

อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพของ  
มัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19



แพรวา เปรื่องประสพ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณาการ)

คณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยว

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2567

อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพของ  
มัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19

แพรวา เปรื่องประสพ  
คณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ดร.โชคชัย สุเวชวัฒนกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณาการ)

อาจารย์.....ประธานกรรมการ  
(ดร.วาร์ชต์ มัชฌมบุรุษ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....กรรมการ  
(ดร.เกศรา สุขเพชร)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....กรรมการ  
(ดร.โชคชัย สุเวชวัฒนกุล)

## บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19
ชื่อผู้เขียน	นางสาวแพรวา เปื้องประสพ
ชื่อปริญญา	การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณาการ)
ปีการศึกษา	2567

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (บัตรบรรณวิชาชีพ) และมีกรอบความคิดแบบเติบโต จำนวน 214 คน ซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณตามสูตรของ Cohen (1988) Cohen and others (2003) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของมัคคุเทศก์อิสระ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระและการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์ และใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Person Correlation) สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เกิดในยุค Generation X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2522) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มี

สถานภาพสมรส มีค่าจ้างต่อวันระหว่าง 1,000 – 2,000 บาท มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป และบริหารรายได้โดยฝากเงินเข้าบัญชีธนาคาร

กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมของมัคคุเทศก์อิสระ ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของมัคคุเทศก์อิสระ ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงานของมัคคุเทศก์อิสระ ได้แก่ ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดีของมัคคุเทศก์อิสระ ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้



## ABSTRACT

<b>Title of Thesis</b>	The Influence of a Growth Mindset on the Job Security of Independent Tour Guides after the Opening of the Country from the COVID-19 Pandemic
<b>Author</b>	Miss PRAEWA PREUNGPRASOB
<b>Degree</b>	Master of Management (Integrated Tourism and Hospitality Management)
<b>Year</b>	2024

---

The objectives of this research study are: 1. To study the relationship of a Growth Mindset on the Job Security of Independent Tour Guides after the Opening of the Country from the COVID-19 Pandemic. 2. To study the Influence of a Growth Mindset on the Job Security of Independent Tour Guides after the Opening of the Country from the COVID-19 Pandemic.

The sample groups used in this Research were 219 Independent Tour Guides who have professional licenses (inbound) and had a growth mindset, using the calculation method according to the formula of Cohen (1988) Cohen and others (2003). The tools used in this Research were questionnaires. The statistics used in data analysis were Statistical Package for the Social Sciences by Using descriptive statistics including frequency and percentage to analyze general data of independent tour guides. And the mean and standard deviation were used to analyze the growth mindset of independent tour guides and the data analysis of opinions on the job security of independent tour guides. And statistical analysis of correlation (Person Correlation), Multiple Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis were used to test the influence of a growth mindset on the job security of independent tour guides after Opening the country from the COVID-19 Pandemic. According to the Research, the

results found that Most respondents are male, born in Generation X (born between 1965 and 1979), and have a bachelor's degree in education. Have marital status and Have a daily wage between 1,000 - 2,000 baht, have a monthly income of more than 50,000 baht and manage income by depositing money into a bank account.

The growth mindset that influences the job security of independent tour guides includes those who embraces challenges and learning. The growth mindset that influences the job security and economic security of independent tour guides includes the aspect of embraces challenges and learning. The growth mindset that influences the job security of independent tour guides' job continuation includes learning from mistakes and seeing failure as an opportunity for growth. The growth mindset that influences the job security and Physical and phycological well-being of independent tour guides includes the aspect of embraces challenges and learning.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพของ  
มัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอแสดงความ  
ขอบคุณอย่างสุดซึ้งต่อผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชคชัย สุเวชวัฒน์กุล ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา  
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ช่วยแก้ไขตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆพร้อมกับการให้ความช่วยเหลือ  
และให้คำแนะนำตลอดการศึกษาในสถาบัน ขอขอบคุณ ดร.วาริษฐ์ มัชฌิมบุรุษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.เกศรา สุขเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงแข บุญศิริ นายธนพล ชีวรัตน์พร อุปนายกสมาคม  
ไทยบริการท่องเที่ยว ที่ได้ให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานวิจัยในครั้งนี้ และ  
ขอบคุณเจ้าหน้าที่ในคณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยวที่ช่วยเหลือดูแลและอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขอขอบคุณมัคคุเทศก์อิสระทุกท่านที่เสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมของ  
ทุกท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัยนี้ ท้ายสุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา  
สำหรับกำลังใจและการสนับสนุนตลอดระยะเวลาการทำวิจัยนี้ พร้อมผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทุก  
ท่าน

แพรวา เป็รื่องประสพ

กรกฎาคม 2567

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset)	5
2.1.1 ความหมายของกรอบความคิด	5
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset)	6
2.1.3 ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโต	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ	10
2.2.1 ความหมายของความมั่นคงทางอาชีพ	10
2.2.2 ความสำคัญของความมั่นคง	11
2.2.3 องค์ประกอบของความมั่นคง	11
2.2.4 ปัจจัยของความมั่นคงทางอาชีพ	12
2.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมัคคุเทศก์	14

2.3.1 ความหมายของมัคคุเทศก์	14
2.3.2 ประเภทของมัคคุเทศก์	14
2.3.3 คุณสมบัติของมัคคุเทศก์	16
2.3.4 บทบาทและความสำคัญของมัคคุเทศก์	16
2.4 ยุคหลังการแพร่ระบาดของโควิด19 หรือ ยุคนิวนอมอล (New normal)	17
2.5 การเปิดประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด19	18
2.6 มาตรการและการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อช่วยเหลือและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	19
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย</b>	<b>24</b>
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	25
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	25
3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ	26
3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.4.1 ประชากร	27
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	30
3.6.1 การทดสอบความตรง (Content validity)	31
3.6.2 การทดสอบความเที่ยง (Reliability)	31
3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.8 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	31
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>33</b>
4.1 สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>64</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	64
5.2 การอภิปรายผล	66
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้	68
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป	69
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>70</b>



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตารางที่ 4.2 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระรายด้านและโดยรวม	38
ตารางที่ 4.3 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการขอความท้าทายและรักการเรียนรู้	39
ตารางที่ 4.4 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	40
ตารางที่ 4.5 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	41
ตารางที่ 4.6 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	42
ตารางที่ 4.7 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	43
ตารางที่ 4.8 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	44
ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระรายด้านและโดยรวม	45
ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	46
ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน	47
ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านการมีสุขภาวะที่ดี	48
ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต	49

ตารางที่ 4.14	ตารางการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพ มัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19	50
ตารางที่ 4.15	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพ มัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19	52
ตารางที่ 4.16	การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม	54
ตารางที่ 4.17	การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทาง เศรษฐกิจของมัคคุเทศก์อิสระ	55
ตารางที่ 4.18	การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องใน การจ้างงานของมัคคุเทศก์อิสระ	57
ตารางที่ 4.19	การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดี ของมัคคุเทศก์อิสระ	59
ตารางที่ 4.20	การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีหลักประกัน ในการดำเนินชีวิตของมัคคุเทศก์อิสระ	61
ตารางที่ 4.21	สรุปตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพของ มัคคุเทศก์อิสระ	62

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	25
ภาพที่ 3.2 ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง	28



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ สังคม หรือเศรษฐกิจ โดยได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้คนอย่างรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการเสียชีวิตจากโรค หรือผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของผู้คนที่ต้องอยู่ในสภาวะล็อกดาวน์และการจำกัดการ เคลื่อนไหวเพื่อควบคุมการแพร่ระบาด การล็อกดาวน์และมาตรการควบคุมการระบาดได้มีผลกระทบ อย่างมากต่อสังคม โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การศึกษา และกิจกรรมสังคม ทั่วไป และเศรษฐกิจทั่วโลกได้รับผลกระทบอย่างมหาศาลจากการระบาดของโรคนี้นี้ ไม่ว่าจะเป็นการ ลดลงของการผลิตและการบริโภค และการสูญเสียงานและรายได้ของประชากร และได้ส่งผลกระทบต่อ โดยตรงต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นอย่างมาก การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ ยืดเยื้อสร้างผลกระทบอย่างรุนแรงต่อแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย เนื่องจากโควิด- 19 เป็นโรคที่สามารถติดต่อกันได้ผ่านทางระบบทางเดินหายใจ จึงส่งผลให้ความเชื่อมั่นของ นักท่องเที่ยวที่จะเดินทางท่องเที่ยวลดลงเป็นอย่างมาก (กัลยา สว่างคง, 2563)

จากการแพร่ระบาดของโควิด-19 หนึ่งในอาชีพที่ได้รับผลกระทบโดยตรงก็คือ มัคคุเทศก์ นาย วิโรจน์ สิตประเสริฐนันท์ นายกสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพแห่งประเทศไทย เปิดเผยว่าสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รอบแรก ทำให้อาชีพมัคคุเทศก์ทั่วประเทศต้องตกงานกว่า 70,000 คน หลายคนจึงผันตัวเองไปทำอาชีพต่างๆ แต่ในจำนวนนี้มี 35,000 คนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงเพราะ ไม่มีอาชีพที่ 2 รองรับ และมัคคุเทศก์ยังเป็นอาชีพเดียวในสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ในลักษณะของลูกจ้างและอยู่ในส่วนของอาชีพส่วนบุคคล จึงไม่สามารถเรียกร้องเรื่องขอเงินทุนต่างๆ ได้ (PPTV Online, 2564) จึงอาจทำให้มัคคุเทศก์หลายๆคนเกิดข้อสงสัยขึ้นมาว่าอาชีพมัคคุเทศก์นั้น จะยังเป็นอาชีพที่น่าสนใจและมั่นคงสมกับที่ได้รับความคุ้มครองเป็นอาชีพสงวนสำหรับคนไทยต่อไป หรือไม่ (กัลยา สว่างคง, 2563)

อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตและตายตัวนั้นมีผลอย่างมากต่อมุมมองต่อความมั่นคงใน อาชีพมัคคุเทศก์อิสระ คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองว่าความมั่นคงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้

ผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะใหม่ๆ พวกเขาจะเห็นความมั่นคงเป็นผลมาจากความสามารถที่ได้ทำตัวที่มีคุณภาพ ได้มีส่วนร่วมกับลูกค้า พวกเขายอมรับความท้าทาย คำติชม และเต็มใจที่จะเสี่ยง เนื่องจากพวกเขามองว่าประสบการณ์เหล่านี้เป็นโอกาสในการเติบโตและการพัฒนา และมักจะมองว่าความมั่นคงเป็นเป้าหมายที่บรรลุผลได้ผ่านการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในทางกลับกัน คนที่มีความคิดตายตัวจะมองว่าความมั่นคงเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุม พวกเขาอาจเชื่อว่าความสำเร็จในฐานะมัคคุเทศก์นั้นขึ้นอยู่กับพรสวรรค์หรือโชคที่มีมาแต่กำเนิดเป็นหลัก มากกว่าความพยายามหรือการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งกรอบความคิดแบบนี้อาจนำไปสู่ความกลัวต่อความท้าทาย เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และการลังเลที่จะเสี่ยง พวกเขาอาจชอบยึดติดกับกิจวัตรที่คุ้นเคยและหลีกเลี่ยงการเข้าไปในที่ใหม่ๆ ซึ่งอาจไปจำกัดศักยภาพในการเติบโตและการปรับตัวในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของตน

จากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มัคคุเทศก์จำนวนมากต้องตกงานและผันไปตัวไปทำอาชีพอื่นจึงอาจทำให้มัคคุเทศก์หลายๆคนเกิดข้อสงสัยว่าอาชีพมัคคุเทศก์นั้นจะยังเป็นอาชีพที่น่าทำและมั่นคงอยู่หรือไม่ ซึ่งกรอบความคิดแบบเติบโตนั้นจะช่วยส่งเสริมการเติบโตและการปรับตัวเพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาว่ากรอบความคิดแบบเติบโตนั้นมีความสัมพันธ์หรืออิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิดหรือไม่

## 1.2 คำถามงานวิจัย

1.2.1 ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิดหรือไม่

1.2.2 ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิดหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19

1.3.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.4.1 ประโยชน์ด้านวิชาการ

1) ผลการวิจัยทำให้ได้หลักฐานเชิงวิชาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19

2) ผลการวิจัยทำให้ได้หลักฐานเชิงวิชาการเกี่ยวกับอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19

### 1.4.2 ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้

1) เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่มีความสนใจทำการศึกษาหรือต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

2) เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่มีความสนใจทำการศึกษาหรือต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีขอบเขตในการศึกษาแต่ละด้าน ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นแบบข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตและกรอบความคิดแบบยึดติดต่อทัศนคติที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมัคคุเทศก์ มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ใช้ภาษาอังกฤษทำงานเป็นหลัก ทำงานกับบริษัทมากกว่า 1 บริษัท มีรายได้จากอาชีพมัคคุเทศก์เป็นรายได้หลัก และยังคงประกอบอาชีพเป็นมัคคุเทศก์อยู่ในปัจจุบัน โดยมีอายุตั้งแต่ 18-60 ปี และสามารถทำคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ได้ตั้งแต่ 2.5 ขึ้นไป

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2567

## 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

มัคคุเทศก์อิสระ หมายถึง ผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมัคคุเทศก์ มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ใช้ภาษาอังกฤษทำงานเป็นหลัก ทำงานกับบริษัทมากกว่า 1 บริษัท มีรายได้จากอาชีพมัคคุเทศก์ เป็นรายได้หลัก และยังคงประกอบอาชีพเป็นมัคคุเทศก์อยู่ในปัจจุบัน โดยมีอายุตั้งแต่ 18-60 ปี และสามารถทำคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ได้ตั้งแต่ 2.5 ขึ้นไป

ความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มัคคุเทศก์อิสระมีเกี่ยวกับอาชีพของตน ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต่อเนื่องในการจ้างงาน การมีสุขภาพที่ดี การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต

กรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง วิธีคิดที่มนุษย์จะมองว่าทักษะและความรู้ความสามารถของตนสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้และการพยายามฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ เชื่อในศักยภาพของตน และอุปสรรคไม่ใช่ปัญหาในการเรียนรู้หรือทำสิ่งต่าง ๆ แต่เป็นโอกาสที่ทำให้เราเชื่อว่าความสามารถของตัวเองสามารถพัฒนามากขึ้นไปอีกผ่านการทำงานหนัก การเรียนรู้หรือการได้ลองสิ่งใหม่ ผู้มีกรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง ผู้ที่สามารถทำคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ได้ตั้งแต่ 2.5 ขึ้นไป

กรอบความคิดแบบตายตัว หมายถึง วิธีคิดที่มนุษย์จะมองว่าทักษะและความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และความฉลาดเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ไม่สามารถพัฒนาได้ จะยอมแพ้อย่างง่ายดายเมื่อเจออุปสรรค ไม่สนใจคำติชมหรือการวิจารณ์และรู้สึกล้มเหลวเมื่อมีคนปฏิบัติงานได้ดีกว่าตนเอง

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ

2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมัคคุเทศก์

2.2 ยุคหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 หรือ ยุคนิวนอร์มอล (New normal)

2.2 การเปิดประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด19

2.2 มาตรการและการดำเนินการที่สำคัญเพื่อช่วยเหลือและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ภายใต้ภารกิจของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset)

##### 2.1.1 ความหมายของกรอบความคิด

Paradigm (2017) นิยามกรอบความคิดว่า คือ ความเชื่อที่เกี่ยวกับธรรมชาติ ของคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เขาวนปัญญา พรสวรรค์ และความสามารถ โดยสิ่งเหล่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้คนในหลายๆด้านของชีวิต ตั้งแต่ด้านความสัมพันธ์ การเป็นพ่อแม่ และการทำงาน

พิรศุขย์ บุญมาธรรม, ปราโมทย์ ตงฉิน, และ สุกัญชุลิกา บุญมาธรรม (2561) เขียนเรื่อง การพัฒนากรอบความคิด (Mindset) สู่ความสำเร็จ โดยให้ความหมายว่า กรอบความคิด (Mindset) คือ ความเชื่อหรือวิธีการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มุมมองและทัศนคติในการรับรู้ มองเห็น เข้าใจ และตีความสิ่งที่อยู่รอบตัว ตามทฤษฎีของ Carol Dweck ผู้คิดค้นทฤษฎีเรื่อง Mindset

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2562) ให้ความหมายของคำว่า “Mindset” เป็นกรอบ แนวคิด ความเชื่อ มุมมอง และทัศนคติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับ การเลี้ยงดู การศึกษา ประสบการณ์ที่ผ่าน มา และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาก่อน ถือว่าเป็นส่วนที่อยู่ใต้น้ำแข็ง (Iceberg model) ที่มองเห็นและประเมินได้ยากกว่าแต่ละคนจะมี Mindset กันแบบใดต้องใช้เวลานาน การพัฒนา ซึ่งเชื่อว่า Mindset จะส่งผลไปยังพฤติกรรมที่เป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคล (Behavior)

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset)

Dweck (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติที่แตกต่างกันของมนุษย์ โดยแบ่งประเภทของกรอบความคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) และกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed mindset) ซึ่งจะส่งผลให้แต่ละบุคคลปรากฏความสามารถ (Ability) คุณลักษณะเฉพาะตัว (Trait) สติปัญญา (Intelligent) และการประสบความสำเร็จ (Success) ที่แตกต่างกัน

โดยกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) คือชุดความคิดที่เชื่อว่ามนุษย์สามารถเรียนรู้และเติบโตขึ้นได้ด้วยความพยายามและการฝึกฝน บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) จะมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และมี ความยืดหยุ่น มองว่าความฉลาดสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed mindset) คือ ชุดความคิดที่เชื่อว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมความสามารถจำกัด บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed mindset) จึงมักเชื่อว่าความฉลาดและความสามารถมีขีดจำกัด เป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

Dweck (2006) ได้สรุปความแตกต่างของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตกับบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด ออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1) ด้านความท้าทาย (Challenge) บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะ หลีกเลี่ยงความท้าทาย เพราะมองว่าความฉลาดเป็นสิ่งที่คงที่และไม่สามารถพัฒนาได้ จึงหลีกเลี่ยงที่จะทำตัวเองดูไม่ฉลาดจากการยึดติดกับภาพลักษณ์ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีกรอบความคิด แบบเติบโต จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย เพราะมองว่าความฉลาดสามารถเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ผ่านการ เรียนรู้และฝึกฝน

2) ด้านอุปสรรค (Obstacles) บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะยอมแพ้ ง่ายตายเมื่อเจออุปสรรค โดยจะยอมให้ความล้มเหลวมา กำหนดชีวิตตนเองไปตลอด หากเจออุปสรรคก็จะมองว่าตนเองเป็นคนล้มเหลวทันที ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่เผชิญหน้าและต้องเอาชนะ ยั่งยืนกว่าที่จะทำแม้รู้ว่าต้องเจอกับ

ความล้มเหลว โดยจะมองว่าแค่ครั้งนี้นี่ตนเองล้มเหลวแต่ไม่ตลอดไป และพยายามค้นหาวิธีอื่น ๆ เพื่อจะเอาชนะอุปสรรคให้ได้ในที่สุด

3) ด้านความพยายาม (Effort) บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะมองความพยายามเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์หรืออาจจะแย่ยิ่งกว่านั้น ในขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มองว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความรอบรู้

4) ด้านคำวิจารณ์ (Criticism) บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะเน้นการ พิสูจน์ตนเองเพื่อให้ได้รับคำชม หลีกเลี้ยงคำตำหนิ และไม่สนใจคำติชมหรือการวิจารณ์ในเชิงลบแม้ว่า คำวิจารณ์นั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเอง ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตที่เปิด รับคำวิจารณ์และเรียนรู้จากคำวิจารณ์นั้น ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

5) ด้านความสำเร็จของผู้อื่น (Success of others) บุคคลที่มีกรอบความคิด แบบยึดติดจะรู้สึกถูกคุกคามเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ในขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบ เติบโตจะ มองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

### 2.1.3 ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปงานศึกษาที่มีการพูดถึงกรอบความคิดแบบเติบโตได้ดังต่อไปนี้

ที่มา	องค์ประกอบของปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโต					
	Embrace learning and challenge	Open to criticism and welcoming feedback	Find inspiration from other' s success	Understanding that intelligence and ability can develop through effort	Persist through obstacles and setbacks	Learning from mistakes and seeing failure as an opportunity for growth
Dweck (2006)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hogarty (2022)	✓	✓	-	✓	✓	✓
Boise State University (2021)	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ที่มา	องค์ประกอบของปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโต					
	Embrace learning and challenge	Open to criticism and welcoming feedback	Find inspiration from other's success	Understanding that intelligence and ability can develop through effort	Persist through obstacles and setbacks	Learning from mistakes and seeing failure as an opportunity for growth
The Academic Success Center	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Grand Canyon University (2021)	✓	✓	-	✓	✓	✓
Cote (2022)	✓	✓	-	✓	✓	✓
Crockett	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Michael Vallejo (2023)	✓	✓	-	✓	✓	✓
Muthoni (2021)	✓	✓	-	✓	✓	✓
JENNIFER OKAFOR (2019)	✓	✓	-	✓	✓	✓
Penn (2019)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Personio	✓	✓	-	✓	✓	✓
Smith (2020)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Indeed career guide (2022)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bensla (2023)	✓	✓	-	✓	✓	✓
Baker (2019)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cullins	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tech Tello	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ho (2023)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Intelligent Training Solutions	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Resilience	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ที่มา	องค์ประกอบของปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโต					
	Embrace learning and challenge	Open to criticism and welcoming feedback	Find inspiration from other's success	Understanding that intelligence and ability can develop through effort	Persist through obstacles and setbacks	Learning from mistakes and seeing failure as an opportunity for growth
Dávila (2022)	✓	✓		✓	✓	✓
CAMPBELL (2017)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Brainfit Thailand	✓	✓	✓	✓	✓	✓
The Practical (2020)	✓	✓	-	✓	✓	✓
Adecco (2564)	✓	✓	-	✓	✓	✓
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (2022)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Manawork (2565)	✓	✓		✓	✓	✓
Iplus	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Banana Training (2564)	✓	✓	-	✓	✓	✓
The Chapt (2022)	✓	✓	-	✓	✓	✓
อิสรา (2022)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Palagrit	✓	✓	-	✓	✓	✓

จากตารางดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตได้ดังนี้

- 1) ชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ (Embrace learning and challenge)  
มีคฤเทศก์อิสระชอบที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย ไม่กลัวการล้มเหลวและพร้อมที่จะลองสิ่งใหม่ๆ โดยมุ่งหวังที่จะเรียนรู้และเติบโตจากประสบการณ์ที่ทำทายนั้น และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของตนเอง
- 2) เปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม (Open to criticism and welcoming feedback)

การที่มัคคุเทศก์อิสระได้รับคำวิจารณ์หรือคำติชมจากผู้อื่นที่มีความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำหรือผลงานของมัคคุเทศก์อิสระ มัคคุเทศก์อิสระจะมองคำวิจารณ์เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยใช้คำวิจารณ์ในทางที่สร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจในการเติบโต

3) หาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น (Find inspiration from other's success)

การมองเห็นความสำเร็จของผู้อื่นในสายงานหรือด้านต่างๆ ทำให้มัคคุเทศก์อิสระอาจเผชิญกับความท้าทายในการพยายามที่จะแสดงความสำเร็จในตนเอง ซึ่งมัคคุเทศก์อิสระจะมองความสำเร็จของผู้อื่นเป็นแรงบันดาลใจและเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถสร้างความสำเร็จที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองได้

4) มองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม (Understanding that intelligence and ability can develop through effort)

มัคคุเทศก์อิสระจะมีวิธีคิดที่เชื่อว่าทักษะและความรู้ความสามารถของตนสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการพยายามฝึกฝน พวกเขาเชื่อว่าหากใช้ความพยายามในการทำงานหรือฝึกฝน ในที่สุดจะต้องประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งใจไว้อย่างแน่นอน

5) ยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้ (Persist through obstacles and setbacks)

ระหว่างการดำเนินงานของมัคคุเทศก์อิสระอาจมีข้อจำกัดหรือปัญหาที่มาขัดขวาง มัคคุเทศก์อิสระจะใช้ความสามารถ ความรู้ และทักษะที่มีอยู่พยายามเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้โดยไม่ย่อท้อเพื่อที่จะเติบโตและประสบความสำเร็จ

6) เรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต (Learning from mistakes and seeing failure as an opportunity for growth)

มัคคุเทศก์อิสระจะไม่กลัวความล้มเหลว แต่กลับมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองทำให้ตนได้รู้เพิ่มว่าตรงไหนที่ควรปรับปรุงและทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เสมอ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ

### 2.2.1 ความหมายของความมั่นคงทางอาชีพ

พจนานุกรมของ Webster (1971) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ความมั่นคง” (Security) คือ สภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัย ความเชื่อมั่น การมีอิสระ การมีเสถียรภาพ การได้รับหลักประกัน และการมีความมั่นคงในชีวิต”

วิกกรม อัครวิกุล (2541) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสภาพจิตใจ และความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ หรือประเมินปัจจัยต่างๆในองค์การที่แสดงถึงการจ้างงานที่แน่นอน การให้ความคุ้มครองป้องกันการมีหลักประกันในการทำงาน และมีผลตอบแทนจากการ ทำงาน ทั้ง ในขณะที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การและหลังจากที่บุคคลออกจากองค์การไปแล้ว

วรรณะ เวชพราหมณ์ (2551) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การประกันความมั่นคงในด้านรายได้ ได้แก่ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นๆ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านลักษณะงาน

### 2.2.2 ความสำคัญของความมั่นคง

วิกกรม อัครวิกุล (2541) ได้ให้ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการ คือ

1) ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร ในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงาน มีความรู้สึกแน่ใจว่าเมื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ส่วนจุดมุ่งหมายในการทำงานถึงแม้จะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันในแต่ละคน เช่น บางคนทำงานเพราะต้องการมีรายได้บางคนต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ แต่หากงานนั้นไม่มั่นคง ไม่มีความสุขหรือขาดอิสระในการทำงาน ลูกจ้างหรือพนักงานก็จะเกิด ความเสื่อมและเกิดความเสียหายแก่งานได้สำหรับเครื่องกระตุ้นในการทำงานมีหลายอย่าง เช่น การมีสภาพการทำงานที่ดีผลตอบแทนน่าพอใจ รวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงานซึ่งจากการวิจัย พบว่า บุคคลต้องการความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด

2) ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและ กำลังใจ มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน การที่พนักงานมีความมั่นใจและสบายใจย่อมปฏิบัติงาน ได้ดีในทางตรงข้าม หากพนักงานมีความหวาดระแวงว่าตนเองจะได้รับความไม่เป็นธรรมหรือ ถูกกีดกัน แกล้งพนักงานอาจเสียขวัญและหมดกำลังใจได้

3) หากความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้น และเครื่องบำรุงขวัญใน การทำงานย่อมทำให้ผลงานดีขึ้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพอันจะ เป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

### 2.2.3 องค์ประกอบของความมั่นคง

วิกกรม อัครวิกุล (2541) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) หลักความรู้ความสามารถ กล่าวคือ องค์กรจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกเฟ้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ในการให้ความเสมอภาค และโอกาสอันทัดเทียมแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาบำเหน็จ ความชอบโดยไม่เลือก ชั้นวรรณะ ศาสนา หรือเพศ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลด้วยคือต้องมีการฝึกอบรม

2) หลักความเป็นกลาง หลักนี้เป็นหลักที่สำคัญยิ่งโดยเฉพาะกับผู้ปฏิบัติงาน ราชการคือ จะต้องไม่ฝักใฝ่ในการเมือง ต้องไม่มีส่วนในการเมือง ต้องมีการคุ้มครองหรือควบคุมมิให้ การเมืองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

3) หลักความซื่อสัตย์สุจริตและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือผู้ปฏิบัติจะต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร ปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เกะกะเกรหรือเฉื่อยชาใน การทำงานและตัวผู้บังคับบัญชาเองก็ต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์

4) หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ หลักนี้ถือเป็นเรื่อง สำคัญบางคนทำงานโดยไม่ต้องรับผิดชอบ บางคนมีงาน มีหน้าที่มีความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจ หรือมีอำนาจแต่ไม่มีความรับผิดชอบ บางคนมีความรับผิดชอบเกินหน้าที่ ความไม่สมดุลแห่งอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงอย่างยิ่ง

#### 2.2.4 ปัจจัยของความมั่นคงทางอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปรงานศึกษาที่มีการพูดถึงความมั่นคงทางอาชีพได้ดังต่อไปนี้

ที่มา	องค์ประกอบของปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพ			
	ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	ด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน	ด้านการมีสุขภาพที่ดี	ด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต
Webster (1957)	-	✓	-	✓
ปภาดา แป้นเขียว (2552)	✓	✓	✓	✓
วิกรม อัครวิกุล (2541)	✓	✓	-	-
วรรณะ เวชพรหามณ์ (2551)	✓	✓	-	-
ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549)	✓	✓	✓	-

ที่มา	องค์ประกอบของปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพ			
	ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	ด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน	ด้านการมีสุขภาพที่ดี	ด้านการมีหลักประกันในการดำรงชีวิต
สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540)	✓	✓	-	-
ประสพพร ลืออิสสรพงษ์ (2544)	✓	✓	✓	-
Greenhalgh & Rosenblatt (1984)	✓	-	-	-
Frederic Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959)	-	-	-	✓
Frederick Herzberg (1968)	-	-	-	✓
Davy, Kinicki, & Scheck (1997)	-	-	-	✓
Meltz (1989)	✓	-	-	✓
Probst (2002)	✓	-	-	✓
Hur & Ha (2019)	✓	✓	-	-
Shabannia Mansour, Hassan, Shabannia Mansour, & Hassan (2019)	✓	-	-	-
Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld, & Smith (1998)	✓	-	✓	-
Witte (1999)	✓	-	-	-

จากตารางดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอาชีพได้ 4 ด้านดังนี้

1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) ซึ่งรวมถึงปัจจัยเช่นรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน รายได้และผลตอบแทนส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดความสำเร็จในการทำงานของตนเอง และโอกาสในการเติบโตและเจริญก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสามารถเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดความสำเร็จและความพึงพอใจในอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ

2) ความต่อเนื่องในการจ้างงาน (Job Continuation) หมายถึง การมั่นใจในความต่อเนื่องและความมั่นคงของงานที่มัคคุเทศก์อิสระมีอยู่และเสถียรภาพในระยะยาวที่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดความสำเร็จและความพึงพอใจในอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ

3) การมีสุขภาวะที่ดี (Physical and Phycological Well-being) หมายถึง การที่มัคคุเทศก์อิสระมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสุขภาพทางกายและจิตใจ

4) การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต (Having Security in Life) หมายถึง การมีความมั่นคงในเรื่องการเงินและความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตสามารถช่วยให้มัคคุเทศก์อิสระมีความสมดุลในเรื่องการเงินและทรัพยากรทางการเงิน เพื่อรองรับความต้องการพื้นฐานและเพิ่มความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

## 2.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมัคคุเทศก์

### 2.3.1 ความหมายของมัคคุเทศก์

ตามพระราชบัญญัติ ธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2551 “มัคคุเทศก์” หมายความว่า ผู้ให้บริการเป็นปกติธุระในการนำนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ ต่างๆ โดยให้บริการเกี่ยวกับคำแนะนำและความรู้ด้านต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยว

สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว (2553) กล่าวว่า มัคคุเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่นำผู้อื่นไปยังสถานที่ต่าง ๆ และให้คำอธิบาย แนะนำเกี่ยวกับสถานที่นั้น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากในการนำนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเส้นทาง ตลอดจนมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในท้องถิ่น หรือสถานที่นำเที่ยวนั้นๆ เป็นอย่างดีสามารถอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย และ ให้ความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความสนุกสนานเพลิดเพลิน แก่นักท่องเที่ยวได้ ซึ่งผู้ทำอาชีพนี้ต่อมาได้กลายเป็นอาชีพสำคัญอย่างหนึ่งในวงการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

### 2.3.2 ประเภทของมัคคุเทศก์

พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2535 ได้แบ่งมัคคุเทศก์เป็น 2 ประเภทคือ

1) มัคคุเทศก์ทั่วไป หมายความว่า มัคคุเทศก์ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับงานนำเที่ยวครอบคลุม ในทุกสาขา สำหรับนำนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่าง ๆ โดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ

2) มัคคุเทศก์เฉพาะ หมายความว่า มัคคุเทศก์ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับงานนำเที่ยวเฉพาะสาขา เช่น สาขาประวัติศาสตร์ โบราณคดี และการนำเที่ยวป่า เป็นต้น อันเป็นการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวที่มีความสนใจในสาขานั้น ๆ ตามที่นักท่องเที่ยวต้องการจะทราบ

กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2019) ได้แบ่งประเภทของมัคคุเทศก์เป็น 3 ประเภท 6 ชนิด ได้แก่

- 1) มัคคุเทศก์ประเภททั่วไปบัตรสีบรอนซ์เงิน
- 2) มัคคุเทศก์ประเภทเฉพาะภูมิภาค มี 4 ชนิดคือ
  - (1) เฉพาะภูมิภาค ภาคกลาง บัตรสีเหลือง
  - (2) เฉพาะภูมิภาค ภาคเหนือ บัตรสีเขียว
  - (3) เฉพาะภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บัตรสีส้ม
  - (4) เฉพาะภูมิภาค ภาคใต้ บัตรสีฟ้า
- 3) มัคคุเทศก์ประเภทท้องถิ่นบัตรสีน้ำตาล

ประเภทมัคคุเทศก์แบ่งตามการรับงานของมัคคุเทศก์หรือมองในลักษณะของการสังกัดบริษัท  
ได้ 2 ประเภท คือ

- 1) มัคคุเทศก์อิสระ (Freelance Guide)
- 2) มัคคุเทศก์สังกัดบริษัท

ประเภทของมัคคุเทศก์แบ่งตามหลักของธุรกิจนำเที่ยวหรือตามลักษณะของการนำเที่ยว  
ได้แก่

1) มัคคุเทศก์ที่นำนักท่องเที่ยวต่างชาติท่องเที่ยวในประเทศไทย หรือที่เรียกว่า มัคคุเทศก์อินบาว์น (Inbound Guide) มัคคุเทศก์ที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายหรือพระราชบัญญัติ  
ธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ปี พ.ศ. 2551 กำหนดทำหน้าที่นำเที่ยวในสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ ตาม  
ขอบเขตที่ใบอนุญาตการเป็นมัคคุเทศก์แต่ละประเภทระบุมีหน้าที่นำเที่ยวนักท่องเที่ยวต่างชาติ  
ท่องเที่ยวภายในประเทศ ใช้ภาษาต่างประเทศในการนำเที่ยวทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศชาติใน  
การบอกกล่าวในสิ่งดีงาม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หลาย ครั้งมัคคุเทศก์ Inbound อาจทำหน้าที่  
รวมไปถึงการรับเข้าและส่งออกนักท่องเที่ยว (Transfer-in, Transfer-out) ด้วย

2) มัคคุเทศก์ที่นำคนไทยไปท่องเที่ยวในต่างประเทศ หรือมัคคุเทศก์เอาท์บาว์น (Outbound Guide) มัคคุเทศก์ประเภทนี้บางครั้งต้องเรียกว่าหัวหน้าทัวร์ (Tour Leader) เนื่องจาก  
กรณีนำเที่ยวไป ยังต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศแถบเอเชียที่มีมัคคุเทศก์ท้องถิ่น (Local Guide)  
เป็นผู้ให้ข้อมูล ความรู้ กรณีนี้เราจะไม่เรียกมัคคุเทศก์ คนไทยที่นำพานักท่องเที่ยวไทยไปต่างประเทศ  
ว่าเป็น มัคคุเทศก์ เราต้องเรียกเขาว่าเป็นหัวหน้าทัวร์ (Tour Leader) เพราะเขาไม่ได้ไปนำเที่ยวให้  
ข้อมูล ความรู้แบบที่มัคคุเทศก์ทั่วไปพึงปฏิบัติ เพียงแต่คอยอำนวยความสะดวกในเรื่องทั่วไป

3) มัคคุเทศก์ที่นำคนไทยท่องเที่ยวภายในประเทศไทย หรือเรียกว่ามัคคุเทศก์โดเม  
สติคส์ (Domestic Guide) มัคคุเทศก์ที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายหรือพระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยว  
และมัคคุเทศก์ ปี พ.ศ. 2551 กำหนด มีบัตรมัคคุเทศก์ถูกต้อง ทำหน้าที่นำเที่ยวในสถานที่ท่องเที่ยว  
ต่าง ๆ ตามขอบเขต ที่ใบอนุญาตการเป็นมัคคุเทศก์แต่ละประเภทระบุ มัคคุเทศก์ Domestic จะนำ

เที่ยวนักท่องเที่ยวชาวไทยเที่ยวในประเทศ หรือเที่ยวตามตะเข็บชายแดนของประเทศ เช่น อำเภอแม่สาย ตลาดโรงเกลือ โดยภาษาที่ใช้ในการนำเที่ยวคือภาษาไทย ดังนั้น การนำเที่ยวจึงค่อนข้างง่าย มีความเป็นกันเองไม่มีขั้นตอนเข้า-ออกระหว่างประเทศให้ยุ่งยาก

### 2.3.3 คุณสมบัติของมัคคุเทศก์

พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๒๖ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยว และมัคคุเทศก์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ในวันยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์

(ข) มีสัญชาติไทย

(ค) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขามัคคุเทศก์หรือสาขาการท่องเที่ยวที่มีวิชาเกี่ยวกับมัคคุเทศก์ หรือสำเร็จ การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสาขามัคคุเทศก์หรือสาขาการท่องเที่ยวที่มีวิชาเกี่ยวกับมัคคุเทศก์ไม่น้อยกว่า ที่คณะกรรมการกำหนดหรือได้รับวุฒิปับัตรว่าได้ผ่านการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ตามหลักสูตรและสถานฝึกอบรมที่คณะกรรมการกำหนด

(ง) ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถในการเป็นมัคคุเทศก์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด”

### 2.3.4 บทบาทและความสำคัญของมัคคุเทศก์

มัคคุเทศก์มีบทบาทและความสำคัญในธุรกิจท่องเที่ยวอย่างมากและยังถือว่าผู้ประกอบการอาชีพนี้มีหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

- 1) เป็นผู้เผยแพร่ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของประเทศ โดยอธิบายให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติ ความเป็นมาและความสำคัญของสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ และเรื่องราวที่ถูกต้องของประเทศ
- 2) เป็นตัวแทนและเป็นแบบอย่างของวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันดีงามให้นักท่องเที่ยวและผู้พบเห็นทั่วไป
- 3) นำนักท่องเที่ยวชมสถานที่ท่องเที่ยว และไม่ละเลยสิ่งสำคัญต่าง ๆ ที่น่าดูชม โดยให้ความรู้ ความเป็นมิตร และความประทับใจ
- 4) เป็นผู้มีความสำคัญในการช่วยอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว จัดการบริการในแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ เสริมสร้างแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้ได้รับความนิยมอยู่เสมอ โดยการนำเที่ยวชม

ด้วยความมีระเบียบ วินัย และเป็นตัวอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ และรักษาความสะอาดของแหล่งท่องเที่ยว

5) เป็นผู้มีส่วนในการประสานงานกับภาครัฐบาลและภาคเอกชน ในการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยการเป็นมัคคุเทศก์ที่ดี มีจรรยาบรรณ มีส่วนแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องในการให้บริการ โดยประสานงานกับสมาคมการท่องเที่ยวและโรงแรมที่เกี่ยวข้อง

6) มีส่วนในการเพิ่มรายได้ให้แก่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวซื้อสินค้าและบริการ ทั้งนี้ต้องกระทำอย่างสุจริตใจ ไม่ฉ้อฉลนักท่องเที่ยว

7) เป็นผู้มีส่วนในการพัฒนาสินค้าและบริการขององค์ประกอบของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพราะเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจความต้องการของนักท่องเที่ยวมากที่สุดว่าสินค้าแบบใดที่มีมาตรฐานเหมาะสมกับนักท่องเที่ยวชาติใด

## 2.4 ยุคหลังการแพร่ระบาดของโควิด19 หรือ ยุคนิวนอร์มอล (New normal)

ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมในช่วงไวรัสตัวนี้ออกมาระบาดแล้วเปลี่ยนชีวิตเราไปอีกนาน ทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัสช่วงปลาย พ.ศ. 2562 เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยสร้างเสริมปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ้ายเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ ๆ จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจนทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563)

ชีวิตที่ถูกจำกัดให้อยู่ในพื้นที่ส่วนตัวอย่างสันโดษ ส่งผลให้ความสัมพันธ์เชิงสังคม ถูกบีบให้อยู่บนโลกออนไลน์จนแทบจะเต็มรูปแบบ ส่งผลให้เกิด กลุ่มคนที่ปรับตัวไปสู่ความปกติใหม่ (New Normal) ในแง่ของการเข้าไปอยู่ในโลกออนไลน์บนทุกมิติของการใช้ชีวิต แม้เราจะพบว่าการระบาดของโรคในครั้งนี้ จะส่งผลกระทบมากมาย แต่ถ้ามองในข้อดีแล้ว เรายังพบว่า หลายพฤติกรรมของ

New Normal ก็ถูกปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น สถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติ เช่น ทะเล ป่า ดอย ฯลฯ ถูกปิดชั่วคราว ปรากฏจากการรบกวนจากมนุษย์ ระบบนิเวศจึงมีโอกาสฟื้นฟูกู้ตัวเองได้มากกว่าปกติ หรือฝุ่น PM 2.5 ที่ลดลง 10-30% ทั่วโลก การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเพื่อนมนุษย์ในยามที่ยากลำบาก (จิตเวช เทพชาตรี, 2563)

## 2.5 การเปิดประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้กระทบกระเทือนทั่วโลก ส่งผลทำให้ประชากรและเศรษฐกิจของหลายประเทศต้องเผชิญกับความลำบากทางสุขภาพและเศรษฐกิจที่แย่งลง อย่างไรก็ตาม เมื่อสถานการณ์โรคเริ่มค่อย ๆ ได้รับการแก้ไขที่ดีขึ้น ก็ได้มีแนวทางในการเปิดประเทศออกมาเพื่อเริ่มคืนความสามารถด้านเศรษฐกิจและชีวิตประจำวันของประชากร

การเปิดประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนและการดำเนินงานที่รอบคอบเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและปลอดภัยสำหรับทุกคน จึงได้มีการประเมินความเสี่ยงทางสุขภาพในพื้นที่ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุขได้เตรียมความพร้อมในการตรวจสอบและติดตามผู้ป่วยโควิด-19 เพื่อรักษาความปลอดภัยสำหรับประชาชนทั้งหมด เพราะการติดตามและตรวจสอบแบบเฝ้าระวังที่เข้มงวดจะช่วยให้สามารถจัดการกับการระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปิดประเทศยังมีการกำหนดมาตรการควบคุมและป้องกันเพื่อลดการแพร่กระจายของโรค ประชาชนได้รับการแนะนำให้ใช้หน้ากากอนามัย รักษาระยะห่างทางสังคม และการทำความสะอาดมือ เนื่องจากการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรยังคงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อปกป้องผู้คนที่สูงอายุหรือมีโรคประจำตัวที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ

การเปิดประเทศในสถานการณ์โควิด-19 เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความรอบคอบ เศรษฐกิจและกิจกรรมทางธุรกิจถูกเปิดเป็นขั้นตอนเพื่อให้การฟื้นตัวเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ การให้สิทธิและการสนับสนุนในการฟื้นตัวเศรษฐกิจ รวมถึงผู้ประกอบการเล็ก ๆ และกลุ่มที่ถูกกระทบอย่างรุนแรงโดยการลดภาระภาษี จัดทำแผนการเพิ่มความสามารถในการทำธุรกิจ และการสร้างโอกาสใหม่สำหรับการจ้างงาน

เมื่อเปิดประเทศออกมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ควรจดจำว่าความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพยังคงเป็นสิ่งสำคัญ การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรยังคงต้องดำเนินต่อไป และการเผชิญหน้ากับความท้าทายในการฟื้นตัวจากสถานการณ์นี้เป็นการทดสอบความยืดหยุ่นและความอดทนของสังคมและระบบเศรษฐกิจที่สร้างมาเพื่อรับมือกับภาวะวิกฤติแบบนี้ ผ่านการเปิดประเทศในสถานการณ์โควิด-19 ความหวังคือว่าเราจะสามารถกลับคืนสู่ชีวิตที่ปกติได้ และเสริมสร้างความแข็งแกร่งของระบบสุขภาพและเศรษฐกิจ การทำงานร่วมกันเป็นก้าวแรกในการ

พิสูจน์ว่าเราสามารถเอาชนะความท้าทายนี้ได้ด้วยความรับผิดชอบและความเข้าใจในสุขภาพของทุกคน

## 2.6 มาตรการและการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อช่วยเหลือและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้แต่งตั้ง "คณะกรรมการแก้ไขเยียวยา และฟื้นฟูผู้เกี่ยวข้อง กับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมกีฬา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องในวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ได้รับผลกระทบจากการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)" เพื่อประสานงาน ติดตามมาตรการแก้ไข เยียวยา และฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจากวิกฤตการณ์นี้

ทั้งนี้ ในปี 2563 คณะกรรมการแก้ไขเยียวยาฯ ได้มีการประชุมทั้งสิ้น 7 ครั้ง โดยบูรณาการการทำงาน ทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการประสานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) โดยสามารถสรุปมาตรการช่วยเหลือเยียวยาผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่สำคัญได้ ดังนี้

### 1) มาตรการเยียวยาแม่คู้เทศก์

มาตรการชดเชยรายได้แก่แรงงานลูกจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว อาชีพอิสระที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคม หรือผู้ได้รับผลกระทบอื่น ๆ ของการแพร่ระบาดจากไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยภาครัฐสนับสนุนเงินช่วยเหลือ รายละ 5,000 บาท เป็นระยะเวลา 3 เดือน ทั้งนี้ กลุ่มแม่คู้เทศก์นับเป็นกลุ่มอาชีพอิสระที่มีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลื่อดังกล่าว

### 2) มาตรการเงินกู้สินเชื่อดอกเบี่ยต่ำ

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ดำเนินการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) "โครงการสินเชื่อดอกเบี่ยต่ำ (Soft Loan) สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19" เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2563 ระหว่าง 4 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ธนาคารออมสิน สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และบริษัทประกันสินเชื่อดอกเบี่ยต่ำ โดยได้กำหนดวงเงินสำหรับปล่อยกู้ให้แก่ผู้ประกอบการในธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 10,000 ล้านบาท คิดดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 2 ต่อปี ระยะเวลา 2 ปี วงเงินสินเชื่อสูงสุดต่อราย ไม่เกิน 20 ล้านบาท ซึ่งต่อมากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้ประสานจัดประชุมร่วมกับผู้แทนธนาคารออมสิน ผู้แทนสมาคมด้านท่องเที่ยวในแต่ละสาขา และสมาคมด้านกีฬา

เพื่อหารือรายละเอียดแนวทางการผ่อนปรนหลักเกณฑ์การกู้เงินเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2563 เห็นชอบขยายขอบเขตคุณสมบัติของผู้ประกอบการ SMEs ให้ครอบคลุมถึงผู้ประกอบการ SMEs ทั่วไป โดยจัดสรรวงเงินจำนวน 3,000 ล้านบาทเพิ่มเติม ให้กับธนาคารออมสินเพื่อปล่อยสินเชื่อให้กับผู้ประกอบการ SMEs โดยตรง

### 3) มาตรการช่วยเหลือสำหรับกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว

มาตรการลดภาระในการวางเงินหลักประกันของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว ตามพระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2551 โดยเหลือการวางหลักประกันเพียงร้อยละ 30 เป็นการชั่วคราว เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวสามารถหล่อเลี้ยงธุรกิจและพนักงานที่อยู่ในความดูแลได้ ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2563 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินหลักประกัน ตามที่กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเสนอ และเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2563 ราชกิจจานุเบกษาได้เผยแพร่ กฎกระทรวง เรื่อง กำหนดจำนวนเงินหลักประกันการประกอบธุรกิจนำเที่ยว พ.ศ. 2563 แล้ว โดยกรมการท่องเที่ยว ได้ดำเนินการประสานและคืนเงินหลักประกันให้กับผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวแล้ว ระหว่างวันที่ 8 พฤษภาคม – 28 ธันวาคม 2563 จำนวนเงิน 470,806,000 บาท

### 4) มาตรการช่วยเหลือลูกจ้างในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 13 สาขาวิชาชีพ

เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ขยายความครอบคลุมผู้ประกันตนตามมาตรา 33 วางงานจากเหตุสุดวิสัย ซึ่งครอบคลุมลูกจ้างในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั้ง 13 สาขาวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2544 ให้เป็นผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุสุดวิสัย ตามมาตรา 79/1 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยมีสิทธิรับเงินกรณีว่างงานร้อยละ 62 ของค่าจ้างรายวัน ไม่เกิน 90 วัน ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

### 5) มาตรฐาน SHA (Safety & Health Administration)

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขจัดทำมาตรฐาน SHA (Safety & Health Administration) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านการท่องเที่ยวของไทยและรักษาความเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยม โดยออกแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการท่องเที่ยว ให้ครอบคลุมทั้งในเรื่องของการกิน การเดินทางท่องเที่ยว ที่พัก สุขภาพและความงาม และการช้อปปิ้ง ตลอดจนการจัดการประชุมเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เข้ามาใช้บริการ มีสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมโครงการแล้ว 6,291 ราย และสถานประกอบการที่ผ่านมาตรฐานจำนวน 4,579 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2563) (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2564)

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดเข้ม (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์” โดยการศึกษาพบว่า กรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงได้และพัฒนาได้ โดยกรอบความคิดเติบโตมีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เนื่องจากสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้และนำไปสู่การมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาความท้าทายการจัดการกับอุปสรรค การปรับตัว และการเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะนำไปสู่ การประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน รวมไปถึงการประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจได้ จากการพิจารณา ถึงกรอบความคิดของผู้บริโภคในการผลิตสินค้าและโฆษณา นอกจากนี้ การมีกรอบความคิดเติบโตยังมีบทบาทสำคัญกับการมีสุขภาวะ ทางจิต อันเป็นผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขอีกด้วย ทั้งนี้ ในการเปลี่ยนกรอบความคิดให้มีกรอบความคิดเติบโตสามารถทำได้หลากหลายวิธีการ แต่วิธีการที่พบมากและสามารถนำไปใช้ได้ ในวงกว้างคือ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของสมองและการพัฒนาได้ของสมอง ซึ่งผลการวิจัยจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตด้วยวิธีนี้สามารถเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ได้

ธาราวดี ทับสาร (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อ การรับรู้ค่านิยมองค์กร และกรอบความคิดเติบโต กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในกลุ่มบริษัท ยูนิเวนเจอร์จำกัด (มหาชน)” โดยการศึกษาพบว่า การรับรู้กรอบความคิดแบบเติบโตโดยรวมมีการรับรู้ในระดับมาก โดยมีการรับรู้เกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) ด้านความมุ่งมั่นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) ต่อประเด็นการปรับตัวเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เราสามารถอยู่ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากที่สุด เนื่องจากรูปแบบของการสื่อสารภายในองค์กร มีการวางแผนการทำงานร่วมกันของส่วนงานพัฒนาองค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยเป็นการบูรณาการการเรียนรู้ให้เกิดการตระหนักถึงคุณค่าใน ตนเองของพนักงาน โดยการวางสื่อประชาสัมพันธ์เป็นช่วงระยะเวลา และมีการจัดลำดับให้เกิดความน่าสนใจ จากนั้นจะต่อเนื่องด้วยกิจกรรมพัฒนาตนเอง ทั้งในเรื่องของการปรับตัว การสร้างคุณค่า ให้กับตนเอง และการมองเห็นคุณค่าของผู้อื่น อีกทั้งมีการอบรมเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองอยู่ เสมอโดยวางแผนเป็น Training Roadmap โดยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นการเดินทางของการพัฒนาตนเอง

นครินทร์ สุวรรณแสง, ภราดร ยิ่งยวด และ ขวัญญา ขวัญสถาพรกุล (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์กรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในยุคประเทศไทย 4.0”

โดยการศึกษาพบว่า วิชาชีพอายบาลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา กรอบแนวคิดแบบเติบโต ซึ่งจะช่วยให้วิชาชีพอายบาลมีความ เป็นพลวัต สามารถปรับตัวและเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง จากหลากหลายมิติได้ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพ การพยาบาลเกิดการพัฒนาดตนเอง พัฒนาการนิเทศ ทางการพยาบาลที่ สร้างสรรค์ พัฒนาจากข้อผิดพลาด ให้เป็นบทเรียน เน้นการพัฒนาตามหลักการให้ข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาาระบบสุขภาพอย่างยั่งยืน ผู้ประกอบวิชาชีพมีความสุข เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน

Kondratowicz and Godlewska-Werner (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Growth mindset and life and job satisfaction: The mediatory role of stress and self-efficacy” โดยการศึกษาพบว่าการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตและการเสริมสร้างศักยภาพในตนเองสามารถ ส่งผลในเชิงบวกต่อชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ตึงเครียด

Lyons and Bandura (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Stimulating employee work engagement and the growth mindset” โดยการศึกษาพบว่า การส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตให้กับพนักงานจะช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างมาก พนักงานที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขาที่จะพัฒนาและปรับปรุงผ่านความพยายาม และการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น การทำงานในระดับที่สูงขึ้น ในการศึกษายังได้ เน้นย้ำถึงความสำคัญของแนวปฏิบัติในองค์กรในการส่งเสริมกรอบความคิดการเติบโตและการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาดตนเอง โดยการ ปลุกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตและใช้กลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพโดยรวม

Santos and Almeida (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “The effects of COVID-19 on job security and unemployment in Portugal” โดยการศึกษาพบว่า จากการศึกษาผลกระทบของโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานในโปรตุเกสเผยให้เห็นว่าช่วงพักฟื้นมีการเติบโตของการจ้างงาน แต่สัดส่วนที่สำคัญของการจ้างงานที่เกิดขึ้นนั้นมีลักษณะเป็นงานที่มีคุณภาพต่ำ การว่างงานลดลง อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่มาจากการจ้างงานที่ล่อแหลม โดยเฉพาะในภาคการท่องเที่ยวที่มีแรงงานนอกระบบอยู่มาก วิกฤตโควิด-19 นำเสนอความท้าทายที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งแตกต่างจากวิกฤตการณ์ทางการเงินครั้ง ก่อนๆ และมีนัยที่ไม่สมมาตรสำหรับตลาดแรงงาน โดยภูมิภาคต่าง ๆ พึ่งพาปัจจัยภายนอกเป็นอย่างมาก และการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบมากที่สุด กลุ่มเปราะบางรวมถึงประชากรอายุน้อยและผู้หญิง ที่มีการจ้างงานที่ไม่มั่นคงมีความเสี่ยงเป็นพิเศษ ในขณะที่ความท้าทายในระยะสั้น ได้แก่ การหดตัวของเศรษฐกิจ การว่างงานที่เพิ่มขึ้น และงานที่ล่อแหลมมากขึ้น การปรับระบบเศรษฐกิจให้เป็นดิจิทัล เปิดโอกาสให้คนหนุ่มสาวที่มีทักษะสูง การศึกษาเน้นย้ำถึงความสำคัญของการติดตามอัตราการ

ว่างาน การใช้มาตรการที่แปลเป็นภาษาท้องถิ่น และการประเมินประสิทธิผลของการแทรกแซงของ  
รัฐบาลเพื่อลดผลกระทบของวิกฤต



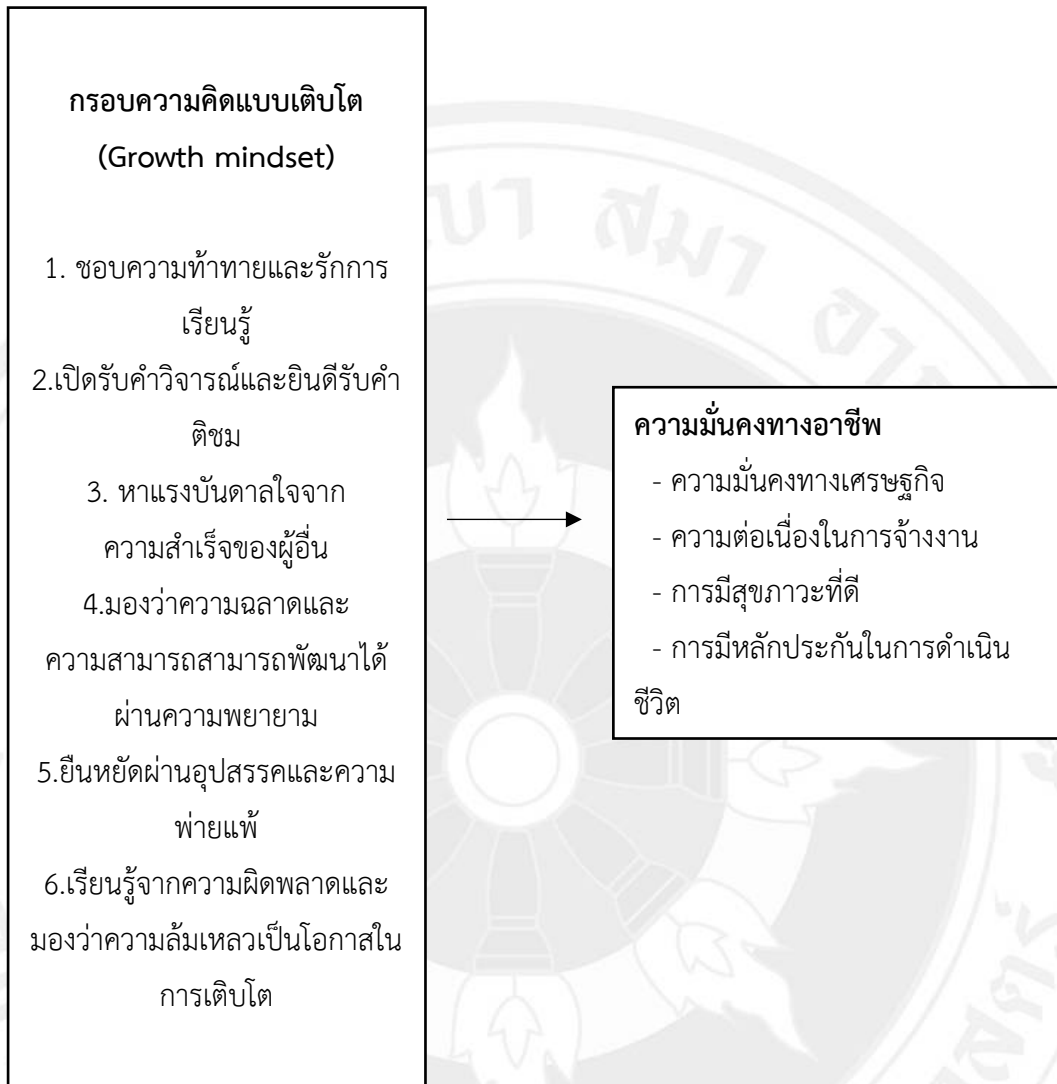
## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความมั่นคงทางอาชีพภาคเกษตรกึ่งอิสระหลังการเปิดประเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยระเบียบวิธีทางการวิจัย ทางการวิจัยจะมีเนื้อหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ
- 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.8 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยตัวแปรที่ทางผู้วิจัยเลือกในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ตัวแปรอิสระ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง วิธีคิดที่มนุษย์จะมองว่าทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้และการพยายามฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ เชื่อในศักยภาพของตน และอุปสรรคไม่ใช่ปัญหาในการเรียนรู้หรือทำสิ่งต่าง ๆ แต่เป็นโอกาสที่ทำให้เราเชื่อว่าความสามารถของตนเองสามารถพัฒนามากขึ้น

ไปอีก ผ่านการทำงานหนัก การเรียนรู้ หรือการได้ลองสิ่งใหม่ ปัจจัยของกรอบความคิดแบบเติบโต ได้แก่ ชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ เปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม หาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น มองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม เรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต

ตัวแปรตาม ความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ หรือประเมินปัจจัยต่างๆในองค์การที่แสดงถึงการจ้างงานที่แน่นอน การให้ความคุ้มครองป้องกันการมีหลักประกันในการทำงาน และมีผลตอบแทนจากการทำงาน การประกันความมั่นคงในด้านรายได้ ประกอบด้วย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต่อเนื่องในการจ้างงาน การมีสุขภาพที่ดี การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต

### 3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ

1) กรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง วิธีคิดที่ทำให้มีทัศนคติที่มองว่าทักษะและความรู้ความสามารถของตนสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้และการพยายามฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ เชื่อในศักยภาพของตน และอุปสรรคไม่ใช่ปัญหาในการเรียนรู้หรือทำสิ่งต่างๆ แต่เป็นโอกาสที่ทำให้เราเชื่อว่าความสามารถของตนเองสามารถพัฒนามากขึ้นไปอีก ผ่านการทำงานหนัก การเรียนรู้ หรือการได้ลองสิ่งใหม่ โดยปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโต ได้แก่

#### (1) ชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้

มีทัศนคติที่มองว่ามีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากการทำงาน และมองว่าการฝ่าฟันอุปสรรคเป็นเรื่องที่ท้าทาย และสามารถผ่านไปได้ด้วยดีและมักจะไม่หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบในงานที่มีแนวโน้มจะไม่ประสบความสำเร็จ

#### (2) เปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม

การที่มีทัศนคติที่มองว่าข้อเสนอแนะและคำติชมจากผู้อื่นทำให้สามารถพัฒนางานของตนให้ดีขึ้นได้ สามารถเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานของตนได้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น ไม่รู้สึกไม่พอใจเมื่อได้รับฟังความคิดเห็นในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานของตนและมักจะพิสูจน์ตนเพื่อให้ได้รับคำชมอยู่เสมอ

#### (3) หาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

มีทัศนคติที่มองว่าไม่รู้สึกผิดหวังและล้มเหลวเมื่อผู้อื่นมีผลปฏิบัติงานที่ดีกว่าตนและมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นอยู่เสมอ

#### (4) มองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม

มีคฤเทศก์อิสระเชื่อว่าความมุ่งมั่นตั้งใจจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิต ความฉลาดไม่ใช่คุณสมบัติส่วนบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการเรียนรู้และฝึกฝนและเชื่อว่าศักยภาพของแต่ละคนเป็นสิ่งที่พัฒนาได้

(5) ยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้

มีคฤเทศก์อิสระมองว่าการเจออุปสรรคจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น และจะไม่ยอมแพ้อย่างง่ายดายเมื่อพบอุปสรรคและปัญหาในการทำงานและจะไม่ล้มเลิกความตั้งใจเมื่อพบปัญหาอันแก้อากเกินความสามารถ เมื่อเจออุปสรรคตนจะพยายามค้นหาวิธีอื่น ๆ เพื่อจะเอาชนะอุปสรรคให้ได้ในที่สุด

(6) เรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต

มีคฤเทศก์อิสระเชื่อว่าการยอมรับในความผิดพลาดและเปิดใจที่จะเรียนรู้ทำให้ตนประสบความสำเร็จ และไม่รู้สึกลำบากเมื่อทำงานผิดพลาด เพราะการทำผิดพลาดทำให้ตนได้เรียนรู้

2) ความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีคฤเทศก์อิสระมีเกี่ยวกับอาชีพของตน ซึ่งประกอบไปด้วย

(1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงปัจจัยเช่นรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน รายได้และผลตอบแทนส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดความสำเร็จในการทำงานของตนเอง และโอกาสในการเติบโตและเจริญก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสามารถเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดความสำเร็จและความพึงพอใจในอาชีพของมีคฤเทศก์อิสระ

(2) ความต่อเนื่องในการจ้างงาน หมายถึง การมั่นใจในความต่อเนื่องและความมั่นคงของงานที่มีคฤเทศก์อิสระมีอยู่และเสถียรภาพในระยะยาวที่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดความสำเร็จและความพึงพอใจในอาชีพของมีคฤเทศก์อิสระ

(3) การมีสุขภาวะที่ดี หมายถึง การที่มีคฤเทศก์อิสระมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสุขภาพทางกายและจิตใจ

(4) การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต หมายถึง การมีความมั่นคงในเรื่องการเงินและความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตสามารถช่วยให้มีคฤเทศก์อิสระมีความสมดุลในเรื่องการเงินและทรัพยากรทางการเงิน เพื่อรองรับความต้องการพื้นฐานและเพิ่มความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

### 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.4.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (บัตรรออนซ์เงิน) และมีกรอบความคิดแบบเติบโต

### 3.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Cohen (1988); Cohen and others (2003) โดยการนำผลของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดมาคำนวณค่า Partial R<sup>2</sup> ได้ค่าเท่ากับ 0.061827179 เพื่อนำมากำหนดค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

Test family = F-test

Statistical test = Linear multiple regression Fixed model, R<sup>2</sup> increase

และกำหนดค่า Input parameters ตามผลการคำนวณจากแบบสอบถาม ดังนี้

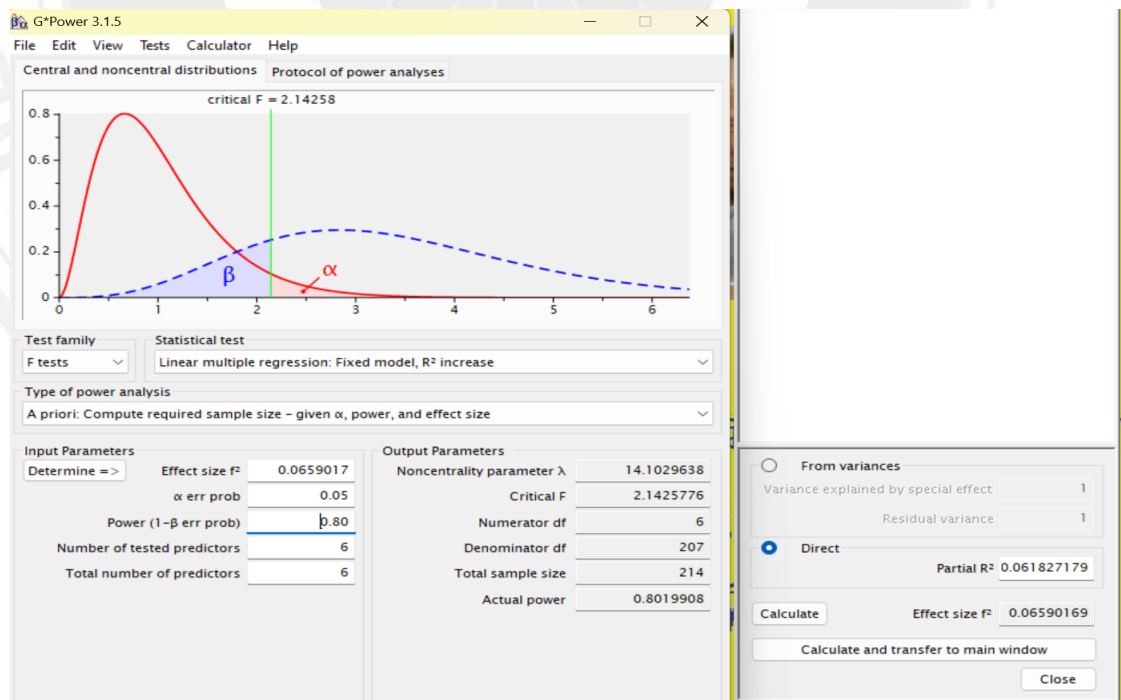
Effect size f convention – large = 0.0659017

$\alpha$  err prob = 0.05

Power (1- $\beta$  err prob) = 0.80

Number of groups = 6

ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 214 ชุด



ภาพที่ 3.2 ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

โดยแบบสอบถามดังกล่าวใช้คำถามปลายปิด (Closed – Ended Questions) ใน รูปแบบข้อคำถามแบบตอบได้เพียงข้อเดียว (Multiple Choices) และข้อคำถามแบบมาตราวัด ประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของมัคคุเทศก์อิสระ ได้แก่ เพศ ยุคสมัยที่เกิด ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ค่าจ้างต่อวัน รายได้ต่อเดือน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งปรับปรุงมาจากแนวคิดของ Carol S. Dweck (Dweck, 2006) มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับการศึกษานี้ โดยประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ เปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม หาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น มองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม ยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้ เรียนรู้จากความผิดพลาด และมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต ซึ่งรูปแบบของคำถามเป็นตัวเลือก 5 ระดับตาม Likert's Scale โดยมีข้อคำถามเป็นทางบวกและทางลบ จำนวน 23 ข้อ ดังนี้

- |   |             |
|---|-------------|
| 1) ชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้                                 | จำนวน 3 ข้อ |
| 2) เปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม                              | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) หาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น                           | จำนวน 2 ข้อ |
| 4) มองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม        | จำนวน 5 ข้อ |
| 5) ยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้                               | จำนวน 4 ข้อ |
| 6) เรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน ด้านการมีสุขภาวะที่ดี และด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต ซึ่งรูปแบบของคำถามเป็นตัวเลือก 5 ระดับตาม Likert's Scale โดยมีข้อ คำถามเป็นทางบวกและทางลบ จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- |                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| 1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ           | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ความต่อเนื่องในการจ้างงาน       | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) การมีสุขภาพที่ดี                | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 2-3 จะมีลักษณะมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีการวัดระดับความคิดเห็นนั้นจะกำหนดค่าของระดับคะแนน ดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2551: 153) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 99-100)

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในกรณีที่ข้อคำถามเป็นคำถามเชิงลบ จะทำการ Recode ก่อนการแปลผลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การแปลผลที่กำหนด

ใช้เกณฑ์การอภิปรายผลความคิดเห็นด้วยหลักเกณฑ์ (สิน พันธุ์พินิจ, 2551: 152 อ้างถึงใน Punpinji, 1990, น. 46) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 99-100)

ที่สุด	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 แสดงว่า มีคหุเทศก์มีระดับความคิดเห็นมาก
	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 แสดงว่า มีคหุเทศก์มีระดับความคิดเห็นมาก
กลาง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 แสดงว่า มีคหุเทศก์มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 แสดงว่า มีคหุเทศก์มีระดับความคิดเห็นน้อย
ที่สุด	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 แสดงว่า มีคหุเทศก์มีระดับความคิดเห็นน้อย

### 3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมานั้นจะมีการตรวจสอบคุณภาพในด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยง (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังนี้

**3.6.1 การทดสอบความตรง (Content Validity)** ของเนื้อหา ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ทำการตรวจสอบ คือผู้เชี่ยวชาญในการทำวิจัยด้านการท่องเที่ยว จำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Subject matter specialists) ใช้วิธีการหาค่าตรรกษีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามระหว่างข้อความถามกับเนื้อหา ในประเด็น ที่ต้องการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ทำการพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนดังนี้ (พิสนุ พงศรี, 2552, น. 155)

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

ถ้าค่าดัชนี Index of Consistency (IOC) ที่คำนวณได้ในข้อใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 คำถามข้อนั้นก็มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย แต่ถ้าคำถามข้อใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 คำถามข้อนั้นก็จะต้องตัดออกไป โดยพบว่า ทุกข้อคำถามได้ค่า IOC = 0.67 ขึ้นไป

**3.6.2 การทดสอบความเที่ยง (Reliability)** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) ทั้งหมด 30 ชุด และนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเที่ยงอยู่ที่ 0.84 ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดอยู่ที่ 0.80 (ธานินทร์ ศิลป์ จารุ, 2557, น. 419)

### 3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของมัคคุเทศก์อิสระที่บรรณรอนซ์เงิน

### 3.8 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปเพื่อหาผลสรุปตามวัตถุประสงค์ปัญหานำของการวิจัยและสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของมัคคุเทศก์อิสระโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มา

วิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับบรรยายและสรุปผลการดำเนินการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับบรรยายและสรุปผลการดำเนินการ

ตอนที่ 4 การทดสอบอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple correlation analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ในการใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ในการใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน จำนวน
$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean squares)
df	แทน ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree freedom)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบ F-distribution
t	แทน สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ t-distribution
P	แทน ระดับนัยสำคัญ (Significance)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
$\alpha$	แทน ค่าคงที่สมการพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (Constant)
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

S.E.	แทน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
H1	แทน สมมติฐานการวิจัย
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยได้แบ่งออกตามลำดับข้อมูล ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของมัคคุเทศก์อิสระ
- ตอนที่ 2 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19

โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple correlation analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของมัคคุเทศก์อิสระ เกี่ยวกับ เพศ ยุคสมัยที่เกิด ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ค่าจ้างต่อวัน รายได้ต่อเดือน การบริหารรายได้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	143	66.8
หญิง	71	33.2
รวม	214	100
2. ยุคสมัย (Generation) ที่เกิด		
Baby Boomer (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2506 – 2507)	40	18.7
Generation X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2522)	123	57.5
Generation Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540)	49	22.9
Generation Z (เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป)	2	0.9
รวม	214	100
3. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	27	12.6
ปริญญาตรี	149	69.6
ปริญญาโท	31	14.5
ปริญญาเอก	7	3.3
รวม	214	100
4. สถานภาพสมรส		
โสด	89	41.6
สมรส	104	48.6
หม้าย/หย่าร้าง	21	9.8

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รวม	214	100
5. ค่าจ้างต่อวัน		
ต่ำกว่า 1,000 บาท	13	6.1
1,000 – 2,000 บาท	58	27.1
2,000 – 3,000 บาท	55	25.7
3,100 – 4,000 บาท	53	24.8
4,100 – 5,000 บาท	14	6.5
5,000 บาทขึ้นไป	21	9.8
รวม	214	100
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	4.2
10,000 – 20,000 บาท	27	12.6
21,000 – 30,000 บาท	41	19.2
31,000 – 40,000 บาท	43	20.1
41,000 – 50,000 บาท	28	13.1
50,000 บาทขึ้นไป	66	30.8
รวม	214	100

จากตารางที่ 4.1 การตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกได้ดังนี้

เพศ โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 66.8) รองลงมาเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 33.2)

ยุคสมัย (Generation) ที่เกิด โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เกิดในยุค Generation X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2522) (ร้อยละ 57.5) รองลงมา เกิดในยุค Generation Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540) (ร้อยละ 22.9) Baby boomer (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2506 – 2507) (ร้อยละ 18.7) Generation Z (เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป) (ร้อยละ 0.9) ตามลำดับ

ระดับการศึกษา โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.6) รองลงมา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 14.5) อนุปริญญา (ร้อยละ 12.6) ปริญญาเอก (ร้อยละ 3.3) ตามลำดับ

สถานภาพสมรส โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 48.6) รองลงมา โสด (ร้อยละ 41.6) และหม้าย/หย่าร้าง (ร้อยละ 9.8)

ค่าจ้างต่อวัน โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าจ้างต่อวันระหว่าง 1,000 – 2,000 บาท (ร้อยละ 27.1) รองลงมา ค่าจ้างต่อวันระหว่าง 2,000 – 3,000 บาท (ร้อยละ 25.7) ค่าจ้างต่อวันระหว่าง 3,100 – 4,000 บาท (ร้อยละ 24.8) ค่าจ้างต่อวันมากกว่า 5,000 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 9.8) ค่าจ้างต่อวันระหว่าง 4,100 – 5,000 บาท (ร้อยละ 6.5) และค่าจ้างต่อวันต่ำกว่า 1,000 บาท (ร้อยละ 6.1)

รายได้ต่อเดือน โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 30.8) รองลงมา รายได้ต่อเดือนระหว่าง 31,000 – 40,000 บาท (ร้อยละ 20.1) รายได้ต่อเดือนระหว่าง 21,000 – 30,000 บาท (ร้อยละ 19.2) รายได้ต่อเดือนระหว่าง 41,000 – 50,000 บาท (ร้อยละ 13.1) รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท (ร้อยละ 12.6) และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 4.2)



ตอนที่ 2 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ

ตารางที่ 4.2 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการขอความช่วยเหลือและรักการเรียนรู้	4.07	0.55	มาก
2. ด้านการเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	3.81	0.46	มาก
3. ด้านการหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	3.94	0.62	มาก
4. ด้านการมองว่าความฉลาดและความสามารถ สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	3.91	0.50	มาก
5. ด้านการยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	4.11	0.59	มาก
6. ด้านการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความ ล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	3.79	0.57	มาก
โดยรวม	3.92	0.40	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่ามัคคุเทศก์อิสระมีกรอบความคิดแบบเติบโต โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{x} = 3.92$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้ ( $\bar{x} = 4.11$ ) ด้านการขอความช่วยเหลือและรักการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.07$ ) ด้านการหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ( $\bar{x} = 3.94$ ) ด้านการมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม ( $\bar{x} = 3.91$ ) ด้านการเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม ( $\bar{x} = 3.81$ ) และด้านการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต ( $\bar{x} = 3.79$ )

ตารางที่ 4.3 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้

ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตด้านการชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากการทำงาน	4.50	0.61	มาก
2. การฝ่าฟันอุปสรรคเป็นเรื่องที่ท้าทาย และสามารถผ่านไปได้ด้วยดี	4.32	0.68	มาก
3. ท่านจะไม่หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ แม้จะเป็นงานที่มีแนวโน้มที่จะไม่ประสบความสำเร็จ	3.39	1.05	ปานกลาง
โดยรวม	4.07	0.55	มาก

ตารางที่ 4.3 พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านการชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้อยู่ใน ระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากการทำงาน ( $\bar{x} = 4.50$ ) การฝ่าฟันอุปสรรคเป็นเรื่องที่ท้าทาย และสามารถผ่านไปได้ด้วยดี ( $\bar{x} = 4.32$ ) และท่านจะไม่หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ แม้จะเป็นงานที่มีแนวโน้มที่จะไม่ประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.39$ )

ตารางที่ 4.4 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม

ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตด้านการเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม			ระดับความคิดเห็น
วิจารณ์และยินดีรับคำติชม	$\bar{x}$	S.D.	คิดเห็น
1. ข้อเสนอแนะและคำติชมจากผู้อื่นทำให้สามารถพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้นได้	4.35	0.71	มาก
2. ท่านสามารถเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานของท่านได้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น	4.28	0.74	มาก
3. ท่านไม่รู้สึกลังเลใจเมื่อได้รับฟังความคิดเห็นในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานของท่าน	3.37	1.00	ปานกลาง
4. ท่านมักจะพิสูจน์ตนเองเพื่อให้ได้รับคำชมอยู่เสมอ	3.90	1.03	มาก
5. ท่านสนใจในคำวิจารณ์ ทั้งคำวิจารณ์ในเชิงบวกและเชิงลบ	3.11	1.03	ปานกลาง
โดยรวม	3.81	0.46	มาก

ตารางที่ 4.4 พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านการเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชมอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อเสนอแนะและคำติชมจากผู้อื่นทำให้สามารถพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้นได้ ( $\bar{x} = 4.35$ ) ท่านสามารถเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานของท่านได้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น ( $\bar{x} = 4.28$ ) ท่านมักจะพิสูจน์ตนเองเพื่อให้ได้รับคำชมอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.90$ ) ท่านไม่รู้สึกลังเลใจเมื่อได้รับฟังความคิดเห็นในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ( $\bar{x} = 3.37$ ) และท่านสนใจในคำวิจารณ์ ทั้งคำวิจารณ์ในเชิงบวกและลบ ( $\bar{x} = 3.11$ )

ตารางที่ 4.5 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตด้านการหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านไม่รู้สึกรอคอยหรือล้มเหลวเมื่อผู้อื่นมีผลปฏิบัติงานที่ดีกว่าท่าน	3.73	0.95	มาก
2. ท่านมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นอยู่เสมอ	4.15	0.85	มาก
โดยรวม	3.94	0.62	มาก

ตารางที่ 4.5 พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านการหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นอยู่ในระดับทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.15$ ) และ ท่านไม่รู้สึกรอคอยหรือล้มเหลวเมื่อผู้อื่นมีผลปฏิบัติงานที่ดีกว่าท่าน ( $\bar{x} = 3.73$ )

ตารางที่ 4.6 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม

ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตด้านการมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความมุ่งมั่นตั้งใจจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิต	4.58	0.67	มากที่สุด
2. ท่านต้องใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของท่าน	2.89	1.05	ปานกลาง
3. ความฉลาดไม่ใช่คุณสมบัติส่วนบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้	2.88	1.11	ปานกลาง
4. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานได้จากการเรียนรู้ และฝึกฝน	4.54	0.63	มากที่สุด
5. ศักยภาพของแต่ละคนเป็นสิ่งที่พัฒนาได้	4.67	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	3.91	0.50	มาก

ตารางที่ 4.6 พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านการมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ศักยภาพของแต่ละคนเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ( $\bar{x} = 4.67$ ) ความมุ่งมั่นตั้งใจจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิต ( $\bar{x} = 4.58$ ) ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานได้จากการเรียนรู้และฝึกฝน ( $\bar{x} = 4.54$ ) ท่านต้องใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของท่าน ( $\bar{x} = 2.89$ ) และความฉลาดไม่ใช่คุณสมบัติส่วนบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ( $\bar{x} = 2.88$ )

ตารางที่ 4.7 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการยื่นหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้

ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตด้านการยื่นหยัดผ่าน อุปสรรคและความพ่ายแพ้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเจออุปสรรคจะทำให้เกิดการพัฒนา ตนเองได้ดี ยิ่งขึ้น	4.46	0.73	มาก
2. หากเกิดปัญหาในที่ทำงาน แม้จะพบว่าปัญหานั้นแก้ ยากเกินความสามารถแต่ท่านก็จะไม่ล้มเลิกความตั้งใจ	3.62	1.02	มาก
3. เมื่อเจออุปสรรค ท่านจะพยายามค้นหาวิธีอื่น ๆ เพื่อ จะเอาชนะอุปสรรคให้ได้ในที่สุด	4.51	0.64	มากที่สุด
4. ท่านจะไม่ยอมแพ้อย่างง่ายดาย เมื่อพบอุปสรรคและ ปัญหาในการทำงาน	3.86	0.95	มาก
โดยรวม	4.11	0.59	มาก

ตารางที่ 4.7 พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านการยื่นหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ เมื่อเจออุปสรรคท่านจะพยายามค้นหาวิธีอื่น ๆ เพื่อจะเอาชนะอุปสรรคให้ได้ในที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ ) การเจออุปสรรคจะทำให้เกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้ (1) การเจออุปสรรคจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{x} = 4.46$ ) ท่านจะไม่ยอมแพ้อย่างง่ายดาย เมื่อพบอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.86$ ) และหากเกิดปัญหาในที่ทำงาน แม้จะพบว่าปัญหานั้นแก้ยากเกินความสามารถแต่ท่านก็จะไม่ล้มเลิกความตั้งใจ ( $\bar{x} = 3.62$ )

ตารางที่ 4.8 การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ ด้านการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต

ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตด้านการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การยอมรับในความผิดพลาดและเปิดใจที่จะเรียนรู้ทำให้ท่านประสบความสำเร็จ	4.54	0.68	มากที่สุด
2. ท่านไม่รู้สึกลายเมื่อกำลังทำงานผิดพลาด	2.93	1.07	ปานกลาง
3. การทำผิดพลาดทำให้ท่านได้เรียนรู้	4.46	0.73	มาก
4. การทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ได้ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นคนล้มเหลว	3.24	1.07	ปานกลาง
โดยรวม	3.79	0.57	มาก

ตารางที่ 4.8 พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโตอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การยอมรับในความผิดพลาดและเปิดใจที่จะเรียนรู้ ทำให้ท่านประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.54$ ) การทำผิดพลาดทำให้ท่านได้เรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.46$ ) การทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ได้ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นคนล้มเหลว ( $\bar{x} = 3.24$ ) และท่านไม่รู้สึกลายเมื่อกำลังทำงานผิดพลาด ( $\bar{x} = 2.93$ )

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	3.38	0.70	ปานกลาง
2. ด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน	3.32	0.58	ปานกลาง
3. ด้านการมีสุขภาวะที่ดี	3.83	0.52	มาก
4. ด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต	3.39	0.67	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 4.9 พบว่ามัคคุเทศก์อิสระมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากมี 1 ด้านและอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีสุขภาวะที่ดี ( $\bar{x} = 3.83$ ) ด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต ( $\bar{x} = 3.39$ ) ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ( $\bar{x} = 3.38$ ) และด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน ( $\bar{x} = 3.32$ )

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	3.51	0.85	มาก
2. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.38	0.85	ปานกลาง
3. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ	3.33	0.86	ปานกลาง
4. งานที่ได้รับปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.57	0.97	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะเป็นเจ้าของบริษัทนำเที่ยว	3.11	1.21	ปานกลาง
โดยรวม	3.38	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 4.10 พบว่ามัคคุเทศก์อิสระมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานที่ได้รับปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{x} = 3.57$ ) รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.51$ ) รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.38$ ) รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ ( $\bar{x} = 3.33$ ) และท่านพร้อมที่จะเป็นเจ้าของบริษัทนำเที่ยว ( $\bar{x} = 3.11$ )

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านความต่อเนื่องในการ  
จ้างงาน

ปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้าน ความต่อเนื่องในการจ้างงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมั่นใจว่าตราบเท่าที่ท่านทำงานดี มีความ ประพฤติดี ท่านจะสามารถได้รับการจ้างงานต่อไป	4.02	0.97	มาก
2. ท่านจะไม่ถูกเลิกจ้างงานแม้เศรษฐกิจตกต่ำ	2.17	1.09	น้อย
3. เมื่อบริษัทนำเที่ยวมีงานเข้ามาจะนึกถึงท่านเป็นคน แรกๆเสมอ	3.39	0.92	ปานกลาง
4. ท่านมักจะได้การยกย่องและชมเชยจากบริษัท นำเที่ยวเสมอ	3.68	0.85	มาก
5. ท่านคิดว่าท่านจะยังคงสามารถอยู่ในที่ทำงานได้แม้ จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความไม่สะดวกใน การทำงาน เช่น การกักกันแก๊ง	3.34	1.13	ปานกลาง
โดยรวม	3.32	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 4.11 พบว่ามัคคุเทศก์อิสระมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความ  
ต่อเนื่องในการจ้างงาน อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ และระดับน้อย 1 ข้อ โดย  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมั่นใจว่าตราบเท่าที่ท่านทำงานดี มีความประพฤติดี  
ท่านจะสามารถได้รับการจ้างงานต่อไป ( $\bar{x} = 4.02$ ) ท่านมักจะได้การยกย่องและชมเชยจากบริษัท  
นำเที่ยวเสมอ ( $\bar{x} = 3.68$ ) เมื่อบริษัทนำเที่ยวมีงานเข้ามาจะนึกถึงท่านเป็นคนแรกๆเสมอ ( $\bar{x} = 3.39$ )  
ท่านคิดว่าท่านจะยังคงสามารถอยู่ในที่ทำงานได้แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความไม่สะดวก  
ในการทำงาน เช่น การกักกันแก๊ง ( $\bar{x} = 3.34$ ) และท่านอาจถูกเลิกจ้างงานเมื่อเศรษฐกิจตกต่ำ ( $\bar{x} =$   
2.17)

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านการมีสุขภาวะที่ดี

ปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านการมีสุขภาวะที่ดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่างานของมัคคุเทศก์อิสระอาจทำให้ท่านประสบอันตรายจากอุบัติเหตุหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานได้โดยง่าย	3.40	1.05	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงานเป็นมัคคุเทศก์อิสระ	3.41	0.85	ปานกลาง
3. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี	4.21	0.69	มาก
4. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้อย่างดี	3.67	0.93	มาก
5. ท่านรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติที่ได้ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อิสระ	4.45	0.77	มาก
โดยรวม	3.83	0.52	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่ามัคคุเทศก์อิสระมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านด้านการมีสุขภาวะที่ดี อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติที่ได้ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อิสระ ( $\bar{x} = 4.45$ ) ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 4.21$ ) เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้อย่างดี ( $\bar{x} = 3.67$ ) ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงานเป็นมัคคุเทศก์อิสระ ( $\bar{x} = 3.41$ ) และท่านรู้สึกว่างานของมัคคุเทศก์อิสระอาจทำให้ท่านประสบอันตรายจากอุบัติเหตุหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานได้โดยง่าย ( $\bar{x} = 3.40$ )

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต

ปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัวได้	3.51	0.88	มาก
2. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านรู้สึกล้าใจในการเปลี่ยนงาน	3.28	0.96	ปานกลาง
3. ท่านสามารถยืดงานนี้ในการดำรงชีพได้โดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่	3.46	0.96	ปานกลาง
4. ท่านมีเงินออมจากการประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อิสระ	3.44	1.00	ปานกลาง
5. การประกอบอาชีพเป็นมัคคุเทศก์อิสระทำให้ท่านรู้สึกถึงความมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต	3.25	0.93	ปานกลาง
โดยรวม	3.39	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 4.13 พบว่ามัคคุเทศก์อิสระมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัวได้ ( $\bar{x} = 3.51$ ) ท่านสามารถยืดงานนี้ในการดำรงชีพได้โดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่ ( $\bar{x} = 3.46$ ) ท่านมีเงินออมจากการประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อิสระ ( $\bar{x} = 3.44$ ) รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านรู้สึกล้าใจในการเปลี่ยนงาน ( $\bar{x} = 3.28$ ) และการประกอบอาชีพเป็นมัคคุเทศก์อิสระทำให้ท่านรู้สึกถึงความมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต ( $\bar{x} = 3.25$ )

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพ  
 มัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์  
 แบบพหุคูณ (Multiple correlation analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple  
 regression analysis) ด้วยวิธี Enter

$H_1$  = ปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตปัจจัยมีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์  
 อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19

ตารางที่ 4.14 ตารางการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product  
 Moment Correlation) ของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพ  
 มัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด 19

ตัวแปร	ความมั่นคงทางอาชีพ โดยรวม	
	R	P
1. ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้	.239	.000**
2. ด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	.143	.036*
3. ด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	.159	.020*
4. ด้านมองว่าความฉลาดและความสามารถพัฒนาได้ ผ่านความพยายาม	.096	.161
5. ด้านยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	.218	.001**
6. ด้านการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลว เป็นโอกาสในการเติบโต	.216	.001**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้  
 มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม ( $R=.239$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 0.01

กรอบความคิดแบบเติบโตด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ  
 ความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม ( $R=.143$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบความคิดแบบเติบโตด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิง  
 ลบกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม ( $R=.159$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบความคิดแบบเติบโตด้านมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม ( $R=.096$ )

กรอบความคิดแบบเติบโตด้านยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม ( $R=.218$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรอบความคิดแบบเติบโตด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม ( $R=.216$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพภาคเกษตรกึ่งอิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19

	ชอบความท้าทาย และรักการเรียนรู้	เปิดรับคำวิจารณ์ และยินดีรับคำติชม	หาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จ ของผู้อื่น	มองว่าความฉลาด และความสามารถ สามารถพัฒนาได้ ผ่านความพยายาม	ยืนหยัดผ่าน อุปสรรคและความ พ่ายแพ้	เรียนรู้จากความ ผิดพลาดและมอง ว่าความล้มเหลว เป็นโอกาสในการ เติบโต	ความมั่นคงทาง อาชีพโดยรวม
ชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้	1.000	-	-	-	-	-	-
เปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	.407**	1.000	-	-	-	-	-
หาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	.338**	.480**	1.000	-	-	-	-
มองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	.401**	.399**	.434**	1.000	-	-	-
ยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	.490**	.449**	.542**	.541**	1.000	-	-
เรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	.335**	.295**	.465**	.445**	.612**	1.000	-
ความมั่นคงทางอาชีพรวม	.239*	.143*	.159*	.096	.218**	.216**	1.000

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 กรอบความคิดแบบเติบโตด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม ด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ ด้านยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้ ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตารางที่ 4.16 การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม

กรอบความคิดแบบเติบโต	ความมั่นคงทางอาชีพ		Beta	t	P
	โดยรวม				
	B	S.E.			
ค่าคงที่ ( $\alpha$ )	2.363	.330		7.154	0.004**
1. ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้	.155	.069	.178	2.238	.026*
2. ด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	.023	.084	.023	.278	.781
3. ด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	.021	.066	.027	.315	.753
4. ด้านมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	-.092	.079	-.097	-1.159	.248
5. ด้านยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	.062	.081	.076	.767	.444
6. ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	.111	.072	.133	1.538	.126
R = .294 F = 3.253 P = 0.000 AdjR <sup>2</sup> = 0.060					

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมของมัคคุเทศก์อิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ สำหรับกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับมั่นคงโดยรวม เมื่อนำกรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้มาสร้างการพยากรณ์ของความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมของมัคคุเทศก์อิสระได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (AdjR<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.060 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{Job Security Total} = 2.363 + 0.155 \text{ Embrace learning and challenges}$$

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของมัคคุเทศก์อิสระ

กรอบความคิดแบบเติบโต	ความมั่นคงทางอาชีพ		Beta	t	P
	ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ				
	B	S.E.			
ค่าคงที่ ( $\alpha$ )	1.979	.489		4.050	0.021**
1. ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้	.261	.102	.204	2.552	.011**
2. ด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	-.008	.124	-.005	-.063	.950
3. ด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	.083	.097	.074	.854	.394
4. ด้านมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	-.112	.117	-.081	-.958	.339
5. ด้านยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	.014	.119	.012	.116	.908
6. ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	.112	.107	.092	1.046	.297
R = .069 F = 2.544 P = 0.021 AdjR <sup>2</sup> = 0.042					

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของมัคคุเทศก์อิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ สำหรับกรอบความคิดแบบเติบโตด้านอื่นๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เมื่อนำกรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้มาสร้างการพยากรณ์ของความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของมัคคุเทศก์อิสระได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (AdjR<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.042 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

Economic Security = 1.979 + 0.261 Embrace learning and challenges



ตารางที่ 4.18 การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงานของมัคคุเทศก์อิสระ

กรอบความคิดแบบเติบโต	ความมั่นคงทางอาชีพ		Beta	t	P
	ด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน				
	B	S.E.			
ค่าคงที่ ( $\alpha$ )	2.314	.407		5.684	0.045*
1. ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้	.102	.085	.096	1.198	.232
2. ด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	.034	.103	.027	.329	.742
3. ด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	-.064	.081	-.069	-.790	.430
4. ด้านมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	-.086	.098	-.074	-.878	.381
5. ด้านยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	.110	.100	.112	1.106	.270
6. ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	.158	.089	.156	1.774	.078*
R = .244 F = 2.189 P = 0.000 AdjR <sup>2</sup> = 0.032					

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงานของมัคคุเทศก์อิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโตด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต สำหรับกรอบความคิดแบบเติบโตด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน เมื่อนำกรอบความคิดแบบเติบโตด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโตมาสร้างการพยากรณ์ของความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงานของมัคคุเทศก์อิสระได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (AdjR<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.032 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

Job continuation = 2.314 + 0.158 Learning from mistakes and seeing failure as  
an opportunity for growth



ตารางที่ 4.19 การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดี  
ของมัคคุเทศก์อิสระ

กรอบความคิดแบบเติบโต	ความมั่นคงทางอาชีพ		Beta	t	P
	ด้านการมีสุขภาวะที่ดี				
	B	S.E.			
ค่าคงที่ ( $\alpha$ )	2.163	.352		6.153	0.000**
1. ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้	.195	.074	.206	2.658	.008**
2. ด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	.037	.089	.033	.411	.682
3. ด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	.075	.070	.089	1.063	.289
4. ด้านมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	-.055	.084	-.053	-.651	.516
5. ด้านยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	.042	.086	.047	.487	.627
6. ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	.126	.077	.139	1.647	.101
R = .360 F = 5.147 P = 0.000 AdjR <sup>2</sup> = 0.105					

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดีของมัคคุเทศก์อิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ สำหรับกรอบความคิดแบบเติบโตด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดี เมื่อนำกรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้มาสร้างการพยากรณ์ของความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดีของมัคคุเทศก์อิสระได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (AdjR<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.105 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

Physical and psychological well-being = 2.163 +0.195 Embrace learning and challenges



ตารางที่ 4.20 การทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยกับความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีหลักประกัน  
ในการดำเนินชีวิตของมัคคุเทศก์อิสระ

กรอบความคิดแบบเติบโต	ความมั่นคงทางอาชีพ		Beta	t	P
	ด้านการมีหลักประกัน				
	ในการดำเนินชีวิต				
	B	S.E.			
ค่าคงที่ ( $\alpha$ )	2.998	.480		6.247	0.843
1. ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้	.060	.100	.049	.600	.549
2. ด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม	.031	.122	.021	.251	.802
3. ด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	-.011	.096	-.010	-.110	.912
4. ด้านมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	-.114	.115	-.086	-.994	.321
5. ด้านยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้	.082	.117	.072	.700	.485
6. ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต	.048	.105	.041	.459	.647
R = .114 F = 0.452 P = 0.000 AdjR <sup>2</sup> = -0.016					

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าไม่มีตัวแปรใดที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตของมัคคุเทศก์อิสระ กรอบความคิดแบบเติบโตในทุกๆ ด้านไม่พบความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต

ตารางที่ 4.21 สรุปตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพของ  
มัคคุเทศก์อิสระ

ตัวแปร	ด้านความ มั่นคง ทางเศรษฐกิจ AdjR <sup>2</sup> =	ด้านความ ต่อเนื่องใน การทำงาน AdjR <sup>2</sup> =	การมีสุขภาวะ ที่ดี AdjR <sup>2</sup> =	ด้านการมี หลักประกัน ในการ ดำเนินชีวิต AdjR <sup>2</sup> =	ความ มั่นคง ทางอาชีพ โดยรวม AdjR <sup>2</sup> =
	.042	.032	.105	-.016	.066
1. ด้านชอบความท้าทาย และรักการเรียนรู้	.261**	.102	.195**	.060	.155*
2. ด้านเปิดรับคำวิจารณ์ และยินดีรับคำติชม	-.008	.034	.037	.031	.023
3. ด้านหาแรงบันดาลใจ จากความสำเร็จของ ผู้อื่น	.083	-.064	.075	-.011	.021
4. ด้านมองว่าความฉลาด และความสามารถ สามารถพัฒนาได้ ผ่านความพยายาม	-.112	-.086	-.055	-.114	-.092
5. ด้านยืนหยัดผ่าน อุปสรรคและความ พ่ายแพ้	.014	.110	.042	.082	.062
6. ด้านเรียนรู้จากความ ผิดพลาดและมองว่า ความล้มเหลวเป็น โอกาสในการเติบโต	.112	.158*	.126	.048	.111

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อ  
ความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยสามารถอธิบายความผันผวนของตัวแปร

อิสระต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 4.20 ( $AdjR^2=.042$ ) กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ โดยพบว่าด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้มีอิทธิพลสูงกว่าตัวแปรอื่น โดยคิดเป็นร้อยละ 26.10

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน โดยสามารถอธิบายความผันผวนของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 3.20 ( $AdjR^2=.032$ ) กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต โดยพบว่าด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโตมีอิทธิพลสูงกว่าตัวแปรอื่น โดยคิดเป็นร้อยละ 15.80

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดี โดยสามารถอธิบายความผันผวนของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 10.5 ( $AdjR^2=.105$ ) กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ โดยพบว่าด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้มีอิทธิพลสูงกว่าตัวแปรอื่น โดยคิดเป็นร้อยละ 19.50

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม โดยสามารถอธิบายความผันผวนของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 6.60 ( $AdjR^2=.066$ ) กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ โดยพบว่าด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้มีอิทธิพลสูงกว่าตัวแปรอื่น โดยคิดเป็นร้อยละ 15.50

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ผู้วิจัยได้สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลไปประยุกต์ใช้
- 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 มีผลสรุปการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปของมัคคุเทศก์อิสระ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เกิดในยุค Generation X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2522) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีค่าจ้างต่อวันระหว่าง 1,000 – 2,000 บาท มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
- 2) การมีกรอบความคิดแบบเติบโตของมัคคุเทศก์อิสระ พบว่ามัคคุเทศก์อิสระมีกรอบความคิดแบบเติบโตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่  
ด้านการชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ เช่น ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน การฝ่าฟันอุปสรรคเป็นเรื่องที่ท้าทาย และสามารถผ่านไปได้ด้วยดี

ด้านเปิดรับคำวิจารณ์และยินดีรับคำติชม เช่น ข้อเสนอแนะและคำติชมจากผู้อื่นทำให้สามารถพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้นได้ ท่านสามารถเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานของท่านได้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น ท่านมักจะพิสูจน์ตนเองเพื่อให้ได้รับคำชมอยู่เสมอ

ด้านหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น เช่น ท่านไม่รู้สึกล้มหวังหรือล้มเหลวเมื่อผู้อื่นมีผลปฏิบัติงานที่ดีกว่าท่าน ท่านมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นอยู่เสมอ

ด้านการมองว่าความฉลาดและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม เช่น ความมุ่งมั่นตั้งใจจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิต ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานได้จากการเรียนรู้ และฝึกฝน ศักยภาพของแต่ละคนเป็นสิ่งที่พัฒนาได้

ด้านการยืนหยัดผ่านอุปสรรคและความพ่ายแพ้ เช่น เมื่อเจออุปสรรค ท่านจะพยายามค้นหาวิธีอื่น ๆ เพื่อจะเอาชนะอุปสรรคให้ได้ในที่สุด การเจออุปสรรคจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น หากเกิดปัญหาในที่ทำงานแม้จะพบว่าปัญหานั้นแก้ยากเกินความสามารถแต่ท่านก็จะไม่ล้มเลิกความตั้งใจ ท่านจะไม่ยอมแพ้อย่างง่ายตายเมื่อพบอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน

ด้านการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต เช่น การทำผิดพลาดทำให้ท่านได้เรียนรู้ การยอมรับในความผิดพลาดและเปิดใจที่จะเรียนรู้ทำให้ท่านประสบความสำเร็จ

3) ความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระ มัคคุเทศก์อิสระมีความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่

ด้านการมีสุขภาวะที่ดี เช่น ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้อย่างดี ท่านรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติที่ได้ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อิสระ

4) การวิเคราะห์อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ด้วยวิธี Enter สรุปได้ดังนี้

กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมของมัคคุเทศก์อิสระมีทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้

กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของมัคคุเทศก์อิสระมีทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้

กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงานของมัคคุเทศก์อิสระมีทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต

กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอาชีพด้านการมีสุขภาวะที่ดีของมัคคุเทศก์อิสระมีทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้

## 5.2 การอภิปรายผล

1) มัคคุเทศก์อิสระมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาเป็นรายด้าน มี 1 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีสุขภาวะที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษา และมีการใช้ตัวแปรนี้ในงานศึกษาจำนวนมาก เช่นงานของ วิกรม อัศวีกุล (2541) และ Probst (2002) ในบริบทต่าง ๆ ซึ่งในบริบทของงานวิจัยนี้พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจาก รายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับอาจยังไม่ค่อยเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันและไม่ค่อยทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ

(2) ด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน ความต่อเนื่องในการจ้างงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษา และมีการใช้ตัวแปรนี้ในงานศึกษาจำนวนมาก เช่น งานของ สายทิพย์ วงศ์สังข์ชยะ (2540) และวรรณะ เวชพรหมณ์ (2551) ในบริบทต่าง ๆ ซึ่งในบริบทของงานวิจัยนี้พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจาก อาจถูกเลิกจ้างงานเมื่อเศรษฐกิจตกต่ำ เมื่อบริษัทนายเที่ยวมีงานเข้ามาอาจไม่ได้นึกถึงท่านเป็นคนแรก ๆ อาจไม่สามารถอยู่ในที่ทำงานได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงาน เช่น การโดนกลั่นแกล้ง

(3) ด้านการมีสุขภาวะที่ดี การมีสุขภาวะที่ดีเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษา และมีการใช้ตัวแปรนี้ในงานศึกษาจำนวนมาก เช่น งานของประสพพร ลีอิสสรพงษ์ (2544) และศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549) ในบริบทต่าง ๆ ซึ่งในบริบทของงานวิจัยนี้พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีความเห็นในระดับมาก เนื่องจากตนรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติที่ได้ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อิสระ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี และเมื่อได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างดี

(4) ด้านการมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษา และมีการใช้ตัวแปรนี้ในงานศึกษาจำนวนมาก เช่นงานของ Webster (1957) และปภาดา แป้นเขียว (2552) ในบริบทต่าง ๆ ซึ่งในบริบทของงานวิจัยนี้พบว่า มัคคุเทศก์อิสระมีความเห็นในระดับปานกลาง เนื่องจาก อาจไม่มีเงินออมจากการประกอบอาชีพ มัคคุเทศก์อิสระ ไม่สามารถยึดงานนี้ในการดำรงชีพได้โดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่ และการประกอบอาชีพเป็นมัคคุเทศก์อิสระไม่ทำให้รู้สึกถึงความมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต

2) กรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและรักการเรียนรู้ พบว่านี่เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยบทความของ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (2022) และ Okafor (2019) ก็ให้ความสำคัญกับตัวนี้เช่นเดียวกัน ในงานวิจัยนี้พบว่ากรอบความคิดแบบเติบโตด้านชอบความท้าทายและ

ร้การเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมั่นคงทางอาชีพด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านการมีสุขภาพที่ดี และความมั่นคงทางอาชีพโดยรวม

3) กรอบความคิดแบบเติบโตด้านการเรียนรู้อาจมีความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต พบว่าเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยบทความของ Vallejo (2023) และ Cote (2022) ก็ให้ความสำคัญกับตัวนี้เช่นเดียวกัน ในงานวิจัยนี้พบว่ากรอบความคิดแบบเติบโตด้านการเรียนรู้อาจมีความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมั่นคงทางอาชีพด้านความต่อเนื่องในการจ้างงาน

4) ปกติแล้วกรอบความคิดแบบเติบโตมักจะส่งผลต่อการทำงานในอาชีพต่างๆในหลายๆด้าน เช่นจากการศึกษาของ Kondratowicz and Godlewska-Werner (2023) ผลการศึกษาพบว่าการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตและการเสริมสร้างศักยภาพในตนเองสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ตึงเครียด และจากการศึกษาของ ธาราวดี ทับสาร (2562) ซึ่งได้ศึกษากับบุคลากรในกลุ่มบริษัท ยูนิเวนเจอร์จำกัด (มหาชน) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) ต่อประเด็นการปรับตัวแปรเรื่องสำคัญที่ทำให้เราสามารถอยู่ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากที่สุด และจากการศึกษาของ Lyons and Bandura (2023) พบว่า การส่งเสริมกรอบความคิดแบบ เติบโตให้กับพนักงานจะช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างมาก พนักงานที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขาที่จะพัฒนาและปรับปรุงผ่านความพยายามและการเรียนรู้แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น การทำงานในระดับที่สูงขึ้น ในการศึกษายังได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของแนวปฏิบัติในองค์กรในการส่งเสริมกรอบความคิดเติบโตและการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยการ ปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตและใช้กลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพโดยรวม แต่จากงานวิจัยนี้พบว่ากรอบความคิดแบบเติบโตด้านอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าอาชีพมัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่ไม่มีความมั่นคงอยู่แล้ว เนื่องจากมัคคุเทศก์อิสระอาจมีโอกาสที่จะต้องเปลี่ยนงานบ่อยหรือมีความผันผวนในรายได้ ความไม่มั่นคงนี้จึงอาจทำให้กรอบความคิดที่มีไม่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอาชีพ มัคคุเทศก์อิสระเป็นอาชีพที่มีลักษณะที่มีความผันผวนมาก เนื่องจากความมั่นคงทางอาชีพของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์บ้านเมืองต่างๆและเศรษฐกิจของประเทศหรือโลกและความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระอาจมีผลมาจากปัจจัยหลายประการที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด เช่น ความสามารถทางทักษะ ประสบการณ์ และบางครั้ง ความมั่นคงทางอาชีพของมัคคุเทศก์อิสระอาจขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบและการวางแผนอาชีพของตนเองมากกว่ากรอบความคิดที่มี ดังนั้นไม่ว่าจะ

เป็นคนที่มีการอบความคิดแบบไหนจึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพของ  
มัคคุเทศก์อิสระ

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพของ  
มัคคุเทศก์อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ใน  
การศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโตกับความมั่นคงทางอาชีพมัคคุเทศก์  
อิสระหลังการเปิดประเทศจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งจากผลดังกล่าวสามารถเสนอแนว  
ทางการทำให้มัคคุเทศก์อิสระมีความเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพได้มากขึ้นดังนี้

แนวทางที่ 1 แนวทางการทำให้มัคคุเทศก์เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ  
เพื่อให้มัคคุเทศก์เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาตามผลการศึกษาได้แก่  
การขอความช่วยเหลือและรับการเรียนรู้ โดยควรทำให้มัคคุเทศก์รู้สึกมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ  
จากการทำงาน และมองว่าการฝ่าฟันอุปสรรคเป็นเรื่องที่ท้าทายและสามารถผ่านไปได้ด้วยดี และจะ  
ไม่หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบแม้จะเป็นงานที่มีแนวโน้มที่จะไม่ประสบความสำเร็จ

แนวทางที่ 2 แนวทางการทำให้มัคคุเทศก์เกิดความต่อเนื่องในการจ้างงาน  
เพื่อให้มัคคุเทศก์เกิดความต่อเนื่องในการจ้างงาน สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาตามผลการศึกษาได้แก่  
ด้านเรียนรู้จากความผิดพลาดและมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต โดยควรทำให้  
มัคคุเทศก์ยอมรับในความผิดพลาดและเปิดใจที่จะเรียนรู้เพื่อทำให้ตนประสบความสำเร็จและมองว่า  
การทำผิดพลาดทำให้ตนได้เรียนรู้และทำให้มัคคุเทศก์มองว่าการทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ได้  
ทำให้ตนเป็นคนล้มเหลวและไม่รู้สึกอายเมื่อทำงานผิดพลาด

แนวทางที่ 3 แนวทางการทำให้มัคคุเทศก์เกิดการมีสุขภาวะที่ดี  
เพื่อให้มัคคุเทศก์เกิดการมีสุขภาวะที่ดี สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาตามผลการศึกษาได้แก่ การขอความช่วยเหลือ  
และรับการเรียนรู้ โดยควรทำให้มัคคุเทศก์รู้สึกมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน  
และมองว่าการฝ่าฟันอุปสรรคเป็นเรื่องที่ท้าทายและสามารถผ่านไปได้ด้วยดี และจะไม่  
หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบแม้จะเป็นงานที่มีแนวโน้มที่จะไม่ประสบความสำเร็จ

แนวทางที่ 4 แนวทางการทำให้มัคคุเทศก์มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต  
เพื่อให้มัคคุเทศก์มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาตามผลการศึกษาได้แก่ การ  
ขอความช่วยเหลือและรับการเรียนรู้ โดยควรทำให้มัคคุเทศก์รู้สึกมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จาก  
การทำงาน และมองว่าการฝ่าฟันอุปสรรคเป็นเรื่องที่ท้าทายและสามารถผ่านไปได้ด้วยดี และจะไม่  
หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบแม้จะเป็นงานที่มีแนวโน้มที่จะไม่ประสบความสำเร็จ

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) งานวิจัยครั้งถัดไปควรทำการวิจัยวิธีเชิงคุณภาพเพื่อศึกษารายละเอียดในการดำเนินการในแต่ละตัวแปร
- 2) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากรด้านอื่นๆในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ
- 3) ควรพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการเพื่อให้บุคลากรมีกรอบความคิดแบบเติบโต



## บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). New Normal ชีวิตวิถีใหม่ และการปรับตัวในภาวะ COVID-19. สืบค้นจาก [https://www.mhesi.go.th/index.php/content\\_page/item/1448-new-normal.html](https://www.mhesi.go.th/index.php/content_page/item/1448-new-normal.html)
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2564). มาตรการและการดำเนินการที่สำคัญเพื่อช่วยเหลือและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ภายใต้ภารกิจของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. สืบค้นจาก [https://secretary.mots.go.th/strategy/news\\_view.php?nid=170](https://secretary.mots.go.th/strategy/news_view.php?nid=170)
- กัลยา สว่างคง. (2563). เสี่ยงสะท้อนจาก 'โกดัก' ไทย ความท้าทายใหม่ยุคหลังโควิด-19. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/886749>
- จิตแข เทพชาตรี. (2563). New normal โลฟส์สไตล์ใหม่ บนโลกใบเดิม. สืบค้นจาก <https://www.samitivejhospitals.com/th/article/detail/new-normal-%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E>
- ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดแจ้ง. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, 14(1).
- ชานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- ธาราวดี ทับสาร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อ การรับรู้ค่านิยมองค์กรและกรอบความคิดเติบโตกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มบริษัท ยูนิเวนเจอร์ จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ม.ป.ท.
- นครินทร์ สุวรรณแสง, ภราดร ยิ่งยวด, และ ขวัญญา ขวัญสถาพรกุล. (2562). การประยุกต์กรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในยุคประเทศไทย 4.0. วารสารสภาการพยาบาล, 4(3), 5-14.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- ปภาดา แป้นเขียว. (2552). สภาพการจ้างงานกับความมั่นคงทางอาชีพของผู้ประกอบอาชีพแคตตี้ : กรณีศึกษาสนามบางกอกกอล์ฟคลับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสพพร ลีอิสสรพงษ์. (2544). *ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานขายรถยนต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พีรศุขย์ บุญมาธรรม, ปราโมทย์ ตงฉิน, และ สุกัญชุลิกา บุญมาธรรม. (2561). การพัฒนา กรอบความคิด (Mindset) สู่ความสำเร็จ. สืบค้นจาก <https://www.slideshare.net/markable33/mindset-102894166>
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. (2022). Fixed and growth mindset – กรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโต. สืบค้นจาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/growth-and-fixed-mindset>
- วรรณะ เวชพราหมณ์. (2551). ทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิกรม อัครวิกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ.,
- ศิริรัตน์ แดงเครื่อง. (2549). ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับซีรจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2540). ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพฯ : กรณีศึกษาพนักงานขาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2551). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2562). “สร้างความสุขในการทำงานร่วมกันด้วยความคิดแบบ "Growth mindset" *HR Society Magazine*, 17(203).
- อิสรา, ส. (2022). สรุป Growth mindset ฉบับสมบูรณ์ที่นี่. สืบค้นจาก <https://www.inspiranow.com/growth-mindset-self-development/>
- Adecco. (2564). Growth Mindset คืออะไร. สืบค้นจาก

<https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/career-advice/what-is-growth-mindset>

Baker, R. (2019). Growth Mindset vs Fixed Mindset: The Two Mindsets Explained.

Retrieved from <https://www.ntaskmanager.com/blog/growth-vs-fixed-mindset/>

Banana Training. (2564). ผู้นำกับ Growth Mindset. สืบค้นจาก

<https://www.bananatraining.com/%E0%B8%94%E0%B8%B9%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1-52758-%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A-growth-mindset.html>

Bensla, A. (2023). Mastering the Mindset Game: Growth Mindset vs Fixed Mindset.

Retrieved from <https://www.risely.me/growth-mindset-vs-fixed-mindset-which-do-you-have/>

Boise State University. (2021). 5 1/2 Things About Growth Mindset From Dr. Tromp.

Retrieved from <https://www.boisestate.edu/student-life/5-1-2-things-about-growth-mindset-from-dr-tromp/>

Brainfit Thailand. วิธีคิดแบบ Growth Mindset vs Fixed Mindset. สืบค้นจาก

<https://www.brainfit.co.th/en/node/448>

Campbell, S. (2017). 6 Ways to Develop a Growth Mindset. Retrieved from

<https://www.entrepreneur.com/leadership/6-ways-to-develop-a-growth-mindset/305335>

Cohen, Jacop. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Cohen, Jacop.; Cohen, Patricia.; West, Stephen G.; and Aiken, Leona S. (2003). Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Cote, C. (2022). Growth mindset vs. fixed mindset: what's the difference? Retrieved

from <https://online.hbs.edu/blog/post/growth-mindset-vs-fixed-mindset>

Crockett, L. 50 Proven Strategies and 150 Actionable Steps to Foster a Growth

Mindset in Australian Schools. Retrieved from

<https://futurefocusedlearning.net/blog/growth-mindset/50-proven-strategies-and-150-actionable-steps-to-foster-a-growth-mindset-in-australian-schools>

- Cullins, A. Fixed Mindset vs. Growth Mindset Examples. Retrieved from <https://biglifejournal.com/blogs/blog/fixed-mindset-vs-growth-mindset-examples>
- Dávila, E. M. (2022). From Fixed Mindset to Growth Mindset. Retrieved from <https://management30.com/blog/growth-mindset/>
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 323-349.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York, NY; Random House.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S., & Smith, G. D. (1998). The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social science & medicine*, 46(2), 243-254.
- Grand Canyon University. (2021). Why Is a Growth Mindset Important? Retrieved from <https://www.gcu.edu/blog/teaching-school-administration/why-growth-mindset-important>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65): Harvard Business Review Boston, MA.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Ho, L. (2023). Growth Mindset vs Fixed Mindset: 9 Distinct Differences. Retrieved from <https://www.lifehack.org/861741/growth-mindset-vs-fixed-mindset>
- Hogarty, S. (2022). Growth mindset: definition, characteristics, and examples. Retrieved from <https://www.wework.com/ideas/professional->

[development/business-solutions/growth-mindset-definition-characteristics-and-examples#characteristics-of-a-growth-mindset](#)

Hur, H., & Ha, H. (2019). The link between perceptions of fairness, job training opportunity and at-will employees' work attitudes: Lessons from US Georgia state government. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 375-397.

Indeed career guide. (2022). What Is a Growth vs. Fixed Mindset? (With Characteristics). Retrieved from <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/growth-vs-fixed-mindset>

Intelligent Training Solutions. Growth Mindset vs Fixed Mindset – Which one are you? Retrieved from <https://www.its.vic.edu.au/blog-post/growth-mindset-vs-fixed-mindset-which-one-are-you/>

Iplus. 10 คุณลักษณะของคนที่มี Growth Mindset = กรอบการคิดเพื่อการเติบโต. สืบค้นจาก <https://www.ipluscenter.com/10-%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B8%B0%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B5-growth-mindset/>

Jennifer okafor, B. (2019). What Are The Qualities of a Growth Mindset? Retrieved from <https://www.trvst.world/mind-body/what-are-the-qualities-of-a-growth-mindset/>

Kondratowicz, B., & Godlewska-Werner, D. (2023). Growth mindset and life and job satisfaction: the mediatory role of stress and self-efficacy. *Health Psychology Report*, 11(2), 98-107. doi:10.5114/hpr/152158

Lyons, P., & Bandura, R. (2023). Stimulating employee work engagement and the growth mindset. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. doi:10.1108/DLO-10-2022-0198

Manawork. (2565). Growth Mindset เท่ากัน แต่สำเร็จไม่เท่ากัน? สืบค้นจาก <https://manawork.com/blog-growth-mindset>

Meltz, N. M. (1989). Job security in Canada. *Relations industrielles*, 44(1), 149-161.

- Michael Vallejo, L. (2023). Top 5 Characteristics of a Growth Mindset. Retrieved from <https://mentalhealthcenterkids.com/blogs/articles/characteristics-of-a-growth-mindset>
- Muthoni, j. (2021). 10 Characteristics of Having a Growth Mindset. Retrieved from <https://jonasmuthoni.com/blog/characteristics-of-growth-mindset/>
- Palagrit. Growth Mindset คืออะไร? สืบค้นจาก <https://www.palagrit.com/what-is-growth-mindset/>
- Paradigm. (2017). *Growth Mindset at Work*.
- Penn, A. (2019). The 2 Most Important Growth Mindset Characteristics. Retrieved from <https://www.shortform.com/blog/growth-mindset-characteristics>
- Personio. Growth Mindset in the Workplace: Definition & Tips. Retrieved from <https://www.personio.com/hr-lexicon/growth-mindset/#the-difference-between-fixed-and-growth-mindsets>
- PPTV Online. (2564). โทด์นำเที่ยว ผันตัวค้าขาย หนีพิษโควิด-19. สืบค้นจาก <https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9%E0%B8%90%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88/140474>
- Probst, T. M. (2002). Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211.
- Resilience, I. Growth mindset vs Fixed mindset. Retrieved from <https://mylearningtools.org/the-growth-mindset-vs-fixed-mindset/>
- Santos, J., & Almeida, F. (2020). The effects of COVID-19 on job security and unemployment in Portugal. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40, 995-1003. doi:10.1108/IJSSP-07-2020-0291
- Shabannia Mansour, M., Hassan, K. H., Shabannia Mansour, M., & Hassan, K. H. (2019). Job security and temporary employment contracts: a theoretical analysis. *Job Security and Temporary Employment Contracts: Theories and Global Standards*, 1-26.

- Smith, J. (2020). Growth Mindset vs Fixed Mindset: How what you think affects what you achieve. Retrieved from <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>
- Tech Tello. Fixed Mindset vs Growth Mindset: How To Shift To A Path Of Learning And Growth. Retrieved from <https://www.techtello.com/learn/fixed-mindset-vs-growth-mindset/>
- The Academic Success Center, O. S. U. Growth Mindset: What it is, and how to cultivate one. Retrieved from <https://success.oregonstate.edu/learning/growth-mindset>
- The Chapt. (2022). 10 วิธีคิดแบบ Growth Mindset พร้อมยกตัวอย่าง (เข้าใจง่าย). สืบค้นจาก <https://thechapt.com/growth-mindset/>
- The Practical. (2020). Growth Mindset และ Fixed Mindset คือ อะไร? และมีผลต่อตัวเราอย่างไร? สืบค้นจาก <https://thepractical.co/growth-mindset-and-fixed-mindset/>
- Webster, N. (1957). *Webster's new twentieth century dictionary of the English language unabridged*. Cleveland: The World Publishing.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล

นางสาวแพรวา เปรื่องประสพ

ประวัติการศึกษา

ศิลปศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ.2565

