

การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพ แบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเอง ในกลุ่มคนทำงาน*

วรรณพร ปันมณี

นิสิตปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพ็ญภา กุลนาคล

อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาประยุกต์ สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ดลดาว วงศ์ธีระธรรม

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการศึกษาแนวใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : October 20, 2025

Revised : February 23, 2026

Accepted : February 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองสำหรับใช้กับกลุ่มคนทำงานและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในบริบทของกลุ่มคนทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือตลอดจนตรวจสอบคุณภาพ ในงานนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแบบประเมินที่มีการปรับปรุงข้อคำถามให้เข้ากับบริบทของกลุ่มคนทำงานที่อยู่ในช่วงอายุ 25-59 ปี ซึ่งในที่เรียกว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนที่มีความสมัครใจ ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามเพื่อใช้กับบริบทคนทำงาน ซึ่งแบบประเมินในตอนแรกมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน อันได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Knowledge of Self) การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง (Knowledge of Right) และทักษะการสื่อสาร (Communication skill) รวมทั้งรวม 22 ข้อ มีความครอบคลุมองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทางทฤษฎีการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-Advocacy) และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective

ผู้รับผิดชอบบทความ : วรรณพร ปันมณี ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อีเมล wannaporn.punmanee@gmail.com

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตสาขาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

Congruence) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ในการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลมีการใช้สถิติพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation : CITC) และค่าความเชื่อมั่นภายในของแบบประเมิน (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .863 และมีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 จำนวน 5 ข้อ ต่อมาผู้วิจัยทำการนำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ผ่านเกณฑ์ออกและยังคงข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์อยู่ทั้งหมด 17 ข้อ ทั้งนี้ในแบบประเมินยังครอบคลุมด้วยองค์ประกอบครบทุกด้าน หลังจากนั้นจึงนำผลมาวิเคราะห์ค่าสถิติซ้ำอีกครั้งพบค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ในทุกข้อ ในขณะที่ค่าความเชื่อมั่นมีค่ามากขึ้นเป็น .905 ดังแสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องภายในอยู่ในเกณฑ์ดี ดังนั้นแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองในกลุ่มคนทำงานที่ได้ปรับปรุงแล้วในงานนี้จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปใช้งานกับกลุ่มคนทำงานได้

คำสำคัญ : การพิทักษ์สิทธิตนเอง / การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง / การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง / ทักษะการสื่อสาร / คนทำงาน

Development and Psychometric Properties of the Self-Advocacy Assessment for Employees*

Wannaporn Punmanee

Doctor of Philosophy in Counseling Psychology, Faculty of Education, Burapha University

Pennapha Koolnaphadol

Ed.D., Associate Professor, Counseling Psychology, Faculty of Education, Burapha University

Doldao Wongtheerathorn

Assistant to the President for Academic Affairs, Faculty of Education, Burapha University

Abstract

This study aimed to develop a Self-Advocacy Assessment Scale for working adults and to examine its psychometric properties to support its application within occupational contexts. The conceptualization and validation procedures of the instrument were grounded in its intended practical use among working individuals who experience challenges in their professional lives, with particular emphasis on self-advocacy in contemporary work settings. Data were collected from a pilot sample of 30 voluntarily participating working adults aged 25–59 years. The initial version of the instrument consisted of 22 items across three components: Knowledge of Self, Knowledge of Rights, and Communication Skills. The items were developed to comprehensively reflect the theoretical framework of self-advocacy. Content validity was evaluated using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), assessed by three subject-matter experts. Item discrimination was analyzed using the Corrected Item–Total Correlation (CITC), and internal consistency reliability was

Corresponding Author : Wannaporn Punmanee, the Faculty of Education, Majoring in Counseling Psychology at Burapha University, Email : wannaporn.punmanee@gmail.com

* This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation for the Philosophy Degree in Counseling Psychology, Burapha University

assessed using Cronbach's Alpha coefficient. The initial analysis yielded a Cronbach's Alpha of .863. Five items demonstrated discrimination indices below .20 and were therefore removed from the scale. The revised instrument retained 17 items while preserving all three conceptual components. Subsequent analysis indicated that all remaining items met the acceptable discrimination criteria, and the internal consistency reliability increased to .905, indicating a high level of internal consistency. These findings suggest that the revised Self-Advocacy Assessment Scale demonstrates satisfactory psychometric properties and is appropriate for use with working adults.

Keywords : Self-Advocacy / Employee / Knowledge of Self / Knowledge of Right / Communication skill

1. บทนำ

ในปัจจุบันนับว่าเป็นยุคร่วมสมัยที่มนุษย์และสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยสิ่งที่ยั่งยืนเปลี่ยนแปลงผ่านไปตามกาลเวลาและการปรับตัวต่อสถานการณ์เข้ามาจนในบางครั้งทำให้มนุษย์ต้องตั้งรับกับการปรับตัวตลอดเวลา โดยเฉพาะในปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2568) อยู่ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจที่ผันผวนและการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ส่งผลต่อองค์กรให้พยายามปรับปรุงการทำงานพร้อม ๆ ไปกับการปรับปรุงโครงสร้างของพนักงานภายในองค์กร เพื่อมุ่งหวังในด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีเทคโนโลยีที่เข้ากับยุคสมัยและคุ้มค่าในแง่ของผลประโยชน์ ในสภาวะนี้บริษัทและองค์กรต่างมุ่งหวังให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นบนระบบงานที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งการจัดทีมทำงานและระบบการทำงานที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะการพึ่งพาปัญญาประดิษฐ์มาเชื่อมโยงให้เข้ากับการทำงานได้อย่างครอบคลุมจนกลายเป็นภาวะที่ให้ความสำคัญมากกว่าศักยภาพของคนทำงานที่กำลังถูกมองข้าม ในขณะที่ยุคร่วมสมัยเกิดขึ้น ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำเข้ามาทำงานและกำลังถูกยอมรับว่ามีความแม่นยำ ทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่าการมองเห็นในแง่ของศักยภาพมนุษย์ การละเลยการยอมรับในความสามารถของคนทำงานเริ่มลดลงในเวลาที่คุณทำงานยังคงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนในเวลาที่คุณปัญญาประดิษฐ์ยังไม่ได้ตอบโจทย์ในทุกด้าน องค์กรจึงยังคงมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของคนทำงานไปพร้อม ๆ กัน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวมให้ทั้งระบบ

มีประสิทธิภาพตามรูปแบบที่องค์กรวางไว้ (PwC Thailand, 2567; ไทยเศรษฐกิจ, 2568) ถึงกระนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้คนทำงานในองค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันที่สูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณงาน ความซับซ้อนของงานตลอดไปจนถึงการสร้างแรงกดดันให้พนักงานด้วยความคาดหวังในเรื่องประสิทธิภาพของคนทำงาน ด้วยเหตุที่กล่าวมาจึงทำให้เกิดประเด็นที่ทำให้คนทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ กลายเป็นกลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบและต้องเผชิญกับการปรับตัวในด้านชีวิตการทำงาน อยู่ตลอดเวลา ต้องรับมือกับทิศทางของความไม่แน่นอนไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้าง การปลดพนักงาน การประเมิน ความคาดหวังจากองค์กร การปรับตัวกับเทคโนโลยีอย่างไร้ขีดจำกัดของการเรียนรู้ การไม่สามารถสื่อสารความต้องการอันขาดการตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิของตนเอง การเข้าใจศักยภาพของตนเองในด้านการสื่อสารผิดไปจากความจริงที่เหมาะสม ความคิดบิดเบือนในเรื่องของการกำหนดขอบเขตการทำงาน ความเข้าใจว่าตนเองไม่มีอำนาจในการต่อรอง อย่างไรก็ตามคนที่ต้องทำงานจำต้องปรับตัวในเรื่องของทักษะในการทำงานใหม่ ๆ การประชุมเพื่อพัฒนาแผนงานอยู่เสมอ ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้นมากกว่างานที่ต้องทำเป็นประจำและยากที่จะควบคุม หากบุคคลไม่ใช่คนที่สามารถกำหนดทิศทางของธุรกิจทั้งหมดได้ (Bangkok Biz News, 2567; TNN Thailand, 2567)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาต่อในส่วนของผลกระทบต่อความคิดและสุขภาพจิตใจของคนทำงาน โดยได้พบผลสำรวจของกรมสุขภาพจิต รายงานว่า ร้อยละ 40 ของพนักงานไทยมีความเครียดในระดับสูง สาเหตุหลักคือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เช่น การทำงานจากที่บ้าน ปริมาณงาน

ที่เหมือนทำงานทุกวัน (กรมสุขภาพจิต, 2568) บุคลากรจำนวนไม่น้อยรับรู้ ว่า ตนเองได้รับแรงกดดันหลายรูปแบบ ไม่เพียงแต่ต้องทำงานในสำนักงาน แต่ยังต้องทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ต้องพร้อมตอบสนองตลอดเวลา แม้เป็นเวลากลางเลิกงาน เมื่อมีการปรับรูปแบบของการทำงานให้มีการทำงานที่บ้านได้โดยไม่ต้องไปทำงาน (Work from home) ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก ว่า หากตนเองได้อ่านข้อความแล้ว ควรต้องตอบกลับทันทีกับหัวหน้างาน หรือหากอ่านช้าก็จะรู้สึกไม่ดีและไม่กล้าที่จะเพิกเฉย เพราะเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่อาจเกี่ยวข้องกับการประเมินการทำงานของตนเองอันจะส่งผลต่อการปรับเงินเดือน ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดอย่างชัดเจน (SCB Career, 2566) นอกเหนือจากนี้ผู้วิจัยยังพบข้อมูล ที่ คนทำงานมีความเสี่ยงป่วยเป็นโรคซึมเศร้า ร้อยละ 17.2 และเสี่ยงมีความคิดทำร้ายตัวเองมากถึง ร้อยละ 10.6 (กรมสุขภาพจิต, 2568) จากสาเหตุความเครียดสะสมและมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพและรายได้ (The Active, 2567; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567) ภาระงานที่สูงขึ้นและความไม่มั่นคงในงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตใจของ คนทำงานที่มาพร้อม ๆ กับอาการหมดไฟ (Thai Health Report, 2567; สถาบันวิชาการเพื่อ ความ ยั่งยืนทางสุขภาพจิต, 2567) นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว นั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างประเทศได้พบว่า ความเครียดจากงาน (Job Stressors) ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005) และผลการสำรวจของ Gallup (2023) ยังระบุว่าพนักงานเพียงร้อยละ 33 ในสหรัฐอเมริกา รู้สึกอยากมีส่วนร่วมในที่ทำงาน มีการปฏิสัมพันธ์ลดลง ในขณะที่คนทำงานถึง

ร้อยละ 50 ขาดความพึงพอใจหรือไม่ปรารถนาที่จะพูดถึงเรื่องงานในเวลากลางเลิกงานและพนักงานโดยส่วนใหญ่อยากแยกตัวออกจากองค์กร มีการค้นพบ รายงานเพิ่มเติมของ Gallup (2023) เกี่ยวกับเรื่องของการทำงานในสถานที่ทำงานปี 2023 พบว่า ร้อยละ 85 ของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่า ต้องการการยอมรับในองค์กรมากขึ้น และต้องการ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ในขณะที่ได้รับการมองเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ทั้งนี้ยังมีคนทำงานอีก ร้อยละ 41 ที่ต้องการการมีส่วนร่วมในองค์กร มากกว่าการได้รับสวัสดิการอื่นใด ทั้งหมดที่กล่าวมา แล้วนั้น สะท้อนให้เห็นถึงการขาดการเชื่อมโยงตนเองและองค์กรโดยขาดการมุ่งเน้นในเรื่องของการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-advocacy) ในระดับของการปกป้องสิทธิและไม่สามารถทำให้ความต้องการของตนเองได้รับการยอมรับอย่างมากพอ โดยทั้งนี้ ผู้วิจัยยังค้นพบบทความที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์สิทธิของตนเองในที่ทำงานว่า เป็นทักษะสำคัญที่สามารถช่วยให้คนทำงานที่แม้จะอยู่ในกลุ่มคนที่เปราะบางหรือเกิดความเข้าใจในเรื่องของการสื่อสารความต้องการ การเข้าใจจุดแข็งของตนเองและรู้จักการสร้างเงื่อนไขในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและความพึงพอใจในงานได้ (Thom-Jones, 2025)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่องของการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-advocacy) และเห็นว่าเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่อคนทำงาน โดยสามารถเชื่อมโยงกรอบแนวคิดและมุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพจิตใจในกลุ่มคนทำงานได้ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้นแสดงให้เห็นทิศทางของการอยู่บนบทบาทและหน้าที่ของคนงานที่ได้รับผลกระทบ และต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองไปตามสถานการณ์รอบตัวอยู่ตลอดเวลา ไร้ขอบเขตของ

รูปแบบการทำงานที่มีความชัดเจน ทั้งในเรื่องของภาระงานที่เพิ่มขึ้นและไม่มีกรอบเวลาให้กับตนเองอย่างชัดเจน การรับรู้ต่อตนเองในมุมมองของการเข้าใจความต้องการ การรับรู้จุดอ่อน จุดแข็งหรือแม้แต่ข้อจำกัดของตนเอง การรับรู้ถึงสิทธิที่เกี่ยวข้องกับตนเอง รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตนเองในฐานะคนทำงานให้แก่องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ คนหนึ่งทั้งนี้คนทำงานควรมีทักษะในด้านการสื่อสาร เพื่อแสดงออกได้ตามที่ตนเองเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อให้คนทำงานได้เข้าใจสิทธิของตนเองในการช่วยเหลือตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ สามารถสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปกป้องตนเองจากการถูกละเมิดในแง่ของการทำงานอย่างชอบธรรม ทั้งนี้ Test et al. (2005) ได้กำหนดกรอบแนวคิดของการพิทักษ์สิทธิตนเองไว้ มีการเชื่อมโยงองค์ประกอบของการพิทักษ์สิทธิตนเองไว้ 4 ด้านอันได้แก่ การรับรู้ต่อตนเอง (Knowledge of self) การรับรู้สิทธิของตนเอง (Knowledge of rights) ทักษะการสื่อสาร (Communication) และภาวะการเป็นผู้นำ (Leadership) โดยองค์ประกอบที่ 4 ไม่ได้เป็นองค์ประกอบหลัก ทั้งนี้จะมีหรือไม่มีก็ได้ (Test et al., 2005, as cited in ต้นสาย แก้วสว่าง, 2566)

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้พยายามศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองที่ผ่านมาในอดีต และพบว่าการพัฒนาและประยุกต์ใช้เครื่องมือการวัดการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-advocacy) ไปใช้กับกลุ่มที่ต้องการศึกษาในหลายบริบท อาทิเช่น การประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองเป็นฉบับที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อผู้ป่วยมะเร็งในการประเมินเพื่อทำการช่วยเหลือผู้ป่วยมะเร็ง (Thomas et al., 2001) และ Lynn Gagle Roper (2016) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าของโปรแกรมฝึกการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-advocacy)

ต่อความสามารถของนักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้และ/หรือ ADHD พบว่าการฝึกนี้ช่วยให้ให้นักศึกษาที่มีความบกพร่องในระดับอุดมศึกษาสามารถสื่อสารความต้องการกับอาจารย์ได้ดีขึ้นและเข้าใจจุดแข็งและความบกพร่องของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ นอกเหนือไปจากนี้ยังค้นพบงานวิจัยของ Steven Michael Russler (2018) ที่ศึกษาประสบการณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในการใช้ทักษะการพิทักษ์สิทธิตนเองและพบว่ามีปัจจัยในเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเองและการสนับสนุนจากอาจารย์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการพิทักษ์สิทธิตนเอง การศึกษานี้ช่วยให้เห็นบริบทและประสบการณ์จริงของนักศึกษาในการใช้ทักษะดังกล่าวในบริบทการทำงานว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง ทั้งนี้ Kimura, Fujiyoshi, Ide, และ Fukushima (2021) ยังพบการพัฒนาแบบประเมินนำไปใช้ประเมินการพิทักษ์สิทธิของตนเองในกลุ่มของเด็กวัยเรียนในประเทศญี่ปุ่นที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ว่าทำให้เด็กวัยเรียนมีการสื่อสารที่ดีมากขึ้น หากรับรู้ได้ถึงสิทธิของตนเองอย่างเข้าใจและสื่อสารได้นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้นยังพบงานวิจัยที่มีการพัฒนาแบบวัดขึ้นเพื่อใช้กับผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองอีกด้วย (Zhixin Zhao et al., 2025) และ Elahieh Habibpour (2025) ยังพัฒนาแบบวัดในเรื่องของการช่วยเหลือผู้ป่วยที่เป็นโรคมะเร็งในอิหร่าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ป่วยเกิดการตระหนักรู้ต่อการพิทักษ์สิทธิตนเองและทำให้เกิดการช่วยเหลือได้ดียิ่งขึ้น จากทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนั้นพบว่า ในงานวิจัยที่ผ่านมามุ่งพัฒนาแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองเพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ป่วยหรือผู้ที่มีความบกพร่อง ที่ไม่มีการรับรู้ถึงสิทธิและไม่เข้าใจในเรื่องของการสื่อสารที่ตนเองนั้นพึงมี และจากผล

การศึกษาแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาแบบวัดเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนที่มีความยากลำบากในด้านการขาดการรับรู้ต่อตนเอง การขาดการรับรู้ถึงสิทธิที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และไม่ได้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากพอที่จะเชื่อมโยงตนเองกับการช่วยเหลือได้ ดังนั้นการพัฒนาแบบประเมินที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถใช้ประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการเข้าถึงการรับรู้การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มคนให้ได้รับการช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและได้ผลดี

สิ่งที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมจากช่วงเวลาที่ผ่านมา พบการประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถสื่อสารความต้องการและสิทธิของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในบริบทการศึกษาและการทำงาน การมีทักษะนี้ยังช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงช่วยเพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับชีวิตของตนเอง ในประเทศไทยผู้วิจัยพบที่ศึกษาเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิตนเองที่ศึกษาในกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีอายุระหว่าง 15-20 ปี ซึ่งอาศัยอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อประเมินทักษะการพิทักษ์สิทธิตนเอง ในกลุ่มวัยที่กำลังเปลี่ยนผ่านจากช่วงวัยรุ่นสู่การเป็นผู้ใหญ่ตอนต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสามารถในการสื่อสารสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างไร ต่อการกล้าที่จะแสดงออกและเรียกร้องในสิ่งที่จำเป็นสำหรับตัวเอง เมื่อศึกษาเพิ่มเติมพบผลการศึกษาของประตินันท์ นวัธกร (2566) พบการศึกษาที่เกี่ยวกับกระบวนการเสริมการพิทักษ์สิทธิของตนเองของบุคคลไร้รัฐ หรืออาจกล่าว

ได้ว่าเป็นบุคคลที่ไม่ได้เป็นพลเมืองชาติใดที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและพักอาศัยอยู่ที่อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี เป็นการสร้างการช่วยเหลือในเรื่องของการสร้างความตระหนักรู้ในสิทธิของตนเอง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในชีวิตของตนเองและใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อเรียกร้องสิทธิ พบว่าโปรแกรมมีการเพิ่มการรู้จักตนเอง ตระหนักเห็นความสำคัญของการสื่อสารและรับรู้สิทธิของตนเอง และมองเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัญหาของตนเองและสังคม ในส่วนของการพัฒนาแบบวัดในประเทศไทย ต้นสาย แก้วสว่าง (2566) ได้ทำการพัฒนามาตรวัดและศึกษาถึงองค์ประกอบของการพิทักษ์สิทธิตนเองในบริบทของกลุ่มสตรีผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวไว้อีกด้วย ทั้งนี้เพื่อสร้างโปรแกรมเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนดังกล่าว โดยเริ่มจากการวัดการพิทักษ์สิทธิตนเอง

จากที่ได้ทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองเพื่อใช้ประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองในกลุ่มคนทำงาน พร้อมทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินให้นำไปใช้ตามมาตรฐานการสร้างเครื่องมือ ด้วยมุ่งหวังให้การพัฒนาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการรับรู้สถานะการพิทักษ์สิทธิตนเองของคนทำงานในประเทศไทย เป็นการเชื่อมโยงช่องว่างทางวิชาการและเล็งเห็นถึงประโยชน์ในเชิงปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้นได้แก่คนทำงาน อันเป็นกำลังสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนประเทศให้มีความก้าวหน้าและผาสุกยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองในกลุ่มคนทำงาน

2.2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน การพิทักษ์สิทธิตนเองในกลุ่มคนทำงาน ทั้งด้าน ความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นของแบบ ประเมิน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive study) เพื่อพัฒนาและศึกษา คุณสมบัติของแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเอง สำหรับคนทำงาน และตรวจสอบคุณภาพของแบบ ประเมิน

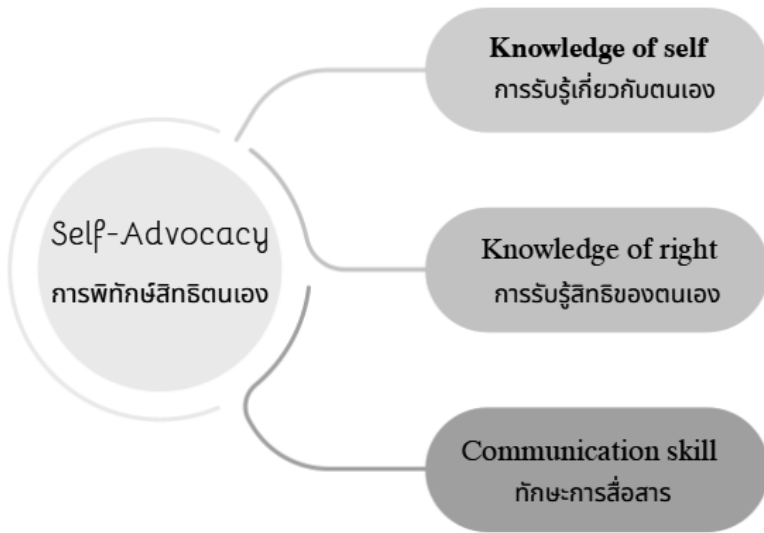
3.1 กลุ่มเป้าหมายในการหาคุณภาพ เครื่องมือ

กลุ่มคนที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มที่ ต้องการศึกษาคำนวณ 30 คน ซึ่งเป็นคนทำงานที่อยู่ในวัยแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุ 25-59 ปี สถานะเป็น ผู้มีงานทำตามเกณฑ์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)

3.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-Advocacy) และ บริบทของคนทำงาน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและ นิยามเชิงปฏิบัติการแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิ ตนเองสำหรับคนทำงาน โดยในแบบประเมินนี้

การพิทักษ์สิทธิตนเองจะกล่าวถึงความสามารถของ บุคคล ในการตระหนักรู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเอง ความสามารถในการรับรู้ต่อ ตนเองในเรื่องของสิทธิและหน้าที่ ตลอดไปจนถึง ความสามารถของตัวบุคคลในการสื่อสาร แสดงออก หรือตัดสินใจบนพื้นฐานของการตัดสินใจของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม โดยการพิทักษ์สิทธิตนเองเป็นการ เอื้อประโยชน์ต่อตนเองในด้านของชีวิตการทำงาน และนำไปสู่การกำกับชีวิตของตนเองได้อย่างเป็น อิสระ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจาก Test et al. (2005) ซึ่งเป็นผู้วางกรอบแนวคิดพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ ของการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-advocacy) อันได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Knowledge of Self) การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง (Knowledge of right) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) และทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership) โดยจาก กรอบแนวคิดหลักมีการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา ต่อในบริบทที่แตกต่างกัน โดยทักษะการเป็นผู้นำ ไม่ได้เป็นองค์ประกอบหลักจะมีหรือไม่มีก็ได้ (Test et al., 2005, as cited in ต้นสาย แก้วสว่าง, 2566) ในงานวิจัยนี้จึงปรับให้เป็นไปบริบทในกลุ่ม คนทำงานในระดับปัจเจกบุคคล ไม่นำองค์ประกอบ ทักษะการเป็นผู้นำมาใช้ในแบบประเมิน โดยมี กรอบแนวคิด ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-Advocacy) ในบริบทของกลุ่มคนทำงาน

3.3 การพัฒนาแบบประเมิน

ผู้วิจัยนำมาตรวัดการพิทักษ์สิทธิตนเอง ในสตรีผู้ถูกกระทำความรุนแรงที่พัฒนาโดย ต้นสาย แก้วสว่าง (2566) ในงานนี้ผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาต ในการนำมาตรวัดมาปรับปรุงจาก สถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยอ้างอิงเอกสารเลขที่ อว 8724.1/192 ตาม ขั้นตอนของการขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากนั้นจึง ทำการปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่ม คนทำงานโดยพิจารณาเป็นรายข้อ ซึ่งการปรับเปลี่ยน คำที่ใช้ระบุในคำถามยังคงให้ความหมายเป็นไปตาม ต้นฉบับ (ต้นสาย แก้วสว่าง, 2566) ทั้งนี้มาตรวัดที่ นำมามีองค์ประกอบการพิทักษ์สิทธิตนเองทั้งหมด แบ่งเป็น 3 มิติ โดยองค์ประกอบด้านแรกคือ การ รู้จักตนเอง ผู้วิจัยได้ปรับชื่อองค์ประกอบที่ 1 เป็น คำว่า การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Knowledge of Self) และปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทคนทำงาน จำนวนทั้งหมด 8 ข้อ ดังนี้ ข้อ 1 ฉันรู้ตัวฉันดีว่าฉันมี

จุดแข็งและจุดอ่อนอะไร ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันรู้ว่าตัวเองมีจุดแข็งและจุดอ่อนในเรื่องการทำงาน ข้อ 2 ฉันสามารถตระหนักรู้ว่าฉันชอบอะไรไม่ชอบ อะไร ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันรู้ว่าตัวเองชอบ และไม่ชอบอะไรในการทำงาน ข้อ 3 ฉันมีเป้าหมาย ชีวิตที่ชัดเจน ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันมองเห็น เป้าหมายในชีวิตการทำงานของฉันอย่างชัดเจน ข้อ 4 ฉันมีสิ่งที่เป็นแรงบันดาลใจให้ฉันดำเนินชีวิต... ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันมีแรงบันดาลใจในการ ทำงาน ข้อ 5 เมื่อฉันต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ฉันจะมี เทคนิคที่... ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น เมื่อฉันต้อง เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ฉันจะรู้ศักยภาพของฉัน ข้อ 6 ฉันสามารถประเมินข้อจำกัดของตนเอง... ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันรู้ว่าฉันมีข้อจำกัดใน เรื่องของการทำงาน... ข้อ 7 หากฉันไม่สามารถ เคารพและจัดการปัญหา... ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันมักไม่สามารถเคารพและจัดการปัญหาในเรื่อง งาน ข้อ 8 ฉันสามารถยอมรับผลการตัดสินใจของ

ฉันได้แม่... ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันยอมรับผลการตัดสินใจในเรื่องงานของฉันได้ แม่ผลลัพธ์จะไม่เป็นไปตามที่คิด ต่อมาผู้วิจัยทำการพิจารณาองค์ประกอบด้านที่ 2 ต่อโดยปรับชื่อองค์ประกอบจาก ภาวะผู้นำกับการเข้าใจสิทธิ ปรับเป็นคำว่า การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง (Knowledge of Right) ทั้งนี้องค์ประกอบที่ 2 ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินความสามารถพื้นฐานในระดับปัจเจกบุคคลและไม่ได้มุ่งเน้นในเรื่องของเป็นความสามารถในการดำรงบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำหรือผู้ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนใด ๆ จึงทำการปรับข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อให้เป็นคำถามในเชิงการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเองอย่างแท้จริง โดยข้อคำถามต่อไปเป็นข้อคำถามที่ 9 ฉันรู้ว่สิทธิพึงมีของฉันมีอะไรบ้าง ผู้วิจัยปรับเป็นฉันสื่อสารในเรื่องของสิทธิพึงมีกับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ 10 ฉันรู้และเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิพึงมี... ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันสื่อสารถึงสิทธิพึงมีในเรื่องของการจ้างงาน ข้อที่ 11 ฉันรู้ว่หากฉันถูกละเมิดสิทธิฉันจะต้อง ผู้วิจัยปรับข้อคำถามเป็น ฉันกล้าที่จะเรียกร้องสิทธิพึงมีของตนเอง โดยลำดับข้อถัดไปในองค์ประกอบนี้ได้แก่ ข้อ 17 ฉันเข้าใจและมองเห็นปัญหาของเพื่อนสตรี... ผู้วิจัยปรับเป็น ฉันเข้าใจและพูดถึงปัญหาของคนทำงานด้วยกัน ข้อ 18 ฉันมองเห็นทรัพยากรทางบวกของเพื่อนสตรี... ผู้วิจัยปรับให้เป็น ฉันมองเห็นมุมมองเชิงบวกของคนทำงานด้วยกันจากการสื่อสาร.. ข้อ 19 ฉันมั่นใจว่ฉันสามารถให้การสนับสนุนทางจิตใจ... ผู้วิจัยปรับเป็น ฉันมั่นใจว่ ฉันสามารถให้การสนับสนุนทางจิตใจกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ข้อ 20 ฉันมองเห็นหนทางช่วยเหลือเพื่อนสตรี... ผู้วิจัยปรับให้เป็น หากฉันมองเห็นหนทางในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ฉันจะ.. ข้อ 21 ฉันรู้ว่จะสื่อสารกับเพื่อนสตรีที่ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว... ผู้วิจัยปรับเป็น ฉันรู้ว่

ฉันสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการพิทักษ์สิทธิตัวเอง ในข้อที่ 9 ในองค์ประกอบที่ 2 คือ ข้อ 22 ถามว่ ฉันเชื่อว่ฉันสามารถเชิญชวนให้เพื่อนสตรี... ผู้วิจัยได้ปรับปรุงคำถามเป็น ฉันเชื่อว่ฉันสามารถเชิญชวนให้บุคคลอื่นพิทักษ์สิทธิของตัวเอง และเมื่อกล่าวถึงอีกด้านขององค์ประกอบอันได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ในส่วนนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อเรียกองค์ประกอบตามมาตรวัดต้นฉบับซึ่งมีทั้งหมด 5 ข้อ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในองค์ประกอบนี้ ดังนี้ ข้อ 12 ฉันกล้าที่จะเรียกร้องสิทธิพึงมีของตนเอง ปรับเป็น ฉันรู้ว่หากฉันถูกละเมิดสิทธิ ฉันสามารถ... ข้อ 13 ฉันจะไม่ยอมให้ผู้อื่นมาละเมิดสิทธิพึงมีของฉัน ผู้วิจัยปรับเป็น ฉันจะไม่ยอมให้ใครมาละเมิดสิ่งอันพึงมีของฉัน ข้อ 14 ฉันรู้ว่จะสื่อสารกับบุคคลอื่นหรือสังคมเพื่อเรียกร้องสิทธิพึงมี... ผู้วิจัยปรับเป็น ฉันรู้ว่ฉันมีสิทธิพึงมีในฐานะคนทำงานคนหนึ่ง ข้อ 15 ฉันรู้ว่จะเคลื่อนไหวอย่างไรให้บุคคลอื่น ๆ และสังคมหันมาสนใจ... ผู้วิจัยปรับเป็น ฉันรู้ว่ฉันมีสิทธิที่จะทำใ้บุคคลอื่นมาใส่ใจหรือเข้าใจชีวิตการทำงานของฉัน และข้อสุดท้ายขององค์ประกอบนี้คือข้อ 16 ฉันรู้วิธีการสื่อสารให้บุคคลอื่นรู้ว่เขากำลังละเมิดสิทธิของฉัน และ ... ปรับข้อคำถามเป็น ฉันรู้ว่ฉันมีวิธีการสื่อสารให้บุคคลอื่นรู้ว่ เขากำลังละเมิดสิทธิของฉัน...

ทั้งนี้ หลังจากที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามเป็นรายข้อโดยอ้างอิงจากต้นฉบับ รูปแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองสำหรับคนทำงานที่จะนำมาทำการทดสอบมีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งหมด 22 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 16 ข้อและข้อคำถามในเชิงลบ 6 ข้อ โดยข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง

(Knowledge of Self) มีข้อคำถามเชิงลบจำนวน 3 ข้อ และข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง (Knowledge of Right) เป็นข้อคำถามในเชิงบวกทั้งหมด 5 ข้อ และองค์ประกอบที่เลือกกล่าวถึงด้านของทักษะการสื่อสาร ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) จะมีข้อคำถามเชิงบวก 6 ข้อ และข้อคำถามในเชิงลบอยู่ 3 ข้อ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยนำแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองสำหรับคนทำงานไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ได้แก่ รศ.ดร.สกล วรเจริญศรี หัวหน้าภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเชี่ยวชาญด้านการแนะแนวและการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ได้แก่ รศ.ดร.ภรภัทร เสงอุดมทรัพย์ อาจารย์สาขาวิชาพยาบาล สุขภาพจิตและจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตและการส่งเสริมสุขภาพจิตใจของมนุษย์ และผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ได้แก่ ผศ.ดร.วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ เป็นอาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความเชี่ยวชาญพิเศษทางด้านกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และการพัฒนาลักษณะจิตวิทยาเชิงบวก หลังจากที่ได้รับผลการตรวจเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และพยายามปรับปรุงข้อคำถามตามผลที่ได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาในงานวิจัย

2) นำแบบประเมินไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน

3) นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์และตรวจสอบหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 และยังวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อคำถามจากค่าที่เหมาะสม ซึ่งควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.2 โดยหากมีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 จะพิจารณาตัดข้อคำถามนั้นออกจากแบบประเมิน (Pinyo, 2018)

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ถูกพัฒนาขึ้นโดยการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิดของการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-Advocacy) และการศึกษาริบทของคนที่อยู่ในวัยทำงานซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการศึกษา มีการนำแนวทางจากมาตรวัดการพิทักษ์สิทธิตนเองในสตรีผู้ถูกกระทำความรุนแรงของ ต้นสาย แก้วสว่น (2566) เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมในบริบทของคนทำงาน โดยแบบประเมินประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ การรู้จักตัวเอง (Knowledge of Self) ซึ่งในแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิสำหรับคนทำงานใช้เป็น การรับรู้เกี่ยวกับตัวเอง และการรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง (Knowledge of Rights) และทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) โดยในแบบประเมินในงานวิจัยนี้เลือกใช้การตอบแบบวัดระดับ (Likert scale) 4 ระดับ โดยไม่มีตัวเลือกกลางเพื่อต้องการหลีกเลี่ยงอคติที่อาจ

เกิดขึ้นจากการที่ผู้ตอบไม่ต้องการแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจน โดย Garland (1991) ระบุว่า การมีจุดกึ่งกลางในมาตรวัดอาจกลายเป็นที่ทิ้งคำตอบสำหรับผู้ตอบที่ไม่แน่ใจ ทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่สามารถสะท้อนทัศนคติที่แท้จริงได้ แบบประเมินนี้จึงให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ชัดเจนมากขึ้นและประเมินให้ตรงกับความคิดและความรู้สึกมากที่สุดในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ระดับความรู้สึก (1) หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับความรู้สึก (2) หมายถึง ไม่เห็นด้วย ระดับความรู้สึก (3) หมายถึง เห็นด้วย และระดับความรู้สึก (4) หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. ผลการวิจัย

การพัฒนาแบบวัดนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (trial group) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง โดยทำการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง โดยพิจารณาจากค่า Cronbach's Alpha Coefficient และวิเคราะห์คุณภาพรายข้อโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบประเมิน

รายการ	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha	การตีความ
แบบประเมินที่ใช้ในการทดสอบ	22	.863	ความเที่ยงดี มีความสอดคล้องภายในสูง

จากตารางที่ 1 พบว่ามีค่าความเที่ยงตรง (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .863 ซึ่งบอกได้ว่าแบบประเมินนี้มีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามในระดับที่น่าพอใจ บนหลักการของ Nunnally และ Bernstein (1994) ระบุว่าค่า Cronbach's Alpha ที่เหมาะสมควรมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไปแสดงถึงความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

ต่อมาผู้วิจัยยังคงทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินเพิ่มเติม โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อโดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมหรือค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) ผลที่ได้เป็นไปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมในแบบประเมิน

ลำดับข้อคำถาม	องค์ประกอบ	Corrected Item–Total Correlation (CITC)	การพิจารณา
1	การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	.269	คงไว้
2	การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	.207	คงไว้
3	การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	.755	คงไว้
4	การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	.083	ตัดออก
5	การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	.659	คงไว้
6	การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	-.066	ตัดออก
7	การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	.402	คงไว้
8	การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	-.002	ตัดออก
9	ทักษะการสื่อสาร	.422	คงไว้
10	ทักษะการสื่อสาร	.325	คงไว้
11	ทักษะการสื่อสาร	.790	คงไว้
12	การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง	.669	คงไว้
13	การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง	.786	คงไว้
14	การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง	.595	คงไว้
15	การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง	.725	คงไว้
16	การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง	.744	คงไว้
17	ทักษะการสื่อสาร	.706	คงไว้
18	ทักษะการสื่อสาร	.609	คงไว้
19	ทักษะการสื่อสาร	-.114	ตัดออก
20	ทักษะการสื่อสาร	.074	ตัดออก
21	ทักษะการสื่อสาร	.213	คงไว้
22	ทักษะการสื่อสาร	.701	คงไว้

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่า Corrected Item–Total Correlation (CITC) เพื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ 0.20 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำพบข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 จำนวน 5 ข้อ อันได้แก่ ข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบในด้านการรับรู้เกี่ยวกับตนเองจำนวน 3 ข้อโดยเป็นข้อคำถามที่ 4, 6 และ 8 และสำหรับองค์ประกอบทักษะการสื่อสารมีการตัดข้อคำถามออก 2 ข้อคือข้อคำถามที่ 19 และ

20 โดยองค์ประกอบด้านการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเองยังคงไว้ครบทั้ง 5 ข้อเนื่องจากมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.2 ทุกข้อ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองในกลุ่มคนทำงานมีข้อคำถามที่คงไว้ในแบบประเมินทั้งหมด 17 ข้อ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบประเมินอีกครั้ง พบค่าความเที่ยง ดังแสดงผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบประเมิน (ฉบับปรับปรุง)

รายการ	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha	การตีความ
แบบประเมินที่ปรับปรุง	17	.905	ความเที่ยงดีมาก ระดับความสอดคล้อง ภายในสูง

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อทำการตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 ออกแล้ว ค่าความเที่ยงของแบบประเมินมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น .905 ซึ่งอยู่ในระดับ แสดงให้เห็นว่าแบบประเมินฉบับปรับปรุงใหม่มีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นและมีความสอดคล้องภายในสูง

ด้วยงานวิจัยนี้มุ่งในเรื่องของการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกในแบบประเมินฉบับปรับปรุงอีกครั้ง ดังแสดงผลตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมในแบบประเมิน (ฉบับปรับปรุง)

ลำดับข้อ คำถามเดิม	ลำดับข้อคำถามใหม่	องค์ประกอบ	Corrected Item- Total Correlation (CITC)
1	1. ฉันรู้ว่าตัวเองมีจุดแข็งและจุดอ่อน ในเรื่องการทำงาน	การรับรู้เกี่ยวกับ ตนเอง	.342
2	2. ฉันรู้ว่าตัวเองชอบและไม่ชอบอะไร ในการทำงาน	การรับรู้เกี่ยวกับ ตนเอง	.212
3	3. ฉันมองเห็นเป้าหมายในชีวิตการทำงาน ของฉันอย่างชัดเจน	การรับรู้เกี่ยวกับ ตนเอง	.775
5	4. เมื่อฉันต้องเรียนรู้งานใหม่ ๆ ฉันจะรู้ถึง ศักยภาพของฉัน	การรับรู้เกี่ยวกับ ตนเอง	.678
7	5. ฉันมักไม่สามารถเผชิญและจัดการ ปัญหาในเรื่องงาน	การรับรู้เกี่ยวกับ ตนเอง	.481
9	6. ฉันไม่สื่อสารในเรื่องของสิทธิพึงมีในด้าน ของการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	ทักษะการสื่อสาร	.414
10	7. ฉันสื่อสารถึงสิทธิพึงมีในเรื่องของ การทำงาน	ทักษะการสื่อสาร	.362
11	8. ฉันกล้าที่จะเรียกร้องสิทธิพึงมีของตนเอง	ทักษะการสื่อสาร	.766
12	9. หากฉันรู้ว่าฉันถูกละเมิดสิทธิในเรื่องงาน ฉันรู้ว่าฉันสามารถแสดงออกหรือดำเนินการ เพื่อปกป้องสิทธิของตนเองได้	การรับรู้เกี่ยวกับ สิทธิของตนเอง	.668
13	10. ฉันรู้ว่าฉันจะไม่ยอมให้ใครมา ละเมิดสิทธิพึงมีของฉันในฐานะลูกจ้าง	การรับรู้เกี่ยวกับ สิทธิของตนเอง	.786
14	11. ฉันรับรู้ถึงขอบเขตและความรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ของฉันอย่างชัดเจน	การรับรู้เกี่ยวกับ สิทธิของตนเอง	.609

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมในแบบประเมิน (ฉบับปรับปรุง) (ต่อ)

ลำดับข้อ คำถามเดิม	ลำดับข้อคำถามใหม่	องค์ประกอบ	Corrected Item- Total Correlation (CITC)
15	12. ฉันรู้ว่า ฉันมีสิทธิที่จะสื่อสารให้ บุคคลอื่นมาเข้าใจชีวิตของฉัน	การรับรู้เกี่ยวกับ สิทธิของตนเอง	.719
16	13. ฉันรู้วิธีการสื่อสารให้บุคคลอื่นรู้ว่า เขากำลังละเมิดสิทธิของฉัน	การรับรู้เกี่ยวกับ สิทธิของตนเอง	.762
17	14. ฉันไม่พุดคุยถึงปัญหาในเรื่องงาน กับหัวหน้างาน	ทักษะการสื่อสาร	.701
18	15. ฉันมองเห็นมุมมองเชิงบวกจากการ ได้พุดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	ทักษะการสื่อสาร	.556
21	16. ฉันไม่ยอมสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องของการพิทักษ์สิทธิตัวเอง	ทักษะการสื่อสาร	.200
22	17. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถเชิญชวนให้ บุคคลอื่นพิทักษ์สิทธิของตัวเอง	ทักษะการสื่อสาร	.677

ในการปรับข้อคำถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item–Total Correlation : CITC) ต่ำกว่า 0.20 ออก แล้วจึงทำการวิเคราะห์ค่าสถิติอีกครั้งพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่า 0.20 ทุกข้ออยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะคงไว้ซึ่งข้อคำถามนั้น แสดงให้เห็นว่าแบบประเมินที่มีการปรับปรุงใหม่นั้นมีเหมาะสม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้มีการปรับเรียงลำดับข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและองค์ประกอบ

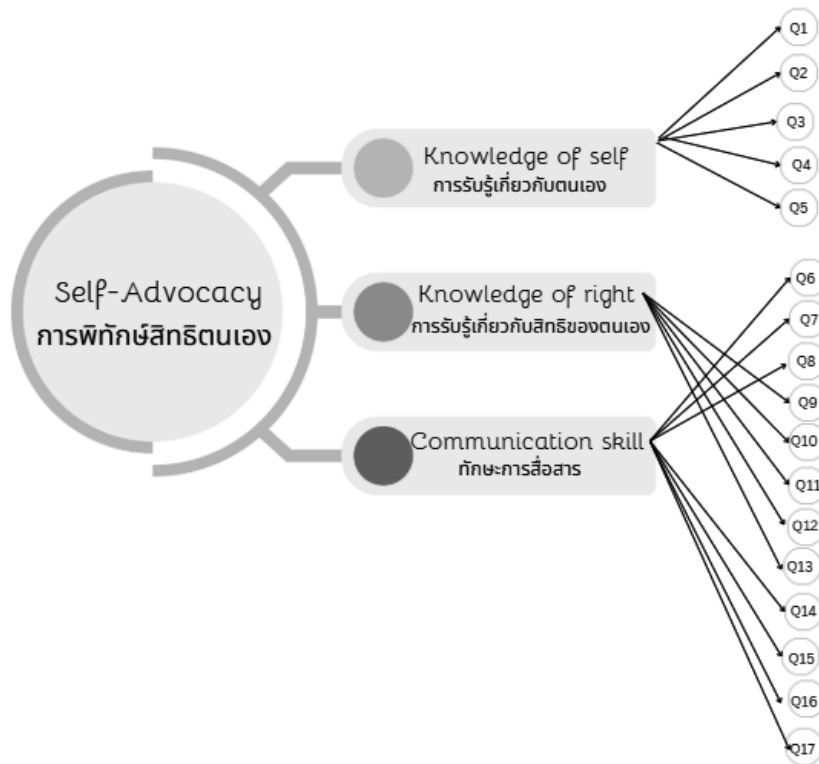
ตามกรอบแนวคิดเดิม กล่าวได้ว่า หลังจากที่ได้ทำการปรับปรุงแล้ว แบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองสำหรับคนทำงานที่ปรับปรุงแล้วนี้มีข้อคำถามรวมทั้งหมด 17 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง 5 ข้อ องค์ประกอบด้านการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง 5 ข้อ และในส่วนขององค์ประกอบด้านทักษะการสื่อสาร 7 ข้อ ทั้งนี้แบบประเมินยังแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกอยู่ 13 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบอยู่ 4 ข้อ โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านจะมีข้อคำถามสรุปได้ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 องค์ประกอบของแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองสำหรับพนักงานฉบับปรับปรุง

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง	5 ข้อ	1, 2, 3, 4	5
การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง	5 ข้อ	9, 10, 11, 12, 13	-
ทักษะการสื่อสาร	7 ข้อ	7, 8, 15, 17	6, 14, 16

ด้วยแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองของ
พนักงานฉบับปรับปรุง ได้มีการลำดับข้อคำถามใหม่

เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยตามลำดับ
และมีความชัดเจน ดังแสดงให้เห็นตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ข้อคำถามและองค์ประกอบของแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองในกลุ่มพนักงาน

5. อภิปรายผล

จากการพัฒนาแบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองในกลุ่มคนทำงาน ได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนตามมาตรฐานของการสร้างเครื่องมือ ตั้งแต่การขออนุญาตในการนำมาตรวจวัดต้นฉบับตามระเบียบราชการอย่างถูกต้อง การนำข้อคำถามมาปรับให้เข้ากับบริบทในงานวิจัย มีการนำแบบประเมินเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาตนเองและการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาโดยการวิเคราะห์แนวคิดและองค์ประกอบของการพิทักษ์สิทธิตนเอง และนำมาปรับข้อคำถามในแต่ละด้านโดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มคนทำงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าคอนบราคอัลฟา (α) พร้อมกันนั้นยังได้พิจารณา ค่าอำนาจจำแนกเพื่อวิเคราะห์คุณภาพของข้อคำถามเป็นรายข้อ มีการคัดกรองข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในการสร้างเครื่องมือออก ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองที่เหมาะสมกับกลุ่มคนทำงานอย่างแท้จริง จากการรวบรวมผลการทดลองในตอนแรกพบว่า แบบประเมินฉบับทดลอง 22 ข้อ มีความเที่ยง .863 การตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 จำนวน 5 ข้อ และเมื่อตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออกแล้วจึงทำการวิเคราะห์ซ้ำอีกครั้งพบค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญโดยมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น .905 สรุปว่าข้อคำถามในแบบประเมินคงมีอยู่ทั้งหมด 17 ข้อ

และยังคงอยู่กรอบแนวคิดซึ่งมีองค์ประกอบครบทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการรับรู้ต่อตนเอง (Knowledge of Self) การรับรู้สิทธิของตนเอง (Knowledge of Right) และทักษะการสื่อสาร (Communication skill) จากการพิสูจน์เพิ่มเติมพบว่าการตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ไม่ผ่านเกณฑ์ช่วยให้แบบประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเองสำหรับคนทำงานในฉบับที่ปรับปรุงใหม่แล้วนั้น ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีคุณภาพและชัดเจน ข้อคำถามในแบบประเมินทั้งหมดที่ปรับปรุงแล้วนี้มีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม จึงกล่าวได้ว่าแบบประเมินนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินการพิทักษ์สิทธิตนเอง (Self-Advocacy) ในกลุ่มคนทำงานได้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ควรนำแบบวัดการพิทักษ์สิทธิตนเองในกลุ่มคนทำงานนี้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคนทำงานที่มีขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อยืนยันโครงสร้างเชิงประจักษ์

6.2 ควรตรวจสอบความตรงเชิงสภาพ เพื่อยืนยันว่าแต่ละด้านของแบบวัดสามารถอธิบายแนวคิดของการพิทักษ์สิทธิตนเองได้ครบถ้วน

6.3 นำไปปรับใช้กับบริบทอื่นที่เฉพาะเจาะจงลงไปว่าเป็นคนทำงานในภาครัฐ ภาคเอกชน

6.4 นำไปลองปรับข้อคำถามและใช้ในกลุ่มคนทำงานที่อายุน้อยกว่า 25 ปีหรือในกลุ่มนักศึกษาที่ต้องทำงานและเรียนไปด้วย ซึ่งเป็นอีกกลุ่มที่ช่วยเหลือตัวเองในยุคปัจจุบัน

References

- Bangkok Biz News. (2024). Accumulated workload causing mental health deterioration. Retrieved August 11, 2025, from <https://www.bangkokbiznews.com/health/public-health/1148277>
- Bank of Thailand. (2025). Economic and financial press release for June and Q2 2025. Retrieved August 11, 2025, from <https://www.bot.or.th/th/news-and-media/news/news-20250731.html>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Gallup. (2023). Gallup survey reveals declining employee engagement in the United States. Retrieved August 11, 2025, from <https://www.hrpolicy.org/insight-and-research/resources/2024>
- Gallup. (2023). State of the global workplace: 2023 report. Retrieved August 11, 2025, from <https://www.gallup.com/workplace/393497/world-trillion-workplace-problem.aspx>
- Garland, R. (1991). The mid-point on a rating scale: Is it desirable? *Marketing Bulletin*, 2(1), 66–71.
- GotoKnow Knowledge Park. (2024). Survey of Thai workers' mental health and adaptation in the technological era. Retrieved August 11, 2025, from <https://www.gotoknow.org/posts/721218>
- Juthamat, S., & Veerawan, W. (2023). Factors influencing self-advocacy behaviour of children and youths in Mueang District, Chiang Mai Province. *Payap University Journal*, 33(2), 33–46.
- Kaewsawang, T. (2023). Development and validation of a self-advocacy scale for women experiencing domestic violence. Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/issue/view/17446>
- Kimura, J., Fujiyoshi, A., Ide, A., & Fukushima, K. (2021). Development of self-advocacy among hearing-impaired school-aged children in Japan. *International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology*, 149, 110100. <https://doi.org/10.1016/j.ijporl.2021.110100>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775.
- Mongkolsophon, A. (2024). Presenteeism. Thai PBS. Retrieved August 9, 2025, from <https://www.thaipbs.or.th/now/content/1615>
- National Statistical Office. (2024). Labor force survey 2024: Bangkok. Ministry of Digital Economy and Society.

- Navattapol, P. (2023). A study of empowerment processes and rights claims of stateless persons: A case study of stateless individuals applying for Thai nationality. <https://doi.org/10.14457/TU.the.2023.1231>
- Nontapong, P. (2018). Techniques for interpreting factor analysis in research. *Panyapiwat Journal of Humanities*, 10(2), 292–304.
- Pell, C., McLachlan, S., & Poulos, A. (2013). The Likert scale: A comparative study of the 4-point vs. the 5-point scale. *Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management*, 19(2), 125–136.
- Phillips, P. (1990). A self-advocacy plan for high school students with learning disabilities: A comparative case study analysis of students', teachers', and parents' perceptions of program effects. *Journal of Learning Disabilities*, 23(8), 466–471. <https://doi.org/10.1177/002221949002300803>
- PwC Thailand. (2024). Megatrends: Technology, macroeconomics, and climate impacts on organizations. Retrieved August 11, 2025, from <https://www.pwc.com/th/en/pwc-thailand-blogs/blog-20240811.html>
- Roper, L. G. (2016). Self-advocacy among college students with learning disabilities and/or attention-deficit hyperactivity disorders (Doctoral dissertation). Faculty Dissertations, 147. Retrieved from https://digitalcommons.cedarville.edu/faculty_dissertations/147
- Russler, S. M. (2010). A study of self-advocacy among students with learning disabilities at SJSU (Master's thesis). Master's Theses, 3826. <https://doi.org/10.31979/etd.jk48-8br5>
- SCB Careers. (2023). Stressed while working from home? What to do. Retrieved August 12, 2025, from <https://careers.scb.co.th/th/life-at-scb/detail/career-tips-wfh-stress>
- Tarokh, A. S. (2025). Self-advocacy in shadows: Exploring the role and limitations of refugee self-advocacy in overcoming employment barriers in Illinois. *Journal of Poverty*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/10875549.2025.2493612>
- Test, D. W., Mazzotti, V. L., Mustian, A. L., & Neale, M. (2005). Self-advocacy and self-determination: A review of the literature. *Exceptional Children*, 71(4), 375–388.
- Thai Health Promotion Foundation. (2024). Report on the mental health situation of Thai workers. Retrieved from <https://www.hfocus.org/content/2024/09/31560>
- Thai Health Systems Research Institute. (2024). *Workplace pressure and its overlooked impacts*. Retrieved August 11, 2025, from https://www.thaihealthreport.com/th/articles_detail.php?id=310
- Thai Mental Health Sustainability Research Institute. (2024). *Survey results on mental health of working-age Thai population*. Chulalongkorn University.

- The Active. (2024). Thai workers and mental health during economic downturn. Retrieved August 11, 2025, from <https://theactive.thaipbs.or.th/news/public-health-20241230>
- Thom-Jones, S. (2025). Self-advocacy in the workplace. In *Autistics in academia: Narratives of work, adversity, and achievement from around the world* (pp. 196–204). Cambridge University Press.
- Thomas, T. H., Donovan, H. S., Rosenzweig, M. Q., Bender, C. M., & Schenker, Y. (2021). A conceptual framework of self-advocacy in women with cancer. *Advances in Nursing Science*, 44(1), E1–E13. <https://doi.org/10.1097/ANS.0000000000000342>
- Zhixin Zhao, Z., et al. (2025). Development and psychometric test of self-advocacy scale for patients with stroke. *Scientific Reports*. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-08109-9>