 25, 2021, from <https://shorturl.asia/ujVbi>
- Netemeyer, R. G. et al. (2003). Scaling procedures: Issues and applications. *Statistics in Medicine*, 23(15), 2480-2481.
- Oliver, K. G. et al. (2006). Building resilience in young people through meaningful participation. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 5(1), 34-40.
- Washington State Department of Health. (2020). *Covid-19 Guidance for Building Resilience in the Workplace*. Retrieved September 11, 2020, form <https://shorturl.asia/RGZNj>
- World economic forum. (2015). *Deep Shift-Technology Tipping Points and Societal Impact*. Retrieved December 11, 2021, form <https://shorturl.asia/Z9uV3>

