

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน มีแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพมิติสสร้างสรรค์
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการปัญหา
3. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลในการตั้งสมมติฐาน
5. กรอบการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพมิติสสร้างสรรค์

การสร้างสรรค์เกิดจากการประสานความสามารถตามธรรมชาติของมนุษย์จาก ส่วนประกอบ 2 ส่วนคือ ความสามารถในการคิด และความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546, น.2) ซึ่งผลงานนั้นอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ก็ได้ และส่งผลให้เกิดวิวัฒนาการของโลกมาอย่างต่อเนื่องนับจากอดีตกาล ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และ สังคม จากการตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสรรค์นี้เอง ทำให้ตลอดระยะเวลาหลาย ทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาและกระบวนการ เกิดการสร้างสรรค์อย่างมากมาย ทำให้เกิดมีทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างสรรค์จำนวนมาก ทั้งที่ สอดคล้องใกล้เคียง ในทิศทางเดียวกัน และไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามยังไม่มี ทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายถึงแหล่งที่มาของการสร้างสรรค์อย่างแท้จริงชนิดที่จะปฏิเสธไม่ได้ (Adams, 2006, p.4) ดังนั้น ความยากที่สุดในการศึกษา วิจัย เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ คือความยาก ในการให้คำนิยาม เนื่องจากคำนิยามมีจำนวนมาก (Amabile, 1990, p.64) และการทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ พบว่าการศึกษาเหล่านั้นมุ่งอธิบายการสร้างสรรค์เป็น 3 ลักษณะ คือ บุคคลสร้างสรรค์ (creative person) กระบวนการสร้างสรรค์ (creative processes) และผลผลิตการสร้างสรรค์ (creative product) โดยที่ซิมอนตัน (Simonton, 2003) กล่าวว่ามิติทั้ง สามมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ได้

1.1 ความหมายของการสร้างสรรค์

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์หลายท่านอาทิ กิลฟอร์ด ออสบอน และ เดอ โบโน (Guilford, 1950: Osborn, 1957: De Bono, 1972 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546, น. 4-6) ได้อธิบายคำนิยามของการสร้างสรรค์ไว้อย่างสอดคล้องกันว่า เป็นความสามารถในการคิด โดยลักษณะการคิดเป็นการคิดหาทางเลือกหลายๆทางเลือก คิดหลายทิศทาง หลายแง่มุม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หรือที่เรียกว่าความคิดออกเนกนัย (divergent thinking) ลักษณะความคิดกว้างไกลนี้ สามารถนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ แนวความคิดใหม่ ผลผลิตใหม่ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิมโดยสิ้นเชิงหรือต่างจากเดิมบ้าง รวมถึงการค้นพบแนวทางการแก้ปัญหาให้ลู่วงอีกด้วย ขณะที่ ทอเรนซ์ (Torrance, 1962) ให้นิยามความคิดสร้างสรรค์ในเชิงกระบวนการ (process) โดยกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหา หรือสิ่งที่ขาดหายไป และรวบรวมความคิด ตั้งสมมติฐาน แล้วจึงรวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้จนเกิดการแก้ปัญหาในที่สุด

ในมุมมองของนักจิตวิทยาสังคมกล่าวว่า ผลงานหรือการกระทำที่จัดว่าเป็นสิ่งสร้างสรรค์นั้นจะต้องมีทั้งความแปลกใหม่ และความเหมาะสม ใช้ประโยชน์ได้ สามารถแก้ไขความผิดพลาด หรือมีคุณค่าต่องานที่ทำอยู่ (Barron, 1955; MacKinnon, 1975; Stein, 1974 อ้างถึงใน Amabile, 1990) โดยอมาไบล์ (Amabile, 1990, p.65) ให้คำจำกัดความเพิ่มเติมว่าการสร้างสรรค์คือ ผลงานหรือการกระทำที่ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่มีความสร้างสรรค์ ขณะที่ แม็คคินนอน (MacKinnon, 1962 อ้างถึงใน Harrington, 1990) ให้ความหมายว่าผลงานที่สร้างสรรค์ประกอบด้วยเงื่อนไขอย่างน้อย 3 ประการ คือ การกระทำหรือความคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ มีกระบวนการสร้างสรรค์ที่เป็นพลวัตเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหา ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และการสร้างสรรค์จะต้องเริ่มต้นที่ภายในตัวเอง ประเมิน พัฒนาให้เต็มเต็มและตระหนักถึงความเป็นจริง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าคำนิยามในด้านความแปลกใหม่ และความหลากหลายนั้นไม่เพียงพอหากผลผลิตการสร้างสรรค์นั้นไม่มีคุณค่าในปัจจุบันหรือในอนาคต ดังนั้นจึงสรุปคำนิยามการสร้างสรรค์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ว่า การสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์ผลงานโดยผ่านกระบวนการทางปัญญา เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิด วิธีการทำงานหรือสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่ ทั้งที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือปรับปรุงจากสิ่งที่มีอยู่เดิม สามารถแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นำมาใช้ประโยชน์ได้ ตลอด

จนมีคุณค่าตนเอง งาน และสังคม ซึ่งการสร้างสรรคมีองค์ประกอบคือ บุคคลสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์ และผลิตผลการสร้างสรรค์

1.2 บุคคลสร้างสรรค์ (creative person)

หมายถึงลักษณะบุคคลที่แสดงออกมา เป็นศักยภาพของแต่ละบุคคล บุคคลที่มี ศักยภาพด้านนี้ได้รับการพัฒนาจึงจะได้อีกว่าเป็นผู้ที่มีการสร้างสรรค์ ฉะนั้นบุคคลสร้างสรรค์จึงมี ลักษณะต่างไปจากบุคคลอื่นๆ

อัลเดอร์ (Alder,2002) กล่าวว่าบุคคลสร้างสรรค์จะมีลักษณะแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ ในด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจ เจตคติ ค่านิยม ความเป็นนักปฏิบัติ โดยมีการศึกษาบุคลิกสร้างสรรค์ พบว่ามีลักษณะต่างๆกันเช่น มีความสดใสมีความเป็นเด็กในตัว อยากรู้อยากเห็น มุ่งมั่น อุตสาหะ พยายามในสิ่งที่ตัวเองหลงใหลใฝ่ฝัน (Nakamura & Csikzentmihaly,2006) ได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมด้านสติปัญญาและค่านิยมในความสำเร็จ ความทะเยอทะยาน ความพยายามอย่างมาก ตั้งแต่ในช่วงวัยเด็ก (Mackinnon,1962b,1978 อ้างถึงใน วีรพล แสงปัญญา,2547) มีแรงจูงใจ ภายในสูง (Amabile,1990,p.78) เป็นต้น

ครอปเพลย์ (Cropley,1966 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น,2546) อธิบายว่า ผู้ที่มีความคิด สร้างสรรค์จะประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการคือ มีประสบการณ์ที่กว้างขวาง (procession of categories) เต็มใจพร้อมที่จะเสี่ยง (willingness to take risks) เต็มใจและพร้อมที่จะก้าวไป ข้างหน้า (willingness to have ago) และสามารถที่จะยืดหยุ่นความคิดได้อย่างคล่องแคล่วใน ระดับสูง

อารี พันธมณี (2545,น.19) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความสร้างสรรค์มีดังนี้

1. มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆให้ลุล่วงด้วยดี
2. ไม่ชอบทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล
3. มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงานและมีความอดทนอย่างทรหด
4. เป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่ายๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดี
5. มีความคิดค้ำจองหรือจินตนาการสูง
6. มีลักษณะความเป็นผู้นำ
7. มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง
8. ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ

9. นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตนเองสูง
10. มีความคิดอิสระและยืดหยุ่น
11. ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกๆ
12. มีความซบซึ้งในการรับรู้
13. กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง
14. ไม่ค่อยเคร่งครัดระเบียบแบบแผน
15. ไม่ยึดมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป ชอบทำงานเพื่อความสนุกและพอใจของตนเอง
16. มีอารมณ์ขัน

วีรพล แสงปัญญา (2547) สรุปลักษณะเด่นๆของบุคคลสร้างสรรค์จากการอ้างอิงของนักจิตวิทยาเป็นมิติต่างๆ ดังนี้

1. บุคลิกลักษณะด้านความอยากรู้อยากเห็นและมีความช่างสงสัยอยู่เสมอ กระจายใคร่รู้ ทำให้ผู้สร้างสรรค์มักเป็นผู้กระตือรือร้นค้นหาความรู้อยู่เสมอ เปิดรับประสบการณ์ต่างๆเสมอ สนใจสิ่งแปลกใหม่ ลึกลับและชอบสอบสวน
2. บุคลิกลักษณะด้านความมีอิสระในการคิด แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม คิดให้แตกต่างจากผู้อื่น มีความคิดยืดหยุ่น สนุกกับการใช้ความคิดและแก้ปัญหา ชอบคิดแปลกหลายทาง ทำให้ผู้สร้างสรรค์มักไม่ชอบคล้อยตามผู้อื่น และไม่ชอบทำตามกฎเกณฑ์ทางสังคม ชอบบรรยากาศที่เป็นอิสระ
3. บุคลิกลักษณะด้านการเป็นผู้ชอบสังเกตสิ่งต่างๆรอบตัว มักสนใจสิ่งแวดล้อมสนใจกว้างขวาง
4. บุคลิกลักษณะด้านค่านิยม ผู้สร้างสรรค์เป็นผู้ให้คุณค่ากับความงามและสุนทรียภาพ ศิลปะ ช่างซึ่งในความงามให้คุณค่ากับความคิดริเริ่ม ตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์เสมอ
5. บุคลิกลักษณะด้านเป็นผู้มีอารมณ์ขันและสนุกสนาน
6. บุคลิกลักษณะด้านความบากบั่นในการทำงาน อุทิศตัวให้กับงาน ให้ผู้สร้างสรรค์เป็นผู้มีความพยายามสูงต่องาน รู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ ทำให้มีสมาธิที่ดีในสิ่งที่ตนเองสนใจ
7. บุคลิกลักษณะด้านความเป็นผู้ชอบจินตนาการ ช่างคิด ช่างฝันเสมอ
8. บุคลิกลักษณะด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้สร้างสรรค์เป็นผู้มีความคิดเป็นของตนเอง เป็นตัวของตัวเอง และมั่นใจในตัวเอง

9. บุคลิกลักษณะด้านความทนได้ต่อสิ่งที่ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้สร้างสรรค์เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง ชอบเผชิญกับปัญหา เผชิญกับสิ่งที่คลุมเครือได้ดี ชอบเดาและตั้งสมมติฐาน
10. บุคลิกลักษณะด้านแรงจูงใจ ผู้สร้างสรรค์เป็นผู้มีแรงจูงใจสูง มีพลังงานสูงเสมอ ชอบผจญภัย
11. บุคลิกลักษณะด้านการรับรู้ ผู้สร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีไหวพริบดี รับรู้สิ่งต่างๆ ได้เร็ว มีปฏิกิริยาตอบโต้ได้เร็ว มีความไวต่อปัญหา
12. บุคลิกลักษณะด้านอารมณ์ ผู้สร้างสรรค์มักเป็นผู้ลึกซึ้งต่อสิ่งต่างๆ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มักไม่วิตกกังวลต่อความล้มเหลว และที่สำคัญเป็นผู้มีความความรู้สึกไว
13. บุคลิกลักษณะด้านภาพลักษณ์ของตนเอง ผู้สร้างสรรค์มักจะประเมินตนเองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์สูง
14. บุคลิกลักษณะด้านการทำงานและกิจกรรมที่ทำ ผู้สร้างสรรค์มักจะทำงานเพื่อความสนุก ชอบงานที่ท้าทาย บากบั่นในการทำงาน ชอบทำกิจกรรมและงานอดิเรกที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ชอบทำงานแปลกๆ ใหม่ๆ และพอใจที่จะทำงานยุ่งยากซับซ้อน และชอบทำงานโดยลำพัง
15. บุคลิกลักษณะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สร้างสรรค์จะฝึกฝนตนเองได้ดี เนื่องจากมักจะเปิดรับประสบการณ์ต่างๆ เสมอ และมีใจกว้าง
16. บุคลิกลักษณะด้านความมีอุดมคติ ผู้สร้างสรรค์มักมีอุดมการณ์
17. บุคลิกลักษณะด้านการชอบการเปลี่ยนแปลงเสมอ ผู้สร้างสรรค์มักจะชอบแก้ไข ด้ดแปลง มักคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรองเสมอ
18. บุคลิกลักษณะด้านการชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น
19. บุคลิกลักษณะด้านการแสวงหาความรู้ ต้องการเป็นผู้รอบรู้
20. บุคลิกลักษณะด้านการแสดงออก ผู้สร้างสรรค์มักมีบุคลิกลักษณะชอบแสดงออก และแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ
21. บุคลิกลักษณะด้านการเป็นผู้หยั่งรู้

กล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะบุคคลที่มีความสร้างสรรค์ จะมีลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลอื่น หมายรวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ ความเชื่อเจตคติ ค่านิยม ความสนใจและอื่นๆ เช่น มีความไวต่อปัญหา มีความกระตือรือร้น ความเป็นตัวของตัวเองในการคิด การกระทำ มีความคิดจินตนาการสูง มีความสามารถในการใช้สมาธิ ความสามารถในการพินิจพิเคราะห์ คิดได้หลายแง่มุม อยากรู้อยากเห็น ยืดหยุ่น มีอารมณ์ขัน ไม่ค่อยเคร่งครัดระเบียบแบบแผน

เปลี่ยนแปลงความคิดได้อย่างแคล่วคล่อง มีความสุขกับการทำงานหรือสิ่งที่ตนพอใจ และสร้างสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ไม่ซ้ำใคร ซึ่งบุคลิกลักษณะต่างๆเหล่านี้เรียกรวมได้ว่าเป็น “บุคลิภาพมิตีสร้างสรรค์”

1.3 กระบวนการสร้างสรรค์ (creative process)

หมายถึง วิธีการคิดหรือกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอน และสามารถคิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ โดยที่ ทอร์เรนซ์ (Torrance, 1962 p.16) เรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) โดยอธิบายว่า เป็นกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งบกพร่องที่ขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดตั้งเป็นข้อสมมติฐานขึ้น จากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้น ขั้นตอนต่อไปจึงเป็นการรายงานผลที่ได้รับจากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางใหม่ต่อไป

กระบวนการแก้ปัญหาของทอร์เรนซ์ แบ่งออกเป็นขั้นๆดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบความจริง (fact finding) ในขั้นนี้เริ่มตั้งแต่เกิดความรู้สึก กังวลใจ มีความสับสนวุ่นวาย (mess) เกิดขึ้นในจิตใจ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร

ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (problem finding) เป็นขั้นที่ทราบถึงความกังวลใจ ความสับสน วุ่นวายใจนั้นก็คือการมีปัญหาเกิดขึ้น

ขั้นที่ 3 การตั้งสมมติฐาน (idea-finding) เป็นขั้นที่จะพยายามคิดและตั้งสมมติฐานขึ้น และพยายามรวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานต่อไป

ขั้นที่ 4 พบคำตอบ (solution finding) เป็นขั้นของการค้นพบคำตอบจากการทดสอบสมมติฐาน

ขั้นที่ 5 การทำให้เกิดการยอมรับผลการค้นพบ (acceptance finding) เป็นขั้นที่ปฏิบัติให้เกิดการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ ซึ่งคำตอบนี้จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนสร้างแนวคิดสิ่งใหม่ๆหรือหรือวิธีการแก้ปัญหาที่ทำทลายความคิดต่อไป เรียกว่า new challenges

กิลฟอร์ด (Guilford, 1980) กล่าวว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีความฉับไวที่จะรับรู้ปัญหา มองเห็นปัญหา สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆได้ง่าย มีความสามารถที่จะสร้างหรือแสดงความคิดเห็นใหม่ๆและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งวิธีคิดของคนเราเป็นลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การรับรู้และการเข้าใจ (cognition) หมายถึงความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่างๆได้อย่างรวดเร็ว

ขั้นที่ 2 การจำ (memory) คือความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่างๆที่ได้เรียนรู้มาและสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ

ขั้นที่ 3 การคิดแบบอนกนัย (divergent thinking) หมายถึงความสามารถของสมองในการให้การตอบสนองได้หลายๆอย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่จำกัดจำนวนคำตอบ

ขั้นที่ 4 การคิดแบบเอกนัย (convergent thinking) หมายถึงความสามารถของสมองในการให้การตอบสนองที่ถูกต้องและดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้

ขั้นที่ 5 การประเมินค่า หมายถึงความสามารถของสมองในการตัดสินข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ออสบอร์น (Osborn, 1957) อธิบายกระบวนการคิดสร้างสรรค์ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การชี้ถึงปัญหา เป็นการระบุหรือทราบประเด็นปัญหา

ขั้นที่ 2 การเตรียมและรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการคิดแก้ปัญหา

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ เป็นขั้นคิดพิจารณาและแจ่มแจ้งข้อมูล

ขั้นที่ 4 การใช้ความคิด หรือคัดเลือกเพื่อหาทางเลือกต่างๆ เป็นขั้นที่พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ และหาทางเลือกที่เป็นไปได้ไว้หลายๆทาง

ขั้นที่ 5 การคิดและการทำให้กระจ่าง เป็นขั้นที่ทำให้จิตใจว่าง และในที่สุดก็เกิดความคิดบางอย่างขึ้นมาแล้วทำให้ความคิดนั้นชัดเจนขึ้น

ขั้นที่ 6 การสังเคราะห์หรือการบรรจุชิ้นส่วนต่างๆเข้าด้วยกัน

ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการคัดเลือกจากคำตอบที่มีประสิทธิภาพที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่ากระบวนการสร้างสรรค์ต่างๆ แม้จะลำดับขั้นตอนไว้แตกต่างกัน แต่โดยหลักการแล้วมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ อาจสรุปได้ถึงลักษณะร่วมกันได้ว่า กระบวนการสร้างสรรค์ให้ความสำคัญการระบุปัญหาเป็นอันดับแรก และพยายามเชื่อมโยงองค์ประกอบของปัญหาและข้อมูลต่างๆเข้าด้วยกันจนเป็นภาพต่อที่สมบูรณ์แจ่มชัดซึ่งนำไปสู่คำตอบในที่สุด

1.4 ผลิตภัณฑ์การสร้างสรรค์ (creative product)

อัลเดอร์ (Alder, 2002) กล่าวว่า ผลิตภัณฑ์การสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ แต่ไม่จำเป็นต้องใหม่ระดับโลกเสมอไป แต่ต้องเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และมีคุณค่า ผลิตภัณฑ์การสร้างสรรค์เป็นได้ทั้งผลิตผลที่จับต้องหรือมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ เช่นภาพเขียน สถาปัตยกรรม สิ่งประดิษฐ์ที่

จิตลัทธิบัตรของนักวิทยาศาสตร์ เพลง ศิลปะต่างๆ ผลิตผลสิ่งใหม่ที่เป็นแนวคิด รวมถึงผลผลิต การสร้างสรรค์ในชีวิตประจำวัน ในบ้าน ความสัมพันธ์ของคน หรือในการทำงาน ทั้งในระยะสั้น กลาง หรือระยะยาวตลอดชีวิตก็ได้ เราสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้เพื่อเพิ่มผลผลิตการ สร้างสรรค์ได้

เทลเลอร์ (Tayler, 1964) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตการสร้างสรรค์ว่าไม่ จำเป็นต้องเป็นขั้นสูงสุดยอดหรือค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใหม่ขึ้นมาเสมอไป แต่อาจอยู่ในขั้นใดขั้น หนึ่งต่อไปนี้

1. การแสดงออกอย่างอิสระ ในขั้นนี้ไม่จำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มขั้นสูงแต่อย่าง ใด เป็นเพียงแต่กล้าแสดงออกอย่างอิสระ
2. ผลิตงานออกมาโดยที่งานนั้นอาศัยทักษะบางประการแต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่
3. ขั้นสร้างสรรค์ เป็นขั้นที่แสดงถึงความคิดใหม่ของคุณคนไม่ได้ลอกเลียนมาจากใคร แม้ว่างานนั้นอาจมีคนอื่นคิดไว้แล้วก็ตาม
4. ขั้นประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ เป็นขั้นที่สามารถคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ขึ้นมาแบบใคร
5. เป็นการพัฒนาผลงานในขั้นที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. เป็นขั้นความคิดสร้างสรรค์สูงสุดสามารถคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้

เบสเมอร์ และ ควิน (Besemer and Quin, 1999 อ้างถึงใน วีรพล แสงปัญญา, 2546) เสนอว่าผลงานการสร้างสรรค์ของคุณคนสามารถประเมินใน 3 มิติ คือ

1. มิตินวภาพ (novelty) พิจารณาจาก วัสดุใหม่ วิธีการใหม่หรือมโนทัศน์ใหม่ รวมทั้ง การมีอิทธิพลต่อการสร้างผลงานของตนเองหรือผู้อื่นที่เป็นงานลักษณะเดียวกันในอนาคต ประกอบด้วย

- 1.1 ความคิดริเริ่ม (origin) เป็นผลงานการสร้างสรรค์ที่ไม่เหมือนกับผลงานการ สร้างสรรค์ทั่วไปหรือไม่ซ้ำกับผลงานการสร้างสรรค์ของผู้อื่นที่มีอายุ ประสบการณ์ หรือได้รับการ ฝึกใกล้เคียงกัน

- 1.2 ความน่าประหลาดใจ (surprising) เป็นผลงานการสร้างสรรค์ที่ทำให้ผู้พบเห็น เกิดความประหลาดใจไม่คาดหวังว่าจะได้เห็นงานลักษณะนี้

- 1.3 การเพาะความคิด (germinal) เป็นผลงานการสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อการ สร้างผลงานการสร้างสรรค์ของตนเอง หรือผู้อื่นเป็นงานลักษณะเดียวกันในอนาคต

2. มิติการแก้ปัญหา (resolution) พิจารณาจากระดับความสามารถในการแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ปัญหาของผลงานสร้างสรรค์นั้น

2.1 การมีคุณค่า (valuable) เป็นผลงานการสร้างสรรคที่มีคุณค่าต่อผู้พบเห็นหรือผู้ใช้ตามเกณฑ์ของความต้องการทางด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา ด้านการดำรงชีวิต

2.2 ความสมเหตุสมผล (logical) เป็นผลงานการสร้างสรรคที่สร้างด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสมเหตุสมผล

2.3 การใช้ประโยชน์ (useful) เป็นผลงานการสร้างสรรคที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ

3. มิติการต่อเติมเสริมแต่งและการสังเคราะห์ (elaboration and synthesis) พิจารณาจากความสมบูรณ์ ความซับซ้อน ความประณีต น่าดู แสดงถึงฝีมือและความชำนาญพร้อมทั้งสื่อความหมายได้ ประกอบด้วย

3.1 การจัดส่วนประกอบ (organic) เป็นผลงานการสร้างสรรคที่มีการจัดส่วนประกอบเป็นรูปร่างที่สมบูรณ์แบบและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

3.2 ความประณีตสวยงาม (elegant) เป็นผลงานการสร้างสรรคที่มีความกลมกลืน ประณีตและดึงดูดใจต่อผู้พบเห็น

3.3 ความซับซ้อน (complex) ผลงานการสร้างสรรคประกอบด้วยองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ มีการประดับประดา และน่าสนใจ

3.4 การเป็นที่เข้าใจได้ (understandable) เป็นผลงานการสร้างสรรคที่ผู้พบเห็นหรือผู้ใช้สามารถเข้าใจได้ง่าย และชัดเจน

3.5 ความมีฝีมือและความชำนาญ (well-crafted) เป็นผลงานการสร้างสรรคที่ถูกสร้างด้วยความพิถีพิถันตั้งใจทำเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ผลิตผลการสร้างสรรคต้องเป็นสิ่งใหม่แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นขั้นสูงสุดยอดหรือค้นคว้าประดิษฐ์ของใหม่ขึ้นมาเสมอไป แต่ต้องเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้และมีคุณค่า และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ปัญหาของการสร้างสรรคนั้น โดยที่ผลิตผลการสร้างสรรคอาจอยู่ในชีวิตประจำวัน ในบ้าน ความสัมพันธ์ของคน ในการทำงาน หรือในสังคมก็ได้

1.4 การวัดการสร้างสรรค

ครอปเลย์ (Cropley,2000) กล่าวว่ามโนทัศน์การสร้างสรรคมีลักษณะเป็นพหุมิติ (multidimensional concept) และผลงานการสร้างสรรคที่ได้สร้างหรือผลิตขึ้นในแต่ละสาขานั้น เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างตัวแปรหลายๆด้านของบุคคล ได้แก่ กระบวนการทาง

ปัญญาเฉพาะด้าน (specific cognitive process) เช่น การคิดหลากหลายทิศทาง การสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่ใช่กระบวนการทางปัญญา (non-cognitive aspects of creativity) ที่รวมถึง แรงจูงใจ เจตคติ พฤติกรรม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้วัดการสร้างสรรค์จึงมีแบบทดสอบจำนวนมาก โดยอ้างถึงการศึกษาของ Torrance and Goff (1989) ที่บอกว่าเครื่องมือที่ใช้วัดการสร้างสรรค์มีจำนวนไม่น้อยกว่า 255 แบบ และได้จำแนกเครื่องมือเหล่านั้นออกเป็น 3 กลุ่มตามลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ของบุคคลคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล (creative person) กระบวนการคิดสร้างสรรค์ (creative processes) และผลงานการสร้างสรรค์ (creative products) โดยได้ยกตัวอย่างเครื่องมือในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1. ผลงานการสร้างสรรค์ เช่น แบบทดสอบของเทเลอร์ที่ชื่อ Creative Product Inventory วัดผลงานสร้างสรรค์ในมิติดังต่อไปนี้ การกำเนิด (generation) การดัดแปลง (reformulation) ความแปลกใหม่ (originality) การเกี่ยวข้องกัน (Relevancy) ทำให้มีความสุข (Hedonics) ความซับซ้อน (complexity) การกระชับรัดกุม (condensation) แบบทดสอบของเบสเมอร์และควินที่วัดใน 3 มิติ คือ มิติใหม่ภาพ (novelty) มิติการแก้ปัญหา (resolution) มิติการต่อเติม เสริมแต่งและการสังเคราะห์ (elaboration and synthesis)

2. กระบวนการสร้างสรรค์ แบ่งกลุ่มย่อยได้อีกเป็น 1) แบบวัดที่เน้นการวัดความคิด อเนกนัยเช่น แบบวัดโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด (Structure of Intellect model of Intelligence) แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ของทอร์แรนซ์ (Torrance Test of Creative Thinking) 2) แบบวัดการคิดอเนกนัยและเอกนัย เช่นแบบทดสอบของ Rickards 3) แบบวัดความสามารถ 3 ด้านเช่นแบบทดสอบของสเทิร์นเบิร์ก 4) แบบวัดกระบวนการสร้างสรรค์มุ่งเน้นที่การแก้ปัญหาของมัมฟอร์ดและเพื่อน (Mumford and coworker)

3. ลักษณะบุคคลที่มีการสร้างสรรค์ เช่น แบบสำรวจชีวประวัติ แบบสำรวจลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบสำรวจบุคคลที่มีพรสวรรค์ในการสร้างสรรค์ แบบสำรวจแรงจูงใจ แบบสำรวจเจตคติ แบบสำรวจรูปแบบการสร้างสรรค์

นอกจากนี้ยังมีการวัดแบบอื่นๆอีกเช่น การวัดศักยภาพในการสร้างสรรค์ (creative potential) แบบประเมินจากครู แบบคำรายงานตนเอง แบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินจากเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน แบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา แบบประเมินจากผลงาน แบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ แบบคำรายงานตนเอง (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547)

อย่างไรก็ตาม ครอพเลย์ (Cropley, 2000 อ้างแล้ว) ให้ความเห็นว่าการประเมินความสร้างสรรค์ ควรใช้แบบประเมินหลายแบบร่วมกัน เพื่อให้มีความแม่นยำในการวัดมากยิ่งขึ้น ซึ่ง

สอดคล้องกับแคลปแฮม (Clapham,2004) ที่ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงผู้เข้าของแบบประเมินของ ทอร์เรนซ์ทั้ง 2 รูปแบบ แบบประเมิน “How creative are you?” ของ Raudsepp และแบบประเมิน “How do you think?” ของ Davis สรุปได้ว่าแบบประเมินของ Davis และ Raudsepp มีความสัมพันธ์กัน และวัดการสร้างสรรค์คนละมิติกับแบบประเมินของทอร์เรนซ์ ซึ่งเป็นการยืนยันว่าการสร้างสรรค์มีลักษณะเป็นพหุมิติ

ด้วยข้อจำกัดของเวลาและวิธีการเก็บข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้จึงศึกษาเฉพาะคุณลักษณะของบุคคลสร้างสรรค์ที่ไม่ใช่กระบวนการทางปัญญา (non-cognitive aspects of creativity) โดยใช้แบบประเมินชื่อ How Creative Are You ? สร้างโดย Raudsepp(1999) ซึ่งเป็นแบบสำรวจในด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณค่า แรงจูงใจ ความสนใจ และทัศนคติของบุคคลสร้างสรรค์ ซึ่งในการศึกษานี้เรียกรวมว่า บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

ในการศึกษาพฤติกรรมการเผชิญปัญหา (Coping behavior) มักพบว่าสิ่งที่มาควบคุมกันคือทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด ซึ่งในบางครั้งอาจรวมอธิบายเป็นทฤษฎีเดียวกันหรือแยก อธิบายเป็นสองทฤษฎี อย่างไรก็ตามทั้งความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกัน อธิบายได้ว่าเมื่อมีสิ่งเร้าทั้งจากภายนอก (เช่นความต้องการหรือสถานการณ์ที่บีบบังคับ)และสิ่งเร้าจากภายใน (เช่นความเชื่อ) ก็จะเกิดเป็นแรงกดดัน ทำให้บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อแรงกดดันนั้น โดยที่ Krohne (2002) อธิบายว่าสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มากระทบกับความต้องการของบุคคลทั้งความต้องการทางกายและทางจิตใจ เรียกว่าสถานการณ์นั้นว่า ตัวกระตุ้น (stressor) ขณะที่กระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในตัวบุคคลที่เกิดจากตัวกระตุ้นนั้นเรียกว่าความเครียด (stress) ดังนั้นในการศึกษานี้จึงแปลความหมายของ Coping behavior ว่า เป็นพฤติกรรมการเผชิญปัญหาเพื่อให้ครอบคลุมตั้งแต่สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการ

นอกจากนี้ Krohne (2002) ได้จัดทฤษฎีที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวกระตุ้นและความเครียดออกเป็น 2 กลุ่มคือ ทฤษฎีการเผชิญปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบของร่างกาย (Systemic stress) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการศึกษาสรีรวิทยาและจิตชีววิทยา (Psychobiology) และทฤษฎีการเผชิญปัญหาที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ (Psychological stress) โดยที่ทฤษฎีการเผชิญปัญหาในทางจิตวิทยา ยังแบ่งได้เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นคุณลักษณะของบุคคล (Trait-oriented) โดยอธิบายพฤติกรรมการเผชิญปัญหาว่าเป็นลักษณะของบุคคลโดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับความ

หลากหลายของเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหามากนัก และทฤษฎีพฤติกรรมการณ์เผชิญปัญหามุ่งเน้นที่กระบวนการ (Process-oriented) โดยมุมมองนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่บุคคลใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ที่ประเมินว่าเป็นสถานการณ์ที่เป็นความกดดันต่อตนเอง ในมุมมองนี้ พฤติกรรมการณ์จัดการปัญหา ก็จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นกับบริบทของการเผชิญกับสถานการณ์ในขณะนั้นๆ (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, and Gruen, 1986) อย่างไรก็ตาม ลาซารัส (Lazarus, 1993) กล่าวว่ามุมมองทั้งสองด้านเปรียบเสมือนหน้า 2 ด้านของเหรียญ ดังนั้นมุมมองทั้งสองจึงมีความเกี่ยวข้องกันเสมอ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในมุมมองพฤติกรรมการณ์เผชิญปัญหาที่มุ่งเน้นกระบวนการ ซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญา

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการณ์เผชิญปัญหา

ในการดำเนินชีวิต บุคคลจะต้องเผชิญกับปัญหาและสภาวะกดดันต่างๆมากมายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งที่เป็นปัญหาในด้านการทำงานและปัญหาในด้านการดำรงชีวิต เป็นเหตุให้เกิดความตึงเครียดหรือเกิดความคับข้องใจ บุคคลจะเกิดความรู้สึกกดดันทำให้เกิดปัญหาขึ้นภายในจิตใจ ส่งผลต่อภาวะดุลยภาพในจิตใจของบุคคล ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด อารมณ์ ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆที่แสดงออกมา เพื่อเผชิญกับสิ่งคุกคามนั้นเพื่อรักษาดุลยภาพของจิตใจและร่างกายให้กลับสู่สภาวะปกติ พฤติกรรมนี้เรียกว่า "พฤติกรรมการณ์เผชิญปัญหา" นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เผชิญปัญหาไว้ดังนี้

โมนาท์ และ ลาซารัส (Monat and Lazarus, 1978 อ้างถึงใน สุดารัตน์ หนูหอม, 2544) อธิบายว่าพฤติกรรมการณ์เผชิญความเครียดเป็นกลไกที่บุคคลใช้เพื่อรักษาภาวะสมดุลทางจิตใจ ในภาวะที่บุคคลต้องพบกับปัญหาที่ทำทลายและรุนแรง เช่น การเจ็บป่วย การสูญเสีย การถูกคุกคาม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นภาวะตึงเครียด ซึ่งทำให้บุคคลต้องมีการตอบโต้โดยหาวิธีการต่างๆเพื่อจัดหรือบรรเทาเหตุการณ์ที่ตึงเครียดนั้น

แม็คแกรท (McGrath, 1976 อ้างถึงใน Schuler, 1984) อธิบายว่า พฤติกรรมการณ์เผชิญปัญหาเป็นการจัดกลุ่มของพฤติกรรมทั้งที่แสดงออกและไม่ได้แสดงออก เพื่อที่จะบรรเทาหรือป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด

เพียร์ลีน และ สคูเลอร์ (Pearlin and Schooler, 1978 อ้างถึงใน Schuler, 1984) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการณ์เผชิญปัญหาเป็นพฤติกรรมปกป้องของบุคคลจากการรบกวนทางจิตใจที่เกิดจากปัญหาต่างๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ

1. กำจัดหรือปรับเปลี่ยนที่ตัวปัญหา
2. ควบคุมการรับรู้ต่อเหตุการณ์เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหา
3. ดูแลอารมณ์ให้อยู่ในขอบเขตที่จัดการได้

คาร์เวอร์ ไชเยอร์ และไวน์ทรอบ (Carver, Scheier and Weintraub, 1989) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลใช้เพื่อลดความตึงเครียดหรือขัดแย้งภายในจิตใจ เพื่อให้เกิดภาวะสมดุลภายในตัวบุคคล ระหว่างบุคคล รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่มากระทบทำให้บุคคลสามารถปรับตัวและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในภาวะการณ์ต่างๆ ซึ่งจัดว่าเป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลทางบวก ในทางตรงกันข้าม หากวิธีการเผชิญปัญหานั้นไม่สามารถสร้างสมดุล หรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมแท้จริง จัดเป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่ด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวโน้มให้ผลทางลบ

ลาซารัส (Lazarus, 1993) กล่าวว่า การเผชิญปัญหาหมายถึงความพยายามทางปัญญาและพฤติกรรมที่มีอย่างต่อเนื่องในตัวบุคคล ในการที่จะจัดการกับปัญหาหรือข้อเรียกร้องทั้งจากภายนอกและภายในตนเองที่บุคคลประเมินว่าเกินจะทนได้หรือต้องใช้พลังงานในตัวมากเกินไปในการจัดการกับปัญหานั้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหาหมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเริ่มจากการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยผ่านกระบวนการทางความคิด บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือหลายรูปแบบ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกนึกคิด จิตใจ อารมณ์ในขณะนั้น เพื่อขจัดหรือบรรเทาเหตุการณ์ตึงเครียดนั้น เพื่อรักษาสภาวะสมดุลของบุคคลให้ดำเนินต่อไป ซึ่งจะส่งผลถึงการมีสุขภาพจิตที่ดี ร่างกายแข็งแรง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในระยะยาว บุคคลจะสามารถจัดการกับปัญหาได้ดีเพียงใดก็ขึ้นกับความสามารถเฉพาะบุคคลเป็นสำคัญ

2.2 กระบวนการเผชิญปัญหา

ลาซารัส และโฟล์คแมน (Lazarus and Folkman, 1984) เป็นผู้ริเริ่มนำเสนอทฤษฎีปรากฏการณ์กระบวนการทางปัญญาที่มีต่อภาวะเครียดทางด้านจิตใจ (The Cognitive Phenomenological Theory of Psychological Stress) ทฤษฎีนี้เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 2 กระบวนการ คือ การประเมินสถานการณ์และการเผชิญปัญหา

1 การประเมินสถานการณ์ (Cognitive appraisal) เป็นกระบวนการทางด้านความคิด แบ่งเป็น 3 ระยะคือ

1.1 การประเมินปฐมภูมิ (Primary appraisal) เป็นการประเมินว่าสถานการณ์นั้นมีผลกระทบต่อตนเองหรือไม่ อย่างไร เช่น มีผลต่อการรับรู้คุณค่าในตัวเอง ค่านิยม เป้าหมาย สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี โดยบุคคลจะประเมินสถานการณ์ต่างๆออกมาใน 3 ลักษณะ คือ ไม่มีผลดีหรือเป็นผลเสียกับตัวเอง (irrelevant) เกิดผลทางบวกหรือได้ประโยชน์จากเหตุการณ์นั้น (being positive) และเกิดความเครียด (stress)

1.2 การประเมินทุติยภูมิ (Secondary appraisal) เป็นการประเมินถึงแหล่งสนับสนุนและทางเลือกต่างๆในการจัดการกับสถานการณ์นั้นๆเพื่อที่จะหาทางเลือกที่ดีที่สุดให้กับตัวเอง เช่นเดียวกับการประเมินปฐมภูมิ บุคคลจะประเมินใน 3 ด้านคือ คนที่ควรรับผิดชอบหรือคนที่น่าไว้วางใจสำหรับเหตุการณ์นั้นคือใคร (blame or credit) จะแสดงพฤติกรรมหรือการจัดการใดๆที่จะทำให้เกิดผลบวกกับตนเองในปัญหานั้นได้อย่างไร (coping potential) เหตุการณ์นั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเองในอนาคตหรือไม่ (future expectation)

บุคคลจะใช้ประเมินการประเมินทั้งสองเพื่อพิจารณาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมว่ามีความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองหรือไม่โดยจะมีข้อสรุปใน 3 ลักษณะคือ

1) อันตรายหรือสูญเสีย (harm or loss) หมายถึงการถูกทำร้ายทางจิตใจหรือการสูญเสียสิ่งที่เคยมี

2) การคุกคาม (threat) การคาดการณ์ว่าจะเกิดอันตรายหรือถ้าเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นจะทำให้เกิดความยุ่งยากตามมา

3) การท้าทาย (challenge) คาดการณ์ว่าสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้

นอกจากนี้ ลาซารัส(Lazarus,1991 อ้างถึงใน Lazarus,1993) ได้อธิบายว่า ภาวะความเครียดทางจิตใจทั้ง 3 ลักษณะนี้ จะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ของอารมณ์กับความรู้สึกเครียดแบบใดแบบหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง และได้จำแนกอารมณ์ออกเป็น 15 แบบคือ ความโกรธ (anger) ความกลัว (fright) ความวิตกกังวล (anxiety) ความรู้สึกผิด (guilt) ความละอาย (shame) ความเสียใจ (sadness) ความอิจฉาริษยา (envy) ความหึงหวง (jealousy) ความน่ารังเกียจ (disgust) ความสุข (happiness) ความภาคภูมิใจ (pride) การปลดปล่อย (relief) ความรัก (love) ความหวัง (hope) และความเห็นอกเห็นใจ (compassion) โดยอารมณ์ 9 แบบแรกเป็นอารมณ์ทางลบ 4 แบบถัดมาเป็นอารมณ์ทางบวกและ 2 แบบสุดท้ายเป็นอารมณ์แบบผสม ซึ่งการรับรู้ถึงอารมณ์เหล่านี้จะมีประโยชน์กับการจัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น

การประเมินปฐมภูมิและทุติยภูมินี้อาจเกิดขึ้นต่อเนื่องหรือเกิดขึ้นพร้อมๆกันก็ได้ หลังจากการประเมินทุติยภูมิแล้ว บุคคลจะเลือกใช้วิธีการเผชิญปัญหา หากปัญหาไม่ทุเลาลงหรือหมดไปบุคคลก็จะเปลี่ยนการประเมินใหม่

1.3 การประเมินซ้ำ (Reappraisal) เมื่อบุคคลได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นแล้ว บุคคลจะทำการประเมินสถานการณ์นั้นใหม่อีกครั้ง เป็นการเปลี่ยนแปลงการประเมินตามข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจสนับสนุนหรือขัดแย้งกับข้อมูลที่มีอยู่เดิม การประเมินซ้ำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) และเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม

2 การเผชิญปัญหา (coping) เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากการใช้สติปัญญาไตร่ตรอง โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการคิดและกระทำที่เฉพาะเจาะจงต่อปัญหานั้น โดยตัวบุคคลเองและสถานการณ์เป็นตัวผลักดันความพยายามในการจัดการปัญหา พฤติกรรมการจัดการปัญหาอาจประกอบด้วยวิธีการหลายๆวิธีร่วมกันก็ได้ และการเผชิญปัญหาเป็นความพยายามที่จะจัดการกับความต้องการของตัวเองโดยไม่ได้สนใจว่าความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่

2.3 พฤติกรรมการเผชิญปัญหา

ลาซารัส และ โฟล์คแมน ได้แบ่งโครงสร้างของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem-focused coping) เป็นวิธีการที่บุคคลพยายามแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ตึงเครียดนั้นดีขึ้น รู้จักจัดการกับแหล่งของความเครียดโดยพยายามแก้ที่ตัวปัญหาตามขั้นตอนของการแก้ไขปัญหา ได้แก่ค้นหาสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากอะไร การคิดหาวิธีต่างๆเพื่อแก้ปัญหา และการเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่คิดว่าเหมาะสมมากที่สุด มีการหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหานั้น เขาประสบความสำเร็จในอดีตที่ใช้ได้ผลมาร่วมแก้ไขปัญหามีการวางแผนตั้งเป้าหมาย และกระทำตามที่วางแผนไว้เพื่อแก้ปัญหา หรือมุ่งแก้ไขที่ตนเอง หรือปรับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สถานการณ์ตึงเครียดดีขึ้น

2. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นจัดการกับอารมณ์ (Emotional-focused coping) เป็นวิธีการที่บุคคลใช้กระบวนการทางความคิดมาจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความตึงเครียด เป็นการปรับอารมณ์ความรู้สึกเพื่อ

ไม่ให้ความเครียดนั้นทำลายขวัญ กำลังใจ หรือลดประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ของคุณ และรักษาสมดุลทางจิตใจให้กลับสู่สภาวะปกติ โดยใช้กลไกป้องกันทางจิต ได้แก่ การปฏิเสธ การหลีกเลี่ยงจากเหตุการณ์หรือปัญหา การพยายามไม่คิดหรือลืมสิ่งที่เกิดขึ้น การระบายอารมณ์ในรูปแบบความโกรธและการร้องไห้ หรือการใช้สุราหรือยาเสพติด รวมถึงความพยายามในการควบคุม ปฏิเสธตอบสนองทางอารมณ์ต่อเหตุการณ์ เช่น การใช้วิธีการผ่อนคลายในการลดความวิตกกังวล และความพยายามปรับเปลี่ยนความหมายที่มีต่อเหตุการณ์ เช่นการมองสิ่งที่เป็นปัญหาในแง่ดี หรือเปรียบเทียบกับปัญหาคนอื่นที่หนักกว่า การแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางจิตใจ เช่น การฟังศาสนา เป็นต้น

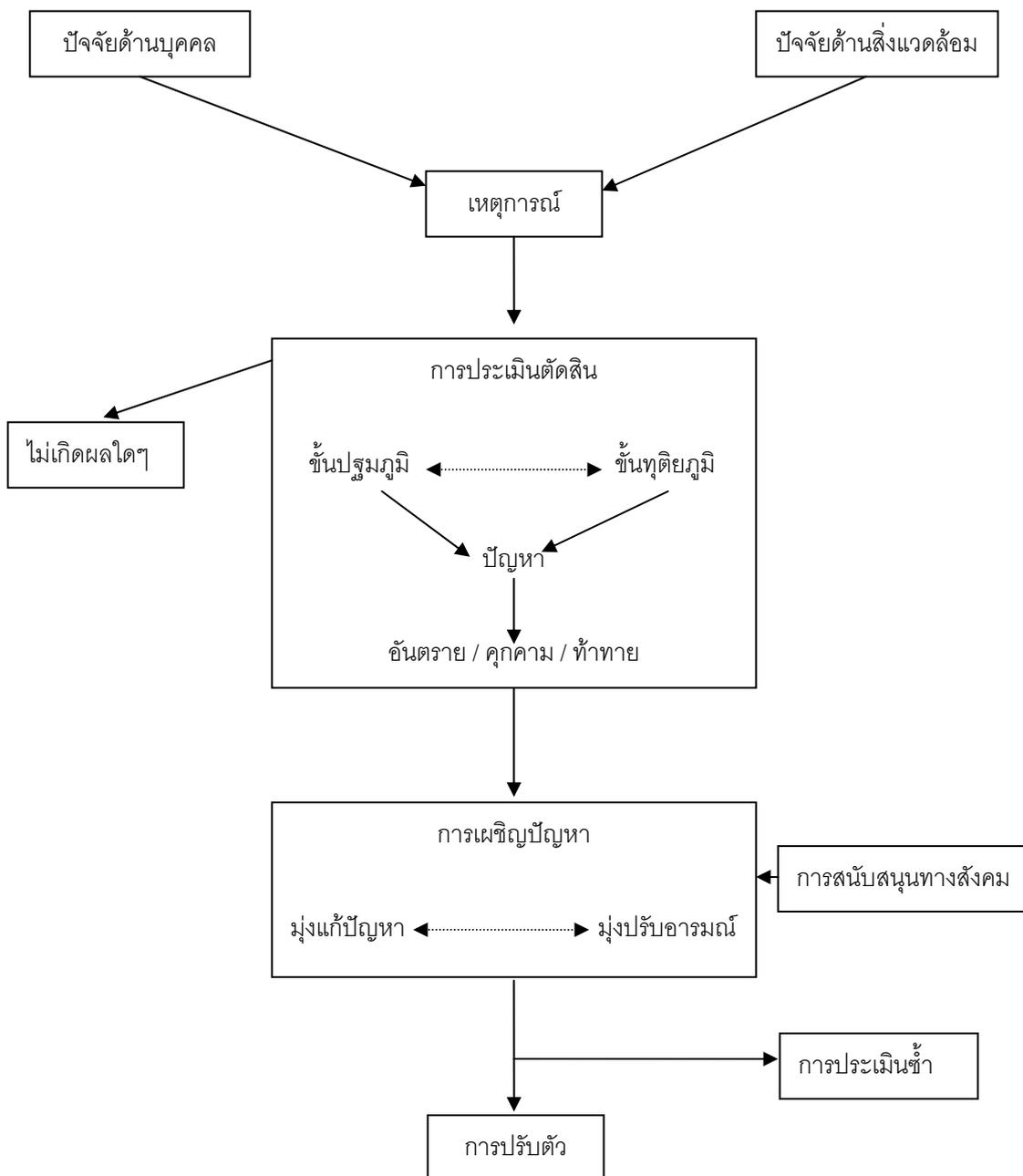
โดยทั่วไป บุคคลอาจใช้รูปแบบของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาทั้งการมุ่งการแก้ปัญหา และมุ่งที่อารมณ์ร่วมกันเสมอหรือใช้สลับกันได้ โดยที่บุคคลจะเลือกใช้การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในกรณีที่เราคิดว่าเราสามารถจะจัดการกับปัญหานั้นได้ และมักจะเลือกใช้การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ เมื่อเห็นว่าปัญหาเกินกว่าจะแก้ไขได้ การเผชิญปัญหาที่จะได้ผลอย่างดีที่สุดคือ การใช้วิธีการทั้ง 2 แบบดังกล่าวให้ช่วยเสริมซึ่งกันและกัน นำไปสู่การจัดการปัญหาได้อย่างอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการเผชิญปัญหาตามแนวทางของ ลาซาลัส และ โพลด์แมน สรุปได้ดังภาพ

ที่ 2.1

ภาพที่ 2.1

กรอบแนวคิดกระบวนการเผชิญปัญหาเผชิญปัญหาของลาซาลัส และ โฟล์คแมน



ที่มา : Lazarus and Folkman ,1984.

ในปี ค.ศ.1989 คาร์เวอร์ ไชย์เออร์ และไวน์ทรอบ (Carver, Scheier and Weintraub, 1989) ได้ศึกษาและรวบรวมวิธีการเผชิญปัญหาโดยใช้พื้นฐานทฤษฎีของโพลด์แมนและลาซารัส ได้เพิ่มเติมวิธีการเผชิญปัญหาใหม่เป็น 14 แบบดังนี้

1. การลงมือกระทำการเผชิญปัญหา (active coping) เป็นกระบวนการในการลงมือแก้ปัญหาเพื่อขจัดหรือจำกัดสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด รวมถึงการลงมือปฏิบัติโดยตรง มีความพยายามในการเผชิญปัญหามากขึ้น และพยายามดำเนินการเผชิญปัญหาตามขั้นตอน
2. การวางแผน (planning) เป็นการคิดหาวิธีการในการเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหา รวมถึงการหาวิถีในการเผชิญปัญหา การคิดเกี่ยวกับขั้นตอนในการกระทำและหาทางที่จะจัดการกับปัญหาให้ได้ดีที่สุด
3. การระงับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้อง (suppression of completing activities) โดยบุคคลจะระงับกิจกรรมอื่นๆที่อาจมารบกวนหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้ไขว่เขวจากปัญหา เพื่อที่จะใส่ใจกับปัญหาที่เผชิญอยู่อย่างเต็มที่
4. การชะลอการเผชิญปัญหา (restraint coping) เป็นการรอโอกาสที่เหมาะสมที่จะจัดการกับปัญหาหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด ไม่ลงมือทำเมื่อยังไม่ถึงเวลาซึ่งจะส่งผลให้ปัญหานั้นเลวร้ายลงไปอีก
5. การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาสิ่งช่วยเหลือ (seeking social support for instrument reasons) เป็นความต้องการการช่วยเหลือ ต้องการข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์นั้น ต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น จัดเป็นการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา
6. การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อรับกำลังใจ (seeking social support for emotional reasons) สำหรับบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองไม่ปลอดภัยจากสถานการณ์ที่เป็นปัญหา จะมีความต้องการกำลังใจ ความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจจากบุคคลอื่น ซึ่งจัดเป็นการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์นำไปสู่การแก้ปัญหาที่เหมาะสม แต่ถ้าบุคคลใช้วิธีนี้เพียงเพื่อระบายความรู้สึก ไม่พยายามแก้ปัญหา วิธีการดังกล่าวจะไม่ช่วยในการปรับตัวต่อการแก้ปัญหา
7. การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการเติบโต (positive reinterpretation and growth) เป็นการจัดการกับความกดดันทางอารมณ์ที่กดดันอยู่มากกว่าเป็นการเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหา โดยการมองสถานการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาในทางที่ดี ด้วยการทำให้สถานการณ์นั้นดีที่สุด วิธีนี้ไม่เพียงแต่ลดความทุกข์แต่ยังจะนำบุคคลให้มุ่งสู่การลงมือแก้ปัญหาโดยตรง
8. การพึ่งศาสนา (turning to religion) ศาสนาเป็นแหล่งช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ใน

ขณะที่เผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา การใช้วิธีการทางศาสนาเช่น การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ เมื่อมีปัญหาบุคคลจะหันไปพึ่งศาสนาด้วยเหตุผลต่างๆกัน บางคนอาจใช้เป็นที่พักทางใจ บางคนอาจใช้เป็นหนทางนำไปสู่การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการเติบโต หรือใช้เป็นกลวิธีในการลงมือกระทำ

9. การยอมรับ (acceptance) เป็นการยอมรับความเป็นจริงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่บอกให้ทราบว่า บุคคลพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์นั้นๆ

10. การปฏิเสธ (denial) เป็นการปฏิเสธต่อสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ปฏิเสธความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และไม่สนใจต่อเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในการลดความเศร้าโศก และกระตุ้นให้จัดการกับปัญหาในระยะต่อมา อย่างไรก็ตามในประเด็นนี้ยังมีข้อโต้แย้งว่า การปฏิเสธจะมีประโยชน์เพียงในระยะแรกเท่านั้น

11. การระบายออกทางอารมณ์ (focus on & venting of emotions) เป็นการเน้นที่ความเครียดและการระบายออกทางอารมณ์ ด้วยการเพิ่มความตระหนักต่อความกดดันทางอารมณ์ และการระบายความรู้สึกเหล่านั้นออกไป เช่น หากบุคคลหมกหมุ่นกับความซึมเศร้าอย่างยาวนาน โดยไม่ระบายความรู้สึกนั้นออกไป จะไม่สามารถก้าวไปสู่การหาทางแก้ปัญหาได้ แต่การใช้การระบายออกทางอารมณ์เป็นช่วงที่ทำใจกับการสูญเสียแล้วหันมาพิจารณาหาทางแก้ปัญหาจะช่วยในการเผชิญปัญหาได้

12. การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม (behavioral disengagement) เป็นการลดความพยายามของบุคคลในการเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด รวมถึงการละทิ้งความพยายามที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมาย เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการช่วยตัวเองไม่ได้ มักเกิดกับบุคคลที่คาดหวังว่าตนจะไม่มีทางเอาชนะอุปสรรคได้

13. การไม่เกี่ยวข้องทางความคิด (mental disengagement) เป็นวิธีการลดความกดดันทางอารมณ์ โดยการไม่คิดถึงวิธีการที่จะเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ไม่คิดถึงเป้าหมายที่มีอุปสรรคชัดเจน การหนีจากปัญหาโดยวิธีการอื่น ใช้กิจกรรมอื่นเพื่อที่จะไม่คิดถึงปัญหา รวมถึงการฝันกลางวัน การนอน การหมกหมุ่นอยู่กับการดูโทรทัศน์ เป็นต้น การใช้กิจกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่จะขัดขวางการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์

14. การใช้สุราและยาเสพติด (alcohol-drug disengagement) คือการดื่มสุราหรือการยาเสพติดเพื่อที่จะไม่ต้องคิดถึงปัญหาที่เผชิญอยู่

จากวิธีการเผชิญปัญหาข้างต้น คาร์เวอร์ ไชย์เออร์ และไวน์ทออบ ได้จัดแบ่ง เป็นพฤติกรรมการเผชิญปัญหาได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ได้แก่ การลงมือกระทำการแก้ปัญหา

การวางแผน การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง การชะลอการเผชิญปัญหา การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาสิ่งช่วยเหลือ

2) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นทางด้านอารมณ์ ได้แก่การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อรับกำลังใจ การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการเติบโต การพึ่งศาสนา การยอมรับ การปฏิเสธ

3) การเผชิญปัญหาปัญหาในรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ การระบายออกทางอารมณ์ การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม การไม่เกี่ยวข้องทางความคิด

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเผชิญปัญหา

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเผชิญปัญหาของบุคคลมีดังนี้ (รัชดา ไชยโยธา, 2543)

1. สถานภาพสมรส บุคคลที่แต่งงาน คู่สมรสเป็นผู้ช่วยสนับสนุน ทำให้มีความผาสุกและเผชิญปัญหาได้ดีกว่าคนที่ไม่คู่สมรส
2. ระดับการศึกษา บุคคลที่ได้รับการศึกษาที่ดีจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาได้ดีกว่า ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถวิเคราะห์เลือกวิธีการเผชิญปัญหาได้เหมาะสม
3. อายุ เมื่ออายุมากขึ้น ก็จะมีประสบการณ์ชีวิตมากขึ้นตามไปด้วย บุคคลที่ผ่านปัญหาและวิกฤตในชีวิตมากมาย จะมีความสามารถในการคิดวินิจฉัย ไตร่ตรอง และตัดสินใจเลือกวิธีการในการเผชิญปัญหาได้ดีขึ้น
4. ประสบการณ์ในอดีต ช่วยให้ผู้เรียนรู้อุบัติการณ์และความเครียดและปัญหาได้ดีขึ้น ทำให้เพิ่มความอดทนต่อความเครียด ซึ่งส่งผลดีต่อการเผชิญปัญหา และการช่วยให้การตัดสินใจเลือกวิธีที่เคยใช้ประสบความสำเร็จแล้วในอดีต เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน
5. การรับสถานการณ์ความรุนแรงของปัญหา การที่บุคคลเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ย่อมประเมินและรับรู้สถานการณ์ต่างกัน และส่งผลในการเลือกวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน
6. บุคคลที่มีการปรับตัวที่ดี ต้องมีการประเมินตัดสินใจและการเผชิญความเครียดที่มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีการทำหน้าที่ในสังคมได้เหมาะสม มีขวัญกำลังใจดี และมีสุขภาพดี
7. ความเข้มแข็งของบุคคล บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งสูงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และใช้แหล่งประโยชน์ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องแก้ไข

สามารถเลือกใช้วิธีการเผชิญปัญหา รวมทั้งแสวงหาแหล่งประโยชน์มาสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม

8. แหล่งประโยชน์ในการเผชิญปัญหาและความเครียด ซึ่งแบ่งได้เป็นแหล่งประโยชน์ด้านตัวบุคคล (personal resources) และแหล่งประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (environment resources) ที่มีอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ คือ

8.1 ภาวะสุขภาพและพลังงานของบุคคล (health and energy) คนที่มีสุขภาพดีหรือสุขภาพแข็งแรง อยู่ในวัยทำงาน มีช่วงอายุที่เหมาะสม สภาพจิตใจมีความพร้อม จะเป็นผู้ที่มีพลังเต็มเปี่ยมในการจัดการกับปัญหามากกว่าคนที่มีสุขภาพกายและจิตใจไม่สมบูรณ์ หรือผู้สูงอายุ เช่น ผู้ตงงานที่มีอายุน้อยยังไม่มีครอบครัวหรือภาระรับผิดชอบ การมีสุขภาพแข็งแรงย่อมเอื้อประโยชน์ในการเผชิญปัญหาได้ดีกว่า

8.2 ความเชื่อในสิ่งดี (positive belief) ความเชื่อของบุคคลมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อในสิ่งที่ดีจะทำให้บุคคลมองโลกในแง่ดี และเกิดความหวังในการคิดหาหนทางเพื่อการจัดการปัญหา เช่น คิดว่ามีคนที่ลำบากกว่า หรือเคยลำบากกว่านี้ หรือเชื่อในความจริงเรื่องความขยันขันแข็งว่าสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ ชีวิตไม่สิ้นต้องดิ้นรนให้ถึงที่สุด เป็นการสร้างกำลังใจแก่ตนเอง

8.3 มีทักษะในการแก้ปัญหา (problem-solving skills) คนที่มีทักษะดีมีความคิดอย่างมีเหตุผล จะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแสวงหาข้อมูลเพื่อจัดการกับปัญหาได้ตรงตามความเป็นจริง และสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

8.4 มีทักษะด้านสังคม (social skills) บุคคลที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดี รู้จักติดต่อขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่ขาดทักษะด้านนี้

8.5 แรงสนับสนุนทางสังคม (social support) บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือ ประคับประคองทั้งด้านอารมณ์และข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลในเรื่องการช่วยเหลือด้านสุขภาพกาย จิต การช่วยเหลือด้านเงินทุนจากบุคลากรที่มิใช่ให้บริการของรัฐ ย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติตัวได้ถูกต้อง และเผชิญปัญหาได้ดีขึ้น

8.6 แหล่งประโยชน์ด้านวัตถุ (material resource) หมายถึง การมีทรัพย์สินเงินทองเป็นทุนสำรอง หรือมีผู้ช่วยเหลือเรื่องการเงิน สิ่งของ อุปกรณ์ ในการประกอบการลงทุนหรืออาชีพใหม่ ย่อมช่วยให้บุคคลมีทางเลือกในการเผชิญปัญหาได้หลายวิธีมากขึ้น

2.5 ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเผชิญปัญหา

ลาซารัส และ โฟล์คแมน (Lazarus and Folkman, 1984 อ้างถึงใน อารยา ด้านพานิช, 2542) จำแนกผลลัพธ์ที่เกิดจากการเผชิญปัญหาทั้งระยะสั้นและระยะยาวไว้ 3 กลุ่มคือ

1. ผลทางสังคม เป็นผลจากการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่บุคคลตอบสนองต่อบทบาทต่างๆของตนในสังคม ในฐานะพ่อแม่ นายจ้างหรือบุคคลในสังคมและการที่บุคคลมีสัมพันธภาพที่น่าพึงพอใจกับบุคคลอื่น สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ประจำวันต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่าผลการปรับตัวทางสังคมนั้นมีประสิทธิภาพ

2. ผลทางจิตใจ มีผลจากการรับรู้ของตนเองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองและสภาพชีวิตของตนเองเป็นอย่างไร เช่นพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ มีความสุข ไม่มีความสุข มีความหวังหรือหวาดกลัว เป็นต้น

3. ผลต่อสุขภาพ มีผลสามารถตอบสนองความต้องการของสุขภาพร่างกายหรือให้สุขภาพทรุดโทรม

2.6 การวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

ลาซารัส และคณะ (Lazarus, 1970s อ้างถึงใน Schwarzer & Schwarzer, 1996) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ชื่อ The Ways of Coping Checklist เพื่อจำแนกลักษณะการเผชิญปัญหาออกเป็น 2 แบบคือ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการจัดการกับอารมณ์ ต่อมาพบว่าเครื่องมือนี้ประสบปัญหาว่าไม่สามารถสะท้อนถึงความซับซ้อนของกระบวนการเผชิญปัญหา ตลอดจนมีการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบมาอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพัฒนาเป็นแบบวัดที่ใช้ในปัจจุบัน ที่ชื่อ The Ways of Coping Questionnaire ที่วัดใน 8 องค์ประกอบ คือ

1. การเผชิญหน้ากับปัญหา (confrontive coping) หมายถึง ให้ความพยายามอย่างมากในการแก้ไขสถานการณ์ การแสดงความเป็นปรีชา หรือการลองทำอะไรที่เสี่ยง

2. การสร้างระยะห่าง (distancing) หมายถึง ความพยายามที่จะปลดปล่อยตนเองจากปัญหา และลดความสำคัญของสถานการณ์นั้น มองสถานการณ์อย่างเป็นบวก

3. การควบคุมตัวเอง (self-control) หมายถึง ความพยายามในการปรับความรู้สึก และการกระทำของตนเอง

4. การค้นหาการสนับสนุนทางสังคม (seeking social support) หมายถึง ความ

พยายามในการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ และการช่วยเหลืออื่นๆ

5. การยอมรับ (accepting responsibility) หมายถึง ยอมรับว่าตนเองมีบทบาทในการแก้ปัญหา นั้น และผูกพันตัวเองเพื่อที่จะพยายามทำให้ปัญหานั้นดีขึ้น

6. การละทิ้งหรือหลีกเลี่ยง (escape-avoidance) หมายถึง มีความหวังว่าสถานการณ์นั้นจะผ่านพ้นไปและแสดงพฤติกรรมละทิ้งหรือหลีกเลี่ยงปัญหา

7. การวางแผนการแก้ปัญหา (planful problem solving) หมายถึง ความพยายามที่จะแก้ปัญหอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง และมุ่งเน้นที่ปัญหา

8. การประเมินซ้ำในทางบวก (positive reappraisal) หมายถึง ความพยายามที่จะสร้างความหมายทางบวก โดยเน้นที่การเติบโตของตนเอง รวมถึงมิติทางด้านศาสนา

อย่างไรก็ตามการวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาตามแนวทางของลาซาร์ส พบว่ามีปัญหาที่มีความยากในการตีความความชัดเจนในแต่ละมิติที่ทำการวัด และยังไม่มียังข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดแบ่งกลุ่มพฤติกรรมว่า มีมิติใดที่จัดเป็นการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา หรือมิติใดเป็นการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ อย่างไรก็ตามโดยพื้นฐานของทฤษฎีบอกได้ว่า แบบวัดนี้จะใช้ได้ดีเมื่อใช้วัดจำเพาะกับปัญหาที่เผชิญอยู่ในขณะนั้นๆ

ต่อมาคาร์เวอร์ ไชย์เออร์ และไวน์ทรอบ (Carver, Scheier and Weintraub, 1989) ได้พัฒนาแบบวัดการเผชิญปัญหาของ โพล์คแมนและลาซาร์ส มาเป็นแบบวัดการเผชิญปัญหาชื่อ The Cope Inventory ประกอบด้วยพฤติกรรมการเผชิญปัญหา 13 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ประกอบด้วย การลงมือกระทำการแก้ปัญหา การวางแผน การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง การชะลอการเผชิญปัญหา การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาสิ่งช่วยเหลือ

2. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา ประกอบด้วย การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อได้รับกำลังใจ การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการเติบโต การพึ่งพิงศาสนา การยอมรับ การปฏิเสธ

3. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ประกอบด้วย ประกอบด้วยการระบายออกทางอารมณ์ การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม การไม่เกี่ยวข้องทางความคิด

3. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่างๆพบว่า คำว่า “ผลการปฏิบัติงาน” ไม่มีผู้ใดให้นิยามอย่างตรงตัว ซึ่งส่วนใหญ่มักพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับ “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ทำให้ผู้บริหารทราบถึงปริมาณและคุณภาพของผลงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คาสซิโอ(Cascio, 1998,p.58) ให้ความหมายว่า เป็นการอธิบายถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 2 กระบวนการคือ การสังเกตและการตัดสิน

ธงชัย สันติวงษ์ (2537,น.198) ให้นิยามว่าหมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดไว้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีมาน้อยเพียงใด

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543,น.69) ให้ความหมายว่า เป็นการตีค่าความรู้ความสามารถของบุคคลว่าอยู่ในระดับใดในสายตาขององค์กร โดยพิจารณาผ่านผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา

พรวิณี ตระกูลชัย (2545,น.33) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินจากหัวหน้าหรือบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญกับงานที่ผู้ถูกประเมินผลงานกระทำนั้นอยู่ โดยมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพและปราศจากความอคติใดๆ

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542,น.20) ให้ความหมายผลการปฏิบัติงานว่า เป็นทัศนคติหรือการรับรู้ของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดของตนเอง โดยแสดงออกมาเป็นคะแนนการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่บริษัทได้กำหนดไว้ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด

จากนิยามต่างๆข้างต้น สรุปความหมายของคำว่า ผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ว่าหมายถึง การรับรู้ของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานในสังกัดของตน ซึ่งแสดงออกมาโดยวิธีการประเมินที่อาศัยกระบวนการประเมินค่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างแน่นอน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถโดยทั่วไปมีดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิธ สัจฉกร, 2540)

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นไปโดยเสมอภาคและเป็นธรรม
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบายหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุง เพิ่ม เสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน
4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งและหารือผลการประเมินอย่างเหมาะสม จะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่างๆเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดและเมื่อใดอีกด้วย

ประเภทของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประคอง ชื่นวัฒนา (2543) ได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การประเมินที่มุ่งเน้นคุณสมบัติส่วนตัว (Trait methods) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นคุณสมบัติส่วนตัวและบุคลิกลักษณะของผู้รับการประเมินเป็นสำคัญ เป็นวิธีที่

และเปรียบเทียบว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจหรือไม่ เช่น งานพิมพ์ดีด งานรับส่ง หนังสือ งานผลิตสิ่งของที่เป็นชิ้นเป็นอัน เหล่านี้ทำให้สะดวกต่อการประเมินมากยิ่งขึ้น

งานที่ไม่สามารถวัดได้เป็นชิ้น เป็นหน่วย (Intangible quality) ไม่สามารถกำหนดออกมาได้ว่า ใครทำได้จำนวนเท่าไร เช่นงานทางด้านวิชาการซึ่งวัดได้ยาก จำเป็นที่จะต้องใช้องค์ประกอบอื่นๆเข้ามาช่วยประเมิน เช่น ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ การอุทิศเวลาให้กับองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำมาพิจารณาร่วมกัน โดยการสังเกตและรายงานการทำงานประกอบการประเมิน

2. คุณลักษณะและอุปนิสัยส่วนบุคคล (Personal trait and characteristics) การประเมินในเรื่องนี้ค่อนข้างกว้าง และอาศัยการตัดสินใจส่วนตัวของผู้ประเมิน แต่อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะและอุปนิสัยส่วนบุคคลบางอย่าง เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ความไว้วางใจ ความคิดริเริ่ม มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก ปัจจัยทางคุณลักษณะและอุปนิสัยส่วนบุคคลที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไปมีดังนี้

ความรับผิดชอบ พิจารณาถึงความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จนเสร็จเรียบร้อยโดยไว้วางใจได้เพียงใด

ความสันตัดจัดเจตนาในงาน พิจารณาถึงความรอบรู้ และความชำนาญในขั้นตอนต่างๆของงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง

ความถูกต้องแม่นยำ พิจารณาถึงคุณภาพถึงคุณภาพของงานว่ามีข้อผิดพลาดมากน้อยเพียงใด โดยเทียบกับระยะเวลาที่ทำงานนั้นๆ

ความละเอียดรอบคอบ พิจารณาถึงความสุขุมรอบคอบในการทำงาน ตลอดจนความเป็นระเบียบของงาน

ความรวดเร็วและฉับพลันในการทำงาน พิจารณาถึงเวลาที่ใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนกำหนดหรือทันการหรือไม่

ไหวพริบหรือดุลยพินิจ พิจารณาถึงความเฉลียวฉลาด ความรู้รอบตัว และไหวพริบในการตอบข้อซักถามหรือเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าตลอดจนการใช้วิจารณญาณที่ถูกต้องและสมเหตุสมผล

ความคิดริเริ่ม พิจารณาถึงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใหม่ๆที่เป็นประโยชน์แก่การปรับปรุงกิจการขององค์กร และความสามารถในการนำข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนั้นๆไปใช้ปฏิบัติ หรือสามารถที่จะริเริ่มด้วยตนเองโดยไม่ต้องให้หัวหน้าบอกกล่าวหรือชี้แจงซ้ำซากบ่อยๆ

ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พิจารณาถึงความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้สึก ความนึกคิด ความเข้าใจ เรื่องราวต่างๆ แก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน หรือลูกค้าประชาชน ตลอดจนความเข้าใจและกระตือรือร้นที่จะส่งหรือแจ้งข่าวสารดังกล่าว

ความสามารถพิเศษ พิจารณาถึงความสามารถพิเศษในเรื่องภาษา การใช้ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน การถ่ายรูป หรือความถนัดอื่นๆ รวมถึงความรอบรู้ในการ บริการ กิจกรรม บุคคล หรือหัวหน้างานต่างๆ ขององค์การนอกเหนือจากหน้าที่ปกติของผู้ถูก ประเมินเอง

ความซื่อสัตย์สุจริต พิจารณาถึงความเชื่อถือและความไว้วางใจได้เกี่ยวกับ เงินทองหรือสินทรัพย์ขององค์การหรือของผู้อื่น ตลอดจนความจริงใจที่แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติและความร่วมมือ พิจารณาถึงท่าทีและความรู้สึกที่มีต่องาน เพื่อน ร่วมงาน ตลอดจนความร่วมมือช่วยเหลือที่ให้แก่บุคคลหรือสถาบันเหล่านี้

ความขยันหมั่นเพียร พิจารณาถึงความมานะ บากบั่นที่มีต่อการทำงานให้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงความสนใจและความตั้งใจในการทำงาน ตลอดจนแสวงหางานอื่นทำ เมื่อว่างจากงานในหน้าที่แล้ว

ความประพฤติ พิจารณาถึงความประพฤติส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ซึ่งจะมี ผลกระทบต่อการทำงาน เช่น สุรา การพนัน หนี้สิน และเรื่องชู้สาว ตลอดจนความสงบสุขใน ครอบครัว

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลกับบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์

ธิตะจารี (Thitacharee, 1989 อ้างถึงใน นิรมล พิมพน้ำเย็น, 2546) ได้ศึกษาข้าม วัฒนธรรม เปรียบเทียบคะแนนความคิดสร้างสรรค์กับรูปแบบการรับรู้ทางการมอง จากประเทศ ไทย จำนวน 120 คน มี 3 สถาบันคือ มหาวิทยาลัยศิลปากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตเพาะช่าง และนักศึกษาศิลปกรรมศาสตร์ จาก ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 94 คน มหาวิทยาลัยซานกาโมน มหาวิทยาลัยเบรดเลย์ มหาวิทยาลัยรัฐอินดิแอนา พบว่าคะแนนความคิดสร้างสรรค์ของทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านของความคิดสร้างสรรค์พบว่า นักศึกษาไทยมีการ

แสดงออกน้อยกว่านักศึกษาอเมริกา และปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อคือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของนักศึกษาไทยน้อยกว่านักศึกษาอเมริกา

โคแกน และเมสซิก (Kogan and Messick, 1976 อ้างถึงใน อรพินท์ ออศิริชัยเวทย์, 2546) กล่าวถึงผลงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความคิดสร้างสรรค์กับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และระดับสติปัญญา แต่สัมพันธ์กับลักษณะงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลกับความคิดสร้างสรรค์เท่าใดนัก อีกทั้งการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในเด็ก จึงยังไม่สามารถบอกได้ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกันจะมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันหรือไม่ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลบางด้านที่คิดว่าน่าจะมีความแตกต่างกันในบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ จึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

วิมลรัตน์ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล วิธีการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกในสตรีที่มีบุตรยาก พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับวิธีการเผชิญความเครียดด้านการมุ่งแก้ไขอารมณ์ และวิธีการเผชิญความเครียดด้านการแก้ไขปัญหาทางอ้อม

ชัชสรัญ เต็งพงศธร (2541) ศึกษาพฤติกรรมการจัดการปัญหาของพนักงานบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการจัดการกับปัญหาทั้งการจัดการที่ปัญหาและการจัดการที่อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

รัชดา ไชยโยธา (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในและภายนอก กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของผู้คุมความประพฤติในกรุงเทพมหานคร จำนวน

286 คน พบว่ามีความแตกต่างในพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของผู้คุม ความประพฤตินี้มีปัจจัยภูมิหลังทางสังคม ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จากทฤษฎีการเผชิญปัญหาของลาซารัส และ โฟล์คแมน ที่กล่าวถึงพฤติกรรมการเผชิญปัญหาว่าเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการประเมินสถานการณ์ที่เข้ามากระทบและประเมินทางเลือกต่างๆในการจัดการกับปัญหา วิธีการหนึ่งที่บุคคลจะใช้คือการเอาประสบการณ์ในอดีตที่ใช้ได้ผลมาร่วมแก้ปัญหา รวมถึงการสอบถามจากบุคคลอื่นถึงคำแนะนำถึงวิธีการแก้ปัญหา จากทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส และลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อการเผชิญปัญหาของบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.1 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.1 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

แบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

แบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 พนักงานที่มีลักษณะสายงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4.1 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

แบบมุ่งแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4.2 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

แบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4.3 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

แบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงาน

บัทเนอร์, กรีสกีวิช และฮิดอเร (Buttner, Gryskiewicz and Hidore, 1999 อ้างถึงใน ออร์พินท์ ออศิริชัยเวทย์, 2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความคิดสร้างสรรค์กับการประเมินทักษะการบริหาร ในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโท ด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 105 คนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารโดยเฉลี่ย 6.6 ปี ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน (คือเน้นการทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น แก้ปัญหาด้วยข้อมูลภายในกรอบการรับรู้ที่มี และเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล) ประเมินตัวเองต่ำกว่าจริง ในขณะที่ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ (คือเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่าง ทำทลายกฎเกณฑ์และกรอบการรับรู้เดิมๆ เป็นตัวของตัวเอง ในบางครั้งยอมขัดแย้งกับกลุ่มเพื่อทำตามความคิดเห็นของตนเอง) ประเมินตัวเองสูงกว่าจริง เนื่องจากผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยนมักนำแบบอย่างพฤติกรรมของผู้ที่ประสบความสำเร็จมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน แต่ผู้มีความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่มักสร้างสรรควิธีการของตนเองขึ้นมา จึงมีความมั่นใจในตนเองมากกว่า และประเมินตนเองสูงกว่า

ฟอร์ด (Ford, 1999) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการสร้างสรรค์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน คือ รูปแบบการแปลความหมาย (interpretive style) แรงจูงใจ ความสามารถในการสร้างสรรค์ บริบทที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบริหารที่กำลังศึกษาปริญญาโทด้านการบริหารธุรกิจจำนวน 43 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 14 ปี พบว่า รูปแบบการแปลความหมาย

แรงจูงใจ บริบทที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ 27% โดยที่นักบริหารที่มีรูปแบบการแปลความหมายแบบมองสถานการณ์รอบด้านและมุ่งค้นหาปัญหา ให้ความสนใจกับการตั้งเป้าหมาย และมีบริบทที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ชนะ ธนะสาร (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และผลการประเมินการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในบริษัทโฆษณาที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มสามารถทำนายผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 40.60

พัชรี หงษ์ศิริรัตนาก (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานขายในบริษัทกระดาษและบรรจุภัณฑ์ จำนวน 105 คน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น แม้ว่าจะไม่มีการกล่าวถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ มิติสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานโดยตรง อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และแรงจูงใจที่เป็นคุณลักษณะของบุคคลสร้างสรรค์ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น อมาไบล์ (Amabile, 1999) กล่าวว่า การสร้างสรรค์เกิดจากแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก แรงจูงใจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานมาก เช่นเดียวกับ ฮารี เพชรสุด (2530) กล่าวว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ และ อุทุมพร พรนฤสุวรรณ (2531) ที่กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย เฮิร์ทและโดโนแวน (Hurtz and Donovan, 2000 อ้างถึงใน วิวัฒน์ อมรรัตนพันธ์, 2546) พบว่า บุคลิกภาพด้านการประเมินประนีประนอม การเปิดรับประสบการณ์ และความห่วงใยใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า บุคลิกภาพด้านความห่วงใยและการเปิดเผย สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขายและการจัดการ ส่วนบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ ขณะที่ เพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล (2539) ศึกษาปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ โดยดัดแปลงจากแบบวัดการวิเคราะห์ทิศทางของพฤติกรรม (Activity Vector Analysis : AVA) ของ วอเตอร์ วี คลาร์ค (Water V Clarke) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ คือ เชื่อมั่นในตนเอง มั่นคงทางอารมณ์ รับผิดชอบต่องาน กล้าตัดสินใจ กระตือรือร้น กล้าเผชิญต่อสถานการณ์ มีเหตุผล กล้าคิดกล้าแสดงออก ขอบสนุกสนาน

ไม่อาย กล้าเสี่ยง เปิดเผย นอกจากนี้ วิลเลียม และ หยาง (William and Yang, 1999, p.378) กล่าวว่าบุคคลสร้างสรรค์สามารถวัดได้จากระดับความคิดสร้างสรรค์ที่วัดได้จากแบบทดสอบทางจิตวิทยา โดยบุคคลที่มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงแสดงว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลสร้างสรรค์

ดังนั้น จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 บุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหาับผลการปฏิบัติงาน

Shimazu และ Schaufeli (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาและการปล่อยวางจากปัญหา (เป็นรูปแบบหนึ่งของการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ตามแนวทางของลาซารัส) ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในสายการผลิตเครื่องจักรในการก่อสร้าง จำนวน 518 คน พบว่า คนที่ใช้การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูงร่วมกับการปล่อยวางจากปัญหาในระดับสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าคนที่ใช้การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูงร่วมกับการปล่อยวางจากปัญหาในระดับต่ำ

จากการทบทวนงานวิจัยเรื่องรูปแบบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในประเทศไทย ยังไม่พบการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของรูปแบบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่เนื่องจากพฤติกรรมการเผชิญปัญหาเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหา หากสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมการเผชิญปัญหาได้ดีขึ้น (Lazarus, 1991) และเนื่องจากเซาร์อารมณ์เป็นความสามารถในการประมวลการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของความรู้สึกอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งจะมีส่วนช่วยก่อให้เกิดอารมณ์และพฤติกรรมตอบสนองที่เหมาะสมรวดเร็ว ถ้าหากปราศจากความสามารถในการประมวลการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกจะมีผลทำให้การตอบสนองต่อความรู้สึกเป็นไปได้ช้าลงและไม่เหมาะสม (Bernet, 1996 อ้างถึงใน สุดารัตน์ หนูหอม, 2544) ดังนั้นตัวแปรทั้งสองน่าจะมีความเกี่ยวข้องกัน จากการศึกษาที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างเซาร์อารมณ์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา (สุธิดา ชญาแก้ว, 2549 : ครองคณา สีขาว, 2549) และเซาร์อารมณ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (พรธณี ตระกูลชัย, 2545: อุไรรัตน์ วัฒนาสงวนศักดิ์, 2549) นอกจากนี้ สมฤดี เขียวฉาย (2544) พบว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหามีผลต่อการขาดงาน ซึ่งการขาดงาน

เป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพการทำงานของคน

จากการศึกษาของ Shimazu และ Schaufeli (2007) และงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหานั้นจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน จึงตั้งเป็นสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

แม้มีการกล่าวว่บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศไทย ยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาโดยตรง อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของ ลักษณะของบุคคลเช่น แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ความเชื่อ ความคิดส้างสรรค์ กับ เซาร์อารมณ์ และพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ดังนี้

ลอเรนซ์ และ แบลร์ (Lawrence & Blair, 1996 อ้างถึงใน รัชดา ไชโยธธา, 2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหา การควบคุมตนเองจากแรงกระตุ้นภายใน ความเครียดในชีวิตประจำวันและการปรับตัวในเด็กที่สูญเสียญาติ การศึกษาพฤติกรรมการเผชิญปัญหา มี 4 อย่างคือ พฤติกรรมมุ่งการแก้ปัญหา การไม่ใส่ใจ การหลีกเลี่ยง และการค้นหาแหล่งสนับสนุน ผลการศึกษาพบว่า การควบคุมตนเองจากแรงกระตุ้นภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบค้นหาแหล่งสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหา

วิวัฒน์ อมรรัตนพันธ์ (2547) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเผชิญปัญหาแบบด้านหลีกเลี่ยงปัญหา

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาทั้งในด้านมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา และด้านการหลีกเลี่ยงปัญหา

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544) พบว่าบุคลิกภาพแบบมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบสู้

รัชดา ไชยโยธา (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในและภายนอกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของผู้ถูกคุมความประพฤติ พบว่า ผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน สามารถเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ด้านอารมณ์ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา และการหลีกเลี่ยงปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายนอก

เบอร์เน็ต (Bernet, 1996 อ้างถึงใน สุดารัตน์ หนูหอม, 2544) ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของเชาว์อารมณ์กับสุขภาพจิต ความพอใจ ความคิดสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพที่อบอุ่น จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการรับรู้อารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์อย่างมากกับสุขภาพจิต ความพอใจ ความคิดสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพที่อบอุ่น

สุดารัตน์ หนูหอม (2544) ศึกษาอิทธิพลของเชาว์อารมณ์ที่มีต่อความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาล พบว่า เชาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและแบบมุ่งเน้นการแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบหลีกเลี่ยงปัญหา

อานนท์ ศักดิ์วรวิรัช (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ เชาว์ปัญญา บุคลิกภาพห้าด้านของคอสตาและแมคเคอร์ ของบุคลากรทางการตลาดในประเทศไทย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาว์ปัญญา ความชอบสร้างสรรค์สัมพันธ์การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ และความมีสติสำนึก แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่มั่นคงทางอารมณ์

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าบุคลิกภาพมีติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา จึงตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยดังนี้

**สมมติฐานการวิจัยที่ 5 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญ
ปัญหา**

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญ
ปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญ
ปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญ
ปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา

5. กรอบการวิจัย

