

2021

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากร
สายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษา

กรรพกา พัฒนกำพล
คณะครุศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>



Part of the [Educational Psychology Commons](#)

Recommended Citation

พัฒนกำพล, กรรพกา, "การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษา" (2021). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 5139.

<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/5139>

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทาง
การศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A TRAINING PROGRAM FOR ENHANCING RESILIENCE OF
GENERATION Y EDUCATIONAL SUPPORT PERSONNELS IN HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS



Miss Kornphaka Phatthanagumphol

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Educational Psychology
Department of Educational Research and Psychology

FACULTY OF EDUCATION

Chulalongkorn University

Academic Year 2021

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษา
โดย	น.ส.กรรภา พัฒนกำพล
สาขาวิชา	จิตวิทยาการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	วาทีณี อมรไพศาลเลิศ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ชนัญชิดา ทุมมานนท์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(นรินาถ แสนสา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(วาทีณี อมรไพศาลเลิศ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ชนัญชิดา ทุมมานนท์)

..... กรรมการ
(จรินทร์ วินทะไชย์)

กรมฯ พัฒนากำลัง : การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษา. (DEVELOPMENT OF A TRAINING PROGRAM FOR ENHANCING RESILIENCE OF GENERATION Y EDUCATIONAL SUPPORT PERSONNELS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS) อ.ที่ปรึกษาหลัก : วาทีนี อมรไพศาลเลิศ, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ชนัญชิตา ทุมมานนท์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์ประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย 2. วิเคราะห์ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ที่ออกแบบขึ้น 3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และ 4. นำเสนอโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ การวิจัยนี้ประยุกต์แนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) ในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนาต้นแบบและระยะที่ 2 การทดสอบและวิเคราะห์ผลการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

ระยะที่ 1 การพัฒนาต้นแบบดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) และขั้นนิยามปัญหา (Define) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมจากตัวอย่างวิจัยจำนวน 11 คน เพื่อนำข้อมูลมาสู่ขั้นตอนที่ 2 ขั้นระดมความคิด (Ideate) และขั้นสร้างต้นแบบ (Prototype) โดยการระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการการสังเคราะห์ทฤษฎี ข้อมูลประสบการณ์ และข้อมูลจากการระดมความคิด มาใช้ในการออกแบบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยมักเกิดความคิดและความรู้สึกในเชิงลบ และแสดงพฤติกรรมที่ต่อสู้อยู่ หลีกเลี่ยงหรือหยุดนิ่งเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก โดยใช้เทคนิคการมีสติและการผ่อนคลายความเครียดเป็นส่วนใหญ่ นำมาสู่โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ รูปแบบออนไลน์ ประกอบด้วย 4 หัวข้อกิจกรรม คือ การตระหนักรู้และการยอมรับ การนิยามคุณค่าและการคิดเชิงบวก การสื่อสารเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ และการตั้งเป้าหมายและการค้นหาสิ่งสนับสนุน จัดกิจกรรมครั้งละ 90 นาที โดยใช้แนวคิดการมีสติเป็นแนวคิดหลัก

ระยะที่ 2 การทดสอบและวิเคราะห์ผลการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีกลุ่มตัวอย่างวิจัยจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ 1) โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ที่พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนในระยะที่ 1 2) แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูสำหรับผู้ใหญ่ 3) แบบประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้จากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และ 4) แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างหลังจากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ผลการวิจัยพบว่าคะแนนความสามารถในการฟื้นฟูก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวอย่างวิจัยมีความพึงพอใจในโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในระดับมากที่สุดทุกด้าน นอกจากนี้ยังเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ประกอบและกระบวนการของกิจกรรมเพื่อให้ตรงตามความต้องการต่อไป

สาขาวิชา จิตวิทยาการศึกษา
ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

6282001127 : MAJOR EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

KEYWORD: Resilience, Design Thinking, Generation Y

Kornphaka Phatthanagumphol : DEVELOPMENT OF A TRAINING PROGRAM FOR ENHANCING RESILIENCE OF GENERATION Y EDUCATIONAL SUPPORT PERSONNELS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS. Advisor: WATINEE AMORNPASARNLOET Co-advisor: CHANAKIDA THUMMANOND

This research aims (1) to analyze the daily life and working experiences that affected to resilience of the generation Y educational support personnels in a higher education institution as well as their previous training experiences (2) to investigate the outcomes of the training program prototype for enhancing resilience of the educational support personnels (3) to explore the feedback of the educational support personnels towards the training program prototype (4) to propose the resilience training program prototype. This research was employed a Design thinking process. The study was divided into two phrases. Phrase 1 was to develop the prototype. Phrase 2 was to test and analyze the outcomes of the prototype.

In Phrase 1, there were 2 steps. The first step is to empathize and define the problems by interviewing 11 participants about their life, work, and training experience. The collected data was used for the second step which were ideating and creating a prototype. In this step, five specialists from different areas of expertise were brainstorming ideas. Then, the data from theory synthesis, empathizing, ideating were used to design the training program prototype. The results found that when the participants encountered with the difficult situations, they usually had negative thoughts and feeling as well as various behaviors including fighting, avoiding the situation, or taking no action. The strategies that mostly have been used was mindfulness and relaxing techniques. Consequently, the training program prototype was created by consisting of four main topic activities including self-awareness and self-acceptance, value and positive thinking, creative positive communication, and goal setting and finding support. Each session was online and lasted for 90 minutes and employed the principles of Mindfulness.

Phase 2 was a testing and investigating the outcomes of the training program prototype. Fourteen participants were invited to participate the study. The research instruments included 1) the developed training program in phase 1, 2) The Resilience Scale for Adults, 3) The satisfaction and benefit evaluation of the training program form and 3) the semi-structured interview form after using the training program prototype. The results showed that the resilience scores before and after participating in the training program prototype was a statistically significant difference at the .05 level. The Participants reported that they were satisfied with the training program prototype at the highest level in all aspects. They also provided feedback to improve the program regarding on the components and process of the program to meet further needs.

Field of Study: Educational Psychology

Academic Year: 2021

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสองท่าน อาจารย์ ดร. วาทีณี อมรไพศาลเลิศ และอาจารย์ ดร.ชนัญชิตา ทูมมานนท์ ที่ให้การดูแล ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจอยู่เสมอโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกอยู่ตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้วิธีการของการเป็นคุณครูหรือผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยความประทับใจ

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรินทร์ วินทะไชย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา สุรเศรษฐ์ ที่ได้ให้มุมมอง ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้งห้าท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วริยาภรณ์ อุดมระติ, อาจารย์ ดร. ชุตินันท์ สุวดีพิงส์, คุณศุภวิชช์ สงวนคัมธรณ์, คุณกิตตินันท์ เดชจินดาและอาจารย์ธนาภรณ์ เนียมกลั่น ที่ได้มาร่วมระดมความคิดในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมฯ ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ที่ดีและให้กำลังใจกับผู้วิจัยอย่างเปี่ยมล้น

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. แพทย์หญิงจิรายุ เอื้อวรากุล ที่ได้ ให้คำปรึกษาในการศึกษาต่อ และขอขอบคุณตัวอย่างวิจัยทุกท่านที่มีความสนใจและเข้าร่วมในการศึกษาค้นคว้านี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและนำไปปรับใช้ในการทำการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมดูแลผู้วิจัยมาตั้งแต่ตัวเล็ก ให้ผู้วิจัยพร้อมเรียนรู้และลงมือทำ ขอขอบคุณเพื่อนตอม ชลดา แสงนาค ที่ร่วมทางกันและคอยช่วยเหลือผู้วิจัยมาเสมอ ขอขอบคุณทีมงานครุจิตพัฒนาและพัฒนาพา เพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้องทุกคนที่ส่งใจให้กันตลอด ขอขอบคุณเซฟไอต์ที่รักที่ดูแลและรับฟังในช่วงที่อ่อนไหว และเพิ่มพลังให้กันในทุก ๆ วัน ขอขอบคุณครอบครัวที่เข้าใจ ให้การสนับสนุนในทุกสิ่งที่ผู้วิจัยอยากจะทำ พาไปกินอาหารอร่อย ๆ และทำบุญเพื่อในวันที่ผู้วิจัยไม่สามารถไปร่วมเที่ยวทำบุญด้วยได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถก้าวผ่านความยากลำบากและสามารถฟันฝ่าลงขึ้นมาทำวิจัยใช้ชีวิตและทำงานอย่างปกติสุขต่อไปได้

และสุดท้าย ผู้วิจัยขอขอบคุณตัวเองที่มีความตั้งใจในการอ่านบทความ หนังสือวิชาการ ภาษาอังกฤษ ทำให้เห็นข้อมูล โลกที่กว้างขึ้น และรู้สึกหลงใหลที่จะอ่านต่อไป ขอขอบคุณค่ะ

กรรภา พัฒนกำพล

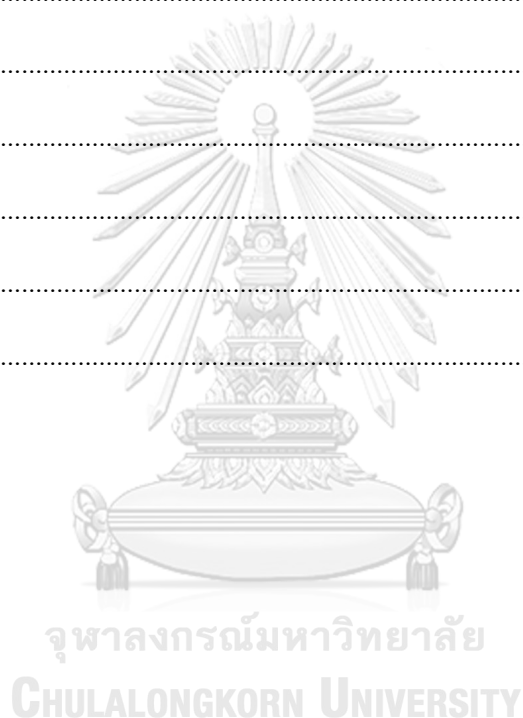
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์	7
1.4 ขอบเขตการวิจัย	7
1.5 นิยามศัพท์	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ความสามารถในการฟื้นพลัง	10
2.1.1 ที่มาและคำจำกัดความของความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience)	10
2.1.2. ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลัง	13
2.1.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นพลัง.....	15
2.1.4. การเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลัง.....	21
2.1.5 การประเมินความสามารถในความสามารถในการฟื้นพลัง	35
2.2 บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา เจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y)	38

2.3 การเรียนรู้.....	42
2.3.1 กรอบวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ (Taxonomy of educational objectives)	43
2.3.2 แนวคิดและหลักการจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ของ Knowles	46
2.3.3 แนวคิดและหลักการจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ของ Dewey	47
2.3.4 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism Learning Theories)	48
2.3.5 การเรียนรู้ที่มีการสะท้อนกลับ (Feedback)	51
2.4 การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking).....	52
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	55
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	57
3.1 ประชากร (Population)	57
3.2 ระยะที่ 1 การพัฒนาต้นแบบ	58
3.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) และขั้นนิยามปัญหา (Define).....	59
3.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นระดมความคิด (Ideate) และขั้นสร้างต้นแบบ (Prototype)	62
3.3 ระยะที่ 2 การทดสอบและวิเคราะห์ผลการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม.....	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาและการทดสอบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ.....	73
4.1 การวิเคราะห์ทำความเข้าใจ (Empathize) และการระบุปัญหา (Define) เกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การ ฝึกอบรม.....	73
4.1.1. ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย	73
4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน และ ประสบการณ์การฝึกอบรม	74
4.1.3. การนิยามปัญหา (Define) ด้วยการทำความเข้าใจกลุ่มตัวอย่างวิจัยในระยะที่ 1 และ การใช้ตารางการสะท้อนกลับ (Feedback Grid)	91
4.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ	101

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่เข้าร่วมการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรม ต้นแบบการฝึกอบรมฯ.....	101
4.2.2 การวิเคราะห์ผลของแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟู.....	102
4.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นหลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ.....	103
4.3.1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ	103
4.3.2 การวิเคราะห์ผลของการสัมภาษณ์หลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ.....	104
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	121
5.1 การสรุปผลการวิจัย.....	122
5.1.1 ประสิทธิภาพการใช้ชีวิตและการทำงาน และประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอ เรชั่น วาย.....	122
5.1.2. ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบส่งเสริมการฝึกอบรม ฯ.....	124
5.1.3. ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ	125
5.1.4. การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม ฯ ฉบับปรับปรุง.....	127
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	128
5.2.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้ชีวิตและการทำงาน และ ประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสาย สนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย	128
5.2.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอ เรชั่น วาย ที่ออกแบบขึ้น.....	132
5.2.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่ อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเสริมสร้าง ความสามารถในการฟื้นฟู.....	136

5.2.4 วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อนำเสนอโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการ พื้นพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย.....	137
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	140
5.3.1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้.....	140
5.3.2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	141
บรรณานุกรม.....	142
ภาคผนวก ก.....	155
ภาคผนวก ข.....	158
ภาคผนวก ค.....	160
ภาคผนวก ง.....	163
ภาคผนวก จ.....	187
ประวัติผู้เขียน.....	191



สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง.....	20
ตารางที่ 2.2	สรุปโปรแกรมการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลังจากงานวิจัยที่ผ่านมา.....	24
ตารางที่ 2.3	องค์ประกอบ ทักษะที่ควรส่งเสริมและเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรม.....	26
ตารางที่ 2.4	ความเชื่อที่มีเหตุผลและความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล (Dryden, 2005).....	31
ตารางที่ 3.1	วิธีดำเนินการวิจัยในภาพรวม.....	72
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิจัยในขั้นทำความเข้าใจ (Empathize)	74
ตารางที่ 4.2	ตารางการสะท้อนกลับ 4 หัวข้อ.....	92
ตารางที่ 4.3	ประเด็นความสามารถที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยต้องการพัฒนาและองค์ประกอบของ ความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่สอดคล้อง.....	93
ตารางที่ 4.4	ความสามารถที่ต้องการเสริมสร้างและประโยคท้าทาย.....	94
ตารางที่ 4.5	ผลจากการระดมความคิด.....	95
ตารางที่ 4.6	กิจกรรม แนวคิด เทคนิคที่นำมาใช้ในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ.....	100
ตารางที่ 4.7	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิจัยในขั้นก่อนการทดสอบประสิทธิภาพของ โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ.....	102
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ผลของแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลัง.....	103
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบ การฝึกอบรมฯ.....	104
ตารางที่ 4.10	ข้อมูลทั่วไปของขั้นหลังการทดสอบประสิทธิภาพโปรแกรมต้นแบบ การฝึกอบรมฯ.....	105
ตารางที่ 4.11	การประเมินตนเองในการทำกิจกรรม.....	106
ตารางที่ 4.12	จำนวนครั้งของการกล่าวถึงกิจกรรมที่ประทับใจและไม่ประทับใจ.....	108
ตารางที่ 4.13	จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาโปรแกรมในอนาคต.....	113
ตารางที่ 4.14	โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ฉบับปรับปรุง โดยสังเขป.....	117

สารบัญภาพ

ภาพที่ 2.1 ระบบที่เกี่ยวข้องในชีวิตของเด็ก (Masten, 2015).....	11
ภาพที่ 2.2 โมเดลการคิดของเบ็ค (Beck's cognitive model)	27
ภาพที่ 2.3 กระบวนการรับรู้ความคิดและพฤติกรรม (Cognitive-Behavioral Theory).....	29
ภาพที่ 2.4 กระบวนการทฤษฎีการยอมรับและการให้สัญญา (Acceptance and Commitment therapy) (Hayes และคณะ, 2013)	33
ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนของแนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking).....	54
ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	56
ภาพที่ 3.1 ภาพการแบ่งขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2.....	59
ภาพที่ 4.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (Prototype).....	96
ภาพที่ 4.2 ประเด็นในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ.....	98
ภาพที่ 4.3 การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน.....	109
ภาพที่ 4.4 ประเด็นในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ฉบับปรับปรุง.....	116
ภาพที่ 5.1 ขั้นตอนของการแสดงออกทางพฤติกรรมเมื่อประสบกับเหตุการณ์ยากลำบาก จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างวิจัยในขั้นทำความเข้าใจ (Empathize)	124

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษา คือสถาบันที่จัดการศึกษาที่สูงกว่าระดับมัธยมศึกษา มีทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้นมีการดำเนินงานตามมาตรฐานการอุดมศึกษา ในการจัดการเรียนการสอน การบริการงานตามพันธกิจและบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพ ซึ่งมาตรฐานการอุดมศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน 2) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม 3) ด้านการบริการวิชาการ 4) ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และ 5) ด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษามีขึ้นเพื่อจัดการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีคุณลักษณะของคนไทยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา, 2561) ซึ่งเป้าหมายการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาที่ตั้งไว้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันที่จะประสบความสำเร็จต้องสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของภูมิหลังและคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจของบุคลากรและการร่วมมือในแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ความสำคัญกับทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน รวมไปถึงบุคลากรที่ทำงานในสถาบันด้วย โดยสถาบันจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี จัดการและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมขององค์กร (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563 – 2566 (ฉบับร่าง), 2563)

สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีหน้าที่ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามข้อบังคับที่สถาบันได้จัดตั้งขึ้น ตามข้อกำหนดพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา (2562) ซึ่งการบริหารจัดการนี้สถาบันอาจแบ่งประเภทของบุคลากรออกเป็นสายบริหาร สายวิชาการและสายสนับสนุน หรือสายสนับสนุนวิชาการ หรือสายปฏิบัติการ และลูกจ้าง (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย, 2551; ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย, 2562; คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล, 2552; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2552; มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559; ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก

บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย, 2561) บุคลากรแต่ละประเภทมีหน้าที่ขับเคลื่อนสถาบันให้ เป็นไปตามเป้าหมาย ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในหลาย กรณีบุคลากรเหล่านี้มักพบเจอกับความกดดันหรือสถานการณ์ยากลำบากที่ส่งผลต่อจิตใจ ซึ่งอาจทำ ให้เกิดความเครียด โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีหน้าที่เป็นเบื้องหลังของความสำเร็จ มีหน้าที่ ในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย การเรียน การสอน การวิจัย การบริการสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาคุณภาพและงานพัฒนานักศึกษา ตลอดจนงานบริหารงาน ทั่วไป การบริการที่เป็นงานหลักของส่วนงาน และงานธุรการ (คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล, 2552; ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัย, 2561) สถาบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสาย สนับสนุนให้มีพลังในการทำหน้าที่เพื่อองค์กร

บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญใน สถาบันอุดมศึกษาที่จะพัฒนาการศึกษาต่อไปในอนาคต ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย (Generation Y) คือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 (Lowe et al., 2008; Schofield & Honoré, 2010; Spiro, 2006; กมลพร สอนศรี และพสนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2558; กรมสุขภาพจิต , 2563; พรรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ, 2553) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ทำงานมาแล้วระยะ หนึ่ง และมีจำนวนหนึ่งที่เพิ่งเริ่มต้นวัยทำงาน บุคคลกลุ่มนี้เติบโตพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ เครื่องเล่นวิดีโอ โทรทัศน์จอสี ซึ่งเรียกว่าเป็นยุค นวัตกรรมที่มีการพัฒนาทั้งทางด้านการทางการแพทย์ เศรษฐกิจและเทคโนโลยี (Spiro, 2006) จึงเป็นกลุ่มวัยที่อยู่ในรุ่นที่มีเทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การค้นหาข้อมูล ผ่านทางอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารผ่านโปรแกรมออนไลน์ ที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษา ลักษณะของคนกลุ่มนี้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถสะท้อนลักษณะเด่นของคนส่วนใหญ่ในกลุ่มนี้ ทั้งใน ด้านของการใช้ชีวิต และด้านการทำงาน ในด้านการใช้ชีวิต งานวิจัยพบว่า กลุ่มคนเจนเอเรชั่น วาย ชอบออกไปทำกิจกรรมนอกบ้าน สนใจแสวงหาความรู้และเรื่องราวแปลกใหม่ (จิรนนท์ สุธิตานนท์, 2563) ต้องการเงินเพื่อดูแลตนเองและคนที่อยู่ในความรับผิดชอบ (พิจิตรา ก้องกิตติงาม และบุษรา โพวาทอง, 2561) ในด้านการทำงาน พบว่ากลุ่มคนเจนเอเรชั่นนี้จะมีความมั่นใจ ถ้าเรียกร้องสิ่งที่ ตนเองต้องการ มีความคาดหวังสูง ต้องการความรวดเร็วในการทำงานและการเห็นผลลัพธ์จากการลง มือทำ ถ้าลองผิดลองถูกเพื่อแก้ไขปัญหา สามารถทำงานได้หลายภาระงานพร้อมกัน (Schofield & Honoré, 2010; อนุคนาฏ รัศมีเวียงชัย, 2562) ในทางกลับกันงานวิจัยที่ผ่านมามีงานวิจัยว่ากลุ่มคนเจนเอ เรชั่น วาย ยังขาดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและการทำงาน เช่น ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี การประเมินและการจัดการความเสี่ยง กระบวนการในการค้นหาข้อมูล การสื่อสาร และการเรียนรู้ อย่างลึกซึ้ง (Schofield & Honoré, 2010) ซึ่งทักษะเหล่านี้มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริม

เพื่อสามารถใช้ชีวิตและการทำงานร่วมกับกลุ่มคนรุ่นก่อนหน้าและรุ่นต่อไป และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาฯ ที่ตั้งไว้

นอกจากนี้กลุ่มคนเจนเอเรชั่น วาย ยังพบเจอกับเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตในทุก ๆ ช่วงวัยหลายเหตุการณ์ เช่น ปี พ.ศ.2547 จนถึงปลายปีพ.ศ. 2563 เหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศูนย์ข่าวภาคใต้, 2564) ปีพ.ศ.2547 เหตุการณ์อุทกภัยสึนามิ (กรุงเทพธุรกิจ, 2562), ปีพ.ศ.2554 เหตุการณ์อุทกภัยครั้งใหญ่ในประเทศ (มนตรี ชูวงศ์, 2562), ปีพ.ศ. 2534, 2549 และ 2557 เกิดเหตุการณ์รัฐประหารในประเทศไทย (Pornphanh, 2014) อีกทั้งเหตุการณ์ทางการเมืองอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ (กรุงเทพธุรกิจ, 2562) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านการศึกษา และในปี พ.ศ.2562 เกิดเหตุการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด 19 ประชากรติดเชื้อและบางส่วนเสียชีวิตลง เศรษฐกิจตกต่ำ เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตหรือที่เรียกว่า New normal สถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับผลกระทบ ต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์ ด้านงานวิจัยที่อาจจะต้องหยุดดำเนินการชั่วคราวหรือเกิดความล่าช้าเนื่องจากไม่สามารถลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลได้ ส่วนงานของฝ่ายสนับสนุนการศึกษาก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน เช่น การสลับวันไปทำงานที่สำนักงาน การทำงานที่บ้าน (Work from home) บางคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เสี่ยง จะต้องพักอาศัยอยู่ที่หอพักพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อลดความเสี่ยงการติดต่อของโรค ทำให้ไม่ได้เจอกับครอบครัว ชีวิตขาดอิสระ ไม่สามารถเที่ยวผ่อนคลายได้ตามปกติ บางคนมีความกังวลจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง และความไม่มั่นคงในที่ทำงาน มีความเสี่ยงที่จะถูกเชิญให้ออกจากที่ทำงาน เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ดังเครียด บุคคลเหล่านี้ต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายควบคุมการแพร่ระบาดที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นช่วงก่อนเกิดเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 หรือปัจจุบันที่ยังคงมีการแพร่ระบาด บุคลากรสายสนับสนุนก็ยังคงต้องเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก เช่น การสื่อสารรูปแบบการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นที่ต่างกัน การปรับตัวในการทำงาน หากไม่สามารถปรับตัวได้ ความเครียดที่เกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการรู้คิด สรีรวิทยา อารมณ์ จิตวิทยาและพฤติกรรม สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และนำไปสู่ความเหนื่อยล้า แรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานต่ำ การขาดงานโดยไม่มีเหตุผลที่แท้จริงเพิ่มขึ้น ผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมทั้งข้อร้องเรียนที่เพิ่มขึ้นจากสังคมมหาวิทยาลัย และอาจทำให้ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเสื่อมเสียทั้งในและต่างประเทศ (Atunde et al., 2020) ดังนั้นหากบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาได้รับการเตรียมพร้อมและได้รับการส่งเสริมทักษะภายในตัวบุคคล และทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่เป็นความสามารถหรือคุณลักษณะในการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด สามารถเตรียมพร้อมกับเหตุการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้นก็อาจช่วยให้บุคลากร

กลุ่มนี้สามารถปรับตัวในการใช้ชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่การผลิตผลลัพธ์ที่ดีของสถาบันอุดมศึกษา

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าเมื่อบุคลากรสายสนับสนุนเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความกดดัน ความไม่สบายใจ ความวุ่นวายใจ เกิดความเครียดระดับสูง (Atunde et al., 2020; Dua, 1994; Gillespie et al., 2001; Iqbal & Kokash, 2011) จะมีการจัดการสภาวะที่เกิดขึ้นด้วยกันหลายวิธี เช่น การจัดการโดยการมุ่งแก้ที่ตัวปัญหาเป็นหลัก หรือการจัดการโดยมุ่งการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นการปรับตัวเพื่อบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้น (เครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ, 2021) ซึ่งสามารถใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ การฝึกหายใจ การทำสมาธิ และการใช้เทคนิคการเงย (วันทนา เนาว์วัน & อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, 2563) การใช้วิธีการยอมรับปัญหา การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และการใช้แนวคิดทางพุทธศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ (นันทดี อุณหะมัย และคณะ, 2561) จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ควรได้รับการส่งเสริมวิธีการรับมือกับปัญหาที่จะต้องเผชิญทั้งด้านการจัดการภายในตัวบุคคลนอกเหนือไปจากวิธีการที่กล่าวมาข้างต้น เช่น การใช้ความคิด เหตุผล การควบคุมอารมณ์ และการตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งเหล่านี้สถาบันควรส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี นำไปสู่การใช้ชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมดังกล่าว นั้น จากการศึกษางานวิจัย พบว่าการส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) เป็นหนึ่งวิธีการในการจัดการรับมือกับการเผชิญเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ที่มีองค์ประกอบครอบคลุมทั้งด้านการจัดการภายในบุคคลและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยที่ผ่านมามีการศึกษาความสามารถในการฟื้นพลังในช่วงวัยต่าง ๆ ตั้งแต่ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ ตามการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาการและสภาพแวดล้อมในบริบทต่าง ๆ (Helmreich et al., 2017; MacLeod et al., 2016; Prince-Embury & Saklofske, 2013; ธนาภรณ์ เนียมกลั่น และวาทินี อมรไพศาล, 2561) ข้อค้นพบจากงานวิจัยเหล่านี้พบว่าความสามารถในการฟื้นพลังนี้เป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ภายในตัวของบุคคลอยู่แล้ว เพียงแต่บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้นำเอาความสามารถในการฟื้นพลังออกมาใช้หรือฝึกฝนเพื่อให้ความสามารถในการฟื้นพลังนี้พร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่ หากบุคคลไม่ได้รับการกระตุ้น หรือขาดการฝึกฝนความสามารถในการฟื้นพลังที่เป็นกระบวนการในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิต บุคคลนั้นอาจได้รับความยากลำบากที่จะผ่านเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อนตนเองได้

ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) นับเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญที่จะนำมาส่งเสริมกลุ่มคนที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น วาย โดยความสามารถในการฟื้นพลัง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์ลำบากในชีวิตซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ทุกคนต้องเผชิญ (Grotberg, 1995) หรือความสามารถของบุคคลในการควบคุมสภาวะอารมณ์ที่ไม่คงที่ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่

ยากลำบาก ซึ่งเป็นกลไกที่ซับซ้อนภายในตัวบุคคล (Ego) (Block & Kremen, 1996) เช่น การปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ตำแหน่ง ภาระงาน การเพิ่มหรือลดจำนวนคนในบางหน่วยงาน เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบุคลากร ต้องทำในสิ่งที่ไม่ถนัด หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ไม่คุ้นชินและทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ความสามารถในการฟื้นพลังยังเป็นหนึ่งในพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior : POB) (สุณิสรา คินทรักษ์, 2561) ซึ่งเป็นมุ่งเน้นการสร้างจุดแข็งของมนุษย์ในการทำงานในองค์กร ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (Ogwueleka & Ogbonna, 2018)

ผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นพลังจะสามารถปรับตัวและฟื้นคืนกลับสู่ความสมดุลของตนเอง ควบคุมตนเองให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เลวร้ายได้ แม้ต้องเผชิญกับสถานการณ์นั้นอีก มักจะมีความสบายใจ มีสุขภาพจิตที่ดี (Prince-Embury & Saklofske, 2013) มีการแสดงออกที่ดีแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่เป็นภัยร้ายแรงต่อการปรับตัวก็ตาม (Masten, 2001; Masten & Obradovic, 2006) โดยบุคคลที่มีการฟื้นพลังสูงจะมีความยืดหยุ่นสูง (Friborg et al., 2003) รับรู้ความเจ็บปวดและความเครียดน้อยกว่าความเจ็บปวดหรือความเครียดที่แท้จริง (Friborg et al., 2006) มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในทางที่ดี (Hjemdal et al., 2006) มีความยึดมั่นผูกพันในงาน (โซควสันต์ อยู่สิงห์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2562) แต่ถ้าไม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ ก็อาจเกิดความไม่สบายใจ มีความกังวล ควบคุมตัวเอง ละเอียดความสัมพันธทางสังคม (Block & Kremen, 1996) และอาจส่งผลให้เกิดความเครียดขั้นรุนแรง มีความคิดทำร้ายตนเอง มีบุคลิกภาพและอารมณ์ที่ผิดปกติ จนถึงขั้นป่วยเป็นโรคทางจิตเวชได้ (Connor & Davidson, 2003)

การศึกษาแนวคิดความสามารถในการฟื้นพลัง พบว่ามีการสร้างโปรแกรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลังในตัวอย่างวิจัยที่หลากหลาย เช่น กลุ่มนักศึกษา (Friborg et al., 2005; Minulescu, 2015) และกลุ่มผู้ใหญ่ (Abbott et al., 2009; Beltman et al., 2018; Joyce et al., 2018; Kemper & Khirallah, 2015; Mansfield et al., 2020; Smith et al., 2018) ผลการศึกษาสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังส่งผลให้ความเครียดลดลง สุขภาวะจิตดีขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการฟื้นพลังมีหลายมิติที่มีความแตกต่างกันไปตามบริบท เวลา อายุ เพศ และวัฒนธรรมดั้งเดิม รวมทั้งสถานการณ์ชีวิตที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล (Connor & Davidson, 2003) ดังนั้นการส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังจึงต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังที่มีประสิทธิภาพในวัยผู้ใหญ่หรือวัยทำงานนั้น ผู้ออกแบบการฝึกอบรมควรคำนึงถึงบริบทและเนื้อหาการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจกลุ่มผู้ใช้โปรแกรมเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน สามารถออกแบบการเรียนรู้และมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลังอย่าง

เหมาะสม โดยเนื้อหานี้ควรต้องมีความเกี่ยวข้องขององค์กรหรือที่ทำงาน (Sarkar & Fletcher, 2017) ดังนั้นในการออกแบบพัฒนาโปรแกรมนี้จึงต้องมีความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมาและความต้องการอย่างแท้จริงและนำมาออกแบบโปรแกรมที่มีความสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) ที่เป็นกระบวนการการออกแบบนวัตกรรมที่เน้นหลักการสำคัญ คือ ยึดหลักผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง (Human-centered design) โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจประสบการณ์ของผู้ใช้ (User experience) ทั้งด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรม จนนำข้อมูลเหล่านั้นมาสู่การระบุปัญหา (Define) การคิด (Ideation) การสร้างผลงานโปรแกรมต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบต้นแบบ (Test) เพื่อจะได้มาซึ่งโปรแกรมที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ใช้อย่างแท้จริง (Henriksen et al., 2017; Rauth et al., 2010; สันต์ รัชสรรค์, 2561)

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาส่งเสริมการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาต่อไปในอนาคต ต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่คาดคิดเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ เช่น ทักษะด้านการคิด การจัดการ การมีมุมมองเชิงบวกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การมีสติการรับรู้คุณค่าหรือความหมายต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต และทักษะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบได้เป็น 2 ประเภทคือ ทักษะภายในตัวบุคคล และทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่จะเพิ่มความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถปรับตัว ควบคุมตนเองให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เลวร้ายได้ แม้ต้องเผชิญกับสถานการณ์นั้นอีกครั้ง หรืออาจต้องเจออีกหลายครั้ง แต่ก็ยังคงมีสุขภาพจิตที่ดี ยึดมั่นผูกพันในงาน และมีมุมมองต่อเหตุการณ์นั้นในเชิงบวกผ่านโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมที่ออกแบบและพัฒนาผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) เพื่อให้ได้ซึ่งโปรแกรมที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

1.2 คำถามการวิจัย

1. ประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร และมีผลอย่างไรต่อความสามารถในการฟื้นฟูพลังของกลุ่มเป้าหมาย

2. โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมที่ออกแบบขึ้นจากข้อมูลประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม สามารถส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ได้หรือไม่ อย่างไร

3. ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมสามารถส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟู เป็นอย่างไร

4. โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย

2. เพื่อวิเคราะห์ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ออกแบบขึ้น

3. เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟู

4. เพื่อนำเสนอโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และมีช่วงอายุอยู่ในกลุ่มกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2543 กำลังทำงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ โดยผ่านการทดลองงานแล้วและยินยอมเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ครั้งนี้ ใช้กระบวนการออกแบบการวิจัยตามแนวคิดเชิงออกแบบ โดยยึดหลักผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจประสบการณ์ของกลุ่มผู้ใช้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน รวมถึงการอบรมที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังอาศัยการสังเคราะห์งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นคืนพลัง ลักษณะกลุ่มคน

ที่อยู่ในเจนเอเรชั่น วาย และการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อนำมาบูรณาการกับความคิดเห็นที่เกิดจากการระดมความคิดของผู้เชี่ยวชาญหลายท่านที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกันในการสร้างโปรแกรมต้นแบบ จากนั้นนำไปทดลองกับกลุ่มผู้ใช้เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น แล้วจึงนำข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มผู้ใช้ไปพัฒนาให้เป็นโปรแกรมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

1.5 นิยามศัพท์

ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัว เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด หรือสถานการณ์ที่ยากลำบากกับการทำงานหรือการใช้ชีวิต ให้กลับสู่การดำเนินชีวิตในสภาวะปกติอย่างรวดเร็วและมีมุมมองต่อเหตุการณ์เหล่านั้นในเชิงบวก

บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือมีอายุระหว่าง 21 – 41 ปี ในปีพ.ศ. 2564 สังกัดสำนักงานคณบดี

โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย หมายถึง โปรแกรมการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังแก่บุคลากรสายสนับสนุนเจนเอเรชั่น วาย ประกอบด้วยทักษะ 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบทักษะภายในตนเอง และองค์ประกอบทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ผ่านทางออนไลน์ โดยพัฒนาจากแนวคิดการคิดเชิงออกแบบ

การวิจัยการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking research) หมายถึง การวิจัยที่นำกระบวนการคิดเชิงออกแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. เข้าใจกลุ่มเป้าหมาย (Empathize) โดยการศึกษาประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิด เจตคติ ที่ผ่านมามีเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย 2. นิยามปัญหา (Define) คือการนำข้อมูลที่ได้จากการขั้นตอนเข้าใจกลุ่มเป้าหมายมาระบุว่า สิ่งใดที่เป็นปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย 3. ระดมความคิด (Ideate) รวบรวมแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากกระบวนการอภิปรายกลุ่ม 4. สร้างต้นแบบ (Prototype) พัฒนาต้นแบบขึ้น จากข้อมูลที่ได้ผ่านการระดมความคิด และ 5. ทดสอบ (Test) วิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นแบบ โดยยึดหลักการเข้าใจประสบการณ์ของผู้ใช้อย่างลึกซึ้ง หรือหลักผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง (Human-centered approach)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ด้านวิชาการ ขยายองค์ความรู้ความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษา

ด้านการนำไปใช้ โปรแกรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูอาจเป็นโปรแกรมทางเลือกหนึ่งที่ส่วนงานพัฒนาศักยภาพบุคคลของสถาบันอุดมศึกษานำไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นฟูในชีวิตและการทำงาน

ด้านนโยบาย สถาบันอุดมศึกษาอาจนำโปรแกรมการฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟู ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาในสถาบันศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการฟื้นฟู และสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สถาบันศึกษาขับเคลื่อนตามเป้าหมายขององค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเสริมสร้างความสามารถการฟื้นพลังในกลุ่ม
วัยทำงานที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น วาย ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ความสามารถในการฟื้นพลัง

- 1.1 ที่มาและคำจำกัดความของความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience)
- 1.2 ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลัง
- 1.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นพลัง
- 1.4 การเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลัง
- 1.5 การประเมินความสามารถในการฟื้นพลัง

ตอนที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา เจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y)

ตอนที่ 3 การเรียนรู้

- 3.1 กรอบวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ (Taxonomy of educational objectives)
- 3.2 แนวคิดและหลักการจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ของ Knowles
- 3.3 แนวคิดและหลักการจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ของ Dewey
- 3.4 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism Learning Theories)
- 3.5 การเรียนรู้ที่มีการสะท้อนกลับ (Feedback)

ตอนที่ 4 การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

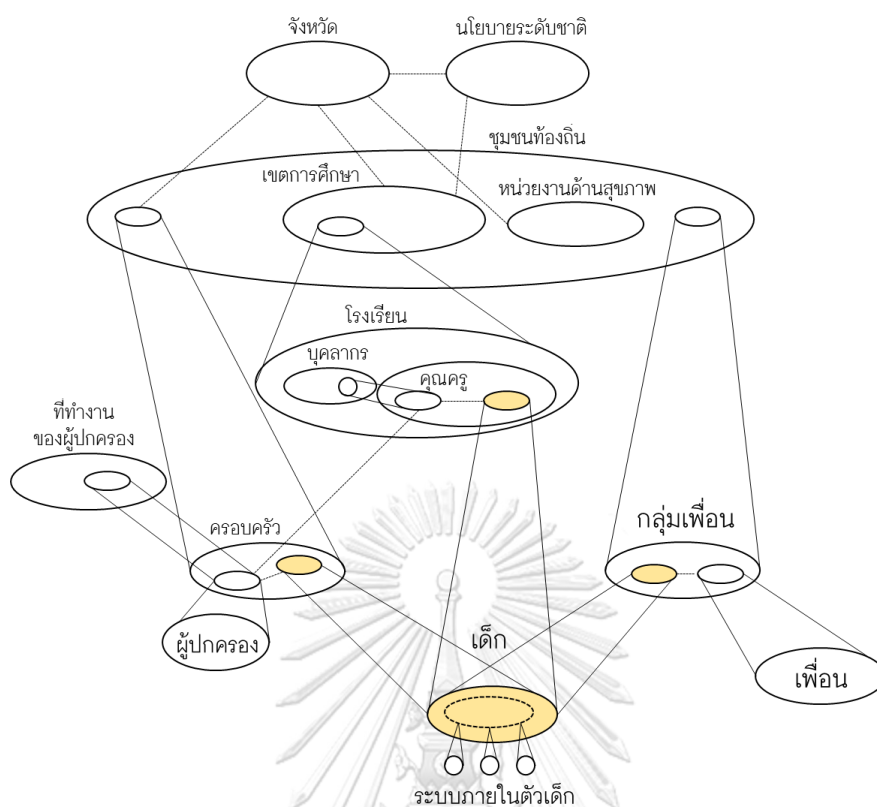
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ความสามารถในการฟื้นพลัง

2.1.1 ที่มาและคำจำกัดความของความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience)

การศึกษา “Resilience” หรือ ความสามารถในการฟื้นพลัง เป็นหัวข้อที่นักทฤษฎี นักจิตวิทยาพัฒนาการ และจิตแพทย์ให้ความสนใจ ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา โดยมีข้อสังเกตจากงานวิจัยที่ค้นพบว่า เด็กที่พบเจอกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก สามารถดำรงชีวิตเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่อย่างปกติสุขได้ และในบางคนสามารถใช้ชีวิตได้ดีกว่าคนที่ไม่เคยเจอกับสถานการณ์ดังกล่าวด้วย ผู้ศึกษาวิจัยจึงพยายามค้นหาคำตอบว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้บุคคลผ่านสถานการณ์ความยากลำบากและสามารถดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข (Garmezy et al., 1984; Garmezy & Streitman, 1974; Grotberg, 1995; Masten, 2001; Masten et al., 2004; Prince-Embury & Saklofske, 2013) จากนั้นในปี ค.ศ.1984 Garmezy et al. (1984) ได้ศึกษาความเครียดและความสามารถในการจัดการความเครียดของเด็ก โดยพวกเขามุ่งเน้นศึกษาคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับปัจจัยป้องกันการเกิดโรคจิตเภทหรือความเครียด และได้ให้คำนิยามของคุณลักษณะนี้ว่า การต้านทานความเครียด (Stress resistance) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมของเด็กเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความเครียด Garmezy et al. (1984) ตั้งสมมติฐานว่า การต้านทานความเครียดนี้เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดและความสามารถในการฟื้นพลังจากสถานการณ์ที่เผชิญให้กลับมาปกติสุขได้ โดยพัฒนาการหรือความสามารถของการต้านทานความเครียดของเด็กแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของครอบครัว เช่นเดียวกับความสามารถในการฟื้นพลังที่เป็นพลวัตเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างพัฒนาการภายในตนเองของบุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือจังหวัด นโยบายระดับชาติ เชื่อมโยงไปสู่ชุมชนท้องถิ่น โดยมีเขตการศึกษา หน่วยงานด้านสุขภาพ ครอบครัว และกลุ่มเพื่อนของเด็ก ยังรวมไปถึงที่ทำงานของผู้ปกครองอีกด้วย (Masten, 2015) ดังรูปภาพที่ 2.1

ระบบเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างนี้มีบทบาทอย่างมากในการเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการฟื้นพลัง และปัจจัยป้องกันเพื่อให้เด็กได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ที่ยากลำบากน้อยที่สุด สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดระบบภายในตัวเด็กเพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากเมื่อเจริญเติบโตขึ้นไปตลอดช่วงชีวิต รวมไปถึงวัยผู้ใหญ่ หรือวัยทำงานที่ต้องใช้ชีวิตจริงซึ่งมีความซับซ้อนมากขึ้น มีระยะเวลาของการใช้ชีวิตในช่วงวัยนี้มากกว่าวัยอื่น ๆ มีการเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ได้รับการดูแลจากผู้ปกครอง เป็นผู้ที่ต้องดูแลตนเองรวมถึงการดูแลคนรัก และครอบครัว มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งในการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงาน จึงทำให้ต้องเผชิญกับเหตุการณ์หลายเหตุการณ์จำนวนมาก รวมไปถึงเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่อาจเข้ามาในชีวิตโดยที่ไม่คาดคิดเช่นกัน



ภาพที่ 2.1 ระบบที่เกี่ยวข้องในชีวิตของเด็ก (Masten, 2015)

จะเห็นได้ว่าความสามารถในการฟื้นฟูเป็นความสามารถที่มีความสัมพันธ์กับการและการเรียนรู้ในทุกช่วงวัย ตั้งแต่วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยสูงอายุ รวมถึงระบบสนับสนุนภายนอกอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งมีอยู่ภายในตัวของบุคคลอยู่แล้ว เพียงแต่บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้นำเอาความสามารถในการฟื้นฟูออกมาใช้ หรือบุคคลจะทราบหรือไม่ว่ามีความสามารถนี้อยู่ในตัวของตนเอง ด้วยเหตุนี้ ความสามารถในการฟื้นฟูจึงเป็นความสามารถที่บุคคลทุกช่วงวัยควรได้รับการส่งเสริมเพื่อให้สามารถผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตและมีมุมมองที่ดีต่อชีวิตได้ จากการศึกษาความสามารถในการฟื้นฟูตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดของความความสามารถในการฟื้นฟูความไว้วางใจต่อไป

Wagnild และ Young (1993) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นฟูไว้ว่าเป็นความแข็งแกร่งทางอารมณ์และปรับตัวของบุคคลในการจัดการกับความเครียดหรือเหตุการณ์ที่เลวร้าย และหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบที่เกิดจากความเครียดเมื่อบุคคลนั้นเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก แล้วสามารถฟื้นตัวเพื่อใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับ Grotberg (1995) ให้ความหมายที่กว้างขึ้น กล่าวคือ ความสามารถในการฟื้นฟู ไม่ใช่แค่เฉพาะความสามารถของบุคคลเท่านั้น แต่เป็นความสามารถของมนุษย์ทุกคน กลุ่มคน และชุมชนที่จะช่วยป้องกัน

ผลกระทบที่เกิดจากการเผชิญหน้ากับความทุกข์ยากลำบากที่ทุกคนต้องพบเจอ ไม่มีใครที่หลีกเลี่ยงได้ ซึ่งการเผชิญหน้ากับความเลวร้ายนั้น จะทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตตามพัฒนาการปกติ หรือส่งเสริมให้ระดับในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น มีการฟื้นคืนพลังที่แข็งแกร่งขึ้น Connor และ Davidson (2003) ยังให้คำนิยามของความสามารถในการฟื้นพลังเพิ่มเติมด้วยว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวต่อผลกระทบของความเครียด ความกังวล และซึมเศร้า ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะในการจัดการสถานการณ์และผลกระทบที่แตกต่างกัน ตามสถานการณ์ชีวิต สภาพแวดล้อมหรือบริบทของเวลา อายุ เพศ สถานที่ และวัฒนธรรมพื้นเมือง นอกจากนี้ Masten (2001) และ Masten (2002) นิยามความสามารถในการฟื้นพลังว่าเป็นเวทย์มนต์ธรรมดา (Ordinary Magic) หรือกระบวนการพื้นฐานของมนุษย์ที่มีคุณลักษณะที่ดี เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในทางบวกแม้ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความทุกข์ยากลำบาก อีกทั้ง Block และ Kreman (1996) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าความสามารถในการฟื้นพลังเป็นความสามารถของบุคคลที่จะรู้ข้อจำกัดของตนเอง แรงจูงใจภายในตนเอง การควบคุมตนเอง ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence) การปรับตัว ความยืดหยุ่น (Flexible) ในการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก นำไปสู่การฟื้นคืนพลัง หรือการกลับคืนสู่สมดุลของแต่ละบุคคล เพื่อใช้ชีวิตบนความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา กับสิ่งมีชีวิตและโลก สิ่งนี้เรียกว่า อัตราการฟื้นคืนพลัง (Ego-Resilience)

สำหรับในประเทศไทย มีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นพลังในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามยังพบว่าการศึกษายังแพร่หลายมากนัก นอกจากนี้ยังพบว่าการเรียกชื่อของ Resilience ที่แตกต่างออกไปตามที่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้วิจัยได้นิยามขึ้นตามการศึกษาข้อมูล เช่น ความสามารถในการฟื้นพลัง (ธนาภรณ์ เนียมกลั่น และวาทีนิ อมรไพศาล, 2561; นิภารัตน์ รูปไข่ และวรรณิ แกมเกตุ, 2558; พัทรินทร์ อรุณเรือง, 2545; อิศริยา ปาริชาติกานนท์ และบุรณี กาญจนถวัลย์, 2553) ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (โชคสันต์ อยู่สิงห์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2562) พลังสุขภาพจิต (เครือวัลย์ ศรียารัตน์ และวิณา เจียบนา, 2558; กรมสุขภาพจิต, 2561; นุชนาฏ ธรรมชั้น และบุรณี กาญจนถวัลย์, 2557) ความสามารถในการฟื้นคืนได้ (สมาลีณี มธุรพจน์ พงศ์, 2555) แข็งแกร่งในชีวิต (โสภณ แสงอ่อน และคณะ, 2561; พัทรินทร์ นินทจันทร์ และคณะ, 2554; อายุพร กัยวิทย์โกศล และคณะ, 2558) และความแข็งแกร่งและความยืดหยุ่นของชีวิต (Vongsirimas et al., 2017)

พัชรินทร์ อรุณเรือง (2545) อธิบายว่า ความสามารถในการฟื้นพลัง เป็นศักยภาพของบุคคลในการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมีความอดทนเข้มแข็ง สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และกลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว หลังจากประสบกับความทุกข์ยากและปัญหาในชีวิต ในขณะที่ กรมสุขภาพจิต (2563) ได้ให้ความหมายว่า พลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient: RQ) เป็น

ความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นตัวกลับสู่สภาวะปกติภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ เครือวัลย์ ศรียารัตน์ และวีณา เจียบนา (2015) กล่าวว่า พลังสุขภาพจิต เป็นความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่สามารถปรับตัว ฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็วภายหลังเหตุการณ์วิกฤติหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก

โสภณ แสงอ่อน และคณะ (2561) กล่าวว่า ความแข็งแกร่งในชีวิต เป็นความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลในการยืนหยัดอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดหรือเป็นเหตุการณ์ที่ยากลำบากในชีวิต พร้อมทั้งสามารถที่จะฟื้นพลังและใช้ชีวิตของตนเองให้พ้นจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์นั้นได้ในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เด็บโตและเข้าใจชีวิตมากขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับที่ आयुพร กัยวิทย์โกศลและคณะ (2558) กล่าวว่า ความแข็งแกร่งในชีวิต เป็นความสามารถของบุคคลในการยืนหยัด ผ่านพ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากใจ/ความเครียดในชีวิต และสามารถที่จะฟื้นตัวได้ในเวลาอันเร็ววัน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เด็บโตขึ้นและเข้าใจชีวิตมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า ชื่อเรียกความสามารถในการฟื้นพลังและคำนิยามในบริบทของประเทศไทย นั้น มีหลากหลายและมีความแตกต่างกันออกไป โดยสรุปแล้ว ความสามารถในการฟื้นพลัง หมายถึงความสามารถของบุคคลในการปรับตัว เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด หรือสถานการณ์ที่ยากลำบากกับการทำงานหรือการใช้ชีวิต ให้กลับสู่การดำเนินชีวิตในสภาวะปกติอย่างรวดเร็วและมีมุมมองต่อเหตุการณ์เหล่านั้นในเชิงบวก

2.1.2. ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลัง

มนุษย์ทุกคนมีระบบอัตตาควบคุม (Ego-control) ที่จะต้องยับยั้งแรงกระตุ้นหรือควบคุมการแสดงออก หากระบบนี้ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมอาจทำให้บุคคลมีลักษณะของการพยายามควบคุมหรือแสดงออกที่มากกว่าความจำเป็นในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว เรียกว่า อัตตาการฟื้นคืนพลัง (Ego-Resilience) คือลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัว ควบคุมตนเองให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เลวร้ายได้ แม้จะต้องเผชิญกับสถานการณ์นั้นอีก บุคคลที่มีอัตตาการฟื้นคืนพลังจะเป็นผู้ที่มีความสบายใจ มีสุขภาพจิตที่ดี แต่ถ้าหากบุคคลไม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ อาจทำให้ตกอยู่ในความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความไม่สบายใจ ความกังวล ความคลุ้มเครือในตนเอง และอาจละเลยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ บุคคลเหล่านี้จะมี อัตตาเปราะบาง (Ego-Brittle) (Block & Kremen, 1996; Prince-Embury & Saklofske, 2013)

ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลังนั้น จะสามารถปรับตัวและฟื้นคืนกลับสู่ความดุษในชีวิตของพวกเขาและหลีกเลี่ยงผลกระทบจากความเครียดที่อาจเป็นอันตรายได้ (Wagnild & Young, 1993) นอกจากนี้บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลังจะมีความมุ่งมั่นในแก้ปัญหา มากกว่าติดอยู่กับความรู้สึกหรืออารมณ์ มีความปลอดภัยทางอารมณ์ รับรู้ขีดความสามารถในการควบคุม พัฒนากลยุทธ์ในการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความมั่นใจหรือเห็นคุณค่าในตนเอง มีจิตใจที่เป็นอิสระ ปรับตัวเมื่อต้องเจอกับการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการแก้ปัญหาทางสังคม มีอารมณ์ขันเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด รวมถึงมีความเชื่อในตนเองและความศรัทธาต่อพระเจ้าหรือศาสนาว่า จะผ่านสถานการณ์ที่เลวร้ายไปได้ มองเห็นความเครียดเป็นโอกาสและความความท้าทายที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี และฟื้นพลังจากผลกระทบที่เกิดขึ้นได้เร็ว หากบุคคลขาดความสามารถในการรับมือกับภาวะวิกฤติอาจทำให้มีความเครียดที่รุนแรง มีความคิดทำร้ายตนเอง ทำให้มีบุคลิกภาพและอารมณ์ที่ผิดปกติ จนอาจถึงขั้นป่วยเป็นโรคทางจิตเวช (Connor และ Davidson, 2003; เครือวัลย์ ศรียรัตน์ และวิภา เจียวนา, 2558) ยังมีการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลังจะเป็นผู้ที่มีการแสดงออกที่ดี แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย ก่อให้เกิดความกังวล ความเครียด หรือเป็นภัยคุกคามร้ายแรงต่อการปรับตัวหรือพัฒนาการ เช่น เหตุการณ์การเสียชีวิตของบุคคลภายในครอบครัว เหตุการณ์ถูกกล่าวหาอย่างรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ เหตุการณ์การถูกลั่นแกล้ง (Masten, 2001; Masten & Obradovic, 2006)

นอกจากลักษณะดังกล่าวข้างต้นแล้ว บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลังในระดับสูงจะมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มากกว่าผู้ที่มีระดับความสามารถในการฟื้นพลังต่ำ และรับมือกับสถานการณ์เลวร้ายด้วยการใช้ทรัพยากรภายในตนเองและสภาพแวดล้อม เพื่อการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในทางที่ดี มีความสัมพันธ์ที่สนับสนุนซึ่งกันและกันภายในครอบครัว และมีระบบสนับสนุนจากทรัพยากรภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น เพื่อน ญาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Friborg et al., 2006; Friborg et al., 2003) นอกจากนี้ยังพบการศึกษาที่รายงานว่าบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลังสูงรายงานว่ามีความเจ็บปวดและความเครียดน้อยกว่าความเจ็บปวดหรือความเครียดที่แท้จริง (Friborg et al., 2006) และยังเป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้วย (ไซควสันต์ อยู่สิงห์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2562)

การเข้าร่วมโครงการศึกษาความสามารถในการฟื้นพลังนานาชาติ (International Resilience Project) ได้ปรากฏชื่อของประเทศไทยเข้าร่วมโครงการ ร่วมกับ 30 กว่าประเทศทั่วโลก ในการค้นหาว่าปัจจัยใดที่ทำให้เกิดความสามารถในการฟื้นพลังในเด็กและผู้ใหญ่ที่ต้องพบเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก Grotberg (1995) จึงได้แนวคิดการฟื้นพลังเข้ามาในประเทศไทย โดยกรมสุขภาพจิต (2020) ได้อธิบายการแสดงออกของความสามารถในการฟื้นพลัง ว่าบุคคลที่พบเจอกับปัญหา สามารถตอบสนองกับการฟื้นพลังได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1. สามารถฟื้นตัวดีขึ้น แต่ไม่ดีเท่าเดิม

2. พ้นคืนกลับมาสู่สภาพปกติดังเดิม และ 3. พ้นตัวได้ดีกว่าเดิม อาจมีการใช้ชีวิตหรือสุขภาพจิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ (อิสริยา ปาริชาติกานนท์ และบุรณี กาญจนฉวีชัย, 2558) อธิบายว่าบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนพลัง จะประสบความสำเร็จในการข้ามผ่านความเจ็บปวดและความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นในชีวิต ได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสามารถในการฟื้นคืนพลังและสามารถที่จะส่งเสริมให้มีความสามารถในการฟื้นพลังเพิ่มมากขึ้น

โดยรวมแล้ว ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นพลัง คือเมื่อเจอกับสถานการณ์ตึงเครียดหรือสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก เลวร้าย ที่อาจส่งผลกระทบในด้านลบ จะเห็นคุณค่าในตนเอง มีทักษะความสามารถในการปรับตัว จัดการกับอุปสรรคเหล่านั้น มีความมั่นใจ มุ่งมั่น รับผิดชอบ มีความยืดหยุ่น มีความปลอดภัยทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม การแสดงออกได้เหมาะสม มีทักษะทางสังคม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความศรัทธาและความเชื่อที่จะผ่านเหตุการณ์ที่เป็นเคราะห์ร้ายนั้นโดยพ้นคืนกลับมาสู่ความสมดุลของตนเอง สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อนำไปสู่มุมมองที่ดีได้

2.1.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นพลัง

แนวคิดเกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นพลังในช่วงเริ่มต้น มุ่งเน้นในการศึกษากับบริบทของบุคคลที่มีปัญหาทางจิตเวชหรือปัญหาสุขภาพจิต โดยมีนักวิชาการจำนวนหนึ่งที่ทำให้ความสนใจในการศึกษาและอธิบายแนวคิดที่เกี่ยวข้องเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เช่น Grotberg (1995) ได้ศึกษาความสามารถในการฟื้นพลังผ่านโครงการศึกษาความสามารถในการฟื้นพลังนานาชาติ (International Resilience Project) มีประเทศที่เข้าร่วมโครงการทั่วโลกกว่า 30 ประเทศ จากการศึกษาครั้งนั้นเขาอธิบายว่าความสามารถในการฟื้นพลังเกิดจากความสัมพันธ์ที่เชื่อถือได้ การสนับสนุนด้านอารมณ์ภายในครอบครัว การเห็นคุณค่าในตนเอง การให้กำลังใจตนเอง ความหวัง การตอบสนองต่อความเสี่ยง ความรู้สึกรัก ความสำเร็จในโรงเรียน ความเชื่อในพระเจ้าและจริยธรรม และการรักโดยไม่มีเงื่อนไขกับใครสักคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยบริบท สภาพแวดล้อม จากการศึกษาของ Grotberg (1995) จึงแบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นพลัง เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านแหล่งสนับสนุนภายนอก (External support and resources) หรือสิ่งที่ฉันมี (I have) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่เชื่อถือได้ การเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพ, การศึกษา, สวัสดิการ และความปลอดภัย หรือบริการอื่น ๆ
2. องค์ประกอบด้านความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Strengths) หรือสิ่งที่ฉันเป็น (I am) ประกอบไปด้วย ความรู้สึกเป็นที่รัก, ความเป็นอิสระ, ภาวะ

อารมณ์ที่น่าดึงดูด, การมุ่งเน้นความสำเร็จ, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การมีความหวัง, ความศรัทธา, ความเชื่อ, มีจริยธรรม และความน่าเชื่อถือ

3. องค์ประกอบด้านทักษะทางสังคมหรือความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social or Interpersonal Skill) หรือสิ่งที่ฉันสามารถทำได้ (I can) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์, ความไม่ย่อท้อ, อารมณ์ขัน, การสื่อสาร, แสวงหาความสัมพันธ์ที่น่าไว้วางใจ, ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะทางปัญญา

ทั้งนี้ Grotberg (1995) ไม่เพียงแต่เห็นความสำคัญขององค์ประกอบด้านตัวบุคคลและองค์ประกอบด้านทางสังคมเท่านั้น แต่ยังย้ำด้วยว่าครอบครัว มีความสำคัญในการสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลังกับเด็ก และการใช้ชีวิตเมื่อเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่

Connor และ Davidson (2005) ได้ศึกษาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นฟูพลังว่าเป็นคุณลักษณะของความสามารถในการฟื้นฟูพลังของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามบริบท เวลา อายุ เพศ และวัฒนธรรมดั้งเดิม พวกเขาศึกษาองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal competence), การมีมาตรฐานสูง (High standards) และการยืนหยัด (Tenacity) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้ความสามารถของตนเอง มาตรฐานในตนเองและความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดหนึ่งหนึ่ง
2. การคิดและตัดสินใจอย่างถี่ถ้วน (Focus and think carefully) สอดคล้องกับกับความเชื่อใจในสัญชาตญาณของตนเอง ความอดทนต่อผลกระทบเชิงลบและการเสริมสร้างความเข้มแข็งที่เกิดผลกระทบจากความเครียด
3. การปรับตัว (Adapt to change) เกี่ยวข้องกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก และความสัมพันธ์ที่มั่นคง
4. การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ (Control) เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลจะกำหนดเป้าหมาย ควบคุมตนเองเพื่อไปสู่ความสำเร็จ และการค้นหาการสนับสนุนจากผู้อื่น
5. ความศรัทธา อิทธิพลทางจิตวิญญาณ (Spiritual influences) เป็นความเชื่อในพระเจ้า หรือเชื่อในศาสนา มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

Yu และ Zhang (2007) ได้นำแนวคิดของ Connor และ Davidson (2003) มาศึกษากับตัวอย่างวิจัยชาวจีน พบว่ามีเพียง 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ได้แก่

1. การยืนหยัด (Tenacity) อาจมีความหมายเช่นเดียวกับ ความแข็งแกร่ง (Hardiness) ซึ่งหมายถึง การควบคุม (Control), ความมุ่งมั่น (Commitment) และ ความท้าทาย (Challenge)

2. การมีจุดแข็ง (Strength) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะฟื้นตัวและแข็งแกร่งขึ้นหลังจากการเผชิญกับความล้มเหลวและประสบการณ์ที่ผ่านมา ผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นพลังเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงในชีวิตเป็นเรื่องปกติ มากกว่าการเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นภัยคุกคามต่อชีวิต พวกเขามีความสามารถในการฟื้นคืนกลับสู่การใช้ชีวิตปกติและประสบความสำเร็จในการปรับตัวใหม่สามารถเติบโตในเชิงบวกหลังจากต่อสู้กับสถานการณ์ที่เลวร้าย
3. การมองโลกในแง่ดี (Optimist) เป็นมุมมองที่สำคัญที่สุดของความสามารถในการฟื้นพลัง หมายถึง การมองหาด้านบวกของสิ่งต่าง ๆ และความไว้วางใจในส่วนบุคคลและสิ่งสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นความมั่นใจในการต่อต้าน หรือข้ามผ่านสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ การที่บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกและมีความศรัทธาเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยง มีความมั่นใจที่จะเอาชนะความยากลำบากโดยเชื่อว่าตนเองมีสิ่งสนับสนุนในการรับมือปัญหาส่วนบุคคลและระหว่างบุคคล

Friborg และ Hjemdal (2003) อธิบายแนวคิดว่า ความสามารถในการฟื้นพลังไม่ใช่เป็นการป้องกันบุคคลจากสถานการณ์เลวร้ายในชีวิต แต่เป็นการจัดการการทำงานภายในและความยืดหยุ่นของตนเองเพื่อตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้น โดยได้ทำการศึกษารายละเอียดประกอบของความสามารถในการฟื้นพลังและมีการปรับแก้จนในที่สุดได้นำเสนอทั้งหมด 2 องค์ประกอบ แบ่งเป็น 1. ทักษะการจัดการภายในตนเอง และ 2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Anyan et al., 2020; Friborg et al., 2005; Jakobsen et al., 2020) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะการจัดการภายในตนเอง คือคุณลักษณะของบุคคลในการจัดการภายในตนเอง (Dispositional attributes) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยคือ

- 1.1 การรับรู้ตนเอง (Personal strength) หมายถึง การรับรู้จุดแข็ง ความสามารถของตนเองในปัจจุบัน
- 1.2 การวางแผนในอนาคต (Planned future) หมายถึง การตระหนักถึงการวางแผนและเป้าหมายในอนาคต ที่จะนำมาซึ่งความเชื่อในโอกาสที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคคล โดยจะต้องมีสติสัมปชัญญะ มีการไตร่ตรอง มีระเบียบวินัยและแรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 1.3 สมรรถนะทางสังคม (Social competence) หมายถึง ความสามารถหรือทักษะทางสังคมของแต่ละบุคคล ในการเชื่อใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจผู้อื่นและความอบอุ่น รวมไปถึงสังคมทางโซเชียลมีเดียด้วย ซึ่งบุคคลจะได้รับการสนับสนุนและการเสริมแรงในการเอาชนะความเครียดทางจิตสังคมได้

- 1.4 โครงสร้างของบุคคล (Structured style) เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ หรือลักษณะ ส่วนบุคคล ในแนวคิดนี้ได้ใช้แนวคิดบุคลิกภาพ 5 ประเภท (Big 5 Personality) ซึ่งแต่ละบุคลิกภาพจะให้ผลลัพธ์ของความสามารถในการฟื้นฟูที่มีความแตกต่างกัน
2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อยคือ
 - 2.1 ความผูกพันในครอบครัว (Family coherence) หรือ ความอบอุ่นภายในครอบครัว เกี่ยวกับความขัดแย้งภายในครอบครัว ความร่วมมือในการสนับสนุนกันและกัน ความจงรักภักดี และความมั่นคง
 - 2.2 ระบบสิ่งสนับสนุนจากสังคม (External support system) คือ การสนับสนุนจากเพื่อนและญาติ ความใกล้ชิด และความสามารถในการให้กำลังใจหรือสนับสนุนตนเอง

ต่อมา Hjemdal et al. (2006) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูในผู้ใหญ่ ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 องค์ประกอบ (โซควสันต์ อยู่สิงห์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2562) ได้แก่

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถ และการเชื่อมโยงตนเอง การมีความหวัง การเคารพ การดำเนินชีวิตตรงกับความจริง ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการจัดการและวางแผน
2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence) เกี่ยวข้องกับทักษะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม เป็นบุคคลที่มีลักษณะเปิดเผย ร่าเริง แจ่มใส มีความคิดริเริ่มในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีความยืดหยุ่นทางสังคม
3. โครงสร้างส่วนบุคคล (Personal Structure) เกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนในการวางแผนชีวิตประจำวัน
4. ความเชื่อมโยงกันในครอบครัว (Family Coherence) เกี่ยวกับการสนับสนุนซึ่งกันและกันในครอบครัว เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ครอบครัวก็ยังสามารถมีมุมมองที่ดีได้
5. การสนับสนุนจากสังคม (Social Support) เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน บุคคลใกล้ชิด และสังคมในเรื่องต่าง ๆ

ในประเทศไทย กรมสุขภาพจิต (2020) ได้นำแนวคิดความสามารถในการฟื้นฟูมาปรับใช้ และเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบให้เข้ากับบริบทของคนไทย แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พลังฮึด หมายถึง บุคคลที่มีสามารถในการทนต่อแรงกดดัน เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่มีความลำบาก จะมีวิธีการดูแลจิตใจตนเองให้ไม่ท้อถอย จัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกทุกข์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้
2. พลังฮึด หมายถึง บุคคลที่สามารถสร้างกำลังใจได้ ซึ่งกำลังใจนี้อาจจะสร้างมาจากภายในตนเอง หรือได้รับจากบุคคลรอบข้างก็ได้ จะทำให้มีแรงใจในการใช้ชีวิตต่อไปในสถานการณ์ยากลำบากที่เกิดขึ้น หรือเมื่อเจอสถานการณ์นั้นอีกครั้ง ก็ยังมีกำลังใจในการต่อสู้เพื่อให้สามารถผ่านไปได้
3. พลังสู้ หมายถึง บุคคลที่มีความมั่นใจและพร้อมที่จะต่อสู้กับอุปสรรค เพื่อเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ยากลำบากที่จะผ่านพ้น การที่จะมีความมั่นใจได้นั้น ต้องเกิดจากการตระหนักรู้ในความสามารถหรือทักษะของตนเอง มีความคิดต่อตนเองว่า “ฉันทำได้” “ฉันสามารถแก้ปัญหานี้ได้” นอกจากนี้บุคคลยังคงต้องมีทักษะในการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือปรึกษาจากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วย

จากแนวคิดและองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นพลังข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นพลังออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. องค์ประกอบการจัดการภายในตัวบุคคล หมายถึง ความสามารถของตนเอง ความมุ่งมั่น เพียรพยายาม การเห็นคุณค่าในตนเอง ความยืดหยุ่น การวางแผนอนาคต และ 2. องค์ประกอบด้านการมีค้นหาสิ่งสนับสนุน หมายถึง ทักษะการค้นหาสิ่งสนับสนุน การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

การค้นหาสิ่งสนับสนุนมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งหมายถึง การรับรู้หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้รับความรู้สึกรัก ได้รับการดูแล ได้รับการให้เกียรติ เคารพ ให้คุณค่าจากบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมของการช่วยเหลือและได้รับการปฏิบัติในสิ่งที่ควรจะเป็น (Wills, 1991) ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมอาจมาจากคู่รัก เพื่อน เพื่อนที่ทำงานญาติ ครอบครัว สังคม ชุมชน และยังรวมไปถึงสัตว์เลี้ยงอีกด้วย (Allem et al., 2002) โดยการได้รับการสนับสนุนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การสนับสนุนด้านข้อมูล (Information support) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental support) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) และการรับรู้ทรัพยากรที่มี (Perception) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Taylor, 2011)

1. การสนับสนุนด้านข้อมูล คือการให้หรือการได้รับข้อมูล หรือคำแนะนำต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถผ่านพ้นวิกฤติ หรือหาทางออกของปัญหาได้ เช่น การให้คำแนะนำกับบุคคลที่อยู่ในสภาวะตึงเครียดและแนะนำหรือแนะนำข้อมูลเพื่อให้บุคคลสามารถกำหนดและตัดสินใจในการจัดการความเครียดนั้นได้ดีที่สุด

2. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ หมายถึงการให้หรือการรับความช่วยเหลือที่สามารถจับต้องได้ เช่น ความช่วยเหลือทางการเงิน ความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับการบริการ ความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต เป็นต้น

3. การสนับสนุนด้านอารมณ์ เกี่ยวข้องกับการให้ความอบอุ่น การเลี้ยงดู การให้ความมั่นใจกับบุคคลหรือกลุ่มคน ทำให้บุคคลนั้นหรือกลุ่มนั้นรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีคนอื่นที่รักและห่วงใย

4. การรับรู้ทรัพยากรที่มี จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะนำพาบุคคลไปสู่การขอและการได้รับความช่วยเหลือ เช่น การรับรู้ว่าหากตนเองมีความเครียดต้องขอคำปรึกษาจากใคร หากมีความต้องการความช่วยเหลือต้องไปที่ธนาคารไหน หากรู้สึกไม่สบายใจจะสามารถระบายความรู้สึกนั้นให้ใครฟังได้บ้าง รวมไปถึงการรับรู้สิทธิและประโยชน์ของตนเองที่จะได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย อีกทั้งการสนับสนุนทางสังคมยังช่วยลดความทุกข์ทางจิตใจ เช่น ภาวะซึมเศร้า

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นพลัง

แนวคิด	องค์ประกอบการจัดการภายในตัวบุคคล	องค์ประกอบการค้นหาสิ่งสนับสนุน
Grotberg, (1995)	1. ความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล (Intrapersonal strengths) 2. ทักษะทางสังคมหรือความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social, Extra personal skill)	3. แหล่งสนับสนุนและทรัพยากรจากภายนอก (External support and resource)
Connor และ Davidson (2005)	1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal competence), มาตรฐานสูง (High standards) และการยืนหยัด (Tenacity) 2. การคิดและตัดสินใจอย่างถี่ถ้วน (Focus and think carefully) 3. การปรับตัว (Adapt to change) 4. การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ (Control) 5. ความศรัทธา อิทธิพลทางจิตวิญญาณ (Spiritual influences)	-
Yu และ Zhang (2007)	1. การยืนหยัด (Tenacity) 2. การมีจุดแข็ง (Strength)	-

แนวคิด	องค์ประกอบการจัดการ ภายในตัวบุคคล	องค์ประกอบการค้นหาสิ่งสนับสนุน
	3. การมองโลกในแง่ดี (Optimist)	
Friborg และ Hjemdal (2003)	1. การจัดการภายในตนเอง (Dispositional Attributes)	2. ความผูกพันในครอบครัว (Family coherence) 3. ระบบสิ่งสนับสนุนจากสังคม (External support system)
Hjemdal, Friborg, Stiles, Martinussen, & Rosenvinge. (2006)	1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) 2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence) 3. โครงสร้างส่วนบุคคล (Personal Structure)	4. ความเชื่อมโยงกันในครอบครัว (Family Coherence) 5. การสนับสนุนจากสังคม (Social Support)
กรมสุขภาพจิต (2020)	1. พลังใจ 2. พลังชีวิต 3. พลังสู้	

2.1.4. การเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลัง

ความสามารถในการฟื้นฟูพลังของแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาได้ ที่ผ่านมานักวิชาการต่าง ๆ ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาความสามารถในการฟื้นฟูพลังในวัยผู้ใหญ่ไว้หลากหลายแตกต่างกันตามบริบทที่สนใจ โดยมีงานวิจัยที่มุ่งศึกษาเฉพาะการเพิ่มความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และงานวิจัยที่ศึกษาผลลัพธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควบคู่ด้วย เช่น ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ (Physical/Psychological outcomes) (Kemper & Khirallah, 2015; Smith et al., 2018) และผลลัพธ์ด้านศักยภาพ (Performance outcome) (Abbott et al., 2009; Beltman et al., 2018; Joyce et al., 2018; Mansfield et al., 2020)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลังวัยผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่การเสริมสร้างองค์ประกอบภายในตัวบุคคลเป็นหลัก ซึ่งหมายถึงการเสริมสร้างทักษะความสามารถด้านต่าง ๆ ในการจัดการภายในตัวบุคคลให้มีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์เลวร้ายและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข ตัวอย่างของทักษะที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคล เช่น การรับรู้ความสามารถในตนเอง มุมมองเชิงบวก การควบคุมอารมณ์ การควบคุมร่างกาย การมีสติ ฯลฯ ตัวอย่างโปรแกรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ประกอบภายในตัวบุคคล เช่น งานวิจัยของ Kemper และ Khiralla (2015) ได้ศึกษาผลของโปรแกรม

ฝึกอบรมการมีสติและทักษะด้านร่างกายที่ชื่อว่า “Online Mind-Body Skills Trainings: MBST” ที่มีต่อความสามารถในการฟื้นพลัง การมีสติ และความเห็นอกเห็นใจ โดยใช้แนวคิด การใช้สติลดความเครียด (Mindfulness-based stress reduction) ในการฝึกอบรม กับกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่มีอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไป จำนวน 513 คน อยู่ในกลุ่มอาชีพนักโภชนาการ พยาบาล แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางคลินิก และนักวิจัยด้านสุขภาพ โปรแกรมนี้ประกอบด้วย 12 โมดูล ระยะเวลาในแต่ละโมดูลประมาณ 5-20 นาที ตัวอย่างวิจัยสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 1 พฤศจิกายน โดยตัวอย่างวิจัยต้องเรียนรู้ในรูปแบบของออนไลน์ มีเนื้อหาหลักเกี่ยวกับ ความสามารถในการฟื้นพลัง ความเครียดและการผ่อนคลาย (Stress & Relaxation) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และการมีสติ (Mindfulness) ซึ่งผู้เข้าร่วมสามารถเลือกรับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่ตนสนใจได้ หลังสิ้นสุดโปรแกรมพบว่า มีตัวอย่างวิจัยจำนวน 42 คน ที่ฝึกอบรมผ่านทางออนไลน์ครบ 12 โมดูล อย่างไรก็ตามจากผลสรุปพบว่าโปรแกรมการฝึกอบรมนี้สามารถลดระดับความเครียด และเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลัง การมีสติ และความเห็นอกเห็นใจของตัวอย่างวิจัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เช่นเดียวกับ Smith และคณะ (2018) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการฟื้นพลังอย่างสมดุล หรือ “The meQuilibrium resilience training program” ที่มีต่อความสามารถในการฟื้นพลัง ความเครียด และอาการทางร่างกาย ผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ โปรแกรมนี้พัฒนาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) การบำบัดทางความคิดและพฤติกรรม (Cognitive behavior therapy) และการมีสติ (Mindfulness) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างวิจัยจำนวน 600 คนซึ่งเป็นบุคคลทั่วไป มีอายุโดยเฉลี่ย 41 ปี ใช้เวลาในการฝึกอบรม 3 เดือน โดยตัวอย่างวิจัยสามารถเลือกเข้ารับการฝึกอบรมผ่านทางออนไลน์เวลาใดก็ได้ที่ตนเองสะดวก โปรแกรมจะบันทึกระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็นข้อมูลที่น่าสนใจใช้วิเคราะห์ผลร่วมกับเครื่องมือที่ใช้อื่น ๆ มีเนื้อหาหลักที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองเป็นหลัก โปรแกรมนี้ประกอบด้วย 40 โมดูล ซึ่งประกอบด้วย การใช้มุมมองเชิงบวก (Positive outlook) แรงจูงใจ (Motivation) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work/Life balance) การควบคุมอารมณ์ (Emotion control) การมีสติ (Mindfulness) และร่างกาย (Body) หลังสิ้นสุดโปรแกรม พบว่าการฝึกอบรมออนไลน์นี้ให้ผลเชิงบวกต่อความสามารถในการฟื้นพลัง ความเครียด และอาการทางร่างกายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ใช้ไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้งานวิจัยของ Joyce และคณะ (2018) ได้ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการฟื้นพลังโดยใช้การมีสติเป็นฐาน โดยมีชื่อโปรแกรมว่า “The Resilience@Work Resilience@Work Mindfulness program” ผ่านรูปแบบออนไลน์ในกลุ่มอาชีพนักดับเพลิง ซึ่งมีความเสี่ยงในการทำงานสูง โดยใช้แนวคิดการบำบัดด้วยการยอมรับและการให้

สัญญา (Acceptance and Commitment Therapy : ACT) เทคนิคการบำบัดโดยใช้การปรับความคิดและพฤติกรรม (Cognitive-Behavioral Therapy: CBT) และการใช้สติลดความเครียด (Mindfulness-based stress reduction: MBSR) และให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะการเห็นอกเห็นใจและการยอมรับ มีตัวอย่างวิจัยวิจัยจำนวน 29 คน มีอายุตั้งแต่ 24 – 59 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 43.7 ปี โปรแกรมนี้มีเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง 6 หัวข้อ ได้แก่ ความสามารถในการฟื้นพลังและสติ (Resilience and Mindfulness), ความพ่ายแพ้และคุณค่า (Defusion and Values), การเติบโตและคุณค่า (Expansion and Values), สติและการเติบโต (Mindfulness and Expansion), การดูแลตนเองและการสนับสนุน (Self-Care and Support) และความเห็นอกเห็นใจ (Mindful Compassion) ในแต่ละหัวข้อจะใช้เวลาประมาณ 20 – 25 นาที โดยตัวอย่างวิจัยทุกคนจะต้องรับการฝึกอบรมออนไลน์ครบทุกหัวข้อจึงจะผ่านการฝึกอบรม หลังจากการฝึกโปรแกรม พบว่าระดับของความสามารถในการฟื้นพลังหลังจากการฝึกอบรมผ่านโปรแกรมเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับระดับพื้นฐานข้อมูลเดิมที่มีอยู่ในฐานคอมพิวเตอร์

นอกจากนี้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ายังมีงานวิจัยที่ศึกษาโปรแกรมการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลังที่มุ่งเน้นทั้งการเสริมสร้างทั้งทักษะภายในตัวบุคคล และทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นเพื่อที่จะช่วยให้บุคคลมีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในครอบครัวและที่ทำงาน เช่น โปรแกรมความสามารถในการฟื้นพลังออนไลน์ “ResilienceOnline” ซึ่งมีฐานแนวคิดจากการบำบัดความคิด (Cognitive therapy) ในงานวิจัยของ Abbolt และคณะ (2009) โปรแกรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลังให้กับตัวอย่างวิจัยที่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขาย โดยประกอบด้วย 7 หัวข้อหลัก ได้แก่ การกำกับอารมณ์ (Emotion Regulation) การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse control) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การวิเคราะห์เหตุผล (Causal analysis) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และการหาสิ่งสนับสนุน (Reaching Out) โดยใช้โปรแกรมการฝึกผ่านออนไลน์ ผ่านวิธีการศึกษากับคลิปวิดีโอและพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญ ตัวอย่างวิจัยวิจัยเป็นผู้จัดการฝ่ายขายที่มีลักษณะการทำงานแบบแยกตัวที่บ้านออฟฟิศ (Home-Office) ในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 53 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 27 คน และกลุ่มทดลอง 26 คน ระยะเวลาในการเข้าร่วมโปรแกรม 10 สัปดาห์ หลังจากการฝึกโปรแกรมแล้วพบว่า ตัวอย่างวิจัยสนุกสนานกับโปรแกรม และเชื่อว่าสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานและทักษะชีวิตได้

เช่นเดียวกับ Beltman และคณะ (2018) และ Mansfield และคณะ (2020) ได้นำโปรแกรมออนไลน์ชื่อ Building Resilience in Teacher Education : BRiTE ร่วมกับการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนแบบตัวต่อตัว มาเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลังของครูในโรงเรียน ประเทศออสเตรเลีย เนื้อหาของโปรแกรมประกอบไปด้วย 5 หัวข้อหลักที่เน้น

ทั้งการพัฒนาทักษะภายในตนเองและทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ 1.การเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลัง (Building Resilience) 2.ความสัมพันธ์ (Relationship) 3.ความเป็นอยู่ที่ดี (Well being) 4.ความคิดริเริ่ม (Initiative) และ 5.อารมณ์ (Emotion) โดยที่ Beltman และคณะ (2018) มีตัวอย่างวิจัยวิจัยจำนวน 13 คนที่เข้าร่วมการฝึกอบรมครบทุกโมดูล ใช้เวลา 30-45 นาทีต่อสัปดาห์ ทั้งหมด 5 สัปดาห์ หลังการฝึกอบรมพบว่า ตัวอย่างวิจัยมีคะแนนความสามารถในการฟื้นพลังเพิ่มขึ้น และ Mansfield และคณะ (2020) ที่นำโปรแกรมมาพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มวิชาชีพครู มีตัวอย่างวิจัยวิจัยคือครูที่ฝึกอบรมครบตามโมดูลจำนวน 49 คน ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมครั้งละ 90 นาที รวม 8 สัปดาห์ ผลวิจัยพบว่า การอบรมโดยใช้โปรแกรมนี้นี้ร่วมกับประสบการณ์ของครูผู้เชี่ยวชาญส่งผลเชิงบวกกับตัวอย่างวิจัย เกี่ยวกับความท้าทายในการจัดการภายในตนเอง เกี่ยวกับความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการอารมณ์ ที่อาจมาจากความเครียดสูงในบางช่วงเวลาและความท้าทายทางสังคมหลายอย่าง ซึ่งโปรแกรมต่าง ๆ จากงานวิจัยที่ผ่านมาสามารถสรุปดังแสดงในตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปโปรแกรมการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลังจากงานวิจัยที่ผ่านมา

ผู้วิจัย	โปรแกรม และรูปแบบการ ฝึกอบรม	แนวคิด	กลุ่มตัวอย่างวิจัย	ระยะเวลา/ครั้ง	ระยะเวลา ที่ใช้ ทั้งหมด
Kemper และ Khiralla (2015)	“Online Mind- Body Skills Trainings: MBST” รูปแบบออนไลน์ ศึกษาด้วยตนเอง	MBSR	บุคคลที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 513 คน กลุ่มอาชีพบุคลากร ทางการแพทย์ และ บุคลากรด้านสังคม สงเคราะห์	โปรแกรมทั้งหมด 12 โมดูล ใช้เวลา โมดูลละ 5-10 นาที	7 เดือน
Smith และคณะ (2018)	The meQuilibrium resilience training program รูปแบบออนไลน์ ศึกษาด้วยตนเอง	CBT MBSR	บุคคลทั่วไป จำนวน 600 คน	โปรแกรมทั้งหมด 40 โมดูล แต่ละโมดูล ใช้เวลาไม่เท่ากัน	3 เดือน
Joyce และคณะ (2018)	The Resilience@Work Mindfulness program รูปแบบออนไลน์ ศึกษาด้วยตนเอง	ACT CBT MBSR	กลุ่มนักดับเพลิง 29 คน	โปรแกรมทั้งหมด 6 หัวข้อ แต่ละหัวข้อ ใช้เวลา 20 – 25 นาที	-

ผู้วิจัย	โปรแกรม และรูปแบบการ ฝึกอบรม	แนวคิด	กลุ่มตัวอย่างวิจัย	ระยะเวลา/ครั้ง	ระยะเวลา ที่ใช้ ทั้งหมด
Abbott และคณะ (2009)	ResilienceOnline รูปแบบออนไลน์ ศึกษาด้วยตนเองและ นัดพูดคุยปรึกษากับ ผู้เชี่ยวชาญ	CBT	ผู้จัดการฝ่ายขาย ที่มีลักษณะการทำงาน แบบแยกตัวที่บ้านออฟฟิศ (Home-Office) จำนวน 53 คน	โปรแกรม ประกอบด้วย 7 หัวข้อ ในการอบรม ไม่ปรากฏระยะเวลา ในการอบรม แต่ละหัวข้อ	10 สัปดาห์
Beltman และคณะ (2018)	Building Resilience in Teacher Education: BRiTE รูปแบบออนไลน์ ด้วย การศึกษาด้วยตนเอง และนัดพูดคุยปรึกษา กับผู้เชี่ยวชาญ	Self- efficacy	13 คน กลุ่มวิชาชีพครู	โปรแกรม ประกอบด้วย 7 หัวข้อ แต่ละครั้งใช้ เวลา 30 - 45 นาที	5 สัปดาห์
Mansfield และคณะ (2020)	Building Resilience in Teacher Education: BRiTE รูปแบบออนไลน์ ด้วย การศึกษาด้วยตนเอง และนัดพูดคุยปรึกษา กับผู้เชี่ยวชาญ	Self- efficacy	49 คน กลุ่มวิชาชีพครู	ฝึกอบรมครั้งละ 90 นาที	8 สัปดาห์

หมายเหตุ ACT หมายถึง การรักษาด้วยการยอมรับและการให้สัญญา (Acceptance and commitment therapy)
CBT หมายถึง เทคนิคการบำบัดโดยใช้การปรับความคิดและพฤติกรรม (Cognitive-Behavioral Therapy)
CFT หมายถึง เทคนิคการบำบัดแบบเน้นความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Compassion focused therapy)
MBSR หมายถึง การใช้สติลดความเครียด (Mindfulness-based stress reduction)
REBT หมายถึง เทคนิคการบำบัดแบบเน้นเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy)

จากงานวิจัยที่ผ่านมา สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมความสามารถในการฟื้นฟู โดยพบว่ามี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ทักษะภายในตัวบุคคลและทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งองค์ประกอบด้านทักษะความสามารถภายในตัวบุคคลเกี่ยวข้องกับ ความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล ความสามารถส่วนบุคคล ความมีมาตรฐานที่สูงและการยืนหยัด การคิดและตัดสินใจอย่างถี่ถ้วน การปรับตัว การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ความศรัทธา อิทธิพลทางจิตวิญญาณ การมองโลกในแง่ดี การจัดการภายในตนเอง ความสามารถทางสังคม

โครงสร้างส่วนบุคคล พลังฮึด พลังฮึด และพลังสู้ ในส่วนองค์ประกอบด้านทักษะความสามารถในการค้นหาสิ่งสนับสนุน เกี่ยวกับการหาความช่วยเหลือจากทรัพยากรภายนอก เช่น บุคคลที่มีความสัมพันธ์อันดี เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากสังคมด้วย ดังแสดงในตารางที่ 2.3

เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่ามีความหลากหลายตามเป้าหมายในการสร้างทักษะ ทั้งนี้เทคนิคที่มักจะใช้บ่อยที่สุดคือ เทคนิคการบำบัดโดยใช้การปรับความคิดและพฤติกรรม (Cognitive-Behavioral Therapy: CBT) รองลงมาคือ เทคนิคการบำบัดแบบเน้นความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Compassion Focused therapy: CFT) ลำดับต่อมาคือ การใช้สติลดความเครียด (Mindfulness-based stress reduction: MBSR) และเทคนิคการบำบัดแบบเน้นเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy: REBT) และเทคนิคที่นำมาใช้น้อยที่สุดคือ การรักษาด้วยการยอมรับและการให้สัญญา (Acceptance and commitment therapy: ACT) มีรายละเอียด ดังนี้

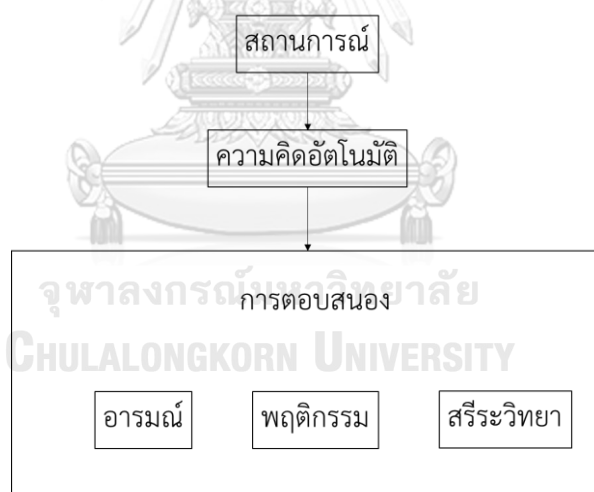
ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบ ทักษะที่ควรส่งเสริมและเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรม

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ทักษะที่ควรส่งเสริม	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรม
ทักษะความสามารถภายในตัวบุคคล	ความสามารถส่วนบุคคล	ด้านการคิด	CBT
	บุคคล	ด้านการมองโลกในแง่ดี และมุมมองเชิงบวก ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	CBT และ CFT
		การมีสติ	ACT, MBSR และ CFT
		การรับรู้คุณค่าหรือความหมายต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต	CBT, REBT และ CFT
		การรับรู้อารมณ์ของตนเอง	CBT, REBT และ CFT
		การดูแลร่างกายและจิตใจ	CBT และ MBSR
	โครงสร้างส่วนบุคคล	ด้านการจัดการ	CBT
	ความสามารถทางสังคม	ความสามารถทางสังคม	CBT
ทักษะความสามารถในการค้นหา	การหาสิ่งสนับสนุนจากทรัพยากรภายนอก	การค้นหาทรัพยากรภายนอก	CBT และ REBT
หมายเหตุ	ACT หมายถึง การรักษาด้วยการยอมรับและการให้สัญญา (Acceptance and commitment therapy) CBT หมายถึง เทคนิคการบำบัดโดยใช้การปรับความคิดและพฤติกรรม (Cognitive-Behavioral Therapy) CFT หมายถึง เทคนิคการบำบัดแบบเน้นความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Compassion focused therapy)		

MBSR หมายถึง การใช้สติลดความเครียด (Mindfulness-based stress reduction)

REBT หมายถึง เทคนิคการบำบัดแบบเน้นเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy)

เทคนิคการบำบัดโดยใช้การปรับความคิดและพฤติกรรม (Cognitive-Behavioral Therapy: CBT) มาจากการประยุกต์ใช้กระบวนการทางสมองในการประมวลข้อมูล (Information processing model) จากนั้นเบ็ค (Beck, 2011) ได้ทำการศึกษาและสร้างแนวคิดการบำบัดโดยการปรับความคิดและพฤติกรรม ในการทำความเข้าใจกับความขัดแย้งหรือความสับสน ที่เกิดขึ้นภายในบุคคลทั้งด้านความคิด อารมณ์และพฤติกรรม เพื่อปรับให้เกิดความเชื่อมโยงกันระหว่าง 3 ด้านดังกล่าว โดยสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการตอบสนองของอารมณ์และพฤติกรรม ดังแสดงในภาพที่ 2.2 โมเดลการคิดของเบ็ค (Beck's cognitive model) ตามความเชื่อว่า สิ่งเร้าไม่ได้มีผลต่ออารมณ์ พฤติกรรมโดยตรง แต่พฤติกรรมเกิดมาจากกระบวนการคิดซึ่งมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล แนวทางการรับรู้ความคิดและพฤติกรรมนี้ เป็นการส่งเสริมความยืดหยุ่นในการรู้คิด (Cognitive flexibility) และการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Active coping) กระบวนการนี้มี 3 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 2.3 (Beck, 1997; Beck, 2011; ดาราวรรณ ต๊ะปิ่นตา, 2558) มีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการคิดของเบ็ค (Beck's cognitive model)

1. ขั้นตอนการค้นหาคำความคิดอัตโนมัติ (Automatic thoughts) เมื่อมีสถานการณ์หนึ่งเกิดขึ้น สถานการณ์นั้นจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดที่เป็นอัตโนมัติ ที่เป็นการเชื่อของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และกำหนดรูปแบบการตีความและพฤติกรรมที่ผิดปกติ เช่น หากเพื่อนชวนไปงานเลี้ยง แล้วบุคคลเกิดความคิดอัตโนมัติว่า ไม่มีใครชอบฉัน บุคคลนั้นก็จะแสดงพฤติกรรมโดยการหลีกเลี่ยงการไปงานเลี้ยงนั้น ดังนั้น ในขั้นตอนนี้ บุคคลต้องทำความเข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิด

ความคิดอัตโนมัติในทางลบอย่างลึกซึ้ง ซึ่งความคิดอัตโนมัตินี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อทราบความคิดอัตโนมัติที่ส่งผลกระทบเชิงลบหรือเป็นปัญหากับแล้วจึงนำไปสู่แนวทางในการพิสูจน์ความจริงว่า ความคิดอัตโนมัตินั้นเป็นความจริงหรือไม่ โดยต้องอาศัยการปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น อายุ เพศ การศึกษา วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา ประสบการณ์เดิมอย่างรอบด้าน วิธีการค้นหาความคิดอัตโนมัติดังนี้

- 1.1 เข้าใจประสบการณ์ที่ผ่านมา
- 1.2 ค้นหาความเชื่อที่ทำให้เกิดความคิดอัตโนมัติ
- 1.3 สืบหาความคิดอัตโนมัติที่เกิดขึ้น
- 1.4 สืบหาอารมณ์ พฤติกรรม และสรีระที่เกิดขึ้นจากความคิดอัตโนมัติ

2. ขั้นตอนการประเมินและตรวจสอบความคิดอัตโนมัติที่เป็นประเด็น ว่าเป็นความจริงหรือไม่ โดยความคิดที่เกิดขึ้นอาจไม่ใช่ความจริง แต่เป็นเพียงความคิดเห็นก็ได้ และสามารถคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในรูปแบบอื่นได้ ดังนั้นบุคคลต้องทบทวนความคิดที่เกิดขึ้น พิสูจน์ความเชื่อของตนเอง รวมทั้งประโยชน์และโทษของการมีความคิดอัตโนมัติเช่นนั้นต่อไปทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในขั้นตอนนี้มักบำบัด หรือผู้นำกิจกรรมควรมีข้อมูลในการนำเสนอความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมจากแง่มุมที่ต่างออกไป มุ่งเน้นให้บุคคลเข้าใจตนเองว่าความคิดที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่ออารมณ์ และพฤติกรรมอย่างไร และต้องกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมที่บุคคลต้องการจะแก้ไข และบุคคลต้องทำการบ้านเพื่อพิสูจน์ความจริงตามเป้าหมาย วิธีการประเมินและตรวจสอบความคิดอัตโนมัติมีดังนี้

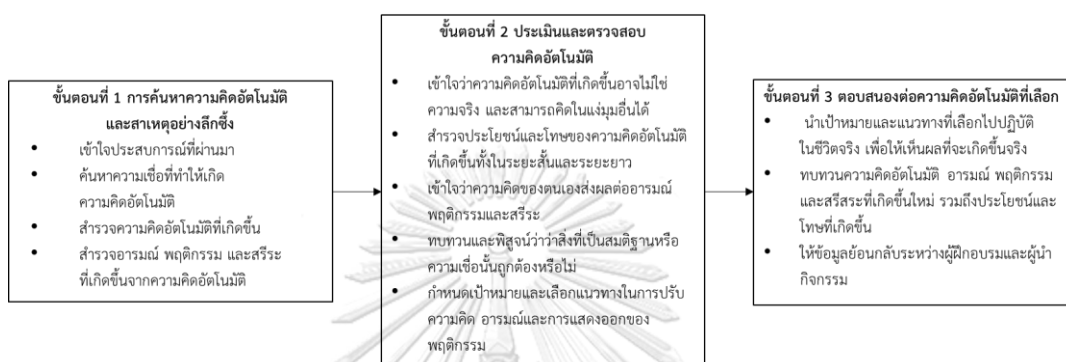
- 2.1 เข้าใจว่าความคิดอัตโนมัติที่เกิดขึ้นอาจไม่ใช่ความจริง และสามารถคิดในแง่มุมอื่นได้
- 2.2 สืบหาประโยชน์และโทษของความคิดอัตโนมัติที่เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 2.3 เข้าใจว่าความคิดของตนเองส่งผลต่ออารมณ์ พฤติกรรมและสรีระ
- 2.4 ทบทวนและพิสูจน์ว่าสิ่งที่ตนเชื่อเป็นสมมติฐานหรือความเชื่อที่ถูกต้องหรือไม่
- 2.5 กำหนดเป้าหมายและเลือกแนวทางในการปรับความคิด อารมณ์ และการแสดงออกของพฤติกรรม

3. ขั้นตอนการตอบสนองต่อความคิดอัตโนมัติที่เลือก ในขั้นตอนนี้ผู้ฝึกอบรมจะทบทวนสิ่งที่ค้นพบเกี่ยวกับความคิดอัตโนมัติ ในแง่มุมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันจากการทำการบ้านหรือการพิสูจน์ความจริง ที่ส่งผลต่ออารมณ์ และพฤติกรรม รวมถึงประโยชน์และโทษที่เกิดขึ้น โดยเน้นให้ผู้ฝึกอบรมแก้ปัญหาด้วยตนเองผ่านการทดลอง ปฏิบัติจริง และดูผลที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างความเชื่อและทักษะใหม่ วิธีการตอบสนองต่อความคิดอัตโนมัติที่เลือกมีดังนี้

3.1 นำเป้าหมายและแนวทางที่เลือกไปปฏิบัติในชีวิตจริง เพื่อให้เห็นผลที่จะเกิดขึ้นจริง

3.2 ทบทวนความคิดอัตโนมัติ อารมณ์ พฤติกรรม และสรีรสะท้อนที่เกิดขึ้นใหม่ รวมถึงประโยชน์และโทษที่เกิดขึ้น

3.3 ให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้นำกิจกรรม



ภาพที่ 2.3 แสดงกระบวนการรับรู้ความคิดและพฤติกรรม

(Cognitive-Behavioral Theory)

เทคนิคการบำบัดแบบเน้นความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Compassion Focused therapy: CFT) มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลและระบบของสมองที่มีความสำคัญต่อภัยคุกคามต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ และพฤติกรรมทางสังคม โดยเชื่อว่ากระบวนการที่สำคัญที่สุดในการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง คือการเชื่อมโยงเข้ากับบทบาททางสังคม เช่น ความที่รู้สึกของการเป็นเจ้าของ ความผูกพัน เอาใจใส่ วิธีการนี้สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคลให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ปลูกฝังความเห็นอกเห็นใจจากภายในเพื่อจัดการความคิดที่ยุ่งเหยิงจากการทำงานของสมอง และช่วยให้บุคคลแก้ไขปัญหาทางด้านอารมณ์ พฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้ โดยกระบวนการเกิดจากการมีแนวความคิดของการเห็นอกเห็นใจกัน การบรรเทาความทุกข์ที่เกิดขึ้น และการป้องกันความทุกข์ (Gilbert, 2014)

การใช้สติลดความเครียด (Mindfulness-based stress reduction: MBSR) ซึ่งหลักการนี้มีความสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา ที่ใช้การจดจ่อ (Attention) และตีความ (Interpretation) ถึงสถานการณ์ปัจจุบัน (Here and now) รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความคิด และจิตใจ ในทางความคิดให้ตระหนักไว้ว่าเป็นเพียงความคิด ไม่ใช่ความจริง และเมื่อมีสติในการรับรู้แล้วจะพบว่า สิ่งต่าง ๆ ล้วนเกิดขึ้นคงอยู่ และดับไป ไม่มีอะไรที่จะอยู่ตลอดเวลา เมื่อบุคคลยอมรับใน

สิ่งที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน จะทำให้สามารถปรับตัวกับความเครียด มีมุมมองและอารมณ์เชิงบวกมากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการรู้คิดโดยการยอมรับสถานการณ์และอารมณ์เชิงลบอีกด้วย (Helmreich et al., 2017; พลภัทร์ โล่เสถียรกิจ, 2558)

Kabat Zinn (2011) ได้ทำการศึกษาและเผยแพร่หลักการของการใช้สติลดความเครียด ไว้ว่า แนวทางการใช้สติลดความเครียดนั้น ให้ความใส่ใจเป็นครั้งแรกในการพัฒนาตนเองให้เกิดการตระหนักรู้ในร่างกาย ความคิด และจิตใจของตนเอง ตั้งอยู่กับปัจจุบันอย่างไม่ตัดสิน โดยเน้นเสาหลักของการฝึกสติ ประกอบด้วย 7 ประการ (Kabat-Zinn, 2015; Kabat-Zinn et al., 2011; หิมาพรณ รักแตงาม, 2563) ได้แก่

1. การไม่ตัดสิน (Non-judging) หมายถึง การไม่ตัดสินหรือปักใจเรื่องใด ซึ่งจะทำให้เกิดการยึดติดโดยไม่รู้ตัว ถ้าหากตระหนักรู้ก็ให้ค่อย ๆ เรียนรู้และถอยออกมา
2. มีความอดทน (Patience) การเข้าใจว่าสิ่งต่าง ๆ การปรากฏในเวลาที่เหมาะสม
3. จิตแห่งผู้ใหม่ (Beginner's Mind) การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ไม่ติดอยู่กับประสบการณ์หรือสิ่งเดิม ที่คิดว่าตนเองทำได้ดีแล้ว
4. ความไว้วางใจ (Trust) มุ่งเน้นการฝึกที่จะฟังสภาวะภายในของตนเอง ไว้วางใจตนเอง ฝึกปัญญาของตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญ ฝึกความรับผิดชอบตนเอง
5. การไม่ดิ้นรน (Non-striving) การเห็นและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่ดิ้นรน เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของตนเอง
6. การยอมรับ (Acceptance) การเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และตระหนักว่าสิ่งที่เรากำลังใส่ใจ ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
7. การปล่อยวาง (Letting Go) การไม่ยึดติดกับสิ่งใด ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ สิ่งของ ความรู้สึก ความคิด หรือร่างกาย ให้ค่อย ๆ ยอมรับสิ่งต่าง ๆ ตามที่เป็น

เทคนิคการบำบัดแบบเน้นเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy: REBT) Dryden (2005) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นแนวคิดที่นำเอาความเป็นเหตุเป็นผลมาใช้กับความเชื่อของบุคคล เทคนิคนี้ทำให้เกิดความยืดหยุ่น สอดคล้องกับหลักความเป็นจริง เสริมสร้างบุคคลให้มีหลักคิดและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี หากบุคคลมีความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลจะทำให้จิตใจไม่สงบก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เทคนิคนี้ประกอบด้วย 2 มุมมอง คือ ได้แก่ ความเชื่อที่มีเหตุผล และความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล รายละเอียดดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงความเชื่อที่มีเหตุผลและความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล (Dryden, 2005)

ความเชื่อที่มีเหตุผล	ความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล
1. ความต้องการที่ยืดหยุ่น (Flexible preferences) เช่น “ฉันต้องการได้รับการยอมรับ แต่ก็ไม่จำเป็นต้องได้รับก็ได้”	1. ความต้องการที่เข้มงวด (Rigid demands) เช่น “ฉันต้องได้รับการยอมรับ
2. ความเชื่อที่ไม่น่ากลัว (Non-awfulizing beliefs) เช่น “มันเป็นเรื่องที่ไม่ดีเลยที่ฉันไม่ได้รับการยอมรับ แต่มันก็ไม่ใช่อุจฉัยของโลกนี้นะ”	2. ความเชื่อที่น่ากลัว (Awfulizing beliefs) เช่น “ถ้าฉันไม่ได้รับการยอมรับ มันคือจุดจบของโลก”
3. ความเชื่อที่มีความอดทนสูง (High-frustration-tolerance beliefs) เช่น “เป็นเรื่องยากที่ต้องเจอกับความผิดหวังที่ไม่ได้รับการยอมรับ แต่มันก็คุ้มค่าที่จะสู้ทน”	3. ความเชื่อที่มีความอดทนต่ำ (Low-frustration tolerance beliefs) เช่น “ฉันไม่สามารถอดทนต่อการที่ฉันไม่ได้รับการยอมรับได้”
4. การยอมรับความเชื่อ (Acceptance beliefs) คือการยอมรับโดยไม่มีเงื่อนไข เช่น “ฉันไม่ได้รับสิ่งนั้น แต่มันก็ไม่ได้ไร้ค่า” “ฉันเป็นมนุษย์ที่สามารถผิดพลาดได้ สามารถได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับก็ได้ และฉันยังสามารถได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกลาง” “คุณไม่ได้ยอมรับฉัน แต่คุณก็ไม่ใช่มนุษย์ที่ทำเช่นนั้น”	4. ความเชื่อที่ดูถูก (Depreciation beliefs) คือการดูถูกตนเอง เช่น “ฉันจะไม่มีค่า ถ้าฉันไม่ได้รับการยอมรับ” “คุณเป็นคนที่น่ากลัว ถ้าคุณไม่ยอมรับฉัน” “ชีวิตของฉันแย่มาก เพราะฉันไม่ได้รับการยอมรับจากคุณ”

เทคนิคนี้มีกระบวนการ ดังนี้

1. ให้บุคคลตระหนักว่าเขาเป็นคนที่สร้างปัญหาทางจิตใจของตนเองให้เกิดขึ้น และสถานการณ์ก็มีส่วนที่ทำให้เกิดปัญหาเหล่านี้ด้วย แต่สิ่งที่สำคัญคือบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงปัญหาเหล่านั้นได้
2. ให้บุคคลเชื่อว่าสามารถจัดการและเอาชนะปัญหาเหล่านี้ได้
3. ให้บุคคลเข้าใจว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากความเชื่อที่ไร้เหตุผล
4. ให้บุคคลตรวจสอบความเชื่อที่ไร้เหตุผลของพวกเขาเอง และแยกความเชื่อที่ออกจากตัวพวกเขา

5. ให้บุคคลตั้งคำถามกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลและความเชื่อที่มีเหตุผลจนกว่าจะเห็นว่าความที่ไร้เหตุผลคือความเชื่อไม่เป็นจริง ในขณะที่ความเชื่อที่มีเหตุผลคือความเชื่อที่สมเหตุสมผล
6. ฝึกปฏิบัติการคิดความเชื่อที่มีเหตุผล เพื่อสร้างเหตุผลใหม่ให้กลายเป็นความเชื่อ โดยการใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การคิด การจินตนาการ การเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรม และหลีกเลี่ยงการปัดจบบทบาทที่ทำให้เกิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลแบบเดิม
7. ประยุกต์ใช้กระบวนการการทำหายความความเชื่อในชีวิตประจำวัน

เทคนิคการรักษาด้วยการยอมรับและการให้สัญญา (Acceptance and commitment therapy: ACT) มีรากฐานมาจากกระบวนการใช้ภาษาและความคิดของมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามความคิดที่เกิดขึ้นและภาษาที่ใช้กับตนเอง การใช้กระบวนการทฤษฎีนี้จะช่วยให้บุคคลรู้เท่าทันความคิดและแยกความคิดและความจริงออกจากกันได้ รวมไปถึงการใช้ภาษากับตนเองเพื่อให้มีความคิดและพฤติกรรมที่ต่างจากเดิม โดยมุ่งเน้นกระบวนการในการอยู่กับปัจจุบัน การยอมรับ การรับรู้ความรู้ความเข้าใจ และการทำสัญญาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการรู้คิด และเป้าหมายในชีวิต นอกจากจะยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันแล้ว การยอมรับอารมณ์ที่เกิดขึ้นยังสามารถทำให้ความสามารถในการฟื้นพลังเพิ่มขึ้นอีกด้วย กระบวนการการยอมรับและการให้สัญญามีหลักการพื้นฐาน 6 ประการ (C.Hayes et al., 2006; Hayes et al., 2011; Helmreich et al., 2017; พงศ์อำมาตย์ อุเทนสุด & อีรพรรณ อีรพงษ์, 2562) ดังแสดงในภาพที่ 2.4 มีรายละเอียด ดังนี้

1. การยอมรับ (Acceptance) การเปิดใจยอมรับประสบการณ์การหลีกเลี่ยง หรือประสบการณ์เชิงลบที่เกิดขึ้นจากความคิด ความรู้สึก ของบุคคล โดยไม่ต่อต้าน และปล่อยให้ความคิดและความรู้สึกนั้นค่อย ๆ หายไป
2. การแยกความคิด (Defusion) การพิจารณาความคิดที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความคิดในรูปแบบใหม่ โดยการตระหนักถึงความคิดที่เกิดขึ้นว่าเป็นเพียงสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ณ สถานการณ์หนึ่ง อาจไม่เป็นความจริงก็ได้ และบุคคลไม่จำเป็นต้องตอบสนองต่อความคิดที่เกิดขึ้นก็ได้
3. การอยู่กับปัจจุบัน (Being present) เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลไม่ติดสินความคิด ความรู้สึก และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทางจิตวิทยาและสิ่งแวดล้อม ด้วยการเปิดใจให้กว้าง มีสติในการรับรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันอย่างตรงไปตรงมา

4. ตัวตนในบริบท (Self as context) เป็นการกำหนดบริบทที่เกิดขึ้น เช่น ฉันทหรือคุณ, ปัจจุบันหรืออนาคต และที่นี่หรือที่นั่น การใช้ภาษาเพื่อแยกแยะบริบทที่เกิดขึ้นจะช่วยให้เกิดการรับรู้ที่เป็นความจริง จะทำให้บุคคลไปจมอยู่กับความคิดที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่ผ่านมาแล้ว หรืออาจเป็นความกังวลที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่เป็นการอยู่กับปัจจุบันที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และเวลาได้
5. ความหมายของชีวิต (Values) หมายถึงการใช้ชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย และเต็มคำที่ละเหตุการณ์หรือการใช้ชีวิตแต่ละช่วงเวลาปัจจุบันอย่างเต็มที่ เป็นการเลือกปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เป็นแนวทางหรือหลักในการใช้ชีวิต
6. การปฏิบัติตามพันธสัญญา (Commitment action) เป็นการลงมือปฏิบัติตามสิ่งที่บุคคลได้เลือกซึ่งสอดคล้องกับคุณค่าอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถอย่างเปิดเผย การฝึกฝนทักษะ ตามกระบวนการที่ตั้งไว้ ให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะล้มเหลวหลายครั้ง แต่ก็ยังเป็นการปฏิบัติที่ได้เลือกตามคุณค่าที่ตนเองมี



ภาพที่ 2.4 แสดงกระบวนการทฤษฎีการยอมรับและการให้สัญญา
(Acceptance and Commitment therapy) (Hayes และคณะ, 2013)

นอกจากนี้จากการสังเคราะห์โปรแกรมที่เสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนพลังข้างต้นทั้งหมดพบว่า ระยะเวลาในการจัดโปรแกรมฯ น้อยที่สุดประมาณ 20 นาทีต่อการอบรม 1 ครั้ง ในฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์ (Kemper & Khirallah, 2015; Smith et al., 2018) และพบว่าในการ

อบรมแต่ละครั้ง โปรแกรมส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาไม่เกิน 90 นาที (Abbott et al., 2009; Beltman et al., 2018; Joyce et al., 2018; Mansfield et al., 2020) โดยระยะเวลาของการจัดโปรแกรมทั้งหมดใช้ระยะเวลา 5 – 10 สัปดาห์ นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ โปรแกรมส่วนใหญ่ที่ใช้ในการฝึกอบรมความสามารถในการฟื้นฟูพลังกับวัยผู้ใหญ่จะอยู่ในรูปแบบออนไลน์เป็นฐาน (Online-based delivery) (Abbott et al., 2009; Beltman et al., 2018; Joyce et al., 2018; Kemper & Khirallah, 2015; Mansfield et al., 2020; Smith et al., 2018) ทั้งนี้อาจเพราะว่าการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ค่อนข้างมีความยืดหยุ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของวัยผู้ใหญ่ เช่น ผู้เรียนสามารถเลือกช่วงเวลาและสถานที่ในการเรียนได้เอง ไม่จำเป็นต้องนัดหมายเพื่อให้ทุกคนมารวมตัวในสถานที่เดียวกัน รวมไปถึงหากห้องเรียนที่มีผู้เรียนจำนวนมากกว่าในห้องเรียนปกติที่สามารถบรรจุคนได้ก็จะเป็นปัญหาเพราะการเรียนออนไลน์สามารถรองรับผู้เรียนได้จำนวนมากและกว้าง นอกจากนี้การเรียนออนไลน์ยังสามารถตรวจสอบความพร้อมของหลักสูตรและเนื้อหาความรู้ได้รวมถึงการตอบรับข้อมูลสะท้อนกลับได้ทันทีอีกด้วย (Dhawan, 2020)

อย่างไรก็ดีจากตัวอย่างโปรแกรมฯ ที่ผ่านมามีพบว่า การเรียนออนไลน์ก็ยังมีจุดอ่อนของการจัดการเรียนการสอน เช่น ตัวอย่างวิจัยค่อนข้างน้อยและเกิดการสูญหายของตัวอย่างวิจัยสูง (Abbott et al., 2009; Joyce et al., 2018; Kemper & Khirallah, 2015) เกิดความสับสนของตัวอย่างวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของโปรแกรม และการเรียนรู้แบบออนไลน์ยากต่อการติดตามในระยะยาว (Beltman et al., 2018; Joyce et al., 2018) นอกจากนี้ข้อจำกัดที่สำคัญในกลุ่มวัยทำงานคือทัศนคติเชิงลบที่มีต่อการเรียนผ่านโปรแกรมออนไลน์ โดยอาจมีความยากในการยอมรับว่าการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้จะเกิดประสิทธิภาพ (Joyce et al., 2018) และการขาดความชัดเจนในการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรม เนื่องจากทุกกิจกรรมอาจมีระยะเวลาหรือความซับซ้อนในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน (Smith et al., 2018) นอกจากนี้ Dhawan (2020) ยังกล่าวด้วยว่า รูปแบบการเรียนออนไลน์ต้องใช้อุปกรณ์หลายเครื่องและอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการเชื่อมต่อร่วมกัน อาจเกิดปัญหาผิดพลาดทางเทคนิคและสามารถแก้ไขได้ยากหากผู้สอนหรือผู้อำนวยความสะดวกไม่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งนั่นอาจส่งผลต่อการจัดการเวลาในการเรียนการสอนได้ อีกทั้งสำหรับผู้เรียนเองแม้จะสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา แต่หากไม่สามารถจัดการเวลาได้ (Time management) ก็อาจทำให้เกิดการเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ผู้สอนต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์และความมั่นใจ เพื่อดึงความสนใจของผู้เรียนให้อยู่กับการเรียนการสอนได้ เพราะสภาพแวดล้อมของผู้เรียนแต่ละคนอาจมีสิ่งรบกวน ความยุ่งยากจากสภาพแวดล้อม หรือความกังวลและความสับสนที่เกิดขึ้นได้ในระหว่างการเรียน ซึ่ง Mansfield และคณะ (2020) ได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ประกอบด้วยโปรแกรมรูปแบบออนไลน์รวมกับการอบรมแบบหนึ่งต่อหนึ่งกับผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งพบว่าทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความสนใจ อาจป้องกันการสูญหายของตัวอย่างวิจัย และยังสามารถติดตามผลในระยะยาวจากการสังเกตได้อีกด้วย

โดยสรุปแล้วการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูสำหรับวัยผู้ใหญ่จะประกอบด้วย การมุ่งเน้นพัฒนาทักษะหรือความสามารถในการจัดการภายในตัวบุคคล เช่น มุมมองเชิงบวก การควบคุมอารมณ์ การมีสติ การรับรู้ความสามารถในตัวเอง และมุ่งเน้นพัฒนาทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง โดยที่ผ่านมามีโปรแกรมการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูที่ใช้กับตัวอย่างวิจัยวัยผู้ใหญ่ส่วนใหญ่เน้นรูปแบบการฝึกอบรมผ่านโปรแกรมออนไลน์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่ยืดหยุ่นของตัวอย่างวิจัยที่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งการฝึกอบรมผ่านโปรแกรมออนไลน์นี้มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดที่พึงตระหนักในการออกแบบการเรียนรู้ผ่านโปรแกรมออนไลน์

2.1.5 การประเมินความสามารถในการฟื้นพลัง

เครื่องมือในการประเมินความสามารถในการฟื้นพลังในวัยผู้ใหญ่ มีหลายเครื่องมือที่พัฒนามาจากแนวคิดความสามารถในการฟื้นพลังของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Connor และ Davidson (2003) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินความสามารถในการฟื้นพลัง “The Connor - Davidson Resilience Scale : CD-RISC” โดยทดสอบทั้งกลุ่มประชากรทั่วไป และ ตัวอย่างวิจัยทางคลินิก เช่น ผู้ป่วยโรคซึมเศร้า แบบทดสอบที่มีความตรงภายในเท่ากับ 0.89 และความเที่ยงในการทดสอบซ้ำเท่ากับ 0.87 แบบวัดนี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ มาตราวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5 - Point Likert Scale) (0 หมายถึง ไม่เป็นความจริง, 1 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง, 2 หมายถึง จริงบางครั้ง, 3 หมายถึง ค่อนข้างจริง และ 4 หมายถึง แทบเป็นจริงตลอดเวลา) ซึ่งคำตอบจะแทนความรู้สึกหนึ่งเดือนที่ผ่านมาของกับผู้ที่ทำแบบวัด คะแนนตั้งแต่ 0 – 100 คะแนน คะแนนที่สูงแสดงถึงการตอบสนองของความสามารถในการฟื้นพลังที่ดี แบบประเมินแบ่งตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นพลังทั้งหมด 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal competence) มาตรฐานสูง (High standards) และความอดทน (Tenacity) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้ความสามารถของตนเอง มาตรฐานในตนเองและความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดหนึ่งหนึ่ง
2. การคิดและตัดสินใจอย่างถี่ถ้วน (Focus and think carefully) สอดคล้องกับกับความเชื่อใจในสัญชาตญาณของตนเอง ความอดทนต่อผลกระทบเชิงลบและการเสริมสร้างความเข้มแข็งที่เกิดผลกระทบจากความเครียด
3. การปรับตัว (Adapt to change) เกี่ยวข้องกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก และความสัมพันธ์ที่มั่นคง

4. การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ (Control) เกี่ยวกับการที่บุคคลจะกำหนดเป้าหมาย ควบคุมตนเองเพื่อไปสู่ความสำเร็จ และการค้นหาการสนับสนุนจากผู้อื่น
5. ความศรัทธา อิทธิพลทางจิตวิญญาณ (Spiritual influences) เกี่ยวกับความเชื่อในพระเจ้า หรือเชื่อในศาสนา มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

โดยเครื่องมือแบบวัดนี้ได้ถูกพัฒนาและนำไปใช้ในหลายประเทศ (Vongsirimas et al., 2017; Yu & Zhang, 2007) ซึ่งในประเทศไทย ได้มีการพัฒนาเครื่องมือและนำไปใช้ในกลุ่มนักศึกษา (Vongsirimas et al., 2017) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบภายในบุคคล เพื่อปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ไม่ได้มุ่งเน้นองค์ประกอบภายนอกบุคคล จุดเด่นของเครื่องมือแบบวัดนี้คือ ช่วยระบุคุณลักษณะของความสามารถในการฟื้นคืนพลังของบุคคลนั้น ๆ ได้ และยังสามารถศึกษากลยุทธ์การปรับตัวและการปรับตัวที่ไม่เหมาะสมในการรับมือกับความเครียด รวมไปถึงเป็นเครื่องมือในการคัดกรองบุคคลที่มีความเสี่ยงจากการทำงานที่มีความเครียดสูงได้อีกด้วย

Friborg และคณะ (2005) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินความสามารถในการฟื้นพลังสำหรับผู้ใหญ่ ที่เรียกว่า “The Resilience Scale for Adults : RSA” เครื่องมือวัดความสามารถในการฟื้นคืนพลังของ Friborg และคณะ (2005) นี้เป็นมาตรวัดแบบอาศัยการจำแนกความหมายของคำ (Semantic Differential Scale) 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะบ่งบอกถึงคุณลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ เรียงตามความต่อเนื่องของมาตราส่วน เพื่อลดการเกิดอคติต่อคำถาม มีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ โดยข้อคำถามจะมุ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นพลัง 2 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล (Personal strength) และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (External resilience factors) (Friborg et al., 2005) ดังนี้

1. ปัจจัยความเข้มแข็งภายในตัวบุคคล คือการจัดการภายในตัวบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยคือ

- 1.1. การรับรู้ตนเอง (Perception of self) เป็นการเห็นมุมมองจุดแข็งและความสามารถในการฟื้นพลังในตัวบุคคล ได้แก่ คุณค่าในตนเอง (Self-esteem), การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy), การเชื่อมโยงในตนเอง (Self-linking), ความหวัง (Hope), ความมุ่งมั่น (Determination) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
- 1.2. การวางแผนในอนาคต (Perception of future) ความความเชื่อในโอกาสที่จะได้รับจากการวางแผนในอนาคตและการตั้งเป้าหมาย มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
- 1.3. สมรรถนะทางสังคม (Social Competence) เป็นการวัดความสนใจสิ่งภายนอก (Extraversion), ความสามารถทางสังคม (Social adeptness),

อารมณ์ร่าเริง (Cheerful mood), ความสามารถในการเริ่มสิ่งใหม่ (Ability to initiate activities), ทักษะการสื่อสารที่ดี (Good communication skill) และความยืดหยุ่นในสังคม (Flexibility in social matters) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

1.4. โครงสร้างของบุคคล (Structured Style) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

2. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (External resilience factors) คือ การมีความเชื่อใจ ความร่วมมือ ความเห็นอกเห็นใจ และความอบอุ่น รวมถึงการสนับสนุนและแรงจูงใจในการช่วยเหลือเพื่อเอาชนะความเครียดทางจิตสังคมด้วย มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ความผูกพันในครอบครัว (Family coherence) หรือ ความอบอุ่นภายในครอบครัว เกี่ยวกับความขัดแย้งภายในครอบครัว ความร่วมมือในการสนับสนุนกันและกัน ความจงรักภักดี และความมั่นคง มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ

2.2. ระบบสิ่งสนับสนุนจากสังคม (External support system/Social resource) คือ การสนับสนุนจากเพื่อนและญาติ ความใกล้ชิด และความสามารถในการให้กำลังใจหรือสนับสนุนตนเอง มีจำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ

Hjemdal et al. (2006) ได้พัฒนาแบบประเมินความสามารถในการฟื้นพลังในผู้ใหญ่ จากแบบวัดความสามารถในการฟื้นพลังในวัยผู้ใหญ่ “The Resilience Scale for Adults : RSA” (Friborg et al., 2005) โดย โชควสันต์ อยู่สิงห์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2562) นำมาพัฒนาเป็นภาษาไทย โดยมีมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5 - Point Likert Scale) (1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด, 0 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย, 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง, 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากและ 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด) คะแนนที่สูงแสดงถึงการตอบสนองของความสามารถในการฟื้นพลังที่มาก โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่อยู่ในวัยทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) เกี่ยวข้องกับการเคารพ การรับรู้ความสามารถและการเชื่อมโยงตนเอง การมีความหวัง การดำเนินชีวิตตรงกับความจริง ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการจัดการและวางแผน มี 12 ข้อ
2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence) เกี่ยวข้องกับทักษะความสามารถในการปรับตนเองให้เข้ากับสังคม มีลักษณะเปิดเผย ร่าเริง แจ่มใส

มีความคิดริเริ่มในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีความยืดหยุ่นทางสังคม มี 11 ข้อ

3. โครงสร้างส่วนบุคคล (Personal Structure) เกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนในการวางแผนชีวิตประจำวัน มี 2 ข้อ
4. ความเชื่อมโยงกันในครอบครัว (Family Coherence) เกี่ยวกับการสนับสนุนซึ่งกันและกันในครอบครัว เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ครอบครัวก็ยังสามารถมีมุมมองที่ดีได้ มี 3 ข้อ
5. การสนับสนุนจากสังคม (Social Support) เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน บุคคลใกล้ชิด และสังคมในเรื่องต่าง ๆ มี 2 ข้อ

จากการสังเคราะห์ข้างต้นที่ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลังออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบทักษะภายในตัวบุคคล และองค์ประกอบทักษะความสามารถในการค้นหาสิ่งสนับสนุน โดยเครื่องมือความสามารถในการฟื้นฟูพลังของ Hjemdal et al. (2006) ครอบคลุมองค์ประกอบความสามารถในการฟื้นฟูพลังดังกล่าว มีความสำคัญในการใช้ชีวิตและการทำงาน รวมไปถึงยังมีการนำเครื่องมือมาพัฒนาเป็นภาษาไทยใช้กับกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่อยู่ในวัยทำงานในประเทศไทย จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา เจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y)

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (2551) ได้ให้ความหมายของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ระบุให้มีตำแหน่งของบุคลากรภายในสถาบัน 3 ส่วน คือ ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งในการแบ่งประเภทของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของแต่ละสถาบัน มักจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน หรือสายสนับสนุนวิชาการ หรือสายปฏิบัติการ ซึ่งในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนในบางสถาบัน อาจรวมบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถาบันไว้ด้วย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2552; มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559; ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย, 2561) แต่ในบางสถาบันอาจแยกส่วนของบุคลากรสายบริหาร (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย, 2551; คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล, 2552) หรือในบางสถาบัน ก็อาจแยกประเภทบุคลากรส่วนของลูกจ้างออกมาอีก

หนึ่งประเภท (ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย, 2562) โดยการแบ่งประเภทของบุคลากรอาจเหมือนหรือมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละสถาบัน ซึ่งในงานวิจัยเล่มนี้จะมุ่งเน้นไปที่กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา

บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา มีบทบาทในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ การเรียน การสอน การวิจัย การบริการสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาคุณภาพและงานพัฒนานักศึกษา ตลอดจนงานบริหารงานทั่วไป การบริการที่เป็นงานหลักของส่วนงาน และงานธุรการ (คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล, 2552; ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย, 2561) ตามเป้าหมายของสถาบันและเป็นไปตามมาตรฐานอุดมศึกษา ซึ่งในการทำงานอาจเรียกได้ว่าเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ เนื่องจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของสถาบันมักมุ่งเน้นไปที่ด้านวิชาการ การเรียนการสอน งานวิจัย ซึ่งมีผู้ขับเคลื่อนหลักคือบุคลากรสายวิชาการ แต่หากไม่มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ การประสานงาน การเงิน หรือการสนับสนุนอื่น ๆ การดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายก็จะทำได้ยากยิ่งขึ้น สถาบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพ มีพลังในการทำหน้าที่เพื่อองค์กรโดยรวม

กลุ่มคนที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น วาย มีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น the millennials; the iPod generation; the me firsts; the internet generation; the echo boomers; the Nintendo generation; the digital generation; generation why; generation next; the I generation and the net generation ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เริ่มใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างแพร่หลาย แตกต่างกับคนรุ่นก่อนหน้าที่มักคุ้นเคยกับการจดบันทึกลงสมุด หนังสือ และการท่องจำ บุคคลที่อยู่ในรุ่นเจนเนอเรชั่น วาย คือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 (Lowe et al., 2008; Schofield & Honoré, 2010; Spiro, 2006; กมลพร สอนศรี & พสนัน นิมิตรไชยนนท์, 2558; กรมสุขภาพจิต, 2563; พรณวดี สติถาวร & ประจวบ เพิ่มสุวรรณ, 2553) มีอายุระหว่าง 21 – 41 ปี ในปีพ.ศ. 2564 ซึ่งส่วนใหญ่ของคนกลุ่มนี้อยู่ในช่วงวัยที่ทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง และมีจำนวนหนึ่งที่เพิ่งจบการศึกษาและเริ่มต้นวัยทำงาน เป็นช่วงสร้างเนื้อสร้างตัว หากความมั่นคงในอาชีพการงาน เศรษฐกิจ และคู่ครอง บุคคลกลุ่มนี้ มีพ่อแม่ที่เกิดหลังยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งเป็นช่วงที่โลกมีความเจริญทางเศรษฐกิจ (กรมสุขภาพจิต, 2561) จึงเติบโตมาพร้อมกับความสะดวกสบาย เทคโนโลยีที่ทันสมัยรอบตัว ไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต ซีดี ดีวีดี โทรศัพท์มือถือและกล้องดิจิทัล อยู่ในยุคนวัตกรรม การพัฒนาวิทยาการทางการแพทย์ เศรษฐกิจและเทคโนโลยี (Spiro, 2006; อนงค์นาฏ รัศมีเวียงชัย, 2562) ทำให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมากกว่ารุ่นก่อนหน้าคือ รุ่นเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) หรือผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 – 2522 และรุ่นเจนเนอเรชั่น เบบี้ บูม (Baby Boom) หรือผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 – 2507 (กมลพร สอนศรี & พสนัน นิมิตรไชยนนท์,

2558) ซึ่งเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น เบบี้ บูม มีบทบาทต่อการดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันกับกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย

อนงค์นาฏ รัศมีเวียงชัย (2562) ได้อธิบายวัฒนธรรมและเทคโนโลยียุคเจเนอเรชั่น วาย ไว้ว่าเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาขึ้นมาพร้อม ๆ กับการเกิดของเจเนอเรชั่น วาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต การเรียนรู้ การสร้างสรรค์ของคนในเจเนอเรชั่น วาย ความรวดเร็ว สั้น กระชับฉับไว เป็นกุญแจสำคัญในการสื่อสารในยุคนี้ กล่าวคือ การรับข่าวสารสั้น ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต หรือหาข้อมูลในโทรศัพท์มือถือแทนที่จะหาข้อมูลที่ห้องสมุดหรือผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ทักษะที่สำคัญของคนเจเนอเรชั่น วาย ต้องมีคือ วิจารณ์ญาณ สติ และการตรวจสอบ-ตรวจทานข้อมูล วิถีชีวิตของคนเจเนอเรชั่น วาย เติบโตมาด้วยความสะดวกสบาย ไม่เคยผ่านการทำงานหนัก มีอิสระไปตามวัย มีเวลาตรวจสอบตนเองและสิ่งรอบตัว ตั้งคำถาม ช่างสงสัย คำว่า “ธรรมชาติ” ที่เคยหมายถึงชีวิตและการกินอยู่อาศัย กลับกลายเป็นธรรมชาติที่รู้จักผ่านวันหยุดพักผ่อนและการท่องเที่ยว ตรงกับการศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ชอบออกไปทำกิจกรรมนอกบ้าน สนใจแสวงหาความรู้และเรื่องราวแปลกใหม่จากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอและต่อเนื่อง และคิดว่าภาพลักษณ์ของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ (จิรนนท์ สุธิตานนท์, 2563) อย่างไรก็ตามกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ก็มีความต้องการทางการเงินเพื่อให้มีเงินเพียงพอในการคุ้มครองบุคคลที่อยู่ในภาวะความรับผิดชอบ (พิจิตรา ก้องกิตติงาม & บุษรา โปหาทอง, 2561) สิ่งนี้อาจทำให้กลุ่มคนเจเนอเรชั่น วาย เกิดความกดดันและความเครียดที่ไม่ใช่เพียงแค่อุเลตนเอง แต่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการดูแลผู้อื่นด้วย

ในด้านการทำงาน บุคคลที่อยู่ในเจเนอเรชั่น วาย จะมีความมั่นใจ (Confidence), มีความซื่อสัตย์ (Honest), มีความต้องการของตนเองในเรื่องต่าง ๆ (Demanding), กล้าที่จะเรียกร้องร้องขอในสิ่งที่ตนเองต้องการ (Vociferous), มีความคาดหวังสูง (High expectations) ในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนรู้ ต้องการเห็นผลลัพธ์อย่างรวดเร็ว กล้าลองผิดลองถูกเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น, สามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน (Schofield & Honoré, 2010; อนงค์นาฏ รัศมีเวียงชัย, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาแนวคิดและพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันของเจเนอเรชั่น วาย และเจเนอเรชั่นซัน เอ็กซ์ ของเสกฐวุฒิ หนู่มคำและคณะ (2559) ว่ากลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ จะซึมซับกระบวนการและแนวคิดของเจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์มากกว่า ยึดมั่นในกฎ ระเบียบ ยึดมั่นในวินัยและการลงโทษ การสร้างแรงจูงใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เน้นทำงานเดี่ยวมากกว่างานกลุ่ม ให้ความสำคัญกับครอบครัว พร้อมจะลาออกจากงานถ้าหากได้รับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ดีกว่า มุ่งงานใช้ความรู้ที่เรียนมา มีเป้าหมายในชีวิตคือการเป็นผู้บริหารระดับสูง

เจเนอเรชั่น วายเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบ รวมถึงวินัยการทำงาน มีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และสิ่งใหม่ ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการความชัดเจนในการทำงาน มีความ

มุ่งมั่นและต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องการการยอมรับนับถือ ยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยคำชม ปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถทำงานที่มีความต่างทางวัฒนธรรมได้ ชอบที่จะทำงานแบบร่วมมือกัน มีความเป็นตัวของตัวเอง รักอิสระ และต้องการเป็นนายตนเอง อีกทั้งยังมีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการรูปแบบชีวิตที่มีความยืดหยุ่น ทำหาย แสวงหาโอกาสในการทำงาน เปิดใจยอมรับสิ่งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ (กรมสุขภาพจิต, 2561; นิชาพร ฤทธิบุรณ์ & สุธนา บุญเหลือ, 2563) การศึกษาการปรับองค์กรเพื่อรับมือกับคนเจนเอเรชั่น วาย ของนุช สัทธาดัตตมมงคล (2562) ยังเพิ่มเติมอีกด้วยว่า เจนเอเรชั่น วาย ต้องการได้รับค่าตอบแทนสูง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการทำงานด้านคอมพิวเตอร์ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก ชอบช่วยเหลือสังคม สนใจสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ไม่ชอบถูกบังคับ ไม่ชอบเงื่อนไข

กลุ่มคนเจนเอเรชั่น วาย เป็นกลุ่มประชากรที่นักวิจัยได้ให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมเพื่อทำความเข้าใจและปรับรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานในองค์กรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เท่าทันโลก เชี่ยวชาญเทคโนโลยี แต่ Schofield & Honoré (2009) ได้กล่าวว่าบุคคลที่อยู่ในเจนเอเรชั่นวายมีจุดอ่อนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยมุ่งเน้นไปที่ 5 ประเด็น คือ

1. ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี (IT Expertise) เพราะไม่ใช่ทุกคนในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่จะมีความสามารถด้านเทคโนโลยีตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ
2. ความเสี่ยง (Risk) พบว่าบุคคลที่อยู่ในเจนเอเรชั่น วาย ขาดการพัฒนาการประเมินความเสี่ยงในชีวิต และการจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ความถูกต้องของทรัพยากรข้อมูล (Valid sources of information)
3. กระบวนการในการค้นหาข้อมูล เนื่องจากกลุ่มคนเจนเอเรชั่น วาย เติบโตมากับเทคโนโลยีและข้อมูลที่มีจำนวนมากขึ้นกว่ารุ่นก่อนหน้า เข้าถึงข้อมูลได้จำนวนมาก มักจะให้ความสนใจไปที่ข้อมูล จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือการได้มาของข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับอนงค์นาฏ (2562) ที่กล่าวว่า ทักษะสำคัญของคนเจน วาย คือ วิจารณ์ญาณ สติ และการตรวจสอบ-ตรวจทานข้อมูล นับพันนับล้านที่อยู่ตรงหน้า
4. การสื่อสาร (Communication) เจนเอเรชั่น วาย จะเติบโตมากับเทคโนโลยีที่สามารถสื่อสารกันได้ แต่ก็มีจำนวนของเจนเอเรชั่น วาย ไม่น้อยที่ขาดทักษะการสื่อสาร ต้องการความเร็ว สั้น กระชับฉับไวในการสื่อสาร (อนงค์นาฏ รัตมีเวียงชัย, 2562) ในบางคนอาจใช้การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี และอาจขาดทักษะการสื่อสาร

แบบการเผชิญหน้า หรือบางคนอาจขาดการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลบิดเบือนหรือการสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ) และไม่สามารถรวบรวมหรือสังเคราะห์ข้อมูลได้แบบคนรุ่นพ่อแม่ของพวกเขา (Serres, 2019 อ้างใน อนงค์นาฏ, 2562)

5. การเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (Deeper Listening) เจเนอเรชั่น วาย มักเข้าใจข้อมูลอย่างตื้นเขิน ไม่ลึกเพียงพอที่จะเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น จึงยากต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน

แม้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาจะมีความแตกต่างของรุ่น ทั้งกลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย และสถาบันยังต้องเตรียมพร้อมกับบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น ซี ที่กำลังจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรสายสนับสนุน ที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ยังคงเป็นอัตรากำลังขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย จะมีลักษณะของความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต และมีความต้องการความยืดหยุ่นมากกว่าบุคคลรุ่นก่อนหน้า แต่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงที่ไม่คาดคิดส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิต ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการทำงาน ที่อาจเกิดเป็นความรู้สึกถูกบังคับ หรือเงื่อนไขที่เกิดขึ้นทำให้ขาดอิสระ มีการสื่อสารผ่านโลกเสมือน หรือโลกออนไลน์มากขึ้นก็อาจทำให้เกิดการสื่อสารผิดพลาดและส่งผลกระทบต่อการทำงาน การค้นหาข้อมูลที่ต้องนำไปใช้ในการทำงาน การสังเคราะห์และการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ที่อยู่ในกลุ่มคนเจเนอเรชั่น วาย ที่เป็นเบื้องหลังความสำเร็จ โดยการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรในทุกด้าน จึงควรได้รับการพัฒนาทักษะการฟื้นฟู เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้าย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความคิด อารมณ์ และความรู้สึก การรับมือกับความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในชีวิต และยังเป็นการเตรียมพร้อมกับการทำงานร่วมกับบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษารุ่นอื่น ๆ เพื่อป้องกันผลกระทบอันรุนแรงในการใช้ชีวิตและการทำงาน

2.3 การเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดและหลักการพื้นฐาน เพื่อให้เข้าใจบริบท ความต้องการ ลักษณะทั่วไป ที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในตอนที่ 3 จะกล่าวถึงกรอบวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ (Taxonomy of educational objectives), แนวคิดและหลักการจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ของ มัลคอล์ม โนลส์ (Malcolm Knowles) และ John Dewey (จอห์น ดีวอี้) และแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism Learning Theories) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 กรอบวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ (Taxonomy of educational objectives)

Bloom และคณะ (1956) ได้ร่วมสร้างกรอบวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ (Taxonomy of educational objectives) มีชื่อว่าแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's taxonomy) ซึ่งมีการศึกษา ประยุกต์ใช้ ในพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงมีการปรับปรุงระดับขั้นของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นรูปแบบใหม่ (Anderson & Bloom, 2001) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain), ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นด้านที่เกี่ยวกับความรู้ โดยใช้ความสามารถทางสมองในการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน (Bloom, 1956; Voskoglou, 2019) ได้แก่

1. **ชั้นจดจำ (Remember)** คือความสามารถในการจดจำ เนื้อหาสาระของบทเรียน หรือสิ่งที่ได้เรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนจำได้ (Recognize) เป็นการระบุ หรืออธิบายถึงสิ่งที่เข้ามากระตุ้นความจำ ณ ขณะนั้น ละส่วนระลึกได้ (Recall) เป็นความจำระยะยาว ที่สามารถระลึกถึงได้ แม้ไม่มีสิ่งเร้าเข้ามากระตุ้นความจำ ณ ขณะนั้น
2. **ชั้นเข้าใจ (Understand)** คือความสามารถในการนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ ผ่านการพูดการเขียน สัญลักษณ์ หรือภาพ แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ การตีความ (Interpreting), การยกตัวอย่าง (Exemplifying), การจัดประเภท (Classifying), การสรุปความ (Summarizing), การอ้างอิงเชื่อมโยง (Inferring), การเปรียบเทียบ (Comparing), และการอธิบาย (Explaining)
3. **ชั้นประยุกต์ใช้ (Apply)** คือการนำกระบวนการที่ได้จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตจริง หรือการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา และการใช้ข้อมูลในสถานการณ์ใหม่
4. **ชั้นวิเคราะห์ (Analyze)** คือการพิจารณา แยกแยะองค์ความรู้ สิ่งที่ได้เรียนรู้ แล้วสามารถรู้ความเป็นมา เหตุผลของการเกิดขึ้น การหาคำตอบด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การระบุลักษณะสำคัญความเหมือน ความแตกต่าง (Differentiating), การจัดระบบความสัมพันธ์ (Organizing) และการระบุคุณสมบัติภายในหรือการให้เหตุผล (Attributing)
5. **ชั้นประเมินค่า (Evaluate)** คือการตัดสินคุณค่า (Judge) ของสิ่งที่ได้เรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์และมาตรฐาน ผ่านการตรวจสอบ (Checking) และการวิจารณ์

(Critiquing) โดยจำเป็นต้องตั้งเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ตัดสินอย่างเป็นมาตรฐาน มีหลักฐานอ้างอิง หรือการระบุตัวชี้วัดที่ชัดเจน

6. **ขั้นสร้างสรรค์ (Create)** คือการคิด สร้าง พัฒนาสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นจากองค์ประกอบที่ได้จากการเรียนรู้ สามารถทำในรูปแบบของการจัดกระทำใหม่ การตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบสิ่งใหม่ (Generating or Hypothesizing), การวางแผนหรือจัดทำแผน (Planning) อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อแก้ปัญหา และการสร้างและพัฒนา (Producing) เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ โดยการใช้ความสามารถในการคิดค้นด้วยตนเอง

ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เกี่ยวข้องกับความรู้สึก (Emotion) เจตคติ (Attitude) และความหมายหรือคุณค่า (Values) ที่จะสามารถสร้างได้ในระหว่างในการเรียนรู้ (Bloom, 1956; Savickiene, 2010; Voskoglou, 2019) มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. **ขั้นการรับรู้หรือขั้นการสนใจ (Receiving/Attending)** คือการที่ผู้เรียนสนใจบางอย่างในสภาพแวดล้อม และได้รับข้อมูลอย่างมีสติ ฟังด้วยความตั้งใจ และจดจ่ออย่างตั้งใจ ซึ่งผู้เรียนสามารถที่จะเลือกจุดสนใจของตนเองเพื่อการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมได้
2. **การตอบสนอง (Responding)** ที่ไม่ใช่เพียงแค่ผู้เรียนให้ความสนใจจดจ่อเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่ม ฟังพอใจกับการกิจกรรม และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม
3. **การเกิดค่านิยม (Valuing)** คือการที่ผู้เรียนไม่เพียงแต่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเท่านั้น แต่ยังสามารถตระหนักถึงประโยชน์ในการเรียนรู้ นำไปสู่การเกิดค่านิยมชุดใหม่ ซึ่งผู้เรียนอาจจะยอมรับค่านิยมใหม่หรือไม่ก็ได้ ซึ่งการเกิดค่านิยมใหม่จะนำไปสู่การปฏิบัติตาม
4. **การจัดระบบ (Organization)** เกี่ยวข้องกับการจัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้น เชื่อมโยงและสังเคราะห์ การจัดเรียงความสำคัญอาจช่วยให้ผู้เรียนจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้เรียนจะเกิดการเปรียบเทียบค่านิยม และถ้าสามารถยอมรับค่านิยมใหม่แล้วก็จะเลิกค่านิยมหรือความเชื่อเก่าไป
5. **การทำให้เป็นบุคลิกภาพ (Internalization)** เป็นขั้นตอนที่มีความซับซ้อนมากที่สุด ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมที่ยอมรับเป็นประจำ ผู้เรียนก็มีรูปแบบลักษณะของการเรียนรู้ที่เป็นคุณลักษณะรายบุคคล

ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) คือการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ มี 5 ขั้นตอน (Bloom, 1956; Kapfer, 1971; Voskoglou, 2019) ได้แก่

1. การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างอวัยวะรับความรู้สึก ซึ่งเป็นจุดกึ่งกลางระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้น - การตีความ - การแสดงออกไปสู่จุดมุ่งหมายของกิจกรรม การรับรู้ประกอบไปด้วย สิ่งเร้ากระตุ้นประสาทสัมผัส สามารถรับรู้ได้ผ่านการได้ยิน การมองเห็น การสัมผัส การลิ้มรส การได้กลิ่น และการเคลื่อนไหว
2. การทำตามแบบ (Set) การเตรียมความพร้อมสำหรับการแสดงพฤติกรรม หรือ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์
3. การหาความถูกต้อง (Guided response) หมายถึงการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงด้วยตนเองจากการสร้างข้อจำกัดให้ตนเอง และการลงมือทดลองถูก
4. การกระทำอย่างต่อเนื่อง (Mechanism) คือการลงมือปฏิบัติอย่างบ่อยครั้ง สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจและเพิ่มระดับความเชี่ยวชาญของทักษะที่แสดงออก
5. การกระทำอย่างเป็นธรรมชาติ (Complex overt response) เกิดจากการแสดงพฤติกรรม ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความเคยชิน สามารถทำได้อย่างคล่องแคล่ว อัตโนมัติ เป็นธรรมชาติ

การออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้หรือฝึกอบรม จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ออกแบบวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน รวมไปถึงการประเมินการเรียนรู้ผู้เรียน โดยจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ (Taxonomy of educational objectives) (Bloom, 1956; Hoque, 2016; Simpson, 1966) นี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ผู้ออกแบบการเรียนรู้จะต้องตั้งเป้าหมายว่าต้องการให้ผู้เรียนไปถึงเป้าหมายในกลุ่มใด และระดับใดในแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นใช้กรอบวัตถุประสงค์ของ Bloom และคณะ (1956) กลุ่มจิตพิสัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึก (Emotion) เจตคติ (Attitude) และความหมายหรือคุณค่า (Values) ที่จะสามารถสร้างได้ในระหว่างในการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาทักษะในกลุ่มทักษะพิสัย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ให้กลุ่มตัวอย่างวิจัยอยู่ในขั้นประเมินค่า (Evaluate) และขั้นสร้างสรรค์ (Create) ส่วนของด้านจิตพิสัย (Affective Domain) มีการเกิดค่านิยม (Valuing) ในการเรียนรู้คือมุ่งหมาย และสุดท้ายด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นการหาความถูกต้อง (Guided response)

2.3.2 แนวคิดและหลักการจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ของ Knowles

การเรียนรู้ของมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในช่วงวัยเด็กเท่านั้น แต่มนุษย์ทุกคนเรียนรู้ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนกระทั่งวันสุดท้ายของชีวิตเพื่อปรับตัวในการดำรงชีวิตโดยทั่วไปและการทำงาน หรือที่เรียกว่า “การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” การเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับแนวคิดมาจากนักการศึกษาผู้ใหญ่ หรือ Andragogy โดย มัลคอล์ม โนลส์ (Malcolm Knowles) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแนวคิดนี้เชื่อว่าผู้สอนมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และตกผลึกได้ด้วยตนเอง (Knowles, 1970; Knowles et al., 2014) หลักการศึกษาผู้ใหญ่ประกอบด้วย

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-concept) ผู้ใหญ่จะมีการเรียนรู้ในลักษณะการพึ่งพาตนเองหรือการชี้นำตนเอง (Self-directedness) มากกว่าการพึ่งพาผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Theories) เน้นความเป็นอิสระในการเรียนรู้ ความสำเร็จของศักยภาพในการลงมือทำ และความรับผิดชอบส่วนบุคคล ที่จะทำให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ได้วางแผนจัดการ และประเมินการเรียนรู้ของตนเองเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง เกิดคุณค่าของแรงจูงใจด้วยตนเอง ผู้เรียนที่มีความใฝ่รู้และความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนสนใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นลักษณะของผู้เรียนที่มีการชี้นำตนเองในการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามหลักการข้อนี้คือ การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ การนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ (Knowles et al., 2014; Mukhalalati & Taylor, 2019)

2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์จากการใช้ชีวิต การนำประสบการณ์ที่ผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่เคยพบเจอมานำเข้าสู่การเรียนรู้ จะเป็นดังทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยขยายฐานความรู้เดิมที่มีอยู่ให้เป็นฐานความรู้กว้างขึ้น และสามารถทำให้เกิดความเชื่อมโยงนำไปประยุกต์ใช้ได้อีกด้วย (Mukhalalati & Taylor, 2019; นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์, 2558)

3. ความพร้อมในการเรียน (Readiness) เนื่องจากผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถเลือกช่วงเวลาในการเรียนรู้ของตนเองได้ และจากบทบาทที่ตนเองได้รับ เช่น บทบาทในการทำงาน บทบาทในครอบครัว หรือความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ผู้สอนควรศึกษาช่วงเวลาของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมและจัดกลุ่มผู้เรียนเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน (Knowles et al., 2014; นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์, 2558)

4. การนำไปสู่การเรียนรู้ (Orientation to learning) เมื่อผู้ใหญ่ได้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ มาแล้ว ซึ่งอาจเจอกับปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทต่าง ๆ ดังนั้นการศึกษาผู้ใหญ่มักมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาได้ทันที (Knowles et al., 2014; นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์, 2558)

5. แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation) แรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มักเกิดจากแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก (Corley, 2008; อมราภรณ์ หมีปาน, 2009) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่แท้จริง (Intrinsic Motivation) (Mukhalalati & Taylor, 2019) ผู้เรียนต้องสามารถสร้างแรงจูงใจได้ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในวัยผู้ใหญ่ต้องคำนึงความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากวัยผู้ใหญ่สามารถเลือกเรียนรู้ตามความสนใจของตนเองได้ รวมถึงรูปแบบของการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.3 แนวคิดและหลักการจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ของ Dewey

แนวความคิดการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ John Dewey เป็นกระบวนการในการเจาะในเหตุผลและบูรณาการระหว่างประสบการณ์กับความคิดรวบยอด เกิดจากการสังเกตและการปฏิบัติทำให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ (Needing or wanting to learn) จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ (Information gathering) ตามด้วยการทดสอบและให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Testing and feedback) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และตอบสนอง (Reflection and applying) แนวคิดนี้เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by doing) ผ่านประสบการณ์ของผู้เรียนที่เข้าไปข้องเกี่ยวกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม สามารถให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อประเมินผลและตัดสินใจว่าสิ่งใดจะเก็บไว้เป็นบทเรียน (Dewey et al., 1970) โดยกระบวนการนี้จะหมุนเวียนเป็นลูกโซ่ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นการเข้าร่วมปฏิบัติจริง (Impulse) คือการได้ลงมือปฏิบัติจริง มีแรงกระตุ้นจากภายในทำให้อยากเรียนรู้สิ่งนั้นอย่างต่อเนื่อง
2. ขั้นใคร่ครวญไตร่ตรอง (Observation) ในขั้นตอนนี้ผู้เรียนจะสังเกตและคิดถึงประสบการณ์ที่ได้เผชิญสามารถสรุปออกมาเป็นความรู้ได้
3. ขั้นนำไปประยุกต์ใช้ (Judgment) คือขั้นของการตัดสินใจว่าความรู้ที่ได้นั้นจะนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

แนวความคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Learning by doing) จึงเป็นการจัดการเรียนการสอนโดยที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนจะเป็นผู้ที่สร้างความรู้ด้วยตนเอง เริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ลงมือปฏิบัติจนเกิดเป็นประสบการณ์ และเกิดความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ประสบการณ์ (Experience)
2. การสะท้อนความคิดและการอภิปราย (Reflection and discussion)

3. ความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and conceptualization)

4. การทดลองหรือการประยุกต์แนวคิด (Experiment or application)

จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดขึ้นเมื่อได้ลงมือปฏิบัติจริง และมีความอยากเรียนรู้สิ่งนั้นอย่างต่อเนื่อง จากนั้นจึงพยายามสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม สรุปลงมาเป็นความรู้ จึงนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิต ซึ่งจะเกิดขึ้นเป็นลูกโซ่เข้าไปมา ทั้งนี้การคำนึงถึงกรอบในการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เป็นสิ่งสำคัญโดยผู้จัดการเรียนรู้ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และมีคุณลักษณะจิตพิสัยเพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติ มีความรู้สึที่ดี หรือเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจและตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดเป็นความอยากเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่นนั้นจึงควรศึกษาวิธีการเบื้องต้นเพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนผู้ใหญ่ การนำประสบการณ์ของผู้เรียนและปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงมาเชื่อมต่อการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนเข้าถึงและเข้าใจประเด็นการเรียนรู้ และง่ายต่อการขยายฐานข้อมูลให้กว้างยิ่งขึ้น การจัดการเรียนการสอนควรสร้างสภาพแวดล้อมหรืออำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน โดยผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ เลือกเวลาและสถานที่ที่สะดวกได้ จัดการเวลาของตนเองเพื่อให้มีความพร้อมสูงสุดในการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้เรียนสามารถชี้นำตนเอง (Self-directedness) ในการเรียนรู้ได้ การเรียนรู้จะเกิดได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สามารถสะท้อนตนเอง ประเมินตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้ สิ่งสำคัญคือผู้สอน จะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.3.4 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism Learning Theories)

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism Learning Theories) มีแนวคิดว่าธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนมีความอยากในการเรียนรู้เพื่อให้เติบโต ซึ่งทุกคนมีคุณค่า มีความต้องการมีความสามารถ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองตามธรรมชาติ เมื่อได้รับอิสระภาพและเสรีภาพ บุคคลจะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Johnson, 2014; Maslow, 1968; Rogers, 1969) โดยมีนักจิตวิทยาที่อยู่ในกลุ่มมนุษยนิยม ได้แก่ Abraham Maslow และ Carl Rogers รายละเอียดดังต่อไปนี้

Maslow (1968) กล่าวถึงการเรียนรู้ว่าเกิดจากบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และจะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ส่วน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในการใช้ชีวิต (Basic Needs) ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่มนุษย์มีความต้องการในการใช้ชีวิตประจำวัน ประกอบไปด้วย ชั้นที่ 1

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) และ ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ลำดับต่อมาจึงเป็นส่วนความต้องการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Needs) ประกอบด้วยขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love Needs) และขั้น 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) และส่วนสุดท้ายคือ ส่วนความต้องการเติมเต็มตนเองหรือความต้องการการเจริญเติบโต (Self-fulfilment Needs) ได้แก่ ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) จากนั้น Maslow (1970) ได้เพิ่มปรับขั้นที่ 5 เป็นขั้นความต้องการความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Needs) และเพิ่มขั้น ความต้องการของมนุษย์อีก 2 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 6 ความต้องการสุนทรียศาสตร์ (Aesthetic Needs) และขั้นสุดท้าย ขั้นที่ 7 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) ซึ่งการตอบสนองทั้ง 5 ขั้น ดังกล่าวจะเป็นไปตามลำดับขั้น หากส่วนแรกไม่ได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลต่อส่วนหรือลำดับขั้นต่อไป

Rogers (1969) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้ทำความเข้าใจพื้นฐานของมนุษย์ และพบว่าการบำบัดที่จะช่วยให้ผู้รับการบริการมีคลายทุกข์ใจได้นั้น ผู้ให้บริการหรือนักให้คำปรึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมาก หลักการในการให้คำปรึกษานี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในเชิงการศึกษา ซึ่งอยู่ในกลุ่มแนวคิดทฤษฎีมนุษยนิยมอย่างกว้างขวาง (Purswell, 2019) โดยเชื่อว่ามนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อ ได้รับการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการของตนเอง การมีอิสระในการเรียนรู้ และผู้สอนหรือผู้อำนวยความสะดวกมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ผ่านทัศนคติ 3 ข้อ ดังนี้

1. ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน (Congruence) หากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว จะทำให้ผู้เรียนเปิดใจที่จะเรียนรู้ และสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันอย่างเปิดเผย
2. ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้จะต้องมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้เรียน (Empathetic understanding) คือการเข้าใจผู้เรียนอย่างละเอียด โดยมุ่งเน้นที่ผู้เรียนมากกว่าการสนใจเนื้อหาในหลักสูตร การทำความเข้าใจผู้เรียนยังรวมไปถึงการทำความเข้าใจพื้นหลังและสถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วย
3. ผู้อำนวยความสะดวกมีมุมมองเชิงบวกอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditional positive regard: UPR) เป็นประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการยอมรับรวมไปถึงการให้รางวัลแก่บุคคลนั้น โดยไม่คำนึงว่าคน ๆ นั้น จะเห็นด้วยหรือไม่ นำไปสู่การทำความเข้าใจ การใส่ใจ วางใจและเชื่อใจว่าผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้และเติบโตได้

นอกจากนี้ Johnson (2014) ยังได้ให้ขอบเขตของการเรียนรู้กลุ่มมนุษย์นิยมไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาการของมนุษย์และการเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งบุคคลจะสามารถเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ และกิจกรรมการเรียนรู้แบบมนุษย์นิยมเมื่อนำไปประยุกต์ใช้อย่างถูกต้องจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาการได้ทุกรูปแบบ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic Human Learning Experiences) ได้แก่

1. การสร้างสภาพแวดล้อมปลายเปิด ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้จะไม่ได้ถามคำถามหรือให้คำตอบกับผู้เรียนด้วยประโยคปลายปิด แต่เป็นการใช้ประโยค หรือสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดเปิดกว้าง สร้างให้ผู้เรียนเรียนรู้เหมือนชีวิตที่ไม่ได้มีอะไรแน่นอน ผู้เรียนจะเป็นผู้ค้นหา สรุปเนื้อหาข้อมูล สร้างสรรค์คำตอบที่เกิดขึ้น และสามารถนำไปปรับใช้ได้ด้วยตนเอง
2. การให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหรือได้ทำงาน ไม่ใช่เพื่อให้ผู้เรียนไม่ว่าง แต่การมอบหมายงานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ ซึ่งกิจกรรมที่ถูกออกแบบต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและสามารถทำให้ผู้เรียนตระหนักว่ากิจกรรมนั้นมีความหมายอย่างไรในชีวิต
3. เชื่อมโยงกับชีวิตของผู้เรียน กิจกรรมจำต้องเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน ทั้งภายในตัวของผู้เรียน เช่น ความคิด ความรู้สึก สิ่งที่ได้สัมผัส และภายนอกของผู้เรียน เช่น สถานการณ์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
4. สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในตนเอง การทำกิจกรรมควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ได้ตระหนักถึงเหตุผลของการคิด การรู้สึก การแสดงพฤติกรรม เมื่อผู้เรียนรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองแล้วจะสามารถปลดปล่อยพลังของตนเองได้อย่างเป็นอิสระได้
5. สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจผู้อื่น เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างซึ่ง และรับรู้ถึงความแตกต่างนั้นเป็นความธรรมดาที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่ต่างกัน เช่น ภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ สังคม สถานะ ศาสนา การเข้าใจว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมดา จะทำให้พวกผู้เรียนเชื่อมต่อกับบุคคลอื่นอย่างมีความหมายมากขึ้น
6. สนับสนุนให้ผู้เรียนแบ่งปันความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์กับผู้อื่น รวมไปถึงการตอบสนองต่อความคิดของผู้อื่น การทำงานร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม รวมไปถึงการสนับสนุนผู้เรียนได้มีกิจกรรมหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น เพื่อนบ้าน หรือกลุ่มคนที่สามารถให้การสนับสนุนทางด้านความคิดด้วย

7. สนับสนุนให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การแสดงละคร การแสดงบทบาทสมมติ การถ่ายภาพ การกล่าวสุนทรพจน์ การเคลื่อนไหว สร้างวิดีโอ เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ลองและได้ตระหนักว่าบุคคลสามารถเรียนรู้และแสดงความรู้ของตนเองได้ในแนวทางที่หลากหลาย

2.3.5 การเรียนรู้ที่มีการสะท้อนกลับ (Feedback)

การสะท้อนกลับ (Feedback) เป็นวิธีการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่ถูกประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีในบริบทของการศึกษา เช่น ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning theory (ELT) และทฤษฎีการเรียนรู้แบบมนุษยนิยม (Humanistic theory) (Dennick, R. (2012). ที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถโต้ตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประสบการณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ โดยสามารถสะท้อนการเรียนรู้ผ่านการทำสมุดบันทึก พอร์ตโฟลิโอ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือคำชม โดยจะช่วยให้ผู้สอนหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เข้าใจผู้เรียนมากขึ้น นำไปสู่การวางแผนการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นมืออาชีพ การสะท้อนกลับเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การเรียนรู้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีการตั้งคำถามและการสะท้อนกลับที่ได้จากเรื่องราวในอดีต ปัจจุบันและอนาคต การคิดไตร่ตรองอย่างสมเหตุสมผล และการพยายามทำความเข้าใจ (ธีรพันธ์ เชิญรัมย์, 2020) นอกจากนี้ การเรียนรู้เกิดจากความรู้เดิมที่มีร่วมกับคำถามที่เกิดขึ้นจากภายในตนเอง การสะท้อนกลับ และการดำเนินการลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนกลับเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ดังกล่าว (ประจวบ แหลมหลัก, 2547)

การสะท้อนคิดยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นการสะท้อนคิดจากภายในตัวของผู้เรียนผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ภายในตนเอง ประเมินตนเอง และหาแนวทางการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและสามารถใช้เหตุผลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างและยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่อีกด้วย (กรรณิกา วิชัยเนตร , 2557: ปิยฉัตร กลิ่นสุวรรณ, 2559 และแพรวนภา เรียงริลา, 2020) โดย แพรวนภา เรียงริลา (2020) พบว่ากิจกรรมและเครื่องมือในการพัฒนาการสะท้อนคิดที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ การเขียนบันทึกการเรียนรู้ การใช้เว็บบล็อก การสอบปากเปล่า และการใช้แผนภาพกราฟิก และรูปแบบการสะท้อนคิดมี 3 รูปแบบ คือ

1. การสะท้อนคิดแบบเล่าเรื่องราว (Narrative Reflection) การเรียบเรียงและสรุปออกมาจากการคิดย้อนกลับ จะทำให้ผู้เล่านึกถึงเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนจบ อย่างมีแรงบันดาลใจและความประทับใจ

2. การสะท้อนคิดแบบวิเคราะห์เหตุผล (Technical Reflection) การสะท้อนคิดถึงเหตุและผลที่เกิดขึ้น และสรุปผลลัพธ์ที่ได้

3. การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection) การย้อนคิดพิจารณาและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจต่อไป

สร้อยญา จันทรัฐสกุล (2018) ได้ศึกษาพบว่า การประเมินเพื่อการเรียนรู้ให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่ามี 3 ลักษณะ คือ การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed-up) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed-forward) ซึ่งการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประเมินและกำหนดเป้าหมายของตนเอง และการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการสะท้อนตนเองและแบ่งปันการเรียนรู้ ถือเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับและพัฒนาตนเองต่อไปได้

การสะท้อนกลับเป็นการประเมินในรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้สอนหรือผู้อำนวยการความสะทกแน่ใจว่าผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตามเป้าประสงค์หรือไม่ เมื่อผู้เรียนเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการเรียนรู้อาจไม่ได้รับการดูแล ถูกปล่อยปละละเลยก็จะทำให้ผู้เรียนไปไม่ถึงเป้าหมายได้ ดังนั้นการสะท้อนกลับจึงเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ได้รับข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

2.4 การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

การคิดเชิงออกแบบ หรือ Design Thinking เป็นแนวคิดหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบนวัตกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์และสร้างสรรค์ เน้นการทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้างต้นแบบ ทดสอบ และพัฒนาปรับปรุงซ้ำ ๆ จากผลสะท้อนที่ได้รับจากการทดสอบ โดย Rauth และคณะ (2010) กล่าวว่า การคิดเชิงออกแบบไม่ใช่กระบวนการที่คงที่ แต่เป็นแนวคิดเพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาจะเกิดขึ้นจากการทำงานของปัญญา การปรับตัวไปสู่เป้าหมายองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีสติ ใส่ใจในการทำงาน ไม่ใช่สนใจแค่ผลลัพธ์โดยไม่คำนึงถึงขั้นตอนที่กำลังดำเนินการอยู่ และความเข้าอกเข้าใจ (Empathy) ทักษะคติ (Attitude) ในการสร้างชิ้นงานต้นแบบ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) และการสะท้อนกลับ (Feedback) ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการคิดเชิงออกแบบอีกด้วย

หลักการคิดเชิงออกแบบทางการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังแสดงในรูปภาพที่ 2.5 แสดงขั้นตอนของแนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) (Henriksen et al., 2017; Rangsan, 2018 and Rauth et al., 2010) ซึ่งมีรายละเอียด (Lande, 2010; Rauth et al., 2010) ดังนี้

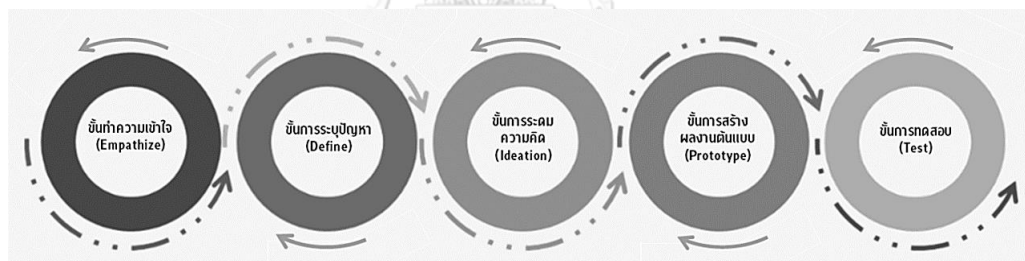
1. การคิดเชิงออกแบบเป็นการเรียนรู้แบบมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human centered) ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และความท้าทายในการออกแบบเพื่อแก้ปัญหาโดยตรง

2. การคิดเชิงออกแบบคำนึงถึงกระบวนการ (Mindful of process) เป็นสำคัญ
3. การรู้ซึ่งถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) คือเครื่องหมายทางปัญญา ซึ่งเป็นตัวแทนประสบการณ์ของความรู้สึก (Feelings), ความคิด (Thoughts) และทัศนคติ (Attitude) ของผู้อื่น โดยจะถูกพัฒนาผ่านกระบวนการค้นหาความต้องการที่แท้จริงและไม่แท้จริงของคน
4. วัฒนธรรมของการสร้างผลงานต้นแบบ (Culture of prototyping) ต้องอาศัยประสบการณ์จากความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมระหว่างคนกับผลงานต้นแบบ และสิ่งประดิษฐ์
5. การทำให้เห็นถึงขั้นตอนหรือกระบวนการ ไม่ใช่เพียงแค่พูด (Show don't tell) รวมไปถึงการสร้างผลงานต้นแบบ การสื่อสารดิจิทัล และเรื่องราวต่าง ๆ ด้วย
6. การกระทำที่มีอคติ (Bias toward action) หมายถึง การมุ่งเน้นการแสดงออกของพฤติกรรมมากกว่าการอภิปราย ซึ่งจะให้มีประโยชน์ในการเรียนรู้
7. การทำงานร่วมกันอย่างรุนแรง (Radical collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมกันที่อาจมีข้อขัดแย้ง ข้อสงสัย ความไม่เข้าใจ และได้พูดคุยหาแนวทางแก้ปัญหาจากสาขาวิชาชีพ หรือหลายบุคคลจะนำไปสู่นวัตกรรมที่ยิ่งใหญ่นวัตกรรมที่เกิดจากกลุ่มคนที่มีแนวคิดไปทางเดียวกัน ซึ่งการตรวจสอบและการเผชิญหน้าในการทำงานของกลุ่มก็เป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาผลงาน

มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดได้พัฒนา โมเดลการคิดเชิงออกแบบของ The Hasso Plattner Institute of design หรือ d.school เป็นต้นแบบขั้นตอนที่ได้รับการศึกษาและการนำไปใช้อย่างแพร่หลายในการจัดการศึกษา และเห็นได้ว่าการนำแนวคิดนี้ไปใช้ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความความคิดสร้างสรรค์ได้ แนวคิดการคิดเชิงออกแบบนี้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (Henriksen et al., 2017; Rangsang, 2018; Rauth et al., 2010)

1. ขั้นทำความเข้าใจ (Empathizes) เป็นขั้นตอนแห่งการสำรวจ จุดเริ่มต้นของการเข้าใจสถานการณ์ และการเข้าใจรูปแบบของกระบวนการ วิธีการได้มาของความเข้าใจเชิงลึก คือ การสัมภาษณ์และการสังเกตเพื่อให้ได้มาของความต้องการที่แท้จริงจากมุมมองของผู้ใช้และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. การระบุหรือการเลือกปัญหาที่ต้องการจะแก้ไข (Define) จากปัญหาที่มีจำนวนมากในขั้นตอนแรก จะช่วยให้เข้าใจปัญหา และขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือการไปสู่ความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เครื่องมือที่จะช่วยให้ระบุปัญหาได้ดียิ่งขึ้นคือ การคำนึงถึงลักษณะของผู้ใช้ (Persona)

3. การคิด (Ideation) อย่างสร้างสรรค์ คือขั้นตอนหลักของกระบวนการการคิดเชิงออกแบบ เป็นการคิดวิธีที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เลือกในขั้นตอนที่สอง มักจะใช้การระดมความคิด ต้องเปิดใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและความคิดเห็นของตนเอง สำรวจความคิดใหม่ ๆ
4. การสร้างผลงานต้นแบบ (Prototype) คือขั้นของการสร้างผลงานต้นแบบ ที่ระบุถึงวิธีการ กระบวนการนำไปสู่การแก้ไขปัญหา อาจนำความรู้หลากหลายศาสตร์และความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ การสร้างผลงานต้นแบบอาจเริ่มจากการร่างภาพด้วยมือ (Sketching) จนถึงการสร้างแบบจำลองเป็นรูปร่างผ่านการประดิษฐ์หรือคอมพิวเตอร์
5. การทดสอบ (Test) คือการบวนการทดสอบผลงานต้นแบบที่ได้คิดไว้กับผู้ใช้จริง อาจใช้การสังเกตจากการใช้ผลงานต้นแบบ การสัมภาษณ์ การสำรวจ และการถามเพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับในการทดลองใช้นั้น มีประโยชน์หรือไม่ อย่างไร และนำข้อมูลที่ได้นำไปพัฒนาต่อให้ตรงความต้องการของผู้ใช้ให้ได้มากที่สุด ซึ่งขั้นตอนนี้อาจทำให้เจ้าของผลงานมีแรงบันดาลใจในการผลิตผลงานเพิ่มขึ้น หรือพัฒนาผลงานให้ดีกว่าเดิมได้



ภาพที่ 2.5 แสดงขั้นตอนของแนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

(Henriksen et al., 2017; Rangsan, 2018 and Rauth et al., 2010)

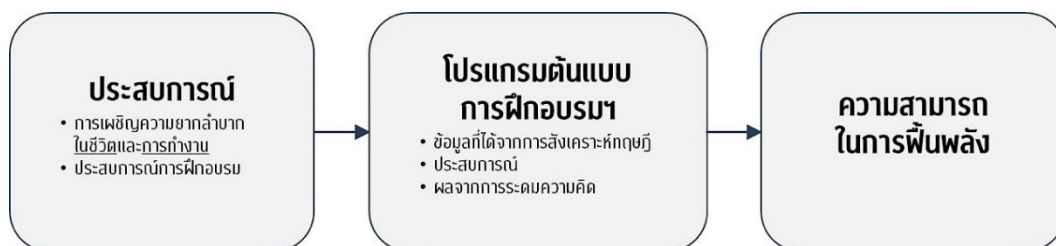
การคิดเชิงออกแบบ มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่อย่างมาก เนื่องจากมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียนหรือผู้ใช้งาน ต้องเข้าใจประสบการณ์ของผู้ใช้ทั้งด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของผู้ใช้ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จึงนำมาสู่การคิดวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีที่จะให้ผู้ใช้งานได้สิ่งที่ตนเองต้องการ ไม่ใช่เพียงแค่จัดกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เท่านั้น แต่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการทำความเข้าใจในทุกขั้นตอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้การคิดเชิงออกแบบในการสร้างการฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น วาย

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมสร้างเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรรายสัปดาห์สนับสนุนทางการศึกษาในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย โดยการใช้แนวคิดเชิงออกแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize), ขั้นการระบุปัญหา (Define) ซึ่งยึดประสบการณ์ ความต้องการผ่านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง (Human-centered design) ทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน และการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่ขั้นการคิด (Ideation) ขั้นการสร้างผลงานต้นแบบ (Prototype) และขั้นการทดสอบ (Test) ต่อไป

จากการสังเคราะห์งานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมนี้ควรคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนพลังทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ ทักษะความสามารถภายในบุคคล และทักษะความสามารถในการมีค้นหาสิ่งสนับสนุน โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านรูปแบบออนไลน์ (Online) นอกจากนี้การออกแบบการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงกรอบวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย นำมาซึ่งกระบวนการในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ เพื่อให้ตรงกับกรอบวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องมีความเข้าใจในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้ใช้อย่างดี อนึ่งการสังเคราะห์ดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะนำมาใช้เป็นข้อมูลของการออกแบบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ซึ่งจะถูกพัฒนาและสร้างให้สมบูรณ์ตามกระบวนการแนวคิดเชิงออกแบบ ดังแสดงในภาพที่ 2.5

ตามกระบวนการวิจัยที่ใช้แนวคิดเชิงออกแบบนั้น จะเริ่มต้นจากการสำรวจ การทำความเข้าใจ (Empathize) เกี่ยวกับประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และการฝึกอบรมของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ทั้งด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรม จากนั้นจึงกำหนดประเด็นที่ต้องการแก้ไข (Define) หรือประเด็นที่มีความจำเป็นต่อการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นคืนพลัง และรวบรวมการระดมความคิด (Ideate) ของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จากนั้นจึงนำไปสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (Prototype) และทดสอบ (Test) ในกลุ่มผู้ใช้งานจริง เพื่อตอบคำถามและวัตถุประสงค์งานวิจัยต่อไป ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking research) ในการศึกษาการศึกษาประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม นำมาสู่การสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างวิจัยเพื่อวิเคราะห์ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และวิเคราะห์ความคิดเห็นของตัวอย่างวิจัยหลังจากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ เพื่อนำเสนอโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างวิจัยโดยดังนี้

3.1 ประชากร (Population)

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือมีอายุระหว่าง 21 – 41 ปี ในปีพ.ศ. 2564 ในสถาบันอุดมศึกษา

ตัวอย่างวิจัย (Sample)

ผู้วิจัยเลือกวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นสถาบันในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ มีวิสัยทัศน์ คือ เรียนรู้ วิจัย เพื่อสร้างปัญญาและผู้นำทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาทางวิชาการ วิชาชีพ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม การแพทย์และการสาธารณสุข และยังมีภารกิจ การบริการและส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีทางการแพทย์และวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งยังเป็นสถาบันที่ต้องการบุคลากรในการขับเคลื่อนสถาบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือมีอายุระหว่าง 21 – 41 ปี ในปีพ.ศ. 2564 สังกัดสำนักงานคนบติ โดยมีตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับ การวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการการศึกษา ขบประมาณและการเงิน กิจการนักศึกษา ธุรการ นักจิตวิทยา ผู้ช่วยนักวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรณารักษ์ ประกันคุณภาพ วิเทศสัมพันธ์ นักวิทยาศาสตร์ บริหารทรัพยากรบุคคล บริการวิชาการและสังคม นายสัตวแพทย์ สัตวแพทย์ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็น

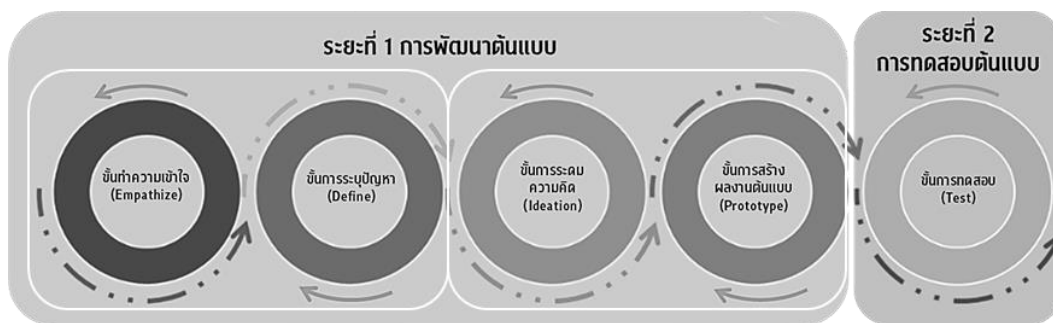
ตำแหน่งและหน้าที่ที่มีความสำคัญในคณะแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข คณะเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะสัตวแพทยศาสตร์และสัตววิทยาประยุกต์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างวิจัยตาม เกณฑ์ดังข้างต้นจากข้อมูลสถิติบุคลากร ซึ่งไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจากฝ่ายบริหารทรัพยากร มนุษย์ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ ณ วันที่ 14 กันยายน 2564 โดย ทั้งสิ้นจำนวน 73 คน

การวิจัยนี้ ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยจุฬาภรณ ได้รับการพิจารณาและอนุมัติ เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2564 รหัสโครงการวิจัย 105/2564 ซึ่งผู้เข้าร่วม การวิจัยทุกคนได้ลงนามเอกสารยินยอมการเข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking research) ตามรูปแบบ ของสแตนฟอร์ด (The Stanford model) (Henriksen et al., 2017; Rangsan, 2018) มี 5 ขั้นตอนหลักของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ได้แก่ ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize), ขั้นนิยาม ปัญหา (Define), ขั้นระดมความคิด (Ideate), ขั้นสร้างต้นแบบ (Prototype) และขั้นทดสอบ (Test) โดยยึดประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย ในการพัฒนา ต้นแบบตลอดจนตรวจสอบประสิทธิภาพของต้นแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้ง 4 ข้อ โดยผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาต้นแบบ ส่วนระยะที่ 2 การทดสอบและวิเคราะห์ผลการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม รายละเอียดดังนี้

3.2 ระยะที่ 1 การพัฒนาต้นแบบ

ระยะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน รวมถึงประสบการณ์ ในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย นำไปสู่การกำหนด ประเด็นปัญหา และระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างโปรแกรมต้นแบบการ ฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟู ให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างวิจัย ใน ระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 คือขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) และขั้นนิยามปัญหา (Define) ขั้นตอนที่ 2 คือขั้นระดมความคิด (Ideate) และขั้น สร้างต้นแบบ (Prototype) ดังภาพที่ 3.1 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 3.1 ภาพการแบ่งขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2

3.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) และขั้นนิยามปัญหา (Define)

1. ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน รวมถึงประสบการณ์ในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ทั้งด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายอย่างรอบด้าน

1.1 ตัวอย่างในการวิจัย การกำหนดตัวอย่างวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทุกด้านในการใช้ชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ของตัวอย่างวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี เป็นบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณบดี ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือมีอายุระหว่าง 21 – 41 ปี ในปี พ.ศ. 2564 ผ่านการทดลองงานแล้ว มีประสบการณ์การทำงานสายสนับสนุนทางการศึกษาน้อยกว่า 2 ปี และอ่านรายละเอียดอย่างครบถ้วนและยินดีเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 2 ปีขึ้นไป เป็นบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณบดี เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือมีอายุระหว่าง 21 – 41 ปี ในปี พ.ศ. 2564 ผ่านการทดลองงานแล้ว มีประสบการณ์การทำงานสายสนับสนุนทางการศึกษา 2 ปีขึ้นไป และอ่านรายละเอียดอย่างครบถ้วนและยินดีเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 9 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างวิจัยด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposeful sampling) ซึ่งเป็นวิธีที่มักจะถูกใช้ในเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์จากการเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Patton, 2015) ตามเป้าหมายของการศึกษา จนกว่าจะเกิดความอิ่มตัวที่เกิดขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

(Morse, 1995; Sim et al., 2018) ด้วยคำตอบที่สอดคล้องกับกรอบคำถามการสัมภาษณ์ (Saunders et al., 2018) ในความอึดอัดที่เกิดขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลควรเก็บข้อมูลให้ได้อย่างน้อย 8 - 9 คน (Uebernickel et al., 2020) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างวิจัยในการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล โดยรวมไม่ต่ำกว่า 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ในระยะที่ 1 นี้ได้ตัวอย่างวิจัยทั้งหมด 11 คน

1.2 เครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่พัฒนามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน/ประสบการณ์การฝึกอบรม ในด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรม โดยมีกรอบคำถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์ ตัวอย่างคำถาม เช่น ขอให้ท่านแนะนำตัวสั้น ๆ เกี่ยวกับตัวท่าน (ชื่อ-นามสกุล อายุการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ฯลฯ)
2. ประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน ตัวอย่างคำถามเช่น ขอให้ท่านเล่าหรือยกตัวอย่างถึงเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่แย่หรือยากลำบากที่เกิดขึ้นในชีวิตที่ผ่านมา ในประเด็นของเหตุการณ์ในชีวิตทั่วไป และเหตุการณ์ในการทำงาน
3. ประสบการณ์ในการฝึกอบรม ตัวอย่างคำถามเช่น การฝึกอบรมลักษณะใดที่ท่านรู้สึกประทับใจ และไม่ประทับใจ เพราะเหตุใด

ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินทางการศึกษาจำนวน 1 คน รวม 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นที่ต้องการศึกษา ให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ดัชนี IOC (Item objective congruence) และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างวิจัย

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อผู้ให้ข้อมูลผ่านทางอีเมลหรือเบอร์โทรศัพท์ เพื่อดำเนินการขอสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้เวลา 30 นาทีโดยประมาณ เป็นรายบุคคล โดยผู้วิจัยได้แบ่งรูปแบบการเก็บข้อมูลไว้ 2 วิธี ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบเผชิญหน้าโดยตรง และแบบผ่านทางโปรแกรมออนไลน์ ตามที่ตัวอย่างวิจัยสะดวกในการให้ข้อมูล

หากกลุ่มตัวอย่างวิจัยสะดวกให้สัมภาษณ์ผ่านการเผชิญหน้าโดยตรง เมื่อถึงวันสัมภาษณ์ผู้วิจัยแจ้งรายละเอียดอีกครั้งและให้ตัวอย่างวิจัยลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมวิจัย (Consent

form) และขออนุญาตกลุ่มตัวอย่างวิจัยในการบันทึกวิดีโอหรือบันทึกเสียงด้วยโทรศัพท์สมาร์ทโฟน และจัดบันทึกการสัมภาษณ์ลงในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงเริ่มทำการเก็บข้อมูล

หากกลุ่มตัวอย่างวิจัยสะดวกให้สัมภาษณ์ผ่านทางโปรแกรมออนไลน์ ผู้วิจัยจะส่งรายละเอียด และเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และขออนุญาตกลุ่มตัวอย่างวิจัยในการบันทึกวิดีโอผ่านการประชุมทางออนไลน์ และจัดบันทึกการสัมภาษณ์ลงในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ก่อนการเริ่มวันและเวลาในการสัมภาษณ์ อย่างน้อย 3 วัน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างวิจัยได้ตอบกลับเอกสารผ่านทางอีเมล จากนั้นผู้วิจัยจึงเริ่มทำการเก็บข้อมูลในวันและเวลาที่ได้นัดสัมภาษณ์ไว้

การขออนุญาตบันทึกวิดีโอ และจัดบันทึกการสัมภาษณ์ลงในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อให้เห็นสีหน้าและท่าทางระหว่างการสัมภาษณ์ ใช้เป็นข้อมูลประกอบให้ครอบคลุมด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรม โดยตัวอย่างวิจัยจะทราบว่าไฟล์วิดีโอที่ถูกรับบันทึกจะไม่เผยแพร่สู่ผู้อื่น และจะใช้ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งตัวอย่างวิจัยสามารถปฏิเสธการบันทึกวิดีโอได้ถ้าหากมีความไม่สบายใจ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อสัมภาษณ์ตัวอย่างวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้นำมาบันทึกลงในโปรแกรม Microsoft Words แบ่งตามหมวดหมู่ประเด็นในการสัมภาษณ์และลงรหัสข้อมูล

2. ขัณนิยามปัญหา (Define) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาหรือสิ่งที่ตัวอย่างวิจัยต้องการแก้ไข จากการวิเคราะห์ที่ประสบการณ์ในชีวิตและการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นฟู รวมถึงประเด็นปัญหาที่ได้จากการวิเคราะห์ประสบการณ์การฝึกอบรมที่ผ่านมา มีรายละเอียด ดังนี้

2.1. เครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบประเด็นแบบกึ่งโครงสร้างในการกำหนดประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นทำความเข้าใจ ได้แก่ 1. ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างวิจัย เมื่อประสบกับเหตุการณ์เลวร้ายในการใช้ชีวิตและการทำงาน 2. ทักษะที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยใช้ในการผ่านเหตุการณ์เลวร้าย 3. ทักษะที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยต้องการพัฒนาเพื่อให้ผ่านเหตุการณ์ที่เลวร้าย 4. วิธีการ หรือกระบวนการฝึกอบรมที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างวิจัยเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้ 5. ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างวิจัย ระหว่างการฝึกอบรมที่ผ่านมา และ 6. ความคาดหวังต่อการฝึกอบรม

2.2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากขั้นทำความเข้าใจ ที่ได้แบ่งหมวดหมู่ประเด็น และลงรหัสข้อมูลไว้แล้ว มาวิเคราะห์และตีความปัญหาที่ต้องการจะแก้ไขตามกรอบประเด็นแบบกึ่งโครงสร้าง

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูลในแต่ละประเด็น กำหนดและลงรหัสข้อมูล สร้างข้อสรุปชั่วคราวโดยการจัดประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องออก และพิสูจน์ความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์จากการย้อนกลับไปพิจารณาข้อมูลเดิมที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้มาจากการใส่ความคิดเห็นของผู้วิจัย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และใช้ตารางการสะท้อนกลับ (Feedback Grid) ในการแบ่งประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยต้องการพัฒนาเพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก แล้วจึงนำมาหาความสอดคล้องกับองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟู นำเสนอโดยใช้รูปภาพและการบรรยาย จากนั้นบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม Microsoft Words และ Power Point สำหรับการนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

3.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นระดมความคิด (Ideate) และขั้นสร้างต้นแบบ (Prototype)

3. ขั้นระดมความคิด (Ideate) มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากประเด็นที่ได้ในขั้นนิยามปัญหา ด้วยการระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาในกลุ่มเจเนอเรชั่น วายต่อไป ในขั้นตอนนี้ระดมความคิดมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยกำหนดและเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 ด้านเพื่อเข้าร่วมการระดมความคิด ให้ได้มุมมองที่มีความหลากหลายและครอบคลุมทั้งด้านชีวิตและด้านการทำงาน รวมทั้งด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านละ 1 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญด้านการคิดเชิงออกแบบ นักจิตวิทยาการศึกษา และนักพัฒนาสื่อออนไลน์

3.2. เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการแก้ไขที่ได้จากขั้นนิยามปัญหา และได้ผลลัพธ์ในการระดมความคิดออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. เนื้อหาของกิจกรรม และ 2. กระบวนการที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ของกิจกรรม โดยใช้วิธีการ 4 ขั้นตอน (Björk et al., 2010) คือ การกระตุ้นความคิด การระบุมุมความคิด การเลือกความคิด และการบูรณาการความคิด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การระดมความคิดครั้งนี้จัดทำขึ้นในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom เพื่อเว้นระยะห่างทางสังคม ป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จากนั้นจึงส่งรายละเอียดการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1, 2 และ 3 รวมถึงโดยเอกสารยินยอมการบันทึกวิดีโอระหว่างการประชุม (Consent form) ให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าก่อนถึงวันและเวลาประชุม 1 สัปดาห์ ผ่านทางอีเมล เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาในการศึกษารายละเอียด สอบถามเพิ่มเติม และส่งเอกสารยินยอมการบันทึกวิดีโอกลับผ่านทางอีเมล

เมื่อถึงวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะชี้แจงรายละเอียดและขออนุญาตการบันทึกวิดีโอการประชุมระหว่างการประชุมอีกครั้ง เพื่อให้สามารถตรวจสอบข้อมูล และเขียนสรุปการประชุมได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ในระหว่างการประชุมผู้วิจัยจะใช้โปรแกรม Power Point ในการนำเสนอข้อมูล และการบันทึกข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากการประชุมเสร็จสิ้นผู้วิจัยจึงบันทึกรายงานสรุปการประชุมลงใน Microsoft Words

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิด คือสรุปการระดมความคิดในประเด็นต่าง ๆ ให้พร้อมกับการวิเคราะห์ ลงรหัสข้อมูล และการจัดกลุ่ม จากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ

4. ขั้นสร้างต้นแบบ (Prototype) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากข้อมูลการระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญ และการสังเคราะห์ทฤษฎี มาจัดทำเป็นโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์แนวทางการออกแบบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ นำข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญ การสังเคราะห์งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องที่มีความเกี่ยวข้องจัดอยู่ใน 2 ประเด็น คือ องค์ประกอบและกระบวนการของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ

4.2 ออกแบบการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ในระยะเวลาที่มีความเหมาะสม ทักษะที่จำเป็นต่อการส่งเสริมเสริมความสามารถในการฟื้นคืนพลัง วิธีการและลำดับขั้นตอนในการเรียนรู้ เพื่อให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพครอบคลุมตามประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ โดยองค์ประกอบของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. เนื้อหาของกิจกรรม 2.ระยะเวลาของกิจกรรม 3.สื่อและวัสดุในการทำกิจกรรม และ 4.การฝึกปฏิบัติ และกระบวนการในการฝึกอบรบฯที่ใช้แนวคิดการมีสติเป็นแนวคิดหลัก ซึ่งจะอธิบายในรายละเอียดต่อไป ในระยะถัดไป

3.3 ระยะที่ 2 การทดสอบและวิเคราะห์ผลการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบ

ระยะนี้จะนำโปรแกรมต้นแบบที่ได้จากระยะที่ 1 นำมาสู่ขั้นทดลอง (Test) กับตัวอย่างวิจัย ซึ่งเป็นขั้นตอนในระยะที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ในการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และ 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1. ตัวอย่างในการวิจัย

ในระยะที่ 2 กำหนดขนาดของตัวอย่างวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ขั้นทดลอง และขั้นหลังทดลอง มีรายละเอียด ดังนี้

ในขั้นทดลองเป็นการทดสอบและวิเคราะห์ผลการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม ตามที่ Ku และ Lupton (2020) ให้ความเห็นว่าการใช้กระบวนการการคิดเชิงออกแบบมาประยุกต์ใช้ในกลุ่มสุขภาพเป็นเรื่องที่ทำบ่อยอย่างมาก ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการ ผู้ให้บริการได้รับประสบการณ์ที่ดี ทั้งนี้จะช่วยให้มีศิลปะในการรับฟังและตั้งคำถามที่ดีขึ้น รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณไปพร้อม ๆ กันด้วย ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างวิจัยควรกำหนดให้มีขนาดเล็กเหมาะสมกับการทดสอบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ดำเนินการขั้นตอนอย่างครบถ้วน และเก็บข้อมูลให้สมบูรณ์ที่สุด เช่นเดียวกับ Uebernickel et al. (2020) ได้กล่าวถึงกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในกระบวนการทดสอบของการคิดเชิงออกแบบ ว่าสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยได้ตั้งแต่ 10 คนถึงจำนวนหลายร้อยขึ้นไป ซึ่งในช่วงเริ่มต้นของการทดสอบไม่ควรมีขนาดกลุ่มที่ใหญ่เกินไป อีกทั้งยังเสนอเคล็ดลับในการเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพควรเลือกทดสอบกับกลุ่มวิจัยเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล โดยต้องมีการเตรียมการก่อนการทดสอบ การดำเนินการทดสอบ การสังเกตและรวบรวมข้อมูลระหว่างการดำเนินการทดสอบ และการติดตามผลจากขั้นตอนดังกล่าว ต้องรวบรวมข้อมูลอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทดสอบมากที่สุด

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างวิจัย หรือกลุ่มตัวอย่างวิจัยเข้าร่วมโปรแกรมไม่ครบตามหลักสูตรออนไลน์ประมาณร้อยละ 50 สูงสุดถึงร้อยละ 62 (Abbott et al., 2009; Beltman et al., 2018; Joyce et al., 2018; Kemper & Khirallah, 2015) ซึ่งในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ในครั้งนี้มุ่งเน้นโปรแกรมการฝึกอบรมทางออนไลน์ และดำเนินการทดลองในช่วงที่ผู้เข้าร่วมสะดวก อาจเป็นช่วงเวลาหลังเลิกงานปกติหรือในวันหยุด จึงมีความเสี่ยงในการสูญหายของข้อมูลที่สูง

ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยในขั้นการทดลองอย่างน้อย 10 คน และได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยร้อยละ 150 เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างวิจัยระหว่างดำเนินการทดลอง และเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในขั้นหลังการทดลอง จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 25 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างวิจัยแบบอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) เข้าร่วมการทดสอบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า คือเป็นบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคนบติ เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือมีอายุระหว่าง 21 – 41 ปี ในปี พ.ศ. 2564 ผ่านการทดลองงานแล้ว และอ่านรายละเอียดอย่างครบถ้วนและยินดีเข้าร่วมการวิจัยดังนั้นมีตัวอย่างวิจัยเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ที่ตรงตามเกณฑ์ทั้งสิ้น 17 คน

ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ให้ทราบถึงขั้นตอนในการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ ด้วยการลงข้อมูลโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์และเปิดรับสมัครผู้ที่ให้ความสนใจผ่านเว็บไซต์และบอร์ด

ประชาสัมพันธ์ของสถาบันฯ ผู้ที่สนใจสามารถลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุน ที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษา ผ่านเว็บไซต์หรือคิวอาร์โค้ด

เมื่อมีผู้ที่สนใจสมัครเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แล้ว จะได้รับการยืนยันตอบกลับเกี่ยวกับรายละเอียดการวิจัยอีกครั้งผ่านทางอีเมล จากนั้นผู้เข้าร่วมจึงสามารถใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ได้

3.3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย และส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลังสำหรับผู้ใหญ่ “The Resilience Scale for Adults : RSA” ของ Friborg และคณะ (2005) 2. แบบประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้จากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และ 3. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างหลังจากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1. โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ที่พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนในระยะที่ 1 โดยใช้เทคนิคการมีสติเป็นแนวคิดหลัก แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นเจตนาตั้งใจ เน้นการเตรียมตัวเพื่อทำกิจกรรมในแต่ละครั้ง 2. ขั้นสนใจจดจ่อ เน้นการทำกิจกรรมตามเนื้อหาหลักในแต่ละครั้ง และ 3. ขั้นการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เน้นการพิจารณาสิ่งที่ได้เรียนรู้ ตั้งเป้าหมายในการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และขอบคุณตนเองและผู้อื่น มีหัวข้อเนื้อหาในการทำกิจกรรมทั้งสิ้น 4 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมในครั้งนี้ ซึ่งผู้ฝึกอบรมจบการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยา) สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักจิตวิทยา (ทรัพยากรมนุษย์) ที่สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง มีประสบการณ์ในการเป็นผู้จัดเตรียมกิจกรรมการแผนกิจกรรมประจำปี สำหรับบุคลากรภายในสถาบันฯ นอกจากนี้ยังมีประสบการณ์การเป็นผู้ช่วยวิทยากร ผู้นำกิจกรรม และผู้ฝึกอบรมด้านจิตวิทยาในช่วงวัยเด็ก วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ เกี่ยวกับการค้นหาและเข้าใจตนเอง, การตระหนักรู้ในตนเองด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา, การจัดการความเครียด, การเข้าใจตนเองด้วยศิลปะ รวมทั้งการทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน การ

ฝึกอบรม โดยใช้โปรแกรมกูเกิลสไลด์ (Google Slide) พาวเวอร์พอยท์ (Power Point) การจัดทำ
วิดีโอการเรียนการสอน ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลัง งานวิจัยครั้งนี้เลือกใช้แบบประเมิน
ความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Hjemdal et al. (2006) โดยโชควสันต์ อยู่
สิงห์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2562) ที่ได้พัฒนาแบบประเมินเป็นภาษาไทยและใช้ประเมิน
ความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่อยู่ในกลุ่มวัยทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง
5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านความสามารถส่วนตัว 2. ด้านความสามารถทางสังคม 3. ด้านแบบแผน
ส่วนบุคคล 4. ด้านความผูกพันกันในครอบครัว และ 5. ด้านการสนับสนุนจากสังคม โดยพบว่ามีค่า
ความเที่ยงของแบบประเมิน (Reliability) เท่ากับ .937 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.310 - .853 อีกทั้งองค์ประกอบของแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลังนี้ ยังสอดคล้องกับ
บริบทครอบครัวคนไทยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ทั้งครอบครัวเดี่ยวและ
ครอบครัวขยาย สมาชิกในครอบครัวก็มักจะมีเชื่อมโยงต่อกัน เช่น การกลับบ้านเมื่อถึงวันหยุด
การพูดคุยเรื่องไม่สบายใจกับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เห็นได้ชัดว่าบริบทของครอบครัวมี
ความสำคัญอย่างมากจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ความสามารถในการฟื้นฟูพลังจะมีเกณฑ์
ประเมินคือ ความสามารถในการฟื้นฟูพลังจะมากตามระดับระดับของคะแนน ซึ่งเป็นมาตรวัด
แบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับโดยพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{แทนค่าในสูตร} = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

สามารถแบ่งระดับความสามารถในการฟื้นฟูพลังได้ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับสูงที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับสูง
คะแนน 2.61 – 3.40	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

2. แบบประเมินความพึงพอใจหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลัง พัฒนาแบบประเมินโดยผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมฯ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อโปรแกรม มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความพึงพอใจ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ รูปแบบและเนื้อหาของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และการแนะนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ให้ผู้อื่นโดยมีข้อความคำถามเป็นลักษณะมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด = 1, น้อย = 2, ปานกลาง = 3, มาก = 4 และมากที่สุด = 5 ทั้งหมด 12 ข้อ พิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 สามารถแบ่งระดับความพึงพอใจได้ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับสูงที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับสูง
คะแนน 2.61 – 3.40	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อโปรแกรม โดยมีข้อความคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

3. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ของบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หลังเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบฯ พัฒนาโดยผู้วิจัย เป็นการสัมภาษณ์รูปแบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับประสบการณ์การใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในการนำไปใช้ในชีวิตและการทำงาน และรูปแบบของการฝึกอบรม ครอบคลุมทั้งด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรม โดยมีกรอบคำถามแบ่งเป็น 4 ส่วน

1. เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีความเหมาะสม
2. ประสบการณ์การใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ระหว่างการทำกิจกรรม
3. ประสบการณ์การใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในการนำไปประยุกต์ใช้
4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เครื่องมือแบบประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้จากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้จากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา 2 ท่าน และด้านการวัดและประเมินทางจิตวิทยา 1 ท่าน รวม 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของประเด็นที่ต้องการศึกษา ให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ดัชนี IOC (Item objective congruence) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบประเมินความพึงพอใจ

ๆ มีค่าดัชนีเท่ากับ 1.00 และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นฯ มีค่าดัชนี IOC ระหว่าง 0.33 - 1.00 ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอให้มีการปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างวิจัย

3.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะนี้จะนำโปรแกรมต้นแบบที่ได้จากระยะที่ 1 นำมาสู่ขั้นทดลอง (Test) กับตัวอย่างวิจัย ซึ่งเป็นขั้นตอนในระยะที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และ 4 ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนทดลอง ระยะทดลอง และระยะหลังทดลอง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นก่อนทดลอง

เมื่อกลุ่มตัวอย่างวิจัยมีความสนใจเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ สามารถลงทะเบียนผ่านทางเว็บไซต์หรือคิวอาร์โค้ดตามที่ได้ประชาสัมพันธ์ โดยแบบการลงทะเบียนจะมีรายละเอียดแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำชี้แจงและการยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผู้เข้าร่วมต้องอ่านรายละเอียดให้ครบถ้วนและยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยข้อมูลของผู้เข้าร่วมจะเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเบอร์โทร และอีเมลติดต่อกลับ (เพื่อใช้ในการติดต่อยืนยันการเข้าร่วมการวิจัย และตารางวันและเวลาที่สะดวกในการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ โดยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนตัวและการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟู

ส่วนที่ 5 วันและเวลาที่สะดวกในการติดต่อกลับและเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

เมื่อผู้สนใจส่งแบบฟอร์มเข้าร่วมการทดสอบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แล้ว ผู้วิจัยกำหนดรหัสของตัวอย่างวิจัยและตอบกลับการยืนยันเข้าร่วมการวิจัย วันและเวลาที่สะดวก และแจ้งรหัสตัวอย่างวิจัยผ่านทางอีเมล เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และโทรแจ้งการลงทะเบียนและยืนยันเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีจำนวนผู้ลงทะเบียนทั้งสิ้น 17 คน ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ หลังการลงทะเบียนจำนวน 1 คน และมีผู้เข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ไม่ถึงร้อยละ 80 จำนวน 2 คน ส่งผลให้มีผู้เข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ จำนวน 14 คน

ขั้นตอนทดลอง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ได้จากการดำเนินการในระยะที่ 1 มาใช้กับตัวอย่างวิจัย โดยการเรียนรู้ผ่านรูปแบบออนไลน์ จำนวน 4 ครั้ง ใช้เวลา 90 นาทีต่อครั้ง วันละ 1 ครั้งติดต่อกัน รวมเป็นเวลา 4 วัน ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมและเป็นผู้ฝึกอบรมโปรแกรมต้นแบบด้วยตัวผู้วิจัยเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้ฝึกอบรมของโปรแกรม โดยผู้วิจัยลงทะเบียนการฝึกอบรมการให้คำปรึกษาผ่านทางออนไลน์ เสร็จสิ้นก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะทดลอง ทบทวนประสบการณ์ในการฝึกอบรมกลุ่มวัยทำงาน และสอบถามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม เพื่อนำมาปรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และทบทวนเนื้อหา กระบวนการของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ก่อนเริ่มฝึกอบรมจริง 1 สัปดาห์ โดยการฝึกซ้อมกับผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา เพื่อนำมาปรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขั้นหลังการทดลอง

ระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ เมื่อจบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แล้ว ตัวอย่างวิจัยจะเข้ารับการประเมินความสามารถในการฟื้นฟูเช่นเดียวกับระยะก่อนทดลอง และทำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟู มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 หมายเลขรหัสประจำตัวเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมส่งเสริม

ความสามารถในการฟื้นฟู

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูสำหรับผู้ใหญ่ (ไซควสันด์ อยู่สิงห์

และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2562)

จากนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ได้ประเมินความสามารถในการฟื้นฟู และทำแบบประเมินความพึงพอใจ ดังข้างต้น เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ได้จำนวนตัวอย่างวิจัยทั้งหมด 9 คน หลังจากเข้าร่วมการใช้โปรแกรม ซึ่งผู้วิจัยจะทำการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ และนัดหมายวันและเวลาที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยสะดวกผ่านทางโทรศัพท์ หรือทางอีเมล ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ไม่เกิน 30 นาที โดยรวบรวมข้อมูลแบบเผชิญหน้าโดยตรง หรือผ่านทางโปรแกรมออนไลน์ ตามที่ตัวอย่างวิจัยสะดวกในการให้ข้อมูล รายละเอียดการให้ข้อมูลประกอบไปด้วยคำถามถึงโครงสร้าง 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การแนะนำตัว

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านรูปแบบและเนื้อหาของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านความตั้งใจ และแรงจูงใจในการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างวิจัย

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นด้านผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นในการแนะนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ให้ผู้อื่น

การสัมภาษณ์เชิงลึกในขั้นหลังการทดลอง ผู้ช่วยวิจัยทำหน้าที่ในการสัมภาษณ์เพื่อลดการมีอคติที่สามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างผู้ฝึกอบรบซึ่งเป็นผู้วิจัยและตัวอย่างวิจัย ซึ่งผู้ช่วยวิจัยจะเตรียมตัวและฝึกฝนการสัมภาษณ์กับผู้วิจัยก่อนการสัมภาษณ์จริง เพื่อให้เข้าใจรายละเอียดตรงกัน นำไปสู่การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3.3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างวิจัยในการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ไม่ได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ กลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ถอนตัวระหว่างการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ กลุ่มตัวอย่างวิจัยที่เข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ไม่ถึงร้อยละ 80 ตัวอย่างวิจัยที่เปลี่ยนสังกัดจากเดิมเป็นสังกัดอื่นที่ไม่ได้อยู่ในสำนักงานคนบติ ในแต่ละคณะ และกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ลาออกจากวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ ซึ่งมีตัวอย่างวิจัยที่ไม่ได้นำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์จำนวนทั้งสิ้น 2 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ โดย **ข้อมูลเชิงคุณภาพ** ประกอบด้วย 1. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างในขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) และขั้นนิยามปัญหา (Define) 2. ข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในขั้นการระดมความคิด (Ideate) และ 3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกหลังจากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ในระยะที่ 2 ขั้นหลังการทดลอง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การจัดกลุ่มข้อมูลในแต่ละประเด็น กำหนดและลงรหัสข้อมูลสร้างข้อสรุปชั่วคราวโดยการจัดประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องออก และพิสูจน์ความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์จากการย้อนกลับไปพิจารณาข้อมูลเดิมที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้มาจากการใส่ความคิดเห็นของผู้วิจัย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอโดยใช้รูปภาพและการบรรยาย และกิจกรรม

ในส่วน **ข้อมูลเชิงปริมาณ** ประกอบด้วย 1. คะแนนจากการเข้าร่วมการฝึกอบรบและการฝึกปฏิบัติที่ได้จากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ 2. คะแนนจากการประเมินความสามารถใน

การฟื้นฟูพลังสำหรับผู้ใหญ่ 3. คะแนนที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้จากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ของตัวอย่างวิจัย โดยแบ่งเป็นระดับน้อย ปานกลาง และมาก ในการทดสอบ Paired Samples T-test ใช้เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมและหลังเข้ารับการฝึกอบรม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม

การดำเนินการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนาต้นแบบ และระยะที่ 2 การทดสอบต้นแบบ โดยระยะที่ 1 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นทำความเข้าใจและขั้นการระบุปัญหา และขั้นการระดมความคิดและขั้นการสร้างผลงานต้นแบบ และในระยะที่ 2 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ก่อนการทดสอบ ระหว่างการทดสอบ และหลังการทดสอบ กลุ่มตัวอย่างวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือมีอายุระหว่าง 21 – 41 ปี ในปีพ.ศ. 2564 สังกัดสำนักงานคนบติ ในระยะที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจมีจำนวน 11 คน ขั้นการระดมความคิดมีผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และระยะที่ 2 มีกลุ่มตัวอย่างวิจัยทั้งสิ้น 17 คน โดยใช้วิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างวิจัย คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเคราะห์ทฤษฎี และอาสาสมัคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์ประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย 2. กรอบประเด็นแบบกึ่งโครงสร้าง 3. กรอบวัตถุประสงค์ในการระดมความคิด 4. โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย 5. แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลัง 6. แบบประเมินความพึงพอใจหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และ 7. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ของบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย หลังเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบ ฯ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ การสัมภาษณ์ แบ่งหมวดหมู่ประเด็น ลงรหัสข้อมูล วิเคราะห์ตีความ สังเคราะห์ข้อมูล ตารางการสะท้อนกลับ การดำเนินการโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ การประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลังและการสัมภาษณ์ในรูปแบบออนไลน์ และ การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ รายละเอียดเพิ่มเติมดังตารางที่ 3.1 วิธีดำเนินการวิจัยในภาพรวม

ตารางที่ 3.1 วิธีการดำเนินการวิจัยในภาพรวม

ระยะที่ 1 การพัฒนาด้านแบบ				ระยะที่ 2 การทดสอบต้นแบบ		
ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		การทดสอบ		
ขั้นทำความเข้าใจ	ขั้นการระบุปัญหา	ขั้นการระดมความคิด	ขั้นการสร้างผลงานต้นแบบ	ก่อนการทดสอบ	ระหว่างการทดสอบ	หลังการทดสอบ
กลุ่มตัวอย่างวิจัย	น้อยกว่า 2 ปี 2 คน มากกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี 9 คน	ผู้เชี่ยวชาญ 5		17 คน	14 คน	9 คน
	การสัมภาษณ์แบบเจาะจง	ข้อมูลที่ได้จากขั้นทำความเข้าใจ	ข้อมูลที่ได้จากการสรุปการระดมความคิด	อาสาสมัคร	อาสาสมัคร	อาสาสมัคร
	กรอบประเด็นเชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง	กรอบประเด็นเชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง	ข้อมูลที่ได้จากขั้นทำความเข้าใจการระดมความคิด	แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟู	โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม	แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูแบบออนไลน์
	การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง	กรอบประเด็นเชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง	ข้อมูลที่ได้จากขั้นทำความเข้าใจการระดมความคิด	แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟู	โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม	แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูแบบออนไลน์
เก็บรวบรวมข้อมูล		ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง	ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง	ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง	ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง	ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง
การวิเคราะห์ข้อมูล		การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการใช้เครื่องมือ Feedback Grid	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการใช้เครื่องมือ Feedback Grid	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการใช้เครื่องมือ Feedback Grid	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการใช้เครื่องมือ Feedback Grid	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการใช้เครื่องมือ Feedback Grid

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การพัฒนาและการทดสอบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

การวิเคราะห์ผลการพัฒนาและการทดสอบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การทำความเข้าใจประสบการณ์ (Empathize) และการระบุปัญหา (Define) เกี่ยวกับประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการระดมความคิดและการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นหลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และนำเสนอโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ฉบับปรับปรุง รายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ทำความเข้าใจ (Empathize) และการระบุปัญหา (Define) เกี่ยวกับประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม

จากการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) และขั้นนิยามปัญหา (Define) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือเพื่อวิเคราะห์ประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1. ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัยจำนวน 11 คน จากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในเจนเอเรชั่น วาย สังกัดสำนักงานคนบดี วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ทั้งหมด 73 คน ตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 - 27 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และช่วงอายุ 28 - 34 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 เป็นเพศหญิงจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 จบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 และปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.46 ตัวอย่างวิจัยอยู่ในสังกัดคณะตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิจัยในขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) (n=11)

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 – 27 ปี	6	54.55
28 – 34 ปี	5	45.45
เพศ		
หญิง	9	81.82
ชาย	2	18.18
การศึกษา		
ปริญญาตรี	6	54.55
ปริญญาโท	5	45.45
จำนวนปีที่สังกัด		
น้อยกว่า 2 ปี	2	18.18
2 ปีขึ้นไป	9	81.82

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ตัวอย่างวิจัย สามารถสรุปประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมทั้งหมด 6 ประเด็น ได้แก่ 1.ประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน 2. เทคนิคหรือวิธีการที่ตัวอย่างวิจัยใช้ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน 3.ทักษะหรือความสามารถของตนเองที่ต้องการพัฒนาเพื่อเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน 4. ประสบการณ์การฝึกอบรมที่ผ่านมา 5.วิธีการการฝึกอบรมที่ต้องการ และ 6.ความคาดหวังต่อการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.2.1 ประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นประสบการณ์ฯ ของตัวอย่างวิจัยตามหลักการ Say – Think – Feel – Do พบว่า สามารถแบ่งเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้ คือ 1. ลักษณะเหตุการณ์ความยากลำบากในชีวิตและการทำงานที่ประสบ 2. ความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้น และ 3. พฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญเหตุการณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะเหตุการณ์ความยากลำบากในชีวิตและการทำงานที่ประสบ

จากการสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ในการเผชิญความยากลำบากในการใช้ชีวิตและการทำงานของตัวอย่างวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี

และ 2 ปีขึ้นไป พบว่าประสบการณ์ที่ยากลำบาก สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1. ประสบการณ์ในการใช้ชีวิต และ 2. ประสบการณ์ในการทำงาน

ประเด็นที่ 1 ประสบการณ์ในการใช้ชีวิต จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าตัวอย่างวิจัยให้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากของตนเองพบเจอในการใช้ชีวิตที่หลากหลายแตกต่างกัน โดยเหตุการณ์ที่ตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่กล่าวถึงมากที่สุดได้แก่ เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว เหตุการณ์ยากลำบากอันดับต่อมาที่ตัวอย่างวิจัยกล่าวถึงคือเหตุการณ์ความยากลำบากในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งสมาชิกในครอบครัว เพื่อนหรือคนรัก ตัวอย่างเหตุการณ์ เช่น การมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน เหตุการณ์อกหักจากคนรัก เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบการกล่าวถึงเหตุการณ์การใช้ชีวิตประจำวันอื่น ๆ เช่น การปรับตัวเรื่องการเรียนในมหาวิทยาลัย การปรับตัวเพื่อศึกษาต่อ การฝึกขับรถให้ได้เพื่อเดินทางไปทำงาน

“เหตุการณ์ที่ยากลำบากที่ยากจะผ่านไปได้ก็จะเป็นอาการป่วยของแม่ ตอนนั้นแม่กำลังป่วยเป็นมะเร็ง แต่ว่ากำลังรักษาอยู่ที่โรงพยาบาล”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_1

“ช่วงที่เข้ามาใหม่ ๆ พี่ก็อกหัก แต่ก็ต้องทำงาน พี่ก็เลยเอาแรงที่มีไปทุ่มให้กับงาน จะได้ไม่ต้องนึกถึงเรื่องรัก...พี่ต้องหัดขับรถ มันเป็นเรื่องที่ยากมากเพราะพี่ไม่กล้า พี่กลัว แต่ก็ต้องใจสู้ ต้องขับให้ได้ ไม่อย่างนั้นก็จะมาทำงานไม่ได้ ไม่มีรถมาทำงาน แพนไม่อยู่ก็ไปส่งพี่ที่ทำงานไม่ได้...อีกเรื่องที่ยากมากสำหรับพี่ แล้วก็ผ่านไวยาากมากตอนนี้ก็ยังผ่านไม่ได้คือการคุยบางเรื่องกับที่บ้าน พี่กลัว ไม่กล้าบอก เพราะถ้าบอกไปแล้วเขาจะบ่นก็จะว่า พี่ไม่อยากให้เป็นแบบนั้น แต่บางเรื่องพี่ก็อยากบอกให้เขารู้ สุดท้ายถ้าพี่กลัวมาก ๆ พี่ก็ไม่บอกดีกว่า”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_4

“หนูมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนในช่วงมหาวิทยาลัย เหมือนฝันร้าย หนูกับเพื่อนเข้ากันไม่ได้ มีสไตล์ที่แตกต่างกัน เราก็พยายามจูน พยายามเข้าใจ แต่มันไม่ได้จริง ๆ เลยอยู่ตัวคนเดียว ส่งผลมาถึงตอนทำงานที่ก็ไม่ได้อยากมีความสัมพันธ์แบบสนิทกับใครมากนัก”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_5

ประเด็นที่ 2 ประสพการณ์ในการทำงาน จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสามารถแบ่งลักษณะเหตุการณ์ที่ยากลำบากได้ 5 ลักษณะ ลักษณะของเหตุการณ์แรกได้แก่ เหตุการณ์ความยากลำบากในการเรียนรู้งาน จากการเป็นบุคลากรใหม่หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น การเรียนรู้งานด้วยตนเองโดยไม่มีพี่เลี้ยง หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่ได้รับมาก่อน ลักษณะเหตุการณ์ลำดับต่อมาคือ เหตุการณ์ความยากลำบากที่เกิดจากการแก้ไขปัญหาในงานหรือการหาหน้าที่ของตนเอง เช่น การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือการแก้ไขปัญหาซ้ำ ๆ กับเรื่องเดิม ต่อมาคือเหตุการณ์ความยากลำบากกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้เกิดการปัญหาในการทำงานร่วมกัน โดยตัวอย่างวิจัยให้สัมภาษณ์ว่า ความสัมพันธ์ที่มีความขัดแย้งกันในที่ทำงานมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือการสื่อสารที่เข้าใจไม่ตรงกันระหว่างเจเนเรชั่น วาย และเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ ลักษณะเหตุการณ์ลำดับที่สี่คือ เหตุการณ์ความยากลำบากในการสื่อสารในการทำงาน และ ลักษณะเหตุการณ์ลำดับที่ห้า ได้แก่ เหตุการณ์ที่ต้องปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กรของในที่ทำงาน เนื่องจากมีความต่างของช่วงวัยหรือเจเนอเรชั่นของบุคลากรภายในที่ทำงาน จึงทำให้แนวคิด และรูปแบบในการทำงานจึงมีความแตกต่างกัน

“หนูคิดว่าเหตุการณ์ที่ยากในการทำงานน่าจะเป็นการที่หนูไม่รู้ว่าจะต้องทำด้วยังกับพี่ ๆ เพราะพี่ ๆ ก็จะมีการแบ่งกลุ่มกัน หนูทำตัวไม่ถูก กลัวว่าถ้าหนูไปกับพี่อีกกลุ่มก็จะกลายเป็นคุยกับพี่อีกกลุ่มไม่ได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_1

“ตอนที่เข้ามาใหม่ ๆ พี่ไปเปลี่ยนสายงานจากเดิมที่พี่ไม่เคยทำมาก่อน พี่ต้องเรียนรู้ใหม่ ไม่มีพี่เลี้ยง ต้องแก้ปัญหาเองทุกอย่าง เพราะตำแหน่งพี่มันก็ไม่เคยมีมาก่อน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_2

“เรื่องยากที่จะผ่านไปได้อีกก็เป็นเรื่องงานเนี่ยแหละ คือรู้สึกถูกจับผิดตลอดเวลา ด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่ใครอยู่ใกล้ก็จะมีอำนาจ มีการแบ่งลำดับ เราเป็นเด็กใหม่ก็อยากทำงานให้เต็มที่ แต่บางทีพอทำไปแล้วกลายเป็นว่าทำเกินไป เขาไม่ได้ต้องการแบบนั้น เราก็ผิดอีก รวมทั้งเราก็เป็นพูดจาตรงไปตรงมา ไม่ถูกใจผู้ใหญ่ เราก็ผิดอีก อยากลาออกมาก กลายเป็นทำให้เรากลายเป็นคนที่จับผิดคนอื่นเหมือนกันในช่วงนั้น พอเจอแบบนั้นก็ส่งผลต่อสุขภาพจิต ต้องไปพบนักจิตวิทยาและตอนนี้ก็อยู่ในการดูแลของแพทย์”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_3

“เรารู้สึกแย่มากที่ต้องมาทำงานที่ทำงาน ทั้ง ๆ ที่เราคิดว่าเรามีความเสี่ยงที่จะติดโควิด แต่ที่ทำงานก็ไม่ให้เราพักหยุด แล้วถ้าเราติดขึ้นมา คนในสำนักงานก็ต้องเป็นด้วย เขาไม่ได้ห่วงเราเลย เขาห่วงแต่งงาน เป็นแบบนี้หลายครั้งมาก จนเหนื่อย อยากออก”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_9

โดยสรุป พบว่าลักษณะเหตุการณ์ที่ตัวอย่างวิจัยประสบทั้งผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี และ 2 ปีขึ้นไป มีความคล้ายคลึงกัน โดยประสบการณ์ความยากลำบากในการใช้ชีวิตจะเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของบุคคลในครอบครัว เหตุการณ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เหตุการณ์การใช้ชีวิตประจำวันอื่น ๆ ในส่วนของประสบการณ์ความยากลำบากในการทำงาน คือ เหตุการณ์ความยากลำบากในการเรียนรู้อาชีพ เหตุการณ์ความยากลำบากที่เกิดจากการแก้ไขปัญหาในงาน เหตุการณ์ความยากลำบากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เหตุการณ์ความยากลำบากในการสื่อสาร และเหตุการณ์ความยากลำบากในการปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อประสบกับเหตุการณ์ยากลำบาก

จากข้อมูลพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์สะท้อนเกี่ยวกับรูปแบบของความคิดที่เกิดขึ้นระหว่างการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก บางคนมีความคิดที่จะหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่บางคนกล่าวว่าเมื่อเผชิญเหตุการณ์ที่ยากลำบากนั้นตนเองจะพยายามคิดที่จะทำหน้าที่ของตนเองต่อไป บางคนยังกล่าวถึงการคิดว่าตนเองต้องดึงความกล้าภายในออกมาเพื่อเผชิญกับปัญหาหรือการคิดถึงกรณีที่แย่ที่สุดที่จะเป็นไปได้ เพื่อเตรียมใจหากเกิดกรณีนั้นเกิดขึ้น

“หนูก็ใช้วิธีทำหน้าที่ของตนเองให้เต็มที่ ทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ช่วยเหลือทุกฝ่ายตามหน้าที่ของเรา”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_1

“พี่ก็ต้องเอาความกล้าออกมาอะ คือต้องกล้ามาก ๆ คิดซะว่าถ้าไม่กล้า มันก็ผ่านไปไม่ได้ กล้าแล้วก็ต้องลงมือทำด้วย ถ้าไม่ทำมันก็จะทำไม่ได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_2

“...ก็คิดว่าอะไรที่มันอาจจะเกิดขึ้นได้ คิดถึงกรณีที่แย่ที่สุดที่จะเป็นไปได้ แล้วเราก็ตระเตรียมใจไว้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_10

นอกจากนี้ พบว่าบางคนเกิดความคิดสงสัยในความสามารถหรือคุณค่าของตนเอง และรู้สึกไม่มั่นใจว่าตนเองจะสามารถแก้ไขเหตุการณ์ให้ดีขึ้นได้ ในขณะเดียวกันบางคนกล่าวว่าถ้าต้องเจอกับเหตุการณ์นั้นซ้ำ ๆ อีก จะมีความคิดอยากลาออกจากงาน หางานทำใหม่ที่มีความเหมาะสมกับตนเองมากกว่า อีกทั้งยังรวมไปถึงการคิดเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่นอีกด้วย

“ช่วงนั้นเราคิดว่าเราไม่มีคุณค่าในตนเองเลย ตัวตนของเราหายไป ทำอะไรก็ไม่ได้ มันแย่มาก ๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_3

“...พอเจอเรื่องแบบนั้นซ้ำ ๆ ที่มันไม่สามารถแก้ไขได้ ก็อยากลาออก ไม่ไหวแล้ว คิดอยู่ทุกวัน...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_9

สำหรับประเด็นด้านความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญเหตุการณ์ที่ยากลำบาก พบว่าความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะเกิดความรู้สึกเชิงลบขึ้น ได้แก่ ความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่มีความสุขหรือมีความสุขแบบไม่เต็มที่ ความรู้สึกเครียด กังวล กัดดัน เหนื่อย ท้อ บั่นทอน อึดอัด ไม่มีพลังงานในการทำสิ่งต่าง ๆ รู้สึกหมดไฟ เสียใจ อย่างไรก็ตามอีกหนึ่งความรู้สึกที่ไม่ได้สื่ออารมณ์เชิงบวกหรืออารมณ์เชิงลบ คือ ความรู้สึกปล่อยวาง

“...พอเกิดเรื่องขึ้นหนูก็พยายามเข้าใจกับมันนะ แต่เวลามีเรื่องที่แอบบี มันก็แบบว่า เรามีความสุขนะ แต่มันสุขไม่สุดอะพี มันจะไปคิดถึงเรื่องนั้นอยู่ดี ทำให้มันหน่วง ๆ เหมือนมันมีความหน่วง ความสุขไม่สุดอยู่กับเราตลอดเวลาเลย”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_1

“...เครียดมาก รู้สึกไม่ดี ไม่โอเคมาก ๆ ทั้งเครียด ทั้งเหนื่อย เหนื่อยทุกวัน ตื่นขึ้นมาก็เหนื่อยแล้ว ไม่อยากทำงาน กัดดัน ท้อ ไม่อยากอยู่ รู้สึกว่าที่นี่ไม่ใช่สำหรับเรา มันบั่นทอนเราเกินไปจริง ๆ คุณค่าของเรามันหายไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_3

“อะไรที่มันทำอะไรไม่ได้แล้ว เราก็ปล่อย ปล่อยไปเลย ไม่ต้องไปคิด คิดแล้วก็เครียด ข้างมันไปเลย ปล่อยวาง ก็มันทำอะไรไม่ได้อะ ให้มันเป็นไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_7

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อประสบกับเหตุการณ์ยากลำบาก

จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่า ตัวอย่างวิจัยได้แสดงออกทางพฤติกรรมเมื่อเจอกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากทันที คือ 1. การแสดงพฤติกรรมหลักหนี เช่น หากอยู่ในเหตุการณ์ยากลำบากในการสื่อสารกับครอบครัว บางคนกล่าวว่าเขาหลีกเลี่ยงที่จะพูดถึงสิ่งที่ต้องการ หรือใช้ความเจ็บเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้น บางคนอาจเลี่ยงการไปทำงาน ลางานบ่อย หรือไปทำงานสายเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ยากลำบากในที่ทำงาน 2. พฤติกรรมการคล้อยตาม เช่น จากปกติที่บางคนทำงานด้วยความสร้างสรรค์ ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน แต่เมื่อประสบกับเหตุการณ์ยากลำบากเช่น โดนผู้บังคับบัญชาตำหนิ จึงเลือกทำงานด้วยการทำตามคำสั่งเท่านั้น แสดงพฤติกรรมตามที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องการให้แสดง นอกจากนั้น ยังพบลักษณะพฤติกรรม และ 3. การต่อต้านหรือแสดงพฤติกรรมตรงกันข้าม เช่น การแสดงพฤติกรรมจับผิดผู้อื่น การพูดด้วยถ้อยคำไม่เหมาะสม หรือมีการกระแทกเสียง และการแสดงออกด้วยการไม่ทำตามคำสั่ง

“ตอนนั้นเราก็ไม่อยากไปทำงานอะ คือมันแบบไม่อยากไป ไม่อยากเจอใคร ไม่อยากยุ่งด้วย พอถึงที่ทำงาน ก็ทำงานแบบไม่เต็มที่ มันเป็นฟีลแบบทำตามคำสั่งพอ เพราะเราเคยใช้ความคิดของเรา คือเราทำงานเราก็อยากทำงานให้ดีอะ แต่ก็โดนว่ากลับมาแบบว่าเราทำงานเกินที่เราคิดไว้ กลายเป็นว่า งั้นเราทำเท่าที่เขาอยากได้พอ เพราะถ้าใส่ความคิดสร้างสรรค์ หรือใส่อะไรที่เราคิดว่ามันน่าจะดีลงไปเลย ก็โดนว่าอีก ทำเท่าที่เขาสั่งแล้วก็ถ้าจะให้เพิ่มเติม ก็ขอให้เขาบอกมาแล้วค่อยทำ...เราเริ่มเปลี่ยนไป คือรู้สึกได้เลยแบบว่า กลายเป็นเราที่มีพฤติกรรมแบบคนที่เราไม่ชอบ จับผิดคนอื่น ตั้งคำถาม เห็นความไม่ยุติธรรมก็ไม่ยอม ทำไมคนนั้นทำได้ ทำไมเราทำไม่ได้ ถ้าเธอทำได้ ฉันก็ทำได้ ถ่ายรูปเป็นหลักฐาน...” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_3

หลังจากแสดงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างทันทีแล้ว ตัวอย่างวิจัยมีการให้เวลากับตนเองเพื่อหยุดนิ่งไตร่ตรองถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ค้นหาเหตุผลที่ทำให้เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้น หาปัญหาที่แท้จริง ซึ่งมีการไตร่ตรองด้วยตนเองเพียงคนเดียว และการไตร่ตรองร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความไว้วางใจ เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท

“พอเหตุการณ์มันเกิดขึ้น สิ่งที่เราทำก็คือนิ่งก่อนเลย คือนิ่งเพื่อให้หยุดก่อน แล้วค่อย ๆ คิดหาเหตุผลว่าทำไมมันถึงเป็นแบบนี้ พยายามทำความเข้าใจ แล้วก็หาวิธีการแก้ไข เช่น ถ้ามีคนเข้าใจหนูผิด หนูก็จะหยุดนิ่ง แล้วคิดว่าเพราะอะไรนะเขาถึงคิดกับเราแบบนั้น หรือเพราะว่าเราไปทำ

แบบนี้รู้เปล่าละ จากนั้นหนูก็คิดว่าแล้วจะอย่างไรให้เขาไม่เข้าใจผิด ก็จะเข้าไปถามตรง ๆ พูดคุยว่าอะไรเกิดขึ้นทำให้เข้าใจกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_5

“...หนูก็ปรึกษากับเพื่อนที่สนิท เพื่อนช่วยได้มาก ๆ เลย แบบว่าถ้าไม่มีพวกมัน หนูก็คงแย่กว่านี้มาก ๆ เลย...ครอบครัวนี่คือสำคัญเลย หนูก็เล่าให้ครอบครัวฟังนะ เราก็จะได้ข้อคิดเพิ่มเติมที่เป็นแนวทางของผู้ใหญ่มากขึ้น ให้เราคิดในมุมอื่น ๆ คือครอบครัวมันเป็นพื้นฐานของเรา เขาก็จะเข้าใจ แล้วก็ให้กำลังใจเรา เราก็รู้สึกดีขึ้น...ให้กลับไปทำเป้าหมายของเราต่อได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_6

เมื่อตัวอย่างวิจัยได้ไตร่ตรองถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว พบว่าส่วนใหญ่กล่าวว่าจะดำเนินการตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การวางแผนแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นอีก พยายามสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจยึดมั่นที่จะกระทำสิ่งเดิม การผ่อนคลายตนเอง และการปล่อยวางปล่อยผ่านให้เป็นไปตามธรรมชาติ ไม่พยายามที่จะแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนสิ่งที่เคยทำมาจนเกินไป

“...โชคดีมากที่ทำงานมีเพื่อนที่น่ารัก พี่ ๆ เพื่อน ๆ ก็คอยรับฟังนะ แล้วก็ให้กำลังใจด้วย เขาก็บอกว่าไม่ใช่ความผิดเรา เราก็คิดแบบนั้นนะ แต่ว่ามันดีกว่าเราจะคิดอยู่คนเดียว เขาช่วยพี่ได้มากเลย ถ้าอยู่คนเดียวก็รู้เลยว่าจะเป็นยังไง...พี่ก็ตั้งใจทำหน้าที่ของพี่ให้ดีที่สุดอะ งานพี่ก็ยังทำนะ ยังรับผิดชอบ ไม่ได้ทิ้ง”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_11

“...เราก็ต้องมีเวลาผ่อนคลายนะ ให้มันพักจากเรื่องที่เครียด คนเรามันต้องมีสิ่งที่ทำแล้วทำให้ผ่อนคลาย สบายใจขึ้น เราก็ต้องใช้เวลาในการทำสิ่งนั้นด้วย ถ้าเราไม่ทำมันก็เครียดไม่หาย คิดว่าเรื่องนี้เป็นสิ่งที่สำคัญเลย คือต้องมีเวลาให้กับสิ่งที่เราชอบ หาวิธีการผ่อนคลายตนเองให้เจอ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_10

โดยสรุป ลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อประสบกับเหตุการณ์ยากลำบากของตัวอย่างวิจัย ได้แก่ การเผชิญกับเหตุการณ์นั้นโดยทันที ต่อมาคือหยุดนิ่งไตร่ตรองเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นตัวอย่างวิจัยจึงทำการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมหลังจากเกิดเหตุการณ์ที่ยากลำบาก

4.1.2.2 เทคนิคหรือวิธีการที่ตัวอย่างวิจัยใช้ในการเผชิญเหตุการณ์ยากลำบากในชีวิตและการทำงาน แบ่งเป็น เทคนิค การจัดการภายในตนเอง และเทคนิคในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

เทคนิคการจัดการภายในตนเอง จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าเทคนิคที่ตัวอย่างวิจัยมักใช้สามารถแบ่งเป็น 5 กลุ่มเทคนิค เทคนิคแรกได้แก่ การฝึกคิดเชิงบวก ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“หนูคิดว่าสิ่งที่ทำให้หนูผ่านมาได้ หรืออาจจะยังผ่านไปไม่ได้ แต่ทำให้รู้สึกดีขึ้น ก็คือการคิดในแง่ดีเนี่ยแหละ คิดถึงที่ดี ๆ ที่มันเกิดขึ้น มันก็ช่วยเราได้...อะไรที่ผ่านเข้ามาแล้ว เดี่ยวมันก็ผ่านไป...มีความหวังกับตนเองว่าสักวันเราจะได้กลับไปอยู่กับครอบครัว...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_1

เทคนิคประการต่อมาคือ การคิดไตร่ตรองอย่างมีสติ การเข้าใจและประเมินตนเองไปสู่การควบคุมตนเอง เช่น การประเมินสถานการณ์ว่าเกิดอะไรขึ้น เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา การประเมินตนเองว่าเกิดอารมณ์ ความคิดหรือพฤติกรรมอย่างไรต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การคิดถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้และลงมือทำเพื่อให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ นอกจากนี้พบว่ามีการใช้เทคนิคการเมตตากรุณาต่อตนเอง เช่น การนึกถึงสิ่งที่ตนเองทำผิดพลาด หรือสิ่งที่อยากจะแก้ไข แล้วให้อภัยตนเอง บอกกับตนเองว่าไม่เป็นไร เราสามารถทำผิดพลาดได้ และเทคนิคสุดท้ายคือการผ่อนคลายความเครียด เช่น การทำในสิ่งที่ตัวเองชอบ ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ ไปเที่ยวต่างจังหวัด ลาพักร้อน

“...คิดว่าสิ่งที่ทำให้เราผ่านจุดนั้นมาได้คือเราไม่ย่อแ้ง จะย่อแ้งก็แค่ตอนกลับบ้านดึกแล้วไม่มีรถกลับแค่นั้น แต่ในเรื่องการทำงานเราก็ไม่ย่อแ้ง พยายามควบคุมอารมณ์ของตนเอง แล้วก็ลงมือทำไปก่อน ยังไงก็ต้องลงมือทำ ไม่งั้นเราก็จะไม่รู้ อะไรที่จะทำให้งานมันเสร็จ ทำให้เรารู้ เราก็ต้องทำ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_2

“ความอดทนสำคัญ อดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ยอมแพ้ ความกล้าเผชิญ กล้าทำ กล้าแก้ไขปัญหา ทักษะการแก้ปัญหาด้วย เพราะแต่ละวันเจอหลายเรื่องมาที่ต้องแก้ปัญหา ปัญหาที่ไม่คาดคิด ปัญหาเฉพาะหน้า...ถ้าที่สัปดาห์ไม่ได้ ก็ปล่อยมันไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_4

“การจัดการตนเอง การประเมินตนเองสำคัญมาก ถ้าไม่ได้ประเมินตนเองก็จะไม่รู้เลยว่าเรา อยู่จุดไหน เกิดอะไรขึ้น เราต้องแก้ปัญหาอย่างไร...ควบคุมตนเองให้เน้นที่การทำงาน ดูว่างานไหนให้ ความทุ่มเทเท่าไร จะได้ไม่ต้องเครียด ไม่ต้องคิดแทน...ปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กร ให้รู้วิธีการเข้าหา แต่ละคน เพราะแต่ละคนก็มีความแตกต่างกัน...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_10

ในส่วนขอ**เทคนิคการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม** จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ กล่าวถึงเทคนิคที่หลากหลาย เช่น การใช้เทคนิคสื่อสาร โดยบางคนกล่าวว่าการสื่อสารเป็นเหมือน จุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์และจุดแตกแยกของความสัมพันธ์ได้หากสื่อสารไม่รู้เรื่อง โดยเฉพาะใน กลุ่มช่วงวัยที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นเวลาเมื่อประสบกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น การ เลือกใช้การสื่อสารที่เหมาะสมถือเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เผชิญกับเหตุการณ์เหล่านี้ได้ดีขึ้น นอกจากนี้เทคนิคประการต่อมาที่ค้นพบได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นด้วยการให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกัน ตัวอย่างวิจัยกล่าวว่าแม้ บางทีจะมีความรู้สึกไม่ชอบอีกฝ่าย แต่การเคารพและยอมรับให้เกียรติจะช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น เทคนิควิธีการประการสุดท้ายที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลคือ การมีค่านาสัง สนิบสนุน โดยพบว่าเวลาที่ตัวอย่างวิจัยบางคนเกิดความทุกข์หรือกำลังเผชิญความยากลำบาก แต่ หากตนเองทราบจะสามารถหาข้อมูล แหล่งอ้างอิง หรือที่ปรึกษาในการพูดคุยเพื่อคลายความสับสนหรือ ช่วยเหลือในการแก้ปัญหา จะทำให้รู้สึกสบายใจและสู้ต่อได้ โดยอาจจะเป็นเพื่อน หรือ สมาชิกใน ครอบครัว หรือนักวิชาชีพ เช่น จิตแพทย์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“...นอกจากตนเองแล้ว คนรอบข้าง เพื่อนก็สำคัญมาก พอมันเกิดเรื่องขึ้นแล้วเราเล่าให้เพื่อน ที่ทำงานฟัง ก็กลายเป็นว่าเราได้รับการปกป้องจากเพื่อนที่ทำงาน สามารถเล่าให้เขาฟังได้ เขารับฟัง... ไปพบแพทย์ จิตแพทย์ ยา ก็ช่วยได้เยอะมาก ๆ ทั้ง ๆ ที่ไม่คิดว่าจะช่วยได้เยอะขนาดนี้นะ แต่มันทำ ให้อาการเรดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเลย...ต่อมาพอคนเพิ่มขึ้น แล้วส่วนใหญ่ก็เป็นรุ่นเดียวกันวัยเดียวกัน มันดีมากเลยเพราะว่ามันคุยกันรู้เรื่อง เหมือนเราคุยภาษาเดียวกันอะ ก็มีคนเข้าใจเรามากขึ้น... ครอบครัวก็สำคัญนะ ครอบครัวอื่นเราไม่รู้ว่าเป็นไง แต่ครอบครัวสำหรับเรานั้นเหมือนเป็นแรงผลักดัน ความกดดันที่ทำให้เราต้องทำหลายอย่างและต้องผ่านไปให้ได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_3

“สิ่งที่ทำให้ผ่านมาได้ก็น่าจะเป็น เพื่อน เพื่อนที่เรียนด้วยกัน เพื่อนสนิท ครอบครัวที่ผลักดัน กำลังใจจะสำคัญมาก ไม่ว่าจะได้จากใครก็ตาม มันทำให้เรารู้ต่อได้...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_8

“ครอบครัวทำให้สามารถผ่านมาได้ มีอะไรก็จะกลับไปเล่าให้ฟัง ว่าเกิดอะไรขึ้น เราก็จะมีคน ชีพพอร์ทเราละ แล้วก็โชคดีมากที่มีเพื่อนที่ทำงาน ถ้าไม่มีอาจจะอยู่ไม่ถึงทุกวันนี้ อาจจะออกตั้งแต่ เดือนแรก ทุกคนชีพพอร์ทดีมาก.... การอยู่ในองค์กรที่มีความแตกต่างกันของเจเนอเรชั่น หรือแม้จะเจเนอเรชั่นเดียวกัน การยอมรับซึ่งกันและกันสำคัญมากนะ คือมันไปเปลี่ยนไม่ได้อะ ถ้าเปลี่ยนไม่ได้ก็ต้องยอมรับว่าคนนั้นเขาเป็นแบบนั้น...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_10

โดยสรุปจากข้อมูลพบว่าเทคนิคที่ถูกนำมาใช้ในการเผชิญเหตุการณ์ยากลำบากในชีวิตและการทำงานประกอบด้วยเทคนิคการจัดการภายในตนเองและเทคนิคการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อย่างไรก็ตามตัวอย่างวิจัยยังมีความเห็นว่า แม้จะมีวิธีการเพื่อให้ผ่านเหตุการณ์ยากลำบากมาแล้วหรือบางคนที่กำลังเผชิญอยู่กับเหตุการณ์ยากลำบากและยังไม่สามารถผ่านพ้นไปได้ ยังคงมีความต้องการในการพัฒนาความสามารถในการฟื้นฟูเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ยากลำบากในปัจจุบัน และเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเพิ่มเติมอีกด้วย

4.1.2.3 ความสามารถของตนเองที่ต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างวิจัยได้ให้ข้อมูลในประเด็นเกี่ยวกับทักษะหรือความสามารถที่มีความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นเพื่อให้สามารถผ่านเหตุการณ์ยากลำบากที่กำลังเผชิญอยู่หรือที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ความสามารถภายในตนเอง และความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ประเด็นแรก ความสามารถภายในตนเอง จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่กล่าวถึงทักษะและความสามารถที่หลากหลาย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ความสามารถในการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยา และความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน

ทั้งนี้ **ความสามารถในการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยา** พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์เสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย เช่น ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจตนเอง ความสามารถในการมีสติและการปล่อยวาง รวมถึงความสามารถในการค้นหาความสุขให้ตนเอง นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างวิจัยบางคนกล่าวว่าต้องการในการได้รับการพัฒนาในด้านการให้อภัยตนเองรวมถึงการให้กำลังใจตนเอง

และผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นเชิงจิตวิทยา ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนกล่าวถึง ความต้องการในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีเป้าหมายและการทำตามเป้าหมาย รวมถึงความสามารถพื้นฐานในการช่วยชีวิต หรือการเอาตัวรอดจากเหตุการณ์ฉุกเฉิน (Basic Life support) เนื่องจากอาจเป็นความสามารถที่จำเป็นเมื่อต้องเจอกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ไม่คาดคิดส่งผลกระทบต่อชีวิต ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์

“...เรื่องเกี่ยวกับจิตใจ ภาวะซึมเศร้า การฟังอย่างตั้งใจ การให้กำลังใจ แนวทางที่จะทำให้สถานการณ์มันดีขึ้น อะไรที่เกี่ยวกับจิตวิทยาก็น่าจะสนใจนะ ควรเรียนรู้ไว้เพราะพอเรามีสุขภาพจิตที่ดีแล้วก็จะช่วยคนอื่นได้ด้วย...การช่วยชีวิตคนเบื้องต้น อันนี้ก็เป็นอันที่อยากจะเรียนรู้เพิ่มเติม เผื่อว่าถ้าเราไปเจอเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดจะได้ทำตัวถูก...เกี่ยวกับการจัดเวลาให้สมดุล work life balance...จิตวิทยาการอยู่ร่วมกับผู้อื่น...เกี่ยวกับช่องว่างระหว่างวัย เจเนอเรชั่น แก๊บ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_8

“ความยืดหยุ่นสำคัญ เพราะเราอยู่ในองค์กรที่มีการปรับนู่น เปลี่ยนนี้ได้ตลอด ถ้าไปยึดติดกับอะไรมาก ๆ ก็จะเครียด...การสื่อสาร ความกล้าในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงออกอยากเพิ่ม เพราะเรารู้สึกว่าเราอยู่ที่นั่นมานานในระดับหนึ่งนะ แต่มันก็ยังไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอะไรออกไป ทั้ง ๆ ที่มันน่าจะแสดงความคิดเห็นได้...เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรก็จะเป็นอย่างหนึ่งที่ช่วยให้เข้าใจที่ทำงาน เข้าใจคนมากขึ้น...การเปิดใจ ยอมรับ ปรับตัว จำเป็นมาก มันจะเปิดตนเองไม่ได้ มันจะทำอะไรไม่ได้เลย แล้วถ้าไม่ยอมรับก็ไม่ได้อีก มันก็ต้องยอมรับสิ่งที่เป็น ความแตกต่างแต่ละบุคคลให้ได้ แล้วก็ปรับตัวให้เข้ากับองค์กร...ถ้าอยากให้พัฒนาอีกอันก็น่าจะเป็นการลงมือทำ คือยังไงมันก็ต้องลงมือทำก่อนถึงจะรู้ว่าอันไหนดี อันไหนไม่ดี เรียนรู้จากการทำไปก่อนจะได้ตัดสินใจได้ ถ้าไม่ทำ มันทำอะไรไม่ได้เลย”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_10

นอกจากความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาแล้ว พบว่าตัวอย่างวิจัยกล่าวถึงความต้องการในการพัฒนาในประเด็น**ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน** เพื่อที่จะเผชิญความยากลำบากในชีวิตและการทำงาน โดยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่กล่าวถึงทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็น รวมทั้งโปรแกรมการติดต่อภาพและวิดีโอ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอและการแสดงความคิดเห็นในพื้นที่สาธารณะ ความสามารถด้านภาษา การสร้างความท้าทายในการทำงาน การวางแผนและการแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการคน การมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากส่วนหนึ่งเชื่อว่าหากมีทักษะหรือ

ความสามารถเหล่านี้แล้วจะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความสุขในการทำงาน เข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้นและลดความขัดแย้งในที่ทำงานได้

“อยากพัฒนาความสามารถในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพราะตอนนี้สายงานที่พี่ทำ พี่ก็ยังไม่ค่อยรู้เรื่องมาก หรืออะไรที่พี่อยากรู้ก็ยังไม่ได้ไปเรียนรู้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_2

“...เทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน ที่มีความจำเป็นในการทำงาน หรือจะเป็นเกี่ยวกับการตัดต่อ การใช้โปรแกรมแต่งรูปภาพ ที่เป็นการทำงานในศตวรรษที่ 21...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_3

ประเด็นที่สอง ความต้องการในการได้รับการพัฒนาความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารที่เหมาะสม การเปิดใจยอมรับซึ่งกันและกันรวมถึงทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยเฉพาะกับบุคคลต่างกลุ่มเจนเนอเรชั่น นอกจากนี้บางคนได้กล่าวถึงความต้องการในการเรียนรู้การมีค่านาสันับสนุน เพื่อให้ผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากไปได้

“สิ่งที่หนูอยากพัฒนาก็น่าจะเป็นทักษะการสื่อสาร การเข้ากับคนอื่น ทักษะทางสังคม หนูจะได้พูดกับคนอื่นได้มากขึ้น ตอนนี้หนูไม่ค่อยได้คุยกับใครเลย ไม่รู้ว่าจะต้องทำยังไง หนูอยากคุยนะ แต่ไม่รู้ว่าจะต้องทำยังไง...แล้วก็ถ้ามีการพัฒนาเกี่ยวกับจิตวิทยาจะดีมากเลยหนูคิดว่ามันจำเป็นมาก ๆ เลยในการใช้ชีวิต หนูไม่ค่อยรู้หรอก แค่หนูก็คิดว่ามันจำเป็น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_1

“การเข้าสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์นี้จำเป็นมากเลย เราทำงาน เราก็ต้องอยู่กับคน เวลามีปัญหาจะได้ช่วยกัน ถ้ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่ดีก็จะไม่ได้รับการช่วยเหลือ...การเรียนรู้คนอื่นก็ต้องนะ จะได้ว่าคนอื่นเป็นยังไง เวลาเข้าหาก็คouldทำได้ทำตัวถูก...การปรับตัวด้วย เพราะงานมันปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ถ้าเราไม่ปรับตัวมันก็จะอยู่ยาก...ทัศนคติก็สำคัญนะ ทัศนคติที่ดี เราต้องไม่กดดันตนเองเกินไป ปล่อยางบ้าง โฟกัสแค่เป้าหมายแล้วก็ทำไป...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_11

นอกจากนี้ ตัวอย่างวิจัยทุกคนเห็นว่าตนเองสามารถพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการพัฒนาความสามารถภายในตนเอง ทั้งการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยาและการทำงาน และพัฒนาตนเองในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อีกทั้งยังต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยาเพื่อให้สามารถผ่านเหตุการณ์ยากลำบาก อย่างไรก็ตาม ตัวอย่างวิจัยให้ข้อมูลว่าความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะช่วยให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

4.1.2.4 ประสบการณ์การฝึกอบรมที่ผ่านมา

การฝึกอบรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยแบ่งประเด็นประสบการณ์ในการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 หัวข้อหรือเนื้อหาในการฝึกอบรม และประเด็นที่ 2 การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร มีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ 1 หัวข้อหรือเนื้อหาในการฝึกอบรม พบว่าทั้งสองกลุ่มตัวอย่างวิจัยได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี และ มากกว่า 2 ปีขึ้นไป มักจะได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าการเข้าร่วมการฝึกอบรมในเชิงจิตวิทยา และมีความต้องการได้รับการฝึกอบรมในเชิงจิตวิทยามากขึ้น โดยบางคนให้เหตุผลว่าน่าจะเป็นตัวช่วยให้เข้าใจตนเองมากขึ้นและหาทางออกให้กับปัญหาที่ตนเองกำลังเผชิญ หรือที่จะต้องเผชิญอีก หรือปัญหาที่ไม่คาดคิด อย่างไรก็ตาม หากการฝึกอบรมที่มีหัวข้อหรือเนื้อหาที่ตนเองไม่สนใจ มักจะไม่รู้สึกอยากเรียนรู้และมักจะนั่งฟังเพียงอย่างเดียว แต่ถ้าเป็นเนื้อหาที่เห็นถึงความสำคัญในการนำไปใช้กับการทำงานก็อาจทำให้เกิดขึ้นสนใจขึ้นมาได้

“...ไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับจิตวิทยาเลยอะ ส่วนใหญ่จะเป็นการอบรมเกี่ยวกับงานสารบัญมากกว่า...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_9

“ถ้าเป็นเกี่ยวกับที่พระมาเทศน์ ฟังพระเทศน์เกี่ยวกับจิตวิทยาไหมอะ ก็อาจจะทำให้ใจสงบ แต่ถ้าเป็นแบบเวิร์คชอปจิตวิทยาเลย ไม่เคยเข้าร่วมเลย ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานมากกว่า ถ้ามีก็จะดี...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_5

ประเด็นที่ 2 การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร พบว่าตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่สะท้อนว่ามีความอึดอัดจากการฝึกอบรมจากการที่วิทยากรยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก โดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วม หรือวิทยากรจี้ถามรายบุคคลจนเกินไป ในขณะที่ส่วนใหญ่ชื่นชอบวิทยากรที่มีความ

สนุกสนาน รวมถึงการอธิบายเนื้อหากระบวนการได้เข้าใจง่ายจะทำให้อยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น หากมีการบรรยายและให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งฟังเพียงอย่างเดียวจะเกิดความรู้สึกเบื่อ ในทิศทางตรงกันข้าม หากได้ลงมือปฏิบัติและนำประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมด้วยจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการเรียนรู้ นอกจากนี้ตัวอย่างวิจัยยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมอีกด้วยว่าในการฝึกอบรมควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน อยู่ในพื้นที่ปลอดภัยสบายใจ มีสมาธิจดจ่อ จึงชอบการฝึกอบรมแบบนั่งเรียนในชั้นเรียนมากกว่าผ่านทางออนไลน์ เพราะจะทำให้ไม่มีสมาธิได้ง่าย

“...พี่ไม่ชอบวิทยากรที่เอาความคิดของตนเองมายุ่งเหยิงใส่คนอื่นเลยอะ คนอื่นเขาอาจจะไม่คิดแบบนั้นก็ได้ แล้วก็ไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยึดเอาความคิดของตนเองอย่างเดียว พี่อึดอัดไม่อยากฟัง ฟังแล้วก็ได้แต่ค่านอยู่ในใจ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_2

“...วิทยากรควรปูพื้นฐานให้ผู้เข้าร่วมก่อน เพราะผู้เข้าร่วมแต่ละคนก็อาจจะมีพื้นฐานไม่เท่ากันก็ได้...น้ำเสียงลีลาการพูด การเคลื่อนไหวน่าดึงดูด...ไม่ชอบการฝึกอบรมที่อ่านตามสไลด์ เพราะไม่น่าดึงดูด...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_6

4.1.2.5 วิธีการฝึกอบรมที่ต้องการ

ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นทำความเข้าใจ พบว่าวิธีการหรือกระบวนการฝึกอบรมที่ทำให้ทั้งกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี และกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 2 ปีขึ้นไป เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้ 1.ด้านเนื้อหาและกิจกรรม 2. การจัดกลุ่มอบรม 3. รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ และ 4. ด้านระยะเวลา รายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านเนื้อหาและกิจกรรม ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่กล่าวว่าอบรมควรมีหัวข้อที่น่าสนใจเพราะเป็นสิ่งที่คนสนใจจะได้ ถ้าผู้เข้าร่วมสนใจหัวข้อแล้วก็จะมีความตั้งใจในการเรียนรู้มากขึ้น เนื้อหาต้องเกี่ยวข้องกับการทำงาน สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน สำหรับประเด็นด้านกิจกรรมหรือกระบวนการ พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ต้องการให้มีการฝึกปฏิบัติ การลงมือทำ ลองผิดลองถูก หากเป็นการบรรยายอย่างเดียวจะไม่ทำให้เห็นกระบวนการในการทำอย่างชัดเจน นอกจากนี้การสื่อสารควรสื่อสารให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย ชัดเจน มีตัวอย่างที่ทำให้เห็นภาพได้ มีการวัดผลก่อนและหลังการฝึกอบรม ถ้าหากมีการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับเนื้อหาด้านจิตวิทยา การทบทวนตนเองการทำให้เข้าใจตนเองมากขึ้น จะทำให้น่าสนใจ

มากขึ้นเพราะเรื่องราวเกี่ยวกับจิตวิทยา อาจจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน

“...ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตวิทยาที่สนใจมาก เคยเข้าร่วมครั้งนึง ชอบมาก ได้เป็นตัวของตัวเอง ได้ปลดปล่อย เห็นปัญหาของตนเอง...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_4

“ถ้าเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับจิตวิทยาก็จะดี จำนวนคนในห้องไม่เยอะจนเกินไป ให้พูดคุยกับตนเอง ค่อย ๆ ทำอย่างไม่เร่งรีบ ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นตามธรรมชาติของตนเองได้...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_10

“...เกี่ยวกับจิตวิทยา ถ้ามันเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญ หรือทำให้เห็นว่ามันเอาไปใช้กับการทำงานได้ก็จะดีมากเลย เพราะสุดท้ายพออบรมไป ถ้าไม่ได้เอามาใช้กับงาน มันก็เหมือนอบรมเฉย ๆ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_11

“ชอบการอบรมที่ตลก วิทยากรพูดได้น่าติดตาม ทำให้เนื้อหาเข้าใจได้ง่าย แม้จะเป็นเรื่องที่เข้าใจยากก็ตาม ลำดับเหตุการณ์เล่าเรื่อง หรือการทำกิจกรรมได้ดี ทำให้ไม่ง่วง...มีการวัดผลก่อนหลัง ด้วยก็จะดี จะได้ว่ามีการพัฒนาไหม”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประเด็นที่ 2 การจัดกลุ่มอบรม พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่รายงานว่าตนเองไม่ชอบการฝึกอบรมหรือการทำกิจกรรมในรูปแบบหนึ่งต่อหนึ่ง เพราะเกิดความอึดอัด กดดัน และไม่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์กับผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ หากมีผู้เข้าร่วมจำนวนมากควรมีการแบ่งเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 4 – 5 คน แบบคละกันต่อหนึ่งกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมภายในกลุ่มสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกันได้ อาจมีคำถามหรือกิจกรรมกระตุ้นความคิด หรือกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นไปในเชิงบวก ในส่วนของกลุ่มวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 2 ปีขึ้นไป ให้ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยว่าการฝึกอบรมที่ดี ในการทำกิจกรรมควรมีการตั้งกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรม

“...ไม่เอาการฝึกอบรมแบบเดี่ยว เพราะว่าเกร็ง อึดอัด มีการกิจกรรมกระตุ้นการคิดเชิงบวก กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการสื่อสาร ทำงานร่วมกัน พูดคุย เกี่ยวกับความรู้สึก แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของคนที่เกี่ยวข้อง ได้ลงมือทำกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการทำงาน...ชอบกิจกรรม Onsite มากกว่า เพราะ Online ไม่ค่อยได้อะไร...ควรจัดกลุ่มไม่ใหญ่มาก ถ้าทำคนเดียวอาจจะหมดไฟ ไม่อยากทำ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_5

“...ในการทำกิจกรรมออนไลน์ สามารถทำได้ แต่ว่าต้องกำหนดข้อตกลง กำหนดวันให้ชัดเจน คนเข้าร่วมกิจกรรมจะได้เข้าใจตรงกัน ทำให้บรรยากาศมันสนุก มันดี...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_10

ประเด็นที่ 3 รูปแบบในการถ่ายทอดความรู้ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ซักถาม ข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและควรตอบคำถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี หากมีเนื้อหาจำนวนมากควรมีเอกสารเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถทบทวนหลังจากจบการฝึกอบรมได้ ชอบการฝึกอบรมแบบในชั้นเรียน (On-site) มากกว่าเพราะผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เป็นพื้นที่ที่จะทำให้มีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรม และได้รับพลังจากวิทยากรหรือผู้นำกิจกรรมโดยตรง แต่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด 19 การฝึกอบรมส่วนใหญ่จำเป็นต้องทำในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งมีหลาย ๆ ครั้งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยเปิดหน้าจอคอมพิวเตอร์เวลาฝึกอบรมไว้แต่ไม่ได้มีสมาธิจดจ่อ ทำให้ไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างเต็มที่ และยังไม่ค่อยได้ร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผ่านทางออนไลน์มากนัก

“...จริง ๆ ที่ชอบการอบรมแบบออนไลน์มากกว่า เพราะมันจดจ่อมากกว่า ทำออนไลน์ เราอาจจะต้องไปทำอะไร ก็เปิดไว้เฉย ๆ ความรู้ก็ได้ แล้วเวลาออนไลน์ วิทยากรตอบคำถามไม่หมด ไม่ตอบคำถาม เราก็ไม่ได้คำตอบ...ถ้าเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาที่ควรให้เอกสารด้วย เราจะได้เอาย้อนดูทบทวนได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_4

“...ต้องได้ลงมือทำ ถึงจะดี จะได้รู้ว่าทำถูกหรือผิด ต้องทำแบบไหน แบบเวิร์คชอปอะดี จะทำให้เข้าใจมากขึ้น ชอบการอบรมแบบออนไลน์มากกว่านะ เพราะว่าจะทำให้มีสมาธิจดจ่อมากกว่า ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_9

อย่างไรก็ตาม **ประเด็นที่ 4 ด้านระยะเวลา** ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์เกี่ยวกับจำนวนครั้งที่ใช้ในการฝึกอบรมใน 1 โปรแกรม เวลาที่ใช้ในแต่ละครั้ง และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้าร่วมอบรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่เสนอจำนวน 3 ครั้งในการฝึกอบรม ใช้เวลาแต่ละครั้งไม่เกิน 2 ชั่วโมง และนอกเวลางานเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกิจกรรม

สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นที่ควรคำนึง เช่น การฝึกอบรมควรคำนึงถึงความสนุกสนาน น่าติดตาม เนื่องจากว่าความประทับใจที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเนื้อหา แต่ก่อให้เกิดความสุขขึ้นได้มักจะเป็นการฝึกอบรมที่มีการสื่อสารด้วยความสนุกสนาน น่าติดตาม และการมีอาหารอร่อยให้ผู้เข้าร่วมอบรมรับประทาน

4.1.2.6 ความคาดหวังต่อการฝึกอบรม

จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่ากลุ่มตัวอย่างวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความคาดหวังว่าจะได้รับการฝึกอบรมที่ตนเองสามารถเลือกหัวข้อตามความสนใจ สนุกสนาน ได้ความรู้ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้ลงมือปฏิบัติ และไม่เบียดเบียนเวลาทำงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 2 ปีขึ้นไป นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 2 ปีขึ้นไปยังเพิ่มเติมความคาดหวังว่าจะได้รับการฝึกอบรมที่ได้แบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน แสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการฝึกอบรม เนื้อหามีความเกี่ยวข้องกับจิตวิทยา เช่น การรับฟัง การยอมรับ การหาแนวทางแก้ไขด้วยตนเอง ความยืดหยุ่น เข้าใจตนเอง และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน อาจมีกิจกรรมสานสัมพันธ์หรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีโอกาสรู้จักกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น ๆ ได้ความท้าทายในการทำกิจกรรมหรือได้รับพลังงานที่พร้อมสำหรับการใช้ชีวิตและการทำงานต่อไป และการฝึกอบรมจะเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการทำกิจกรรมได้

“...ได้ลงมือทำ ได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น ๆ ถ้าเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับจิตวิทยามีการถามว่าวันนี้เป็นอย่างไร รับฟังปัญหา และมีแนวทางแก้ไขปัญหา...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_4

“...ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กระตุ้นความคิด ลงมือปฏิบัติ ถ้ามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในที่ทำงานก็จะดี...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_5

“...กิจกรรมที่มีความยืดหยุ่น เกี่ยวกับความเข้าใจตนเอง มีการการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ P1_10

โดยสรุป จากการสัมภาษณ์ตัวอย่างวิจัยในชั้นทำความเข้าใจ (Empathize) จะเห็นได้ว่า ตัวอย่างวิจัยพบเจอกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากทั้งในชีวิตและการทำงาน ขณะที่เหตุการณ์ดังกล่าวนั้นเกิดขึ้น ตัวอย่างวิจัยมีความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปแบบที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยใช้เทคนิคในการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากด้วยประสบการณ์ที่มี อย่างไรก็ตามตัวอย่างวิจัยก็ยังต้องการพัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบที่มีการฝึกปฏิบัติ ได้ลงมือทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.1.3. การนิยามปัญหา (Define) ด้วยการทำความเข้าใจกลุ่มตัวอย่างวิจัยในระยะที่ 1 และการใช้ตารางการสะท้อนกลับ (Feedback Grid)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลชั้นทำความเข้าใจ (Empathize) ที่ผ่านมา ผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จัดให้อยู่ในรูปของตารางการสะท้อนกลับ (Feedback Grid) ซึ่งประกอบด้วย 4 หัวข้อ ได้แก่ สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยทำได้ดีอยู่แล้ว (Worked well) สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยอยากเปลี่ยนแปลง (Need to chance) สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยยังไม่มีคำตอบ (Unanswered question) และสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยเคยลองทำเพื่อแก้ปัญหา (New Idea to try) มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ด้วยตารางการสะท้อนกลับ

จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้ในชั้นที่ผ่านมาสามารถระบุสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยทำได้ดีอยู่แล้ว (Worked well) สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยอยากเปลี่ยนแปลง (Need to chance) สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยยังไม่มีคำตอบ (Unanswered question) เพื่อให้ไปถึงความสามารถที่จำเป็นในการเผชิญกับความยากลำบาก สามารถทำให้อยู่ในรูปแบบคำถามได้ ในส่วนท้ายสุด และวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยเคยลองทำเพื่อแก้ปัญหา (New Idea to try) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ตารางการสะท้อนกลับ 4 หัวข้อ

<p>สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยทำได้ดีอยู่แล้ว (Worked well)</p> <ul style="list-style-type: none"> • การคิดเชิงบวก • การปล่อยวาง • การทำหน้าที่ของตนเองเต็มที่ รับผิดชอบงานของตนเอง • การเรียนรู้ตลอดเวลา • การมุ่งมั่นในการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ • การลงมือทำ • อดทนอดกลั้น 	<p>สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยอยากเปลี่ยนแปลง (Need to chance)</p> <ul style="list-style-type: none"> • การควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ดีขึ้น • การเพิ่มสติ • วิธีการผ่อนคลายให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น • การเรียนรู้ตลอดเวลาให้ไม่เบื่อ • การสื่อสารกับคนที่เจนนอกระชั้นชิดเหมือนกันและต่าง • การยอมรับซึ่งกันและกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา • การปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กรให้ดีขึ้น • อยากมีความสัมพันธ์ที่ดี มีคนสนิทในที่ทำงาน • มีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น
<p>สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยยังไม่มีคำตอบ (Unanswered question)</p> <ul style="list-style-type: none"> • สื่อสารอย่างไรให้เข้าใจกันในที่ทำงาน ? • หาความช่วยเหลืออย่างไรให้สามารถผ่านอุปสรรคไปได้ ? • เราจะมีคามยืดหยุ่นได้อย่างไร ? • ทำอย่างไรให้ไม่กดดันตนเอง ? • เราจะสามารถเข้าใจตนเองได้อย่างไร ? • ทำอย่างไรให้สามารถยอมรับซึ่งกันและกันได้ ? • เรียนรู้อย่างไรให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ? • หาความสุขให้ตนเองได้อย่างไร ? • ให้กำลังใจตนเองและผู้อื่นได้อย่างไร ? • ทำอย่างไรจึงเห็นคุณค่าในตนเอง ? • เราจะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างไร ? • คิดเชิงบวกอย่างไรให้ผ่านเหตุการณ์ที่เลวร้ายไปได้เร็ว ? 	<p>วิธีการที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยเคยลองทำเพื่อแก้ปัญหา (New Idea to try)</p> <ul style="list-style-type: none"> • การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา • การคิดเชิงบวก • เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวเกี่ยวกับการทำงาน แม้จะเป็นสิ่งที่เคยเรียนรู้ไปแล้ว • หาความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น • ผ่อนคลายตนเองด้วยวิธีใหม่ ๆ และวิธีเดิมของตนเอง

เมื่อได้ข้อมูลจากตารางสะท้อนกลับแล้ว ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มความสามารถที่ตัวอย่างวิจัยต้องการพัฒนาเพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มความสามารถภายในตนเองและกลุ่มการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่ได้จากการทบทวนทวนวรรณกรรม ดังตารางที่ 4.3 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ประเด็นความสามารถที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยต้องการพัฒนาและองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่สอดคล้อง

ประเด็นความสามารถที่ต้องการพัฒนา	องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (Hjemdal et al., 2006)
ทักษะความสามารถส่วนบุคคล	
ความสามารถในการสื่อสาร	ความสามารถทางสังคม
ความสามารถในการควบคุมอารมณ์	ความสามารถทางสังคม
ความสามารถในการเข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเอง	ความสามารถส่วนบุคคล
การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความสามารถส่วนบุคคล
การให้อภัยตนเอง	ความสามารถส่วนบุคคล
ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	ความสามารถทางสังคม
ทักษะความสามารถในการค้นหาสิ่งสนับสนุน	
การหาความช่วยเหลือ	ความเชื่อมโยงกันในครอบครัวและการสนับสนุนจากสังคม

จากการแบ่งกลุ่มความสามารถที่ตัวอย่างวิจัยต้องการพัฒนา จะเห็นได้ว่าตัวอย่างวิจัยมีความต้องการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (Hjemdal et al., 2006) โดยกลุ่มพัฒนาความสามารถภายในตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิต การให้อภัยตนเองสอดคล้องกับองค์ประกอบความสามารถส่วนบุคคล การสื่อสาร การควบคุมอารมณ์ และความสามารถในการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันสอดคล้องกับความสามารถทางสังคม และกลุ่มการสนับสนุนจากภายนอก คือ การหาสิ่งสนับสนุน สอดคล้องกับความเชื่อมโยงกันในครอบครัวและการสนับสนุนจากสังคม จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและเลือกความสามารถที่มีความจำเป็นในการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลังจากความต้องการของตัวอย่างวิจัยที่ถูกกล่าวถึงบ่อยที่สุด 5 ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการยืดหยุ่น ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับตนเอง ความสามารถในการให้กำลังใจ และความสามารถในการเห็นคุณค่าในตนเอง และความสอดคล้องกับองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง

จากนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสร้างประโยคคำถาม ให้กลายเป็นประโยคทำท่าย เพื่อให้เกิดการคิดหาวิธีการแก้ปัญหา โดยมีประโยคทำท่าย 5 ข้อ ตามความสามารถที่ต้องการเสริมสร้าง ดังตารางที่ 4.4 เพื่อนำไปใช้ในการระดมความคิด (Ideate) ต่อไป

ตารางที่ 4.4 ความสามารถที่ต้องการเสริมสร้างและประโยคท้าทาย

ความสามารถ	ประโยคท้าทาย
ความสามารถในการสื่อสาร	เราจะจัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร? ให้ผู้เข้าร่วมสามารถบอกความต้องการของตนเอง ได้ตรงประเด็นและรวดเร็ว
ความสามารถในการยืดหยุ่น	เราจะจัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร? ให้ผู้เข้าร่วมสามารถทำสิ่งที่แตกต่างจากเดิมได้ โดยรู้สึกละเลยสิ่งนั้นคือความท้าทายและความสนุกสนาน
ความสามารถในการเข้าใจ และยอมรับตนเอง	เราจะจัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร? ให้ผู้เข้าร่วมสามารถรู้ว่า ณ ปัจจุบัน เกิดความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมได้อย่างเป็นตัวของตัวเอง
ความสามารถในการให้กำลังใจ	เราจะจัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร? ให้ผู้เข้าร่วมสามารถให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน
ความสามารถในการเห็นคุณค่าในตนเอง	เราจะจัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร? ให้ผู้เข้าร่วมสามารถรู้ว่าตนเองมีความสามารถอะไร และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ได้

4.2 การวิเคราะห์ผลการระดมความคิด (Ideate) และการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (Prototype) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) และขั้นนิยามปัญหา (Define) นำมาสู่ระยะที่ 2 ขั้นการระดมความคิด (Ideate) และขั้นการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (Prototype) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อออกแบบและสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ขั้นการระดมความคิด (Ideate) และ ขั้นการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (Prototype) มีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นการระดมความคิด (Ideate)

เมื่อได้ประเด็นปัญหาจากการระบุปัญหาในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ผู้วิจัยส่งรายละเอียดข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ตารางการสะท้อนกลับ และประโยคคำถามที่ท้าทายจำนวน 5 ประโยคให้แก่ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าก่อนวันนัดระดมความคิด เพื่อให้ท่านอ่านรายละเอียดและเตรียมตัวก่อนวันที่ได้นัดประชุมกลุ่มระดมความคิด เมื่อถึงวันที่ประชุมระดมความคิด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการจดบันทึก และการสังเคราะห์วิธีใดการประชุมกลุ่มย้อนหลัง ผลการระดมความคิดตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลจากการระดมความคิด

ประโยคคำถามท้าทาย		ผลจากการระดมความคิด	
ความสามารถในการสื่อสาร			
เราจะ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ 3 ประเด็น ดังนี้		
จัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร?	● การเข้าใจความต้องการของตนเอง ด้วยการตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อให้เกิดการสื่อสารได้ตรงประเด็น		
ให้ผู้เข้าร่วมสามารถบอกความต้องการของตนเองได้ตรงประเด็นและเรียนรู้	● การรับรู้ถึงสำคัญของการประสานงาน ด้วยการตระหนักถึงการพึ่งพาอาศัย เพื่อให้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน		
	● การช่วยเหลือระหว่างกัน โดยใช้การสื่อสารเชิงบวก เช่น การชื่นชม การร้องขอ เพื่อให้ผู้สื่อสารและผู้รับสารเกิดความรู้สึกที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน		
ความสามารถในการยืดหยุ่น			
เราจะ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ 4 ประเด็น ดังนี้		
จัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร?	● การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการคิดแตกต่าง การคิดหาแนวทางที่หลากหลายเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย		
ให้ผู้เข้าร่วมสามารถทำสิ่งที่แตกต่างจากเดิมได้ โดยรู้สีกว่าสิ่งนั้นคือ	● การลงมือทำทันที คิดถึงสิ่งที่ยังไม่เคยทำและสามารถทำได้ทันที เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ว่าสามารถทำได้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำสิ่งใหม่อื่น ๆ		
ความท้าทายและความสนุกสนาน	● การชื่นชม ให้กำลังใจ และให้อภัยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสร้างพลังใจให้กับตนเอง และทำตามเป้าหมายของตนเองได้		
	● การชื่นชม ให้กำลังใจ และให้อภัยผู้อื่น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับกำลังใจจากผู้อื่น และสามารถทำตามเป้าหมายของตนเองได้		
ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับตนเอง			
เราจะ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ 4 ประเด็น ดังนี้		
จัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร?	● การมีสติ ตระหนักรู้เท่าทันความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมปัจจุบัน เพื่อให้รู้ว่ามีสิ่งใดบ้างที่เกิดขึ้นกับตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ		
ให้ผู้เข้าร่วมสามารถรู้ว่ ณ ปัจจุบัน	● การค้นหาวิธีการรับมือกับอารมณ์ด้านลบที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม		
เกิดความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมใด	● การระดมความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นด้านลบของตนเอง เพื่อให้ทราบว่าแต่ละคนมีเรื่องราวและวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน รวมไปถึงการรับคำติ และคำชมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง		
ได้อย่างเป็นตัวของตนเอง	● การชื่นชม ให้กำลังใจ และให้อภัยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสร้างพลังใจให้กับตนเอง และทำตามเป้าหมายของตนเองได้		
ความสามารถในการให้กำลังใจ			
เราจะ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ 3 ประเด็น ดังนี้		
จัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร?	● การสื่อสารเชิงบวกกับตนเองในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างเสริมกำลังใจ ชื่นชมสิ่งที่เกิดขึ้นแม้จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์		
ให้ผู้เข้าร่วมสามารถให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน	● การมีเมตตากรุณาต่อตนเอง การชื่นชม ให้กำลังใจ และให้อภัยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสร้างพลังใจให้กับตนเอง และทำตาม		

ประโยคคำถามท้าทาย

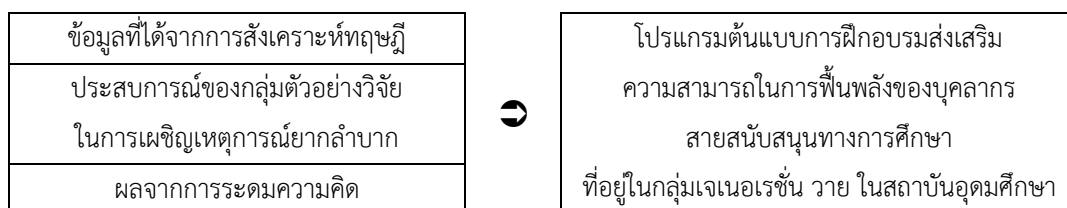
ผลจากการระดมความคิด

เป้าหมายของตนเองได้	
<ul style="list-style-type: none"> การชื่นชม ให้กำลังใจ และให้อภัยผู้อื่น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับกำลังใจจากผู้อื่น และสามารถทำตามเป้าหมายของตนเองได้ 	
ความสามารถในการเห็นคุณค่าในตนเอง	
เราจะจัดการฝึกอบรมออนไลน์อย่างไร? ให้ผู้เข้าร่วมสามารถรู้ว่าตนเองมีความสามารถอะไรและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ได้	<p>ผู้เชี่ยวชาญเสนอกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ 5 ประเด็น ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> การสื่อสารเชิงบวกกับตนเองในชีวิตประจำวัน ต่อเหตุการณ์ที่สำคัญในชีวิตประจำวัน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตร่วมกัน เพื่อให้เห็นความสามารถของตนเองที่ทำให้ผ่านประสบการณ์นั้นมาได้ การตั้งเป้าหมาย การหาแรงจูงใจของตนเอง และคุณสมบัติที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ การชื่นชม ให้กำลังใจ และให้อภัยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับรู้ถึงความสามารถของตนเองต่องาน หรือบุคคลอื่น การแลกเปลี่ยนคำชื่นชม ให้กำลังใจ และการให้อภัยผู้อื่น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง และความสามารถของผู้อื่น

ผลจากการระดมความคิดตามการนิยามปัญหาออกมาเป็นเนื้อหาสำหรับการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมทั้งหมด 4 ประเด็นหลักในการจัดโปรแกรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลังจำนวน 3 – 4 ครั้ง ได้แก่ 1.ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับตนเอง 2.ความสามารถในการเห็นคุณค่าในตนเอง 3.ความสามารถในการสื่อสาร และในประเด็นที่ 4 คือการตั้งเป้าหมายและการมีค่าน้ำใจสนับสนุน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึง ในส่วนของความสามารถในการยืดหยุ่นและการให้กำลังใจได้นำไปประยุกต์ร่วมกับประเด็นหลักในข้ออื่น

2. ขั้นตอนการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (Prototype)

ผู้วิจัยออกแบบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างวิจัยในการเผชิญเหตุการณ์ที่ยากลำบาก และแนวทางการจัดโปรแกรมที่ได้จากการระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แนวทางในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (Prototype)

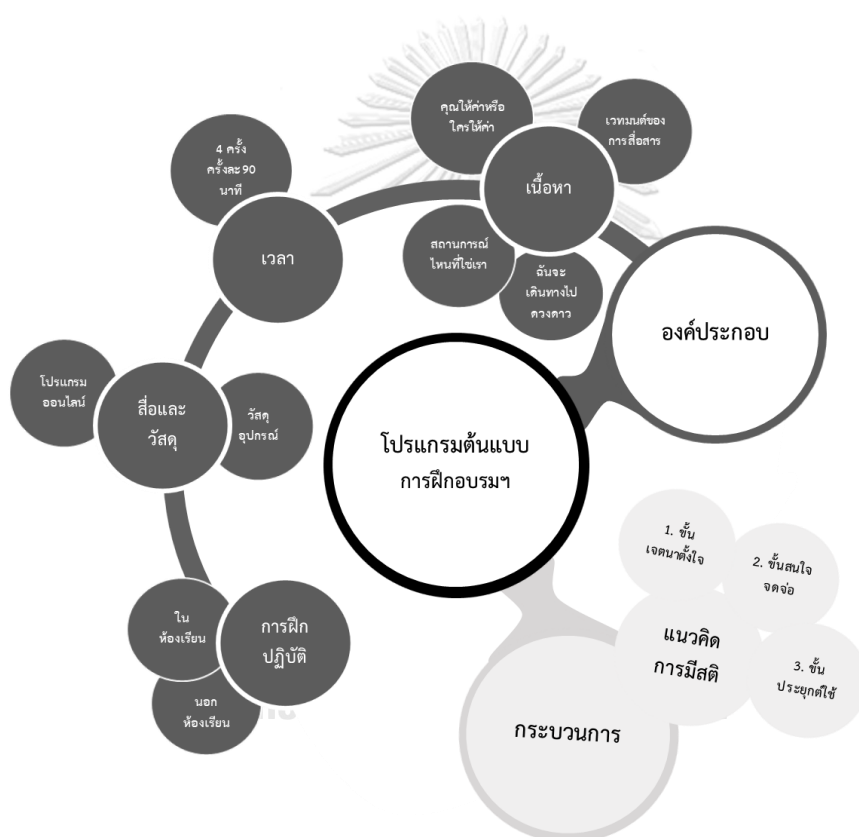
ทั้งนี้จากการศึกษาการสังเคราะห์ทฤษฎีความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งความสอดคล้องและความแตกต่างกันเกี่ยวกับความสามารถ แนวคิด และระยะเวลาในการการจัดโปรแกรม ในด้านของความสอดคล้องกัน ได้แก่ **ความสามารถที่เป็นองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง** คือมีทั้งองค์ประกอบกลุ่มความสามารถภายในตนเอง คือ ความสามารถส่วนบุคคล ความสามารถทางสังคม และโครงสร้างส่วนบุคคล ในส่วนองค์ประกอบกลุ่มการสนับสนุนจากภายนอก คือ ความเชื่อมโยงกันในครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม **แนวคิดในการจัดโปรแกรม**จากการระดมความคิดมีการใช้แนวคิดความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self-Compassion) การมีสติ (Mindfulness) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การปรับความคิดและพฤติกรรม (Cognitive-Behavioral Therapy) การคิดเชิงบวก (Positive Thinking) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) และการขอบคุณ (Gratitude) ในการออกแบบกิจกรรม

ในด้านของความแตกต่างกันคือเรื่องของ **ระยะเวลาในการจัดโปรแกรม**ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีมีการกำหนดเวลาและไม่กำหนดเวลา ผู้เข้าร่วมสามารถเลือกเวลาในการเข้าร่วมโปรแกรมเวลาใดก็ได้ ซึ่งมีความแตกต่างกับข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่อยากให้กำหนดเวลาอย่างชัดเจน เพราะสะดวกต่อการจัดตารางเวลา และป้องกันการลืมเข้าร่วมโปรแกรมมากกว่า ด้วยเหตุนี้ จากข้อมูลที่ได้จากการทำความเข้าใจประสบการณ์ของผู้เข้าร่วม และการระดมความคิด ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ได้ตามทฤษฎี ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อให้ได้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1. องค์ประกอบของโปรแกรม และ 2. กระบวนการของโปรแกรม ดังรูปภาพที่ 4.2 มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 องค์ประกอบของโปรแกรม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ 1. เนื้อหาของกิจกรรม 2. ระยะเวลาของกิจกรรม 3. สื่อและวัสดุในการทำกิจกรรม 4. การฝึกปฏิบัติ และ 5. แบบฝึกปฏิบัติ นอกชั้นเรียน ดังนี้

เนื้อหาของกิจกรรม จากการระดมความคิดพบว่าผู้เชี่ยวชาญได้ออกแบบโปรแกรมโดยใช้กิจกรรมที่มีเนื้อหาในการส่งเสริมความสามารถ 4 อย่างคือ ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับตนเอง ความสามารถในการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการสื่อสาร และการตั้งเป้าหมายและการมีค่านาส่งสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับทักษะความสามารถที่ผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นฟูพลังต้องมีตามทฤษฎีที่ได้สังเคราะห์ และข้อมูลที่ได้ทำความเข้าใจประสบการณ์ของตัวอย่างวิจัยที่ผ่านมา

ระยะเวลาของกิจกรรม จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทำความเข้าใจ ตัวอย่างวิจัยและการระดมความคิดพบว่า ระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรม คือ ประมาณ 90 นาทีต่อครั้ง และไม่ควรมีจำนวนครั้งที่มากเกินไปหรือใช้ระยะเวลาเว้นช่วงที่นาน ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วม อบรมเกิดการสูญหายได้ หากจัดหลายครั้งก็ไม่ควรเกิน 3 ครั้ง ทั้งนี้จำนวนครั้งก็ควรมีความสอดคล้อง กับเนื้อหาด้วย หากมีการจัดกิจกรรมมากกว่า 3 ครั้งตามเนื้อหาที่จำเป็น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมก็เห็นด้วย เพื่อให้ได้รับความรู้ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่าจำนวนครั้งที่ น้อยที่สุดในการจัดกิจกรรม เท่ากับ 4 ตามเนื้อหาที่โปรแกรมมีการกำหนดขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือก การจัดกิจกรรม 4 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาข้างต้น



ภาพที่ 4.2 ประเด็นในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

สื่อและวัสดุในการทำกิจกรรม จากการทำความเข้าใจตัวอย่างวิจัยและการระดม ความคิด พบว่าสื่อที่ใช้ควรมีความสะดวกในการใช้งานผ่านการทำกิจกรรมออนไลน์ และควรมีความ คล่องตัวในการใช้งาน สามารถให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเลือกได้ตามความถนัดของตนเองได้ ดังนั้น โปรแกรมที่จะเลือกใช้ในการทำกิจกรรมได้แก่

1. โปรแกรม Google meet เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมดังกล่าวในการทำงานเป็นหลักจึงมีความคล่องตัวในการใช้งาน

2. โปรแกรม Google slide และ Jamboard ถูกใช้เพื่อเป็นสื่อสไลด์ในการทำกิจกรรมและพื้นที่ในการระดมความคิด เนื่องจากมีความง่ายในการใช้งานและผู้เข้าร่วมสามารถร่วมกันแบ่งปันความคิดได้ในโปรแกรมพร้อมกันได้จึงมีความสะดวกอย่างมาก
3. โปรแกรม Google Drive เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเรียนรู้ เนื่องจากโปรแกรมนี้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและสามารถตั้งค่าข้อมูลของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นแบบส่วนตัวในการรักษาข้อมูลส่วนตัวซึ่งเป็นความลับ

ในส่วนของ**วัสดุอุปกรณ์**ในการทำกิจกรรม เป็นอุปกรณ์ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถหาได้ง่าย คือ กระดาษ A4 ปากกา ดินสอ ยางลบและสีไม้ หรือหากผู้เข้าร่วมมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์แท็บเล็ตที่มีโปรแกรมเกี่ยวกับการวาดภาพ จดบันทึก ก็สามารถใช้ในการทำกิจกรรมได้ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังได้จัดทำเอกสารใบงานเป็นไฟล์ไว้เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถดาวน์โหลดและนำมาใช้เมื่อทำกิจกรรมได้

ในการทำกิจกรรมส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของการลงมือปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในห้องเรียน ตามความต้องการของตัวอย่างวิจัยในชั้นทำความเข้าใจและการระดมความคิด สอดคล้องตามทฤษฎีการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ที่ว่า การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ควรจัดการเรียนรู้แบบลงมือทำ มีการปฏิบัติ มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน อย่างไรก็ตามอาจมีการบรรยายเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น หลังจากการปฏิบัติในห้องเรียนแล้ว ผู้นำกิจกรรมได้เชิญชวนให้ผู้ร่วมแบบฝึกปฏิบัตินอกชั้นเรียนโดยใช้เทคนิคที่ได้ฝึกปฏิบัติไปในห้องเรียนตามเนื้อหาในแต่ละครั้ง จากนั้นจะกลับมาพูดคุยถึงสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ลงปฏิบัติจริง จะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความเข้าใจมากขึ้น

ประเด็นที่ 2 กระบวนการของโปรแกรม กระบวนการในการออกแบบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ จะเน้นการใช้แนวคิดการมีสติ (Mindfulness) เป็นหลัก เนื่องจากการสังเคราะห์การระดมความคิดเกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของผู้เชี่ยวชาญพบว่า จะมีขั้นตอนที่คล้ายคลึงกับกระบวนการที่ใช้ในแนวคิดของการมีสติ จึงใช้เป็นแนวคิดหลักของการทำกิจกรรมทุกครั้งประยุกต์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีอื่นที่ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการส่งเสริมในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง ซึ่งขั้นตอนในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง จะมี 3 ขั้นตอนตามองค์ประกอบพื้นฐานของการมีสติ (IAA) ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นวัตถุประสงค์หรือเจตนาตั้งใจ (On purpose or intention) หมายถึง การสำรวจวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมหรือการสำรวจเจตนาความตั้งใจของตนเองในการทำกิจกรรม

ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจจดจ่อ (Paying attention or attention) หมายถึง การมีความสนใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การสนใจจดจ่อสิ่งใดสิ่งได้เป็นระยะเวลาสั้น การเปลี่ยนจุดสนใจจากสิ่งหนึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่ง และการหยุดหรือยับยั้งการตีความ การคิด การรู้สึก

ขั้นที่ 3 ขั้นประยุกต์และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (In a particular way or attitude) หมายถึง การดำเนินการในสิ่งที่ตั้งใจ จดจ่อไว้ อย่างต่อเนื่องโดยยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ด้นรจนเกินไป

ทั้งนี้โปรแกรมนี้จะประกอบด้วยจำนวนกิจกรรมทั้งหมด 4 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที และจะมีการสรุปและทำแบบประเมินหลังจากได้รับการฝึกอบรมในกิจกรรมครั้งที่ 4 เพื่อทบทวนการเรียนรู้ทั้งหมดในแต่ละกิจกรรม โดยมีกิจกรรม แนวคิด เทคนิคที่นำมาใช้ในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในแต่ละครั้ง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 กิจกรรม แนวคิด เทคนิคที่นำมาใช้ในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

กิจกรรม	แนวคิด เทคนิคที่นำมาใช้			การฝึกปฏิบัตินอกห้องเรียน
	ขั้นเจตนาตั้งใจ	ขั้นสนใจจดจ่อ	ขั้นประยุกต์ใช้และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	
ครั้งที่ 1 สถานการณ์แบบไหนที่ใช่เรา	การมีสติอยู่กับตนเอง ตั้งเป้าหมาย ในการทำกิจกรรม	การมีสติ การตระหนักรู้และ ยอมรับ		การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปฝึกปฏิบัติในชีวิตจริง
ครั้งที่ 2 คุณให้คำหรือใครให้คำ	แลกเปลี่ยนการนำเทคนิคที่ได้เรียนรู้ในครั้งที่ 1 ไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีสติอยู่กับตนเอง และตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรม	การนิยามคุณค่าและ การคิดเชิงบวก	การมีสติ ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ การเมตตากรุณาต่อตนเอง และการรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณ	การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปฝึกปฏิบัติในชีวิตจริง
ครั้งที่ 3 เวทย์มนต์ของการสื่อสาร	แลกเปลี่ยนการนำเทคนิคที่ได้เรียนรู้ในครั้งที่ 2 ไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีสติอยู่กับตนเอง และตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรม	การสื่อสารเชิงบวก อย่างสร้างสรรค์		การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปฝึกปฏิบัติในชีวิตจริง
ครั้งที่ 4 ฉันจะเดินทางไปด้วยดวงดาว	แลกเปลี่ยนการนำเทคนิคที่ได้เรียนรู้ในครั้งที่ 3 ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	การตั้งเป้าหมาย แรงจูงใจ และการหา ทรัพยากรสนับสนุน	การมีสติ ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ การเมตตากรุณาต่อตนเอง และการรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณ	การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปฝึกปฏิบัติในชีวิตจริง

กิจกรรม	แนวคิด เทคนิคที่นำมาใช้			
	ชั้นเจตนาตั้งใจ	ชั้นสนใจจดจ่อ	ชั้นประยุกต์ใช้และ การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	การฝึกปฏิบัติ นอกห้องเรียน
	มีสติอยู่กับตนเอง และตั้งเป้าหมายในการ ทำกิจกรรม	การสรุปองค์ความรู้ โดยรวมของโปรแกรม ต้นแบบการฝึกอบรบฯ	การประเมินความพึงพอใจและ ประเมินความสามารถในการฟื้นฟู หลังเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบ การฝึกอบรบฯ	

4.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ

หลังจากที่ได้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ที่พัฒนาและออกแบบขึ้น จากนั้นจึงนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ไปทดสอบประสิทธิภาพกับตัวอย่างวิจัย ซึ่งมีตัวอย่างวิจัยลงทะเบียนในการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ทั้งหมด 17 คน ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ หลังจากลงทะเบียนทั้ง 4 ครั้งจำนวน 1 และในระหว่างดำเนินการโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ มีผู้เข้าร่วมโปรแกรมไม่ถึงร้อยละ 80 จำนวน 2 คน ดังนั้น จึงมีตัวอย่างวิจัยที่เข้าเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ จำนวน 14 คน ผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่เข้าร่วมการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ และการวิเคราะห์ผลของแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟู โดยมีการรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่เข้าร่วมการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พบว่ากลุ่มตัวอย่างวิจัยจำนวน 14 คน มีช่วงอายุ 21 – 27 ปีเป็นส่วนใหญ่จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 28 – 34 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และช่วงอายุ 35 – 41 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 เป็นเพศหญิงจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทจำนวนเท่ากันคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีจำนวนปีที่สังกัดคณะ 2 ปีขึ้นไปจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 ตัวอย่างวิจัยมีประสบการณ์การฝึกอบรบด้านการเสริมสร้างทักษะในชีวิตประจำวันเป็นส่วนมากจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมาคือประสบการณ์ด้านวิชาชีพ และด้านสุขภาพกาย/สุขภาพจิตด้านละ 5 คน คิดเป็นด้านละร้อยละ 35.71 ของจำนวนตัวอย่างวิจัยทั้งหมด ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิจัยในขั้นก่อนการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ($n=14$)

	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุเฉลี่ย		
21 – 27 ปี	7	50.0
28 – 34 ปี	6	42.86
35 – 41 ปี	1	7.14
เพศ		
หญิง	12	85.71
ชาย	2	14.29
การศึกษา		
ปริญญาตรี	7	50.0
ปริญญาโท	7	50.0
จำนวนปีที่สังกัด		
น้อยกว่า 2 ปี	4	28.57
2 ปีขึ้นไป	10	71.43
ประสบการณ์การฝึกอบรม (เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ)		
ด้านวิชาชีพ	5	35.71
ด้านสุขภาพกาย/สุขภาพจิต	5	35.71
ด้านการเสริมสร้างทักษะ	9	64.29
ในชีวิตประจำวัน		

4.2.2 การวิเคราะห์ผลของแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟู

พบว่าคะแนนความสามารถในการฟื้นฟูก่อนเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ อยู่ในระดับมาก และหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = .47$ และ $\bar{X} = 4.57$, $S.D. = .37$) จากนั้นผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนความสามารถในการฟื้นฟูก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ด้วยการใช้สถิติ Pair sample T-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ผลของแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (n=14)

	ก่อนการเข้าร่วม		หลังการเข้าร่วม		t	Sig (2-tailed)
	(\bar{X})	S.D.	(\bar{X})	S.D.		
คะแนนแบบประเมิน						
ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง	4.11	.47	4.57	.37	2.93*	.012

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คะแนนแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลังก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังได้

4.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นหลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ความคิดเห็นหลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และการวิเคราะห์ความคิดเห็นหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

4.3.1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

จากการวิเคราะห์ผลของแบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.64, S.D. = .37) โดยองค์ประกอบ 3 ด้าน ซึ่งด้านที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการแนะนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ให้ผู้อื่น ด้านผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และด้านรูปแบบและเนื้อหา ของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (\bar{X} = 4.75, S.D. = .43; \bar{X} = 4.71, S.D. = .45; \bar{X} = 4.60, S.D. = .37 ตามลำดับ) ดังตาราง 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ

	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจโดยรวม	4.64	.37	มากที่สุด
ความพึงพอใจแต่ละด้าน			
1. ด้านรูปแบบและเนื้อหาของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ	4.60	.37	มากที่สุด
2. ด้านผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ	4.71	.45	มากที่สุด
3. ด้านการแนะนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ให้ผู้อื่น	4.75	.43	มากที่สุด

นอกจากนี้ตัวอย่างวิจัยได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในแบบประเมินความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1. ผู้นำกิจกรรม 2. เนื้อหากิจกรรม 3. วันและเวลาที่ใช้ในโปรแกรม และ 4. บรรยากาศในการทำกิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำกิจกรรม อาจพัฒนาการอธิบายเพิ่มเติมในบางกิจกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น อธิบายกติกาอย่างกระชับ เพิ่มตัวอย่าง ชี้นำแนวทางให้ไปถึงเป้าหมายได้ง่ายยิ่งขึ้น

2. เนื้อหากิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้เกิดความสนุกสนาน อาจเชื่อมโยง 4 กิจกรรมให้มีเนื้อเรื่องหรือกรอบการเล่าเรื่องให้เป็นเรื่องเดียวกัน เพื่อให้มีความสนุกสนานติดตามเพิ่มขึ้น เนื้อหาโปรแกรมสามารถเสริมสร้างศักยภาพของตนเองและการทำงานได้ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มสมาชิกหรือทำกิจกรรมกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการสื่อสารได้ดียิ่งขึ้น และกิจกรรมมีความยืดหยุ่นตามศักยภาพของสมาชิกด้วย

3. วันและเวลาที่ใช้ในโปรแกรม เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นหลังจากการทำงานจึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ซึ่งอาจจะรู้สึกไม่ตื่นตัวและง่วงนอน และในการทำกิจกรรมบางกิจกรรมรู้สึกใช้เวลาามากจนเกินไป แต่ในบางกิจกรรมที่มีความยากก็อาจเพิ่มเวลาเพื่อให้ได้ใช้ความคิดมากขึ้น เช่น อยากรู้ก็ตามการเข้าร่วมโปรแกรมก็ทำให้รู้สึกเพลิดเพลิน

4. บรรยากาศในการทำกิจกรรม ทำให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ได้รับมุมมองจากคนอื่น ๆ ในทางกลับกัน เนื่องจากมีการเปิดเผยใบหน้าและจำนวนสมาชิกที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วัยมีจำนวนไม่มากอาจทำให้สมาชิกไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพราะกลัวข้อมูลที่ได้รับการเปิดเผย

4.3.2 การวิเคราะห์ผลของการสัมภาษณ์หลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ

จากการสัมภาษณ์ตัวอย่างวิจัยหลังการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ จำนวน 9 คน มีอายุเฉลี่ย 28 ปี เป็นผู้หญิงจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 มีประสบการณ์การทำงานสังกัดคณะ 2 ปีขึ้นไปจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 ดังตารางที่ 4.10

ตาราง 4.10 ข้อมูลทั่วไปของชั้นหลังการทดสอบประสิทธิภาพโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ (n=9)

	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุเฉลี่ย		
21 – 27 ปี	5	55.56
28 – 34 ปี	3	33.33
35 – 41 ปี	1	11.11
เพศ		
หญิง	8	88.89
ชาย	1	11.11
การศึกษา		
ปริญญาตรี	5	55.56
ปริญญาโท	4	44.44
จำนวนปีที่สังกัด		
น้อยกว่า 2 ปี	2	22.22
2 ปีขึ้นไป	7	77.78

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ผลของการสัมภาษณ์หลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบ การฝึกอบรมฯ ออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1. การประเมินตนเองในการทำกิจกรรมและ 2. การประเมินโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีรายละเอียดดังนี้

4.4.2.1 การประเมินตนเองในการทำกิจกรรม

ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ การประเมินตนเองในการทำกิจกรรม กิจกรรมที่ประทับใจและกิจกรรมที่ไม่ประทับใจ การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม ดังนี้

การประเมินตนเองในการทำกิจกรรม จากการสัมภาษณ์ตัวอย่างวิจัยจำนวนพบว่า ตัวอย่างวิจัยให้คะแนนตนเองในการทำกิจกรรมค่อนข้างสูง คือ มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำกิจกรรม โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการประเมินตนเองของกลุ่มตัวอย่างวิจัยไว้ 3 ส่วน ดังตารางที่ 4.11 ได้แก่ **วัสดุและอุปกรณ์** โดยพบว่าบางคนรายงานว่าตนเองมีวัสดุและอุปกรณ์ที่ไม่พร้อม เช่น ไม่มีดินสอ สี กระดาษ หรือความไม่พร้อมเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในการใช้โปรแกรมแท็บเล็ต จึงทำให้การทำกิจกรรมติดขัด แต่เมื่อมีประสบการณ์จากการทำกิจกรรมในครั้งที่ 1 แล้ว การทำกิจกรรมครั้งต่อไปก็มีการเตรียมพร้อมเกี่ยวกับวัสดุและอุปกรณ์มากขึ้น ส่วนต่อมาที่ตัวอย่างวิจัยได้กล่าวถึงคือ **สมาธิที่**

เกิดขึ้นในระหว่างการทำกิจกรรมเกิดจากความตั้งใจของตนเองที่จะเรียนรู้กิจกรรมอย่างเต็มที่ รวมไปถึง การเข้าห้องทำกิจกรรมออนไลน์ก่อนเริ่มกิจกรรมเพื่อเตรียมพร้อมอีกทั้งยังมีความตื่นเต้นทุกครั้งที่จะได้ทำกิจกรรม ทำให้มีการจดจ่อมากขึ้น เพราะอยากรู้ว่าตนเองจะได้ทำกิจกรรมอะไร ในทางตรงกันข้าม หากสมาชิกมีฐานะเร่งด่วนที่ยังทำไม่สำเร็จก็มีความกังวลใจ ไม่สามารถทำกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ หรือหากมีฐานะด่วนที่ต้องทำในระหว่างดำเนินกิจกรรมไปพร้อม ๆ กันก็ทำให้วอกแวกง่าย ไม่มีสมาธิจดจ่อ และส่วนสุดท้ายคือ ความพร้อมของร่างกาย เนื่องจากเป็นกิจกรรมผ่านทางออนไลน์ ในช่วงเวลาหลังเลิกงาน ตัวอย่างวิจัยจึงเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน การเดินทางกลับบ้าน บางท่านยังไม่ได้ทานข้าวมื้อเย็น ในระหว่างการทำกิจกรรมจึงขออนุญาตทานอาหารในระหว่างการทำกิจกรรม ซึ่งนั่นก็อาจเป็นเหตุผลหนึ่งในการทำให้สมาธิไม่จดจ่อ อย่างไรก็ตามแม้จะมีความไม่พร้อมของร่างกายที่เกิดขึ้น แต่ก็ยังได้รับความคิดเห็นในเชิงบวกที่ทำให้ตัวอย่างวิจัยรู้สึกผ่อนคลาย เพราะมีบรรยากาศในห้องเรียนออนไลน์แบบสบาย ๆ สามารถทานอาหารหรือขนม สามารถสอบถาม แสดงความคิดเห็นได้ จึงทำให้ไม่ตึงเครียดจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 4.11 การประเมินตนเองในการทำกิจกรรม

เชิงลบ		เชิงบวก
วัสดุและอุปกรณ์	วัสดุและอุปกรณ์ไม่พร้อม ไม่เชี่ยวชาญโปรแกรมที่ต้องใช้ในการ ทำกิจกรรม	เมื่อมีประสบการณ์ รู้แล้วว่าต้องใช้วัสดุและอุปกรณ์ อะไรบ้าง จึงเตรียมให้พร้อม ก่อนเริ่มกิจกรรม
สมาธิ	ความไม่พร้อมของการเข้าร่วม กิจกรรม เช่น การมีฐานะ	มีความตั้งใจในการทำกิจกรรม ตั้งเป้าหมายว่าจะทำกิจกรรม อย่างเต็มที่ ความตื่นเต้นทำให้ จดจ่ออยากรู้
ความพร้อมของ ร่างกาย	มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และการเดินทางกลับบ้าน เกิดความหิวเพราะยังไม่ได้ทาน อาหารมื้อเย็น	รู้สึกผ่อนคลาย เพราะสามารถ ทานอาหารหรือขนมในระหว่าง การทำกิจกรรมได้ มีบรรยากาศ ที่สบาย จึงไม่เกิดความตึงเครียด

กิจกรรมที่ประทับใจและไม่ประทับใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างวิจัยกล่าวถึงกิจกรรมที่ประทับใจและไม่ประทับใจ โดยเหตุผลที่ตัวอย่างวิจัยกล่าวถึง *ความประทับใจ* ในแต่ละกิจกรรมเกิดจากการได้ทำกิจกรรมที่ยังไม่เคยได้ทำมาก่อน หรือได้ทำเมื่อนานมาแล้วและได้กลับมาทำอีกครั้ง เช่น การวาด

รูป การได้อยู่กับตัวเองและคิดทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น ทำให้ได้เห็นมุมมองคุณค่าของตัวเอง รวมถึงเห็นตนเองทั้งเชิงบวกและเชิงลบเพิ่มมากขึ้น การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มทำให้ได้เห็นมุมมองที่มีความเหมือนและแตกต่างกัน ทำให้เกิดความซาบซึ้งกับคำชมของคนอื่น ๆ ที่ได้เห็นมุมมองของตนเองในมุมมองที่ดี กิจกรรมทำให้ตนเองได้เห็นเป้าหมาย และเตือนตนเองในระหว่างการเดินทางไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้เห็นถึงสิ่งสนับสนุนของตนเองที่มีอยู่รอบ ๆ ตัว

“ประทับใจกิจกรรมคุณให้ค่าใครให้ค่า รู้สึกอินกับกิจกรรมนี้เป็นพิเศษ รู้สึกประทับใจซาบซึ้งกับคำชมของผู้คนที่เขามองเห็นเราในมุมนี้ ชอบทุกกิจกรรม ไม่มีกิจกรรมที่ไม่ชอบเลย เพราะทุกกิจกรรมมีเรื่องราวให้ติดตาม”

Phase2Post_2

“...กิจกรรมฉันจะเดินทางไปดวงดาว ชอบที่มีการสรุปทุกกิจกรรม ทำให้มองเห็นตัวเองว่าเรามีเป้าหมายอย่างไร เป็นการเตือนตัวเองที่จะมีการให้ของขวัญให้ตนเอง เป็นการเพิ่มพลัง บำบัดเป็นจุดแวะพัก ทำให้รู้ว่าเรามีบ้าน ไม่ใช่แค่ทำงานมากเกินไป และกิจกรรมคุณให้ค่าใครให้ค่า ทำให้ได้มองในมุมของอื่นที่ให้คุณค่ากับตัวเรา”

Phase2Post_4

“...ชอบกิจกรรมแรกที่ทำให้ทบทวนเรื่องราวเชิงลบ/บวก ในแต่ละวัน มองเห็นรายละเอียดเล็กๆ น้อยได้มากขึ้น เพราะปกติไม่ค่อยนึกถึง การที่นึกถึงเหตุการณ์ที่กระทบใจอาจรู้สึกไม่ตึงเครียด แต่ก็ไม่ได้ซีเรียสมากเพราะเป็นเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้ว”

Phase2Post_8

ในส่วน of ความไม่ประทับใจ ที่เกิดขึ้นมาจากการทำบางกิจกรรมมีความซับซ้อน หลายขั้นตอน และถูกจำกัดด้วยเวลา จึงทำให้เข้าใจยากและเกิดความสงสัยว่าสิ่งที่ทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ มีความรู้สึกไม่มั่นใจ การแสดงความคิดเห็นในบางกิจกรรมที่มีเวลาจำกัดจึงทำให้ไม่สามารถแสดงออกได้ในมุมมองที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังพบความไม่ประทับใจที่ไม่ได้เกิดจากตัวกิจกรรมโดยตรง แต่เป็นกระบวนการขึ้นเจตนาตั้งใจ ที่มีการทำสมาธิกับตัวเองเป็นเวลา 5 นาที ซึ่งตัวอย่างวิจัยให้ความเป็นว่าเป็นการใช้เวลาที่มากเกินไป อยากให้ลดทอนเวลาหรือปรับกิจกรรมสร้างสมาธิให้อยู่ในรูปแบบอื่น และความขัดข้องของสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ทำให้ติดขัดส่งผลให้กิจกรรมไม่ไหลื่น

“ช่วงสมาธิ 5 นาที รู้สึกนานเกินไป อยากให้ตัดทอนเวลาช่วงต้นมาใส่ช่วงกิจกรรมมากกว่า... การสื่อสาร เป็นหัวข้อที่สนใจที่สุด เพราะเห็นความสำคัญของการสื่อสาร แต่ให้คะแนนแค่ 6 สำหรับกิจกรรมนี้ เพราะรู้สึกว่าแค่เฉพาะด้าน Positive มากเกินไป กิจกรรมสื่อสาร ยังไม่ตอบโจทย์สิ่งที่คาดหวังทั้งหมด อยากให้มีการรับมืออย่างไรกับการสื่อสารเชิงลบเพิ่ม เช่น การจัดการกับความรู้สึกเมื่อโดนการสื่อสารเชิงลบมา หรือเมื่อเป็นผู้ใช้การสื่อสารเชิงลบเองและมีผลกระทบเกิดขึ้น จะมีวิธีการจัดการความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นอย่างไร”

Phase2Post_2

“กิจกรรมครั้งที่ 3 เวทมนตร์ของการสื่อสาร ไม่เชิงว่าไม่ประทับใจ แต่รู้สึกว่าผู้นำอธิบายกิจกรรมไม่เข้าใจ แล้วตัวผู้สัมภาษณ์เป็นคู่แรก เมื่อต้องทำกิจกรรมได้ตอบว่ารู้สึกอย่างไรนั้นไม่สามารถตอบสนองได้ทันที ทำให้รู้สึกกิจกรรมกระตุก และรู้สึกเฟลกับตัวเองเล็กน้อย เพราะไม่เข้าใจแต่แรก แต่พอของคู่อื่นที่มีทำต่อจากคู่ของตนเองสามารถทำได้ เพราะมีตัวอย่างแล้ว”

Phase2Post_5

“...มองเป็นเรื่องกระบวนการบางช่วงของการทำกิจกรรมที่ติดขัดหรือพบปัญหา เช่น สัญญาณอินเทอร์เน็ตทำให้เพลงติดขัด นั่งสมาธิยาก”

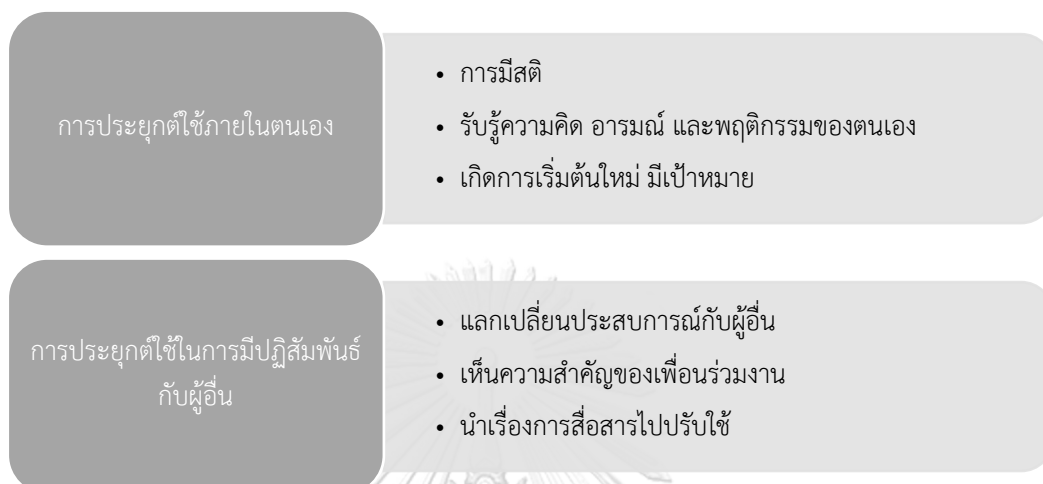
Phase2Post_8

จากการสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้นสามารถเรียงลำดับกิจกรรมที่ประทับใจและไม่ประทับใจจากมากไปน้อยได้แก่ ครั้งที่ 2 คุณให้ค่าหรือใครให้ค่า ครั้งที่ 1 สถานการณ์แบบไหนที่ใช่เรา ครั้งที่ 4 ฉันทจะเดินทางไปดวงดาว และครั้งที่ 3 เวทมนตร์ของการสื่อสาร (จำนวน 4 ครั้ง; 3 ครั้ง; 2 ครั้ง และ 1 ครั้ง ตามลำดับ) และกิจกรรมที่ไม่ประทับใจที่ตัวอย่างวิจัยกล่าวถึงมากที่สุด เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ครั้งที่ 3 เวทมนตร์ของการสื่อสาร และครั้งที่ 2 คุณให้ค่าหรือใครให้ค่า (จำนวน 3 ครั้งและ 1 ครั้ง ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4.12

ตาราง 4.12 จำนวนครั้งของการกล่าวถึงกิจกรรมที่ประทับใจและไม่ประทับใจ

กิจกรรม	ประทับใจ	ไม่ประทับใจ
ครั้งที่ 1 สถานการณ์แบบไหนที่ใช่เรา	III	
ครั้งที่ 2 คุณให้ค่าหรือใครให้ค่า	IIII	I
ครั้งที่ 3 เวทมนตร์ของการสื่อสาร	I	III
ครั้งที่ 4 ฉันทจะเดินทางไปดวงดาว	II	

การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน พบว่าตัวอย่างวิจัยกล่าวว่าได้นำกิจกรรมที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานโดยแบ่งออกเป็น การประยุกต์ใช้ภายในตนเอง และประยุกต์ใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ภาพที่ 4.3 รายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 4.3 การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน

การประยุกต์ใช้ภายในตนเอง ได้แก่ การมีสติ ทบทวนตนเอง โดยมุ่งเน้นที่การรับรู้ความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเอง ทำให้เข้าใจตนเองมากขึ้น นำไปสู่ การคิดรอบคอบถี่ถ้วนมากขึ้นในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ สามารถสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น และการทบทวนตนเองทำให้เกิดการเริ่มต้นใหม่ภายในตนเอง มีเป้าหมายภายในตนเอง เพราะได้เข้าใจตนเองมากขึ้น จากก่อนหน้านี้ที่ยังไม่ได้ทำกิจกรรม ไม่ยึดติดต่อสิ่งต่าง ๆ มีความคิดว่าตนเองสามารถปรับตัวได้ และสถานการณ์ต่าง ๆ มีทางเลือกเสมอ

การประยุกต์ใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมกับผู้อื่น ทำให้ได้รับฟังมุมมองอื่น ๆ เพิ่มเติม เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สามารถนำไปปรับใช้ในความสัมพันธ์ได้ และการนำเรื่องของการสื่อสารไปปรับใช้ คิดถึงกระบวนการของการสื่อสาร เข้าใจลักษณะของผู้พูด เตรียมการการสื่อสารก่อน ทำให้สื่อสารได้ชัดเจน ตรงประเด็นได้มากยิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม ตัวอย่างวิจัยทุกคนกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากการทำกิจกรรม โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ การเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง และการเปลี่ยนแปลงในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

การเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง ได้แก่ เข้าใจตนเองมากขึ้น สามารถปรับสมดุลภายในตนเองได้ นับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ใจเย็น มีสติ มีความมั่นใจในการทำสิ่งต่าง ๆ มีการไตร่ตรอง

พฤติกรรม ท่าทางของตนเองก่อนที่จะแสดงออกเพื่อไม่ให้กระทบกับคนอื่น รู้สึกผ่อนคลายมากขึ้นเมื่อมีการวางแผนเป้าหมายของตนเอง ได้เห็นว่าตนเองจะดำเนินชีวิตอย่างไรเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

การเปลี่ยนแปลงในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ชมคนอื่น เห็นมุมมองของคนอื่นมากขึ้น เกิดความรู้สึกสนุกสนานในที่ทำงานเพิ่มขึ้น มีมุมมองในการแก้ไขปัญหาได้หลายวิธี คิดว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีขึ้น

ทั้งนี้ ตัวอย่างวิจัยคนหนึ่งได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วยว่า ยังไม่ค่อยเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากนัก เนื่องจากไม่ได้มีเวลามากพอในการนำกิจกรรมที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเต็มที่ และไม่เข้าใจจุดประสงค์ของกิจกรรมในบางครั้ง จึงทำให้ไม่สามารถเอาไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

4.4.2.2 การประเมินโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

จากการได้รับข้อมูลสัมภาษณ์ตัวอย่างวิจัยเกี่ยวกับการประเมินโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ การประเมินความเหมาะสมของกิจกรรม ความจำเป็นต่อบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา และจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาโปรแกรมในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของกิจกรรม พบว่าตัวอย่างวิจัยเห็นว่ากิจกรรมมีความเหมาะสม โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมไว้ 4 ส่วน ได้แก่ บรรยายภาคการเรียนรู้ กระบวนการในการทำกิจกรรม เนื้อหา กิจกรรม และวันและช่วงเวลาในการทำกิจกรรม

1. บรรยายภาคการเรียนรู้ พบว่าตัวอย่างวิจัยชอบบรรยายภาคในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เนื่องจากสมาชิกในการทำกิจกรรมมีจำนวนไม่มาก เมื่อทุกคนได้มีโอกาสพูดแลกเปลี่ยน จึงทำให้กล้าแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้น อีกทั้งยังมีการตั้งคำถามและค้นหาคำตอบร่วมกันภายในกลุ่ม ซึ่งทำให้เห็นมุมมองจากผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามตัวอย่างวิจัยได้กล่าวถึงข้อจำกัดสำหรับบรรยายภาคในการเรียนรู้ว่า ถ้าหากสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน หรือมีความขุ่นข้องหมองใจกันมาก่อน อาจจะไม่ทำให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนหรือการแสดงออกได้อย่างเต็มที่ที่ได้ ดังนั้น มุมมองที่ได้รับก็จะเป็นมุมมองที่ไม่ได้เป็นจริง นอกจากนี้สมาชิกที่ได้เริ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ก่อน หากไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ตนเองได้ทำมีความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรม อาจมีความรู้สึกไม่มั่นใจ และเกิดการเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ขึ้น แต่ตัวอย่างวิจัยก็ได้เห็นอีกมุมมองว่าตนเองสามารถเป็นตัวอย่างให้สมาชิกคนอื่น ๆ ได้

นอกจากนี้ตัวอย่างวิจัยได้กล่าวถึงอารมณ์ความรู้สึกในเชิงบวกมากกว่าความรู้สึกในเชิงลบ โดยระหว่างการทำกิจกรรม *เกิดความรู้สึกดีตื่นเต้น* เนื่องจากไม่ทราบว่าตนเองจะได้ทำอะไรที่ไม่เคยได้

ทำหรือไม่ *ความรู้สึกผ่อนคลาย* เนื่องจากบรรยากาศในห้องการเรียนรู้ที่สบาย ๆ สามารถพูดคุยกันได้ แสดงออกได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ไม่รู้สึกกังวล *ความรู้สึกสนุกสนาน* เนื่องจากทำกิจกรรมที่ไม่เคยทำมาก่อน ทุกคนสามารถทำได้ ไม่มีมีความกดดัน ค่อย ๆ ทำร่วมกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ *ความรู้สึกชอบ รู้สึกดี มีความสุข* ได้รับพลังงานที่ดี จากการทำกิจกรรม ได้เห็นมุมมองของตนเอง และคนอื่นมากขึ้น เข้าใจตนเองมากขึ้น *ความรู้สึกกระตือรือร้น* มีพลังในการทำงาน จากการทำกิจกรรม ได้เห็นคุณค่า ศักยภาพของตนเองมากขึ้น ในส่วนของความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นนั้น เป็น *ความรู้สึกไม่มั่นใจ* เกิดจากการไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นถูกต้องหรือไม่ แต่ก็ต้องลองลงมือทำเพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินต่อไปได้

2. กระบวนการในการทำกิจกรรม พบว่าตัวอย่างวิจัยชื่นชอบกระบวนการที่ทำให้ได้เห็นตนเองมากยิ่งขึ้นจากการทบทวนตนเอง การตั้งเป้าหมายกับตนเอง การทำกิจกรรมเรียนรู้ตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสะท้อนกลับภายในตนเอง และการฝึกปฏิบัติหลังจากจบการทำกิจกรรม อย่างไรก็ตามตัวอย่างวิจัยได้ให้ความเห็นว่า *หากกิจกรรมถูกจัดขึ้นในห้องเรียน จะทำให้เกิดการจดจ่อได้มากยิ่งขึ้น และสนุกสนานยิ่งขึ้น กิจกรรมบางขั้นตอนสามารถปรับเวลา* อาจลดทอนเวลา หรือเพิ่มเวลาในบางกิจกรรมให้มีเวลาเพิ่มเติม เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ เช่น การนั่งสมาธิในชั้นเจตนาตั้งใจ ใช้เวลา 5 นาที ซึ่งนานจนเกินไป อาจลดทอนเวลาให้น้อยลง หรือปรับกิจกรรมให้เกิดสมาธิในรูปแบบอื่น ในทางกลับกันตัวอย่างวิจัยอีกส่วนได้ให้ความเห็นว่า การให้สมาธิทบทวนตนเอง ทำให้ได้อยู่กับตนเองมากยิ่งขึ้น

3. เนื้อหากิจกรรม ตัวอย่างวิจัยให้ความเห็นว่าเนื้อหา มีความชัดเจน แบ่งได้ชัดเจนทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น แต่ในบางกิจกรรมก็มีเนื้อหาที่ค่อนข้างเข้าใจยาก ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจที่นานขึ้น อาจจะมีการถามคำถามเพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่กำลังจะทำการเป็นสิ่งที่จะต้อง ซึ่งการใช้เวลานานทำให้เกิดความรู้สึกเกรงใจ อย่างไรก็ตามสมาชิกในกลุ่มก็ใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจ และช่วยอธิบายให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกันมากขึ้น

4. วันและช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม ตัวอย่างวิจัยมีความเห็นว่าวันที่ใช้จัดกิจกรรม 4 วัน มีจำนวนที่มากจึงทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า แต่หากดูที่เนื้อหาของกิจกรรมประกอบด้วยก็มีความเหมาะสม แต่เมื่อจัดกิจกรรมติดกัน 4 วันติดกันจึงทำให้น่าไปประยุกต์ใช้และสังเกตตนเองได้ไม่เต็มที่ ในส่วนของช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม เนื่องจากทำกิจกรรมหลังจากการทำงานจึงทำให้เกิดความเหนื่อย ส่งผลต่อสมาธิในการทำกิจกรรม แต่หากเปลี่ยนเวลาก็เป็นเรื่องที่ต้องคิดอีกครั้งเพราะไม่อยากให้กระทบต่อช่วงเวลาในการทำงาน

ประเด็นที่ 2 ความจำเป็นต่อบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา พบว่าตัวอย่างวิจัยได้กล่าวถึงความจำเป็นของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 โดยให้ความเห็นว่า โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย ได้ทบทวนตนเอง ดูแลจิตใจ อารมณ์ของตนเอง มีวิธีการจัดการกับความเครียดเพิ่มขึ้น ได้ฝึกทักษะที่ใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น หรือการฝึกทักษะการสื่อสาร ที่ทำให้ได้รับมุมมองใหม่และเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น ช่วยลดความกดดันในที่ทำงานและเพิ่มแรงใจให้แกกัน ในทางกลับกันตัวอย่างวิจัยได้กล่าวว่าโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ นี้ อาจยังไม่มีควมจำเป็นมากนักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาทุกคน แต่อาจมุ่งกลุ่มเป้าหมายไปที่บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องสร้างทักษะต่าง ๆ อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ นี้ก็เป็นกิจกรรมเสริมที่ดี

ประเด็นที่ 3 จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาโปรแกรมในอนาคต จากการสัมภาษณ์ตัวอย่างวิจัยหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ พบว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสในการพัฒนา และอุปสรรคของโปรแกรม ซึ่งเนื้อหาคำตอบที่ได้มีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์และได้แบ่งออกเป็น 2 ข้อ คือ 1. จุดแข็งของโปรแกรมและ 2. โอกาสในการพัฒนาโปรแกรมในอนาคต ซึ่งในแต่ละประเด็นได้แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ บรรยาการการเรียนรู้ กระบวนการในการทำกิจกรรม เนื้อหากิจกรรม และวันและช่วงเวลาในการทำกิจกรรม รายละเอียดตามตารางที่ 4.13

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นหลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ พบว่าตัวอย่างวิจัยรู้สึกดีที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในเจเนอเรชั่น วาย รวมถึงเจเนอเรชั่นอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกจากจะมาจากการประเมินตนเองของตัวผู้เข้าร่วมกิจกรรมในระหว่างการทำกิจกรรมแล้ว ยังเกิดจากโปรแกรมการฝึกอบรมฯ ด้วย ซึ่งผู้เข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาเพื่อนำไปต่อยอดในการทำกิจกรรมครั้งถัดไป

ตารางที่ 4.13 จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาโปรแกรมในอนาคต

หัวข้อ	จุดแข็งของโปรแกรม	โอกาสในการพัฒนาโปรแกรมในอนาคต
<p>บรรยากาศการเรียนรู้</p>	<p>จำนวนคนในกลุ่มน้อยทำให้สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้อย่างทั่วถึง ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้</p> <p>บรรยากาศในห้องเรียนมีความผ่อนคลาย ไม่กดดัน จึงทำให้สมาชิกสามารถแสดงออกได้อย่างเป็นตัวของตัวเอง</p> <p>ความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรมและหลังจากการทำกิจกรรมคือสมาชิกมีความรู้สึกดี สนุกสนาน มีความสุข เพราะได้เข้าใจตนเองและเห็นมุมมองของคนอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้มีพลังในการเรียนรู้และดำเนินชีวิตต่อไป</p>	<p>หากมีโปรแกรมที่สามารถทำในกลุ่มที่มีสมาชิกเพิ่มขึ้นได้ ก็อาจทำให้กิจกรรมมีความสนุกสนานยิ่งขึ้น และทำให้สมาชิกได้รู้จักกันเพิ่มขึ้นได้</p> <p>เนื่องจากเป็นโปรแกรมออนไลน์จึงทำให้เกิดความไม่เสถียรของอินเทอร์เน็ตของผู้ทำกิจกรรมและสมาชิก ส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำกิจกรรม ซึ่งมีส่วนทำให้สมาชิกมีสมาธิ สนใจจดจ่อ และสนุกสนานกับกิจกรรมลดลง ดังนั้น ในครั้งต่อไปอาจปรับปรุงสัญญาณอินเทอร์เน็ตเนื่องจากเป็นกิจกรรมผ่านทางออนไลน์ทำให้เกิดความไม่พร้อมของสมาชิก เช่น ยังไม่เดินทางถึงสถานที่ที่พิกัดที่ตั้งจะใช้ในการเข้าร่วมโปรแกรม เนื่องจากติดภารกิจที่ทำงาน รถติดบนท้องถนนหรือติดธุระอื่น ๆ อาจทำให้เพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ ต้องรอ หรือไม่ได้เข้าร่วมเรียนรู้กับสมาชิกคนอื่น ๆ ดังนั้น หากปรับเปลี่ยนรูปแบบเชิญหน้าภายในห้องเรียนได้ หรือพัฒนาเป็นโปรแกรมผ่านทาง</p> <p>แอฟพลิเคชั่น อาจทำให้ลดอุปสรรคนี้ไปได้</p>
<p>กระบวนการในการทำกิจกรรม</p>	<p>ผู้นำกิจกรรมมีน้ำเสียงที่นำฟัง ทำให้เกิดความคล้อยตาม มีความแม่นยำในเนื้อหาจึงทำให้สมาชิกในกลุ่มสามารถทำกิจกรรมตามได้ง่าย</p> <p>แบ่งเป็นขั้นตอนทำให้สมาชิกสามารถทำตามไปทีละขั้นตอนได้ง่าย และทำให้สามารถทบทวนตนเองได้</p>	<p>ผู้นำกิจกรรมอาจปรับวิธีการนำเสนอกิจกรรมที่มีความยาก ในกิจกรรมเวทย์มนต์ของการสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดที่ซับซ้อน จะทำให้ลดเวลาในการอธิบายให้สมาชิกเข้าใจได้ เช่น การอธิบายที่กระชับยิ่งขึ้น การเพิ่มตัวอย่างการชี้แจงให้ถึงเป้าหมาย</p> <p>แจ้งหรือส่งไฟล์อุปกรณ์ที่จำเป็นให้กับสมาชิกล่วงหน้า เพื่อให้สมาชิกได้เตรียมตัว</p>

หัวข้อ	จุดแข็งของโปรแกรม	โอกาสในการพัฒนาโปรแกรมในอนาคต
เนื้อหากิจกรรม	เนื้อหาในแต่ละหัวข้อมีความชัดเจน มีความเชื่อมโยงกัน เมื่อวิเคราะห์แล้วสามารถเข้าใจได้เป็นอย่างดี เนื้อหา กิจกรรมสามารถเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิกได้ เนื้อหาของโปรแกรมสามารถจัดทำเป็นโปรแกรมการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรขององค์กรได้	อาจแบ่งเนื้อหาแต่ละหัวข้อออกมาให้มีเนื้อหาเชิงลึกมากยิ่งขึ้น จัดขึ้นเป็นโปรแกรมระยะยาวที่มีเวลาให้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติมากขึ้น นำเนื้อหา กิจกรรม ประยุกต์ในหลักสูตรการศึกษา หรือกลุ่มงานอื่น ๆ หรือทำเป็นเนื้อหาที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกงานจะช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น
วันและช่วงเวลาในการทำกิจกรรม	วันที่ใช้ในการจัดกิจกรรมไม่กระทบต่อเวลาที่ใช้ในการทำงาน จำนวน 1 ชั่วโมง 30 นาทีที่ใช้ในการทำกิจกรรมไม่มากเกินไป ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่าการทำกิจกรรมผ่านไประหว่างเร็ว	วันที่จัดกิจกรรมติดกัน 4 วัน ซึ่งมีจำนวนวันที่มา ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน สมาชิกอาจไม่สนใจในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ หากลดจำนวนวัน หรือปรับวันในการจัดโปรแกรมให้มีความห่างจากกัน เพื่อให้สมาชิกได้พัก และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ ได้นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้มากขึ้นก่อนที่จะนำมาพูดคุยสะท้อนกลับในห้องเรียนครั้งถัดไปได้ ก็สามารถลดความเหนื่อยล้าลงได้ หากเพิ่มเวลาขึ้นเป็น 2 ชั่วโมง จะทำให้สามารถพูดคุยถึงประเด็นของกิจกรรมในแต่ละครั้ง จะช่วยให้สมาชิกเข้าใจเนื้อหาและวัตถุประสงค์มากขึ้น บางกิจกรรมสามารถลดเวลาลงได้

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ฉบับปรับปรุง

จากข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจ การสัมภาษณ์เชิงลึกหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และ ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ฉบับปรับปรุง มีรายละเอียดตามองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ เนื้อหากิจกรรม ระยะเวลาของกิจกรรม สื่อและวัสดุในการทำกิจกรรม และการฝึกปฏิบัติ และเพิ่มเติมประเด็นเกี่ยวกับบรรยากาศในส่วนองกระบวนการของโปรแกรม เนื่องจากตัวอย่างวิจัยได้กล่าวถึงบรรยากาศเชิงบวกระหว่างการทำกิจกรรม ทำให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำกิจกรรมมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพได้ แนวทางการพัฒนามีดังนี้

เนื้อหากิจกรรม

1. เพิ่มความน่าสนใจ และเพิ่มความน่าติดตาม โดยอาจารย์รวบรวมให้อยู่ในเรื่องเดียวกัน เช่น การทำเรื่องราวเหมือนเกม ให้เป็นการเดินทางด้วยกันโดยแต่ละหัวข้อเปรียบเสมือนด่านที่จะต้องเก็บคะแนน หรือเรื่องราวในการอธิบายตัวอย่างกิจกรรมให้อยู่ในกรอบเนื้อเรื่องเดียวกัน
2. ปรับปรุงกิจกรรมเวทย์มนต์ของการสื่อสาร โดย ลดทอนขั้นตอน ดำเนินการให้ช้าลง หรืออธิบายตัวอย่างให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้มีเวลาในการซักถามหรือทำความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาของกิจกรรม

1. จำนวนครั้งของกิจกรรมควรคงไว้เป็น 4 ครั้งเช่นเดิม แต่ปรับวันในการทำกิจกรรมเป็นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีเวลาในการนำความรู้และเทคนิคที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้มากขึ้น จะทำให้ได้เห็นกระบวนการและเกิดการสะท้อนกลับภายในตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น และเพื่อเตรียมพร้อมให้กับร่างกายสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมในถัดไปด้วย
2. เพิ่มเวลาในการทำกิจกรรมเป็น 120 นาทีหรือ 2 ชั่วโมง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่เร่งรีบจนเกินไป มีเวลาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทบทวนโจทย์ในการทำกิจกรรม ซักถามข้อสงสัย และสะท้อนมุมมองร่วมกันได้มากขึ้น

สื่อและวัสดุในการทำกิจกรรม

1. จัดทำไฟล์คู่มือและสมุดบันทึกกิจกรรมรวบรวมอยู่ในเล่มเดียวกัน เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งาน
2. หากดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนจะเปลี่ยนวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยี เป็นอุปกรณ์ศิลปะ กระดาษ สี แฟ้มเก็บข้อมูล หรือการบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีก็สามารถทำได้

การฝึกปฏิบัติ

1. ให้สมาชิกได้ตั้งหมายในการทำสมาธิด้วยตนเอง โดยสร้างเงื่อนไขการเสริมแรง สังเกตบันทึกและประเมินลงในสมุดบันทึกกิจกรรม
2. เพิ่มเวลาการปฏิบัติกิจกรรมขึ้นสนใจจดจ่อมากขึ้น เพื่อให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ได้มากขึ้น

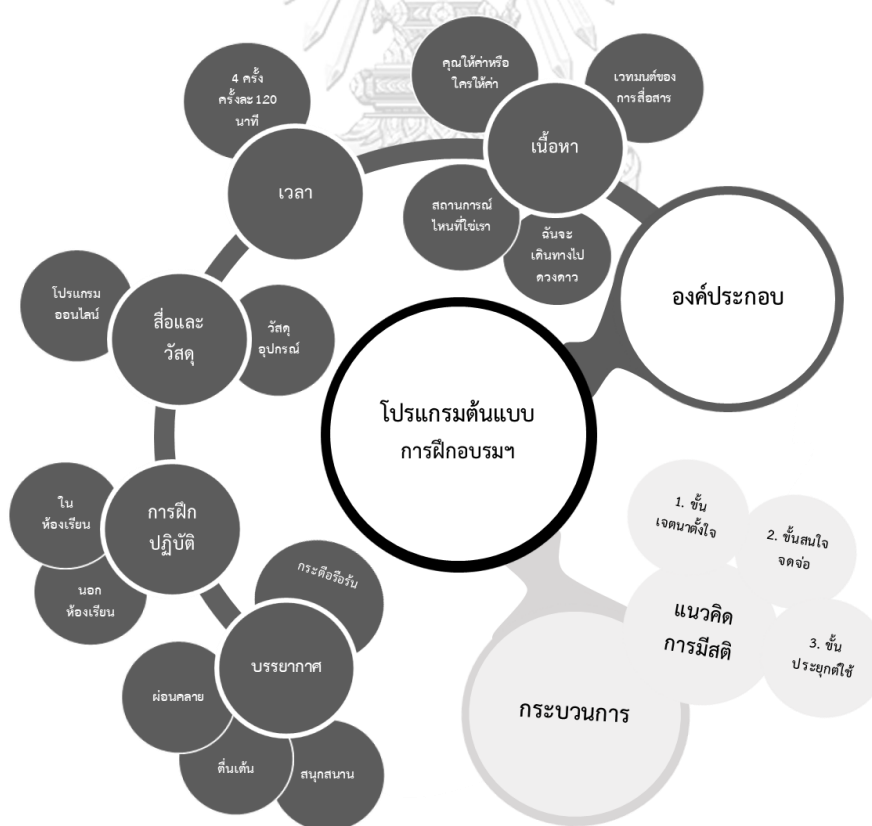
3. จัดทำหัวข้อการติดตามเป้าหมายในแต่ละสัปดาห์เพื่อให้สมาชิกในการทำกิจกรรม ได้ฝึกปฏิบัตินอกห้องเรียนได้

บรรยากาศในการทำกิจกรรม

1. สร้างความรู้สึกในการทำกิจกรรมให้เกิดความผ่อนคลาย จากการให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกัน ตั้งกฎเกณฑ์ที่ใช้ร่วมกันในห้องเพิ่มเติมจากกฎเดิมที่มี

2. สร้างความรู้สึกให้เกิดความตื่นเต้น และความสนุกสนาน จากกิจกรรมในห้องเรียนและการฝึกปฏิบัตินอกห้องเรียน

3. สร้างความรู้สึกให้เกิดความกระตือรือร้น และพลัง จากกิจกรรมขอบคุณผู้อื่นและตนเอง จากแนวทางการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบฯ ฉบับปรับปรุง ที่ได้จากข้อมูลในการสังเคราะห์ ทฤษฎี แบบประเมินความพึงพอใจและการสัมภาษณ์เชิงลึกหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงโปรแกรมต้นแบบฯ ในประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น และนำเสนอเป็นโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ฉบับปรับปรุง ดังภาพที่ 4.4 ประเด็นในการสร้างโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ฉบับปรับปรุง และ ตารางที่ 4.14 โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ฉบับปรับปรุง โดยสังเขป ดังนี้



ภาพที่ 4.4 โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ฉบับปรับปรุง

ตารางที่ 4.14 โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ฉบับปรับปรุง โดยสังเขป

ครั้งที่/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ ของกิจกรรม	แนวคิดเทคนิคหรือ วิธีการ	ขั้นตอน	เนื้อหากิจกรรม	แบบฝึกปฏิบัติ หลังการเรียนรู้
	เพื่อให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมสามารถ เข้าใจ ยอมรับ ตนเองและผู้อื่น	การมีสติ การตระหนักรู้ และการยอมรับ	ขั้นที่ 1 ขั้นเจตนาดีใจ: ผู้นำกิจกรรมทักทาย พูดคุยเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายและแจ้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ ทำกิจกรรมอุ่นเครื่องเลือกสิ่งของแทนความรู้สึก ณ ตอนนี จากนี้ให้ผู้เข้าร่วมทำสมาธิ โดยให้ตั้งเวลาในการทำสมาธิรวมกันอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 3 นาที และตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมในวันนี้ ด้วยคำถามชวนคิด “ฉันจะทำอย่างไรให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจจดจ่อ: 1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวาดภาพระบายสี “สถานการณ์ไหนที่ใช่เรา” ทั้งสถานการณ์เชิงบวกและสถานการณ์เชิงลบที่เกิดขึ้น สถานการณ์ละ 1 ภาพ 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสำรวจเกี่ยวกับความคิด อารมณ์ พฤติกรรมต่อสถานการณ์เชิงลบและสถานการณ์เชิงบวกที่ได้วาดภาพไว้ ใส่ข้อมูลลงในตารางสถานการณ์ไหนที่ใช่เรา 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมความคิดแนวทางที่จะนำไปสู่การเข้าใจ และยอมรับตนเองและผู้อื่น ด้วยคำถามกระตุ้นความคิด “เราจะทำอะไรเพื่อให้เข้าใจ ยอมรับตนเองและผู้อื่นได้” 5. ผู้นำกิจกรรมสรุปกิจกรรมและอธิบายเทคนิคหรือวิธีการมีสตินำมาใช้ เพื่อให้เข้าใจ ยอมรับตนเองและผู้อื่นได้	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสำรวจความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมที่มีต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน บันทึกลงในสมุดบันทึกการเรียนรู้	
			ขั้นที่ 3 ขั้นประยุกต์ใช้และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง: ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำกิจกรรม บันทึกลงในบันทึกหลังการทำกิจกรรมและนำเทคนิคไปใช้ในชีวิตประจำวัน และนำเทคนิคที่ได้รับประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน		

1. สถานการณ์แบบไทยที่เรา

ขั้นที่ 3 ขั้นประยุกต์ใช้และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง: ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำกิจกรรม บันทึกลงในบันทึกการทำกิจกรรมและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และนำเทคนิคที่ได้รับประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน

ครั้งที่/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ ของกิจกรรม	แนวคิดเทคนิคหรือ วิธีการ	เนื้อหากิจกรรม	แบบฝึกปฏิบัติ หลังการเรียนรู้
2. คุณให้คำ หรือใครให้คำ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมสามารถ เห็นคุณค่าตนเอง และผู้อื่นได้	การนิยามคุณค่าและ การคิดเชิงบวก	<p>ขั้นที่ 1 ขั้นเจตนาคัดใจ: ผู้นำกิจกรรมท้าทาย สอบถามเกี่ยวกับการนำเทคนิคการมีสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน และแจ้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ ทำกิจกรรมอุ่นเครื่อง เหตุการณ์นั้นทำให้เรามีคุณค่าอย่างไร เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้ความหมายกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมทำทายตนเองทำสมาธิที่เวลามากขึ้นกว่าการทำกิจกรรมในครั้งที่ 2 และตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมในวันนี้ ด้วยคำถามชวนคิด “ฉันจะทำอย่างไรให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”</p> <p>ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจจดจ่อ: 1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวาดภาพส่วนตัวแทนตนเองเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ยากลำบาก “ฉันเป็นสัตว์อะไร” ในกระดาษแผ่นที่ 1 จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดและเขียนคำตอบของคำถามชวนคิด “สัตว์ตัวนี้มีความสามารถหรือคุณค่าอย่างไร เมื่อเจอกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก” พื้นที่ของ <i>คุณให้คำ</i> 2. ส่งภาพสัตว์ตัวแทนเองให้ผู้นำกิจกรรมโดยไม่ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น ๆ เห็นรูปภาพ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสุ่มเลือกภาพวาดของเพื่อน แล้วแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันว่าจากภาพที่เลือกมานั้น แสดงออกถึงความสามารถหรือคุณค่าอะไรบ้าง และทายว่าใครเป็นเจ้าของรูปภาพ 4. เจ้าของรูปภาพเฉลย และเรียบเรียงสิ่งที่เพื่อนบอกเล่ากับสิ่งที่ตนเองได้เขียนไว้ในกระดาษแผ่นที่ 2 ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร 4. ผู้นำกิจกรรมสรุปกิจกรรมและเทคนิคการนิยามคุณค่า</p> <p>ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง: ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาเองเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำกิจกรรม บันทึกลงในบันทึกหลังการทำกิจกรรมและนำเทคนิคไปใช้ในวิถีชีวิตประจำวัน และนำเทคนิคที่ได้รับประยุกต์ใช้กับวิถีชีวิตประจำวัน</p>	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม สำรวจคุณค่าที่ เกิดขึ้นในการใช้ ชีวิตประจำวันต่อ สถานการณ์ที่ เกิดขึ้น บันทึกลงในสมุด บันทึกการเรียนรู้

ครั้งที่/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ ของกิจกรรม	แนวคิดเทคนิคหรือ วิธีการ	เนื้อหากิจกรรม	แบบฝึกปฏิบัติ หลังการเรียนรู้
	เพื่อให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรม มีความคิดยืดหยุ่น สามารถสื่อสารได้ ตรงประเด็น และรวดเร็ว	การสื่อสารเชิงบวก อย่างสร้างสรรค์	<p>ขั้นที่ 1 ขั้นตอนจิตใจ: ผู้นำกิจกรรมท้าทาย สอบถามเกี่ยวกับการนำเทคนิคการมีสติไปใช้ในชีวิตรประจำวัน และแจ้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ ทำกิจกรรมอุ่นเครื่อง ต่อคำ เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมท้าทายตนเองทำสมาธิที่ใช้เวลามากขึ้นกว่าการทำกิจกรรมในครั้งที่ 2 และตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมในวันนี้ ด้วยคำถามชวนคิด “ฉันจะทำอย่างไรให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”</p> <p>ขั้นที่ 2 ขั้นตอนใจจดใจจ่อ: 1. ผู้นำกิจกรรมเปิดรูปภาพรูปทรงและให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดถึงสิ่งที่มีรูปทรงคล้ายรูปภาพที่เห็น จากนั้นให้เขียนสิ่งที่เราสามารถทำกับสิ่งของสิ่งนั้นได้ในขณะนั้นทันที 3 ข้อ เช่น ผู้นำกิจกรรมเปิดรูปภาพรูปทรงกลม ผู้เข้าร่วมเขียนสิ่งที่มีความคล้ายรูปทรงกลม คือ เม้าส์คอมพิวเตอร์ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนสิ่งที่สามารถทำกับเม้าส์คอมพิวเตอร์ได้ทันที 3 ข้อ คือ เปิดเม้าส์คอมพิวเตอร์ ทำความสะอาดเม้าส์คอมพิวเตอร์ เอาเม้าส์คอมพิวเตอร์มาทำเป็นกบิติดมม ผู้นำกิจกรรมเปิดรูปภาพต่อไปและผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนสิ่งที่สามารถทำได้จากรูปภาพครบ 5 ใบ 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสุ่มเลือกเพื่อน 1 คนในกลุ่ม แล้วบอกตัวเลข 3 ตัวจากเลข 1 – 15 ชื่อในใบงาน “ของสิ่งนี้ทำอะไรได้บ้าง” ให้เพื่อนที่ตนเองเลือกฟัง เพื่อนที่ถูกเลือกจะสวดเลขทั้ง 3 ข้อนั้นไว้ 3. ผู้นำกิจกรรมอธิบาย “การสื่อสารอย่างไรให้รู้” จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพูดที่จะสื่อสารโดยใช้เทคนิคที่ผู้นำกิจกรรมได้อธิบาย 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสื่อสารถึงสิ่งที่เตรียมไว้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายในกลุ่มฟัง หลังจากนั้นก็ร่วมกันสะท้อนกลับว่าเข้าใจตรงตามที่คุณต้องการสื่อสารหรือไม่ อย่างไร 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมระดมความคิด โดยมีคำถามชวนคิดว่า “เราจะสื่อสารอย่างไร ให้เกิดความเข้าใจ และสื่อสารได้อย่างรู้”</p> <p>ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง: ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำกิจกรรม บันทึกลงในบันทึกหลังการทำกิจกรรมและนำเทคนิคไปใช้ในชีวิตรประจำวัน และนำเทคนิคที่ได้รับประยุกต์ใช้กับชีวิตรประจำวัน</p>	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม นำขั้นตอนการ สื่อสารไปใช้ใน ชีวิตประจำวันอย่าง สร้างสรรค์และรวดเร็ว บันทึกการเรียนรู้

ครั้งที่/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ ของกิจกรรม	แนวคิดเทคนิคหรือ วิธีการ	เนื้อหากิจกรรม	แบบฝึกปฏิบัติ หลังการเรียนรู้
4. อนุบาลไปจนชั้นประถม	เพื่อให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมสามารถ ตั้งเป้าหมายของ ตนเอง สร้างสิ่งที่ได้ เรียนรู้ และ ประเมินหลังการ เข้าร่วมโปรแกรม ต้นแบบการ ฝึกอบรมฯ	เทคนิคการ ตั้งเป้าหมาย แรงจูงใจและ การค้นหสิ่ง สนับสนุน	<p>ขั้นที่ 1 ขั้นเจตนาคัดใจ: ผู้นำกิจกรรมท้าทาย สอบถามเกี่ยวกับการนำเทคนิคการมีสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน และ แจ้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ ทำกิจกรรมอุ่นเครื่อง ด้วยคำถามชวนคิด ข้อที่ 1 เราจะ เลือกเอา 3 สิ่งได้ไปอยู่บนดาวอังคารด้วย เพื่อให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และข้อที่ 2 คือ เราจะเลือกเอา 3 สิ่งใด ไปอยู่บนดาวอังคารด้วย เพื่อให้เราสามารถมีสุขุมสุข เพื่อให้เห็นความสำคัญในการตั้งเป้าหมายซึ่ง จะนำไปสู่การวางแผนไปสู่เป้าหมาย จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมท้าทายตนเองทำสมมติที่ใช้เวลามากขึ้นกว่าการทำกิจกรรม ในครั้งที่ 3 และตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมในวันนี้ ด้วยคำถามชวนคิด “ฉันจะทำอย่างไรให้ตนเองสามารถ เรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”</p> <p>ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจจดใจ: 1. ผู้นำกิจกรรมอธิบายกิจกรรม “ฉันจะเดินทางไปดวงดาว” แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดวงดาวของตนเองว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร และ เราจะไปทำอะไรบนดวงดาวแห่งนั้น จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ออกแบบแผนที่การเดินทางโดยใช้สัญลักษณ์ตามที่ได้อธิบายในกิจกรรม และตกแต่งเพิ่มเติม</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังกล่าว สะท้อนความคิด เพื่อให้เพิ่มเติมวิธีการไปสู่เป้าหมาย และเลือกว่าจะใช้รูปภาพนี้ไว้ทำหน้าที่แห่งใดเพื่อเตือนว่าเราต้องไปถึงเป้าหมายนี้ ให้ได้ภายใน 3 เดือน เช่น หน้าจอโทรศัพท์มือถือ การแจ้งเตือนสิ่งที่ต้องทำในแอปพลิเคชัน แปะไว้ที่โต๊ะทำงาน หรือติดไว้ที่ตู้เย็น เป็นต้น 3. ผู้นำกิจกรรมอธิบายสรุปกิจกรรม 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดม ความคิดสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 4 ครั้งภายใต้คำถามชวนคิด “เมื่อล้มแล้ว ทำอย่างไรจึงลุกได้ เร็ว”</p> <p>ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง: ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำ กิจกรรม บันทึกลงใบบันทึกหลังการทำกิจกรรมและนำเทคนิคไปใช้ในวิถีชีวิตประจำวัน นำเทคนิคที่ได้รับประยุกต์ใช้ กับชีวิตประจำวัน และทำแบบประเมินหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ</p>	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ปฏิบัติตามแผนที่ ตนเองได้ตั้งไว้ บันทึกลงในสมุด บันทึกการเรียนรู้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น วาย” มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อวิเคราะห์ประสพการณ์การใช้ชีวิตและการทำงาน และประสพการณ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย 2. เพื่อวิเคราะห์ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบส่งเสริมการฝึกอบรมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย 3. เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย และ 4. เพื่อนำเสนอโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟู งานวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบแนวทางในการวิจัยการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking research) มี 5 ขั้นตอนหลักของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ได้แก่ ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize), ขั้นนิยามปัญหา (Define), ขั้นระดมความคิด (Ideate), ขั้นสร้างต้นแบบ (Prototype) และขั้นทดสอบ (Test) โดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาต้นแบบ และระยะที่ 2 และวิเคราะห์ผลการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม รายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาต้นแบบ ได้ตอบวัตถุประสงค์ประการที่ 1 ของการวิจัย ผ่านกระบวนการซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจ (Empathize) และขั้นนิยามปัญหา (Define) และขั้นตอนที่ 2 ขั้นระดมความคิด (Ideate) และขั้นสร้างต้นแบบ (Prototype) ในขั้นตอนที่ 1 มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 11 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับประสพการณ์การใช้ชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย จากนั้นจึงลงรหัสข้อมูลตามกรอบประเด็นการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้ปัญหาที่ต้องการจะส่งเสริม แล้วนำข้อมูลที่ได้ใช้ในขั้นตอนที่ 2 เพื่อให้ได้โปรแกรมต้นแบบในการฝึกอบรมฯ เก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่งข้อมูล คือ 1. ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี 2. ประสพการณ์ของกลุ่มตัวอย่างวิจัยในการเผชิญเหตุการณ์ยากลำบากจากตัวอย่างวิจัยจำนวน 11 คน ข้างต้น และ 3. ผลจากการระดมความคิดของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนในกระบวนการอภิปรายแบบกลุ่ม (Focus group)

โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ถูกจัดขึ้นในรูปแบบออนไลน์ ทั้งหมด 4 หัวข้อกิจกรรม ติดต่อกัน วันละ 1 หัวข้อกิจกรรม ครั้งละ 90 นาที ใช้แนวคิดสติเป็นแนวคิดหลัก ได้แก่ ขั้นเจตนา ตั้งใจ ขั้นสนใจจดจ่อ และขั้นประยุกต์และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีแนวคิดทฤษฎีประยุกต์ในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง 4 แนวคิด ได้แก่ ครั้งที่ 1 การมีสติ การตระหนักรู้และยอมรับ ครั้งที่ 2 การนิยามคุณค่าและการคิดเชิงบวก ครั้งที่ 3 การสื่อสารเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ และครั้งที่ 4 การตั้งเป้าหมายและการหาทรัพยากรสนับสนุน

ระยะที่ 2 การทดสอบและวิเคราะห์ผลการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม ได้ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 3 และ 4 มีการดำเนินการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นทดลองและชั้นหลังทดลอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่เข้าเกณฑ์การวิเคราะห์จำนวน 14 คน และ 9 คน ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ เครื่องมือที่ใช้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนในระยะที่ 1 และส่วนที่ 2 คือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลังสำหรับผู้ใหญ่ 2. แบบประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้จากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และ 3. แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างหลังจากการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

5.1 การสรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนที่ 1 ประสิทธิภาพการใช้ชีวิตและการทำงาน และประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ส่วนที่ 2 ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบส่งเสริมการฝึกอบรม ฯ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และส่วนที่ 4 โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม ฯ ฉบับปรับปรุง

5.1.1 ประสิทธิภาพการใช้ชีวิตและการทำงาน และประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย

แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1. ลักษณะเหตุการณ์ที่ยากลำบาก และสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านความคิด อารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรม 2. เทคนิคที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยใช้เพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก และ 3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก

ประเด็นที่ 1 ลักษณะเหตุการณ์ที่ยากลำบาก และสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรม

ลักษณะเหตุการณ์ที่ยากลำบาก

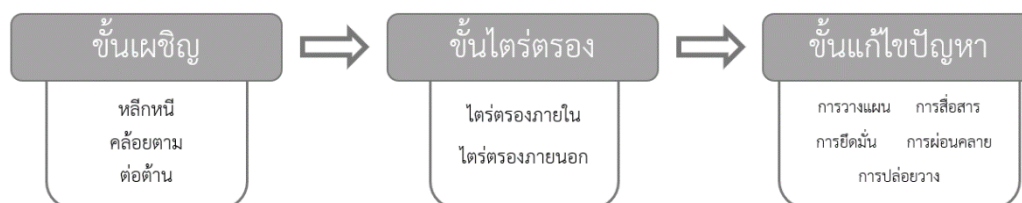
ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างวิจัยประสบกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากทั้งในการใช้ชีวิตและการทำงาน ซึ่งเหตุการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตจะเกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการใช้ชีวิตประจำวันอื่น ๆ และในส่วนของเหตุการณ์ที่ยากลำบากในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้งานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน การแก้ไขปัญหาในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสื่อสารและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม

ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างวิจัยมีความคิดที่แตกต่างกัน คือ คิดแก้ปัญหา คิดทำหน้าที่ของตนเองต่อไป คิดที่จะดึงความกล้าภายในของตนเองออกมาเพื่อให้ผ่านพ้นเหตุการณ์นั้น คิดถึงกรณีที่ย่ำแย่ที่สุดที่สามารถเป็นไปได้เพื่อเตรียมรับมือหากเกิดกรณีนั้นขึ้นจริง คิดสงสัยในความสามารถของตนเองหรือคุณค่าของตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีมั่นใจว่าจะสามารถผ่านเหตุการณ์เหล่านั้นไปได้ คิดหางานใหม่ที่คิดว่าเหมาะกับตัวเองมากกว่า และคิดเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น

ในส่วนของความรู้สึกที่เกิดขึ้น ตัวอย่างวิจัยมีความรู้สึกเชิงลบเป็นส่วนใหญ่ เช่น กังวล เครียด กัดดัน เหนื่อย หดไฟ เสียใจ อีกหนึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อคิดว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จะเกิดความรู้สึกปล่อยวาง จะเห็นได้ว่าความคิด ความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะที่เผชิญกับปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในเชิงลบ

พฤติกรรมที่พบมีความคล้ายคลึงกันแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ในขั้นแรกคือขั้นการเผชิญเหตุการณ์ที่ยากลำบากทันที มีลักษณะพฤติกรรมเด่นชัดคือ พฤติกรรมต่อต้านหรือกระทำตรงกันข้าม พฤติกรรมหลีกเลี่ยง และการแสดงพฤติกรรมคล้ายตาม ขั้นต่อมาคือขั้นไตร่ตรอง พบว่าตัวอย่างวิจัยมีการไตร่ตรองภายในตนเอง และการไตร่ตรองกับบุคคลอื่น การไตร่ตรองภายในตนเองเกี่ยวข้องกับการใช้ความคิดอยู่กับตนเอง ในการทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และวิเคราะห์เหตุการณ์นั้นด้วยตนเอง ส่วนการไตร่ตรองกับบุคคลอื่น เกี่ยวข้องกับการเล่าเหตุการณ์ การค้นหาการสนับสนุน การปรึกษาหารือกับผู้อื่น เพื่อให้ตนเองเกิดความสบายใจและเพื่อหาทางแก้ไขให้ผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากเหล่านั้นไปได้ และในขั้นสุดท้ายคือขั้นการตัดสินใจและลงมือทำในสิ่งที่ตนเองคิดว่าสามารถทำให้ผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากไปได้ อาจเป็นการวางแผนก่อนลงมือทำ การสื่อสารให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกัน การยึดมั่นในสิ่งที่ตนเองคิดว่าถูกต้องหรือเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว การผ่อนคลายความเครียดด้วยการทำในสิ่งที่ตนเองชอบ และสุดท้ายหากคิดว่าไม่มีวิธีใดที่จะแก้ไขปัญหาได้ ตัวอย่างวิจัยก็จะเลือกวิธีการปล่อยวาง ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ขั้นตอนการแสดงออกทางพฤติกรรมเมื่อประสบกับเหตุการณ์ยากลำบาก
จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างวิจัยในชั้นทำความเข้าใจ (Empathize)

ประเด็นที่ 2 เทคนิคที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยใช้เพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก

ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยใช้เทคนิค 2 ส่วน ได้แก่ เทคนิคการจัดการภายในตนเองและเทคนิคการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยเทคนิคการจัดการภายในตนเองมี 5 เทคนิค คือ เทคนิคการฝึกคิดเชิงบวก เทคนิคการคิดไตร่ตรองอย่างมีสติ เทคนิคการเข้าใจและประเมินตนเองไปสู่การควบคุมตนเอง เทคนิคการเมตตากรุณาต่อตนเอง และเทคนิคการผ่อนคลายความเครียด ส่วนเทคนิคการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมี 3 เทคนิค คือ เทคนิคการสื่อสาร เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และการมีค่านาส่งสนับสนุน

ประเด็นที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก

ตัวอย่างวิจัยมีความต้องการเสริมสร้างความสามารถผ่านการฝึกอบรมด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และอนาคตได้ ทั้งความสามารถภายในตนเอง และความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความสามารถภายในตนเองที่ตัวอย่างวิจัยได้กล่าวถึงได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจตนเอง ความสามารถในการมีสติและการปล่อยวาง ความสามารถในการค้นหาความสุขของตัวเอง ความสามารถในการให้อภัย ให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นทางจิตวิทยา ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารที่เหมาะสม ความสามารถในการเปิดใจยอมรับซึ่งกันและกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกับเจเนอเรชันที่มีความต่างกัน และความสามารถในการมีค่านาส่งสนับสนุน

5.1.2. ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบส่งเสริมการฝึกอบรม ฯ

ผลการวิจัยพบว่าคะแนนแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลังหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3. ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1. ความคิดเห็นที่มีต่อตนเองในระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม และ 2. ความพึงพอใจและความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

ประเด็นที่ 1 ความคิดเห็นที่มีต่อตนเองในระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้น สิ่งที่ส่งผลต่อตนเองในระหว่างการทำกิจกรรม กิจกรรมที่ประทับใจและไม่ประทับใจ การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

ความรู้สึกที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยมีความรู้สึกเชิงบวก เช่น ตื่นเต้น ผ่อนคลาย สนุกสนาน สุขสบาย กระตือรือร้น และความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้น คือ ความรู้สึกไม่มั่นใจ

สิ่งส่งผลต่อตนเองในระหว่างการทำกิจกรรม

ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยมีความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ทุกครั้ง แต่มีเหตุผลบางประการที่ส่งผลให้ไม่สามารถทำกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ ได้แก่ วัสดุและอุปกรณ์ สมมติ และความพร้อมของร่างกาย

กิจกรรมที่ความประทับใจและไม่ประทับใจ

ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยมีความประทับใจในกิจกรรมครั้งที่ 2 คุณให้คำหรือใครให้คำมากที่สุด รองลงมาคือ ครั้งที่ 1 สถานการณ์แบบไหนที่ใช่เรา ครั้งที่ 4 ฉันจะเดินทางไปดวงดาว และครั้งที่ 3 เวทย์มนต์ของการสื่อสารตามลำดับ

การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยนำไปปรับใช้ภายในตนเอง เช่น การมีสติ การรับรู้ความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเอง และการเริ่มต้นใหม่อย่างมีเป้าหมาย และนำไปปรับใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น การเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน และใช้เทคนิคการสื่อสารไปปรับใช้

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง คือ การเข้าใจตนเองมากขึ้น สามารถปรับความสมดุลจากการเจอเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น มีสติ ไตร่ตรองพฤติกรรมของตนเอง ก่อนแสดงออก มีเป้าหมายของตนเอง นอกจากนี้ยังเกิดการเปลี่ยนแปลงในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วย เช่น ชมผู้อื่นมากขึ้น เปิดใจรับมุมมองผู้อื่น มีมุมมองในการแก้ปัญหาได้หลายวิธี

ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจและความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

ผลวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยมีความพึงพอใจโดยรวมและความพึงพอใจรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการแนะนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ให้ผู้อื่น ด้านผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และด้านรูปแบบและเนื้อหาของโปรแกรมต้นแบบในการฝึกอบรมฯ ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าโปรแกรมมีความเหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา และเสนอจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในอนาคต 4 ส่วน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ บรรยากาศในการเรียนรู้ กระบวนการในการทำกิจกรรม เนื้อหา กิจกรรม และวันและช่วงเวลาในการทำกิจกรรม

บรรยากาศในการเรียนรู้

ตัวอย่างวิจัยเสนอจุดแข็งของบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ คือ จำนวนสมาชิกในกลุ่มกิจกรรมมีจำนวนน้อย จึงทำให้ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างทั่วถึงได้ มีความผ่อนคลายไม่กดดัน ทำให้สมาชิกแสดงออกได้อย่างเป็นตัวของตัวเอง และมีพลังในการเรียนรู้และดำเนินชีวิตต่อไป

ตัวอย่างวิจัยเห็นว่าในอนาคตหากมีสมาชิกเพิ่ม อาจทำให้มีความสนุกสนานและรู้จักกันเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การเพิ่มความเสถียรของอินเทอร์เน็ตหรือการปรับให้เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าจะทำให้เกิดสมาธิที่ต่อเนื่องมากขึ้น

กระบวนการในการทำกิจกรรม

ตัวอย่างวิจัยเสนอจุดแข็งของกระบวนการในการทำกิจกรรม คือ ผู้ดำเนินกระบวนการของกิจกรรมมีน้ำเสียงน่าฟัง ทำให้เกิดความคล้อยตาม แบ่งขั้นตอนกิจกรรมทำให้สมาชิกทำกิจกรรมตามได้ง่าย และสามารถทบทวนตัวเองได้

ตัวอย่างวิจัยเสนอให้ผู้ดำเนินกระบวนการปรับวิธีการนำเสนอกิจกรรมที่มีความซับซ้อนให้ง่ายขึ้น เช่น การเพิ่มตัวอย่าง การชี้นำไปถึงเป้าหมาย และการส่งไฟล์เอกสารที่มีความเกี่ยวข้องให้สมาชิกล่วงหน้า เพื่อให้สมาชิกได้เตรียมตัวและลดเวลาในการค้นหาไฟล์ในระหว่างการทำกิจกรรม

เนื้อหากิจกรรม

ตัวอย่างวิจัยเสนอจุดแข็งของเนื้อหากิจกรรมว่า แต่ละหัวข้อมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม สามารถเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิกได้ และสามารถจัดทำเป็นโปรแกรมการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรขององค์กรได้

ตัวอย่างวิจัยเห็นว่าในอนาคตสามารถแบ่งเนื้อหาแต่ละหัวข้อและขยายเนื้อหาให้มีรายละเอียดมากขึ้น สามารถจัดเป็นโปรแกรมระยะยาว และอาจพัฒนาให้สามารถดำเนินกิจกรรมในกลุ่มเป้าหมายทุกเจนเนอเรชั่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นได้

วันและช่วงเวลาในการทำกิจกรรม

ตัวอย่างวิจัยเสนอจุดแข็งของวันและช่วงเวลาในการทำกิจกรรมว่า ช่วงเวลาที่ใช้ไม่กระทบต่อการทำงาน และระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที ไม่มากจนเกินไป ทำให้รู้สึกว่าการทำกิจกรรมผ่านไปอย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม ในอีกมุมหนึ่งของตัวอย่างวิจัยเห็นโอกาสว่าสามารถเพิ่มเวลาจากเดิมเป็น 2 ชั่วโมง ซึ่งจะทำให้สามารถพูดคุยถึงประเด็นของกิจกรรมในแต่ละครั้งมากยิ่งขึ้นและในช่วงเวลาทำสมาธิสามารถลดลงได้อีก เห็นควรว่าวันในการทำกิจกรรมควรเว้นวันให้มีความห่างกันมากขึ้น จะช่วยลดความเหนื่อยล้า เพิ่มสมาธิและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปลงประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้มากขึ้นก่อนที่จะนำมาพูดคุยสะท้อนกลับ

5.1.4. การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม ฯ ฉบับปรับปรุง

จากผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างวิจัยเห็นโอกาสในการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในส่วนองค์ประกอบและกระบวนการของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ส่วนองค์ประกอบมี 4 ประเด็น คือ เนื้อหา กิจกรรม ระยะเวลาของกิจกรรม สื่อและวัสดุในการทำกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ และบรรยากาศในการทำกิจกรรม

เนื้อหา กิจกรรม

เพิ่มความน่าสนใจ และเพิ่มความน่าติดตาม ทำให้เรื่องราวในการอธิบายตัวอย่างกิจกรรมให้อยู่ในกรอบเนื้อเรื่องเดียวกัน ปรับการอธิบายขั้นตอนกิจกรรมเวทย์มนต์ของการสื่อสาร ให้กระชับยิ่งขึ้น

ระยะเวลาของกิจกรรม

ปรับวันและเวลาในการทำกิจกรรมจากเดิม เป็นการ จัดกิจกรรม 4 ครั้ง ระยะเวลาห่างกัน 1 สัปดาห์ ครั้งละ 120 นาที

สื่อและวัสดุในการทำกิจกรรม

จัดทำไฟล์คู่มือและสมุดบันทึกกิจกรรมรวบรวมอยู่ในเล่มเดียวกัน และปรับปรุงกรณีให้สารลดทำในรูปแบบห้องเรียนแบบเผชิญหน้าได้

การฝึกปฏิบัติ

ปรับระยะเวลาในการทำสมาธิโดยจะเพิ่มเวลาขึ้นในแต่ละสัปดาห์ เพิ่มเวลาการปฏิบัติกิจกรรมขึ้นสนใจจดจ่อมากขึ้น และจัดทำหัวข้อการติดตามเป้าหมายในแต่ละสัปดาห์เพื่อให้สมาชิกในการทำกิจกรรม ได้ฝึกปฏิบัตินอกห้องเรียนได้

บรรยากาศในการทำกิจกรรม

ผู้นำกิจกรรมสร้างความรู้สึกร่วมในการทำกิจกรรมให้เกิดความผ่อนคลาย ความรู้สึกตื่นเต้น ความรู้สึกสนุกสนาน ความรู้สึกกระตือรือร้น และความรู้สึกถึงการได้รับพลังที่ดี ในระหว่างการทำกิจกรรม

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนที่ 1 ประสิทธิภาพการใช้ชีวิตและการทำงาน และประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ส่วนที่ 2 ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบส่งเสริมการฝึกอบรม ฯ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ และส่วนที่ 4 โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม ฯ ฉบับปรับปรุง รายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้ชีวิตและการทำงาน และ ประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย

ข้อค้นพบประการแรกคือ เหตุการณ์ความยากลำบากต่าง ๆ ที่ค้นพบจากผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นเหตุการณ์เกี่ยวข้องกับตนเองหรือบุคคลที่รักในครอบครัว เช่น การเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว การผิดหวังในความรัก รวมทั้งปัญหาในที่ทำงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเหตุการณ์เหล่านี้เป็นเหตุการณ์ที่บุคคลในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมักจะประสบ ทั้งนี้เนื่องจากช่วงวัยของตัวอย่างวิจัยเป็นช่วงวัยที่เริ่มสร้างความมั่นคงในชีวิต เริ่มประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตและแสวงหาความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้อื่น ได้รับความคาดหวังของสังคมที่จะเห็นการประสบความสำเร็จในชีวิต (อาชัญญา รัตนอุบล, 2562) นอกจากนี้ยังเป็นช่วงวัยที่เริ่มมีโอกาสในการเผชิญกับความเสื่อมถอยของสุขภาพพ่อแม่ หรือญาติพี่น้องภายในครอบครัวที่ตนเองต้องดูแล (พิจิตรา ก้องกิตติงาม และบุษรา โปวาทอง, 2561) ดังนั้นจึงทำให้ช่วงวัยนี้เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงหลายประการในชีวิต การได้รับความคาดหวังจากคนรอบข้างมากขึ้น ส่งผลให้เป็นช่วงวัยที่ต้องมีการปรับตัวใหม่อย่างมาก จากการเป็นผู้ได้รับการดูแลจากผู้ปกครองหรือคนในครอบครัวในช่วงวัยรุ่น มาสู่การเป็นผู้ดูแลหรือรับผิดชอบชีวิตตนเองและผู้อื่นในครอบครัว การเปลี่ยนแปลงบทบาทนี้เองอาจจะนำมาสู่โอกาสในการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตที่เพิ่มขึ้นดังที่ผู้เข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้ได้สะท้อน นอกจากนี้ เหตุการณ์ความยากลำบากในที่ทำงาน เช่น การมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ดังที่ตัวอย่างวิจัยได้รายงานในงานวิจัยครั้งนี้ ส่วนหนึ่งเป็นไปได้ว่าเนื่องจากความแตกต่างของความคิดและพฤติกรรมในการทำงานระหว่างเจนเอเรชั่น เช่น ผู้ที่อยู่ในเจนเอเรชั่น วาย มักมีความต้องการเห็นผลลัพธ์อย่างรวดเร็ว กล้าลองผิดลองถูก ยึดหยุ่นกับกฎระเบียบต่าง ๆ (Schofield & Honoré, 2010) แต่เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้ที่อยู่ในเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ ที่ค่อนข้างยึดมั่นในกฎระเบียบ อาจทำให้เกิดความขัดแย้งและเกิดความยากลำบากในการทำงานร่วมกัน (เสฏฐวุฒิ หนู่มคำและคณะ, 2559)

ข้อค้นพบประการต่อมาคือ เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก พบว่าจะเกิดความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้นแตกต่างกัน เช่น การเกิดความคิดอยากลาออก รู้สึกกังวล เครียด นำไปสู่การลางานเป็นประจำหรือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ในที่สุด ซึ่งการตอบสนองทางความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมนี้เองสอดคล้องกับมุมมองประสาทวิทยาของความสามารถในการฟื้นพลัง (Neurobiological Resilience) ที่อธิบายว่ามนุษย์จะปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยร่างกายและสมองเป็นส่วนสำคัญในการปรับตัวเมื่อเจอกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่เป็นภัยคุกคามต่อตนเอง ทั้งนี้ภัยคุกคามสามารถเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และภัยคุกคามเกี่ยวข้องกับการดำเนินตนเอง ความละเอียดที่เกิดขึ้น การครุ่นคิดภายในตนเอง ภัยคุกคามเหล่านี้อาจจะทำให้ความสมดุลของแต่ละบุคคลกลายเป็นความไม่สมดุลได้ ส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกได้ในหลายรูปแบบ เช่น ความกังวล อารมณ์ที่เปลี่ยนไป อารมณ์เสีย การเป็นอันตรายต่อบุคคลเป้าหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นในขณะที่ผู้เผชิญกับภัยคุกคามรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ (Rushton, 2018) เมื่อเกิดภัยคุกคามเหล่านี้ขึ้น สมองจะตรวจจับและส่งสัญญาณให้ร่างกายตอบสนองด้วยวิธีการ ต่อสู้ (Fight) ถอยหนี (Flight) หรือการแข็งแข็งหรือการหยุดนิ่ง (Freeze) ซึ่งสอดคล้องกับการแสดงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้สะท้อนในงานวิจัยครั้งนี้ในการเผชิญเหตุการณ์ที่ยากลำบาก เช่น การไม่พูดคุยกับบุคคลที่คิดว่าไม่สามารถพูดคุยได้ การแสดงพฤติกรรมเหมือนกับคนที่ไม่ชอบ การปะทะอารมณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การขาดงาน เป็นต้น โดยกลไกที่เกิดขึ้นเป็นสัญญาณว่าสมองกำลังหาทางสู่การเอาตัวรอดจากภัยคุกคามนั้น กลไกเหล่านี้มีประโยชน์และมีความจำเป็นในการเผชิญกับภัยคุกคามในระยะสั้น แต่ถ้าหากผู้ที่เผชิญกับภัยคุกคามตอบสนองด้วยอารมณ์เชิงลบบ่อยครั้ง มีอคติที่ไม่ดีกับสิ่งที่เกิดขึ้น ขอบความสนใจจากสังคมมากเกินไป ก็จะส่งผลให้เกิดผลเสียต่อร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรม และจิตวิญญาณในระยะยาวของชีวิตได้ (Rushton, 2018) ประเด็นที่พบต่อมาคือ เทคนิคที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยใช้เพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากมีความหลากหลาย ทั้งเทคนิคความสามารถส่วนบุคคลและเทคนิคความสามารถในการมีค้นหาสิ่งสนับสนุน ในส่วนเทคนิคการจัดการภายในตนเองพบว่าเทคนิคการมีสติ เช่น การคิดไตร่ตรองภายในตนเอง และเทคนิคการผ่อนคลาย เช่น ทำสิ่งที่ตนเองชอบ เป็นเทคนิคที่ตัวอย่างวิจัยกล่าวถึงเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเชื่อของพุทธศาสนาในประเทศไทยซึ่งมีประวัติมาอย่างช้านาน ดังการศึกษาของ (สมบุรณ์ วัฒนะ et al., 2021) พบว่าพระพุทธศาสนาเข้ามาในดินแดนประเทศไทยตั้งแต่ช่วงต้นพุทธศตวรรษที่ 3 มีคุณลักษณะพิเศษคือเป็นหลักธรรมสายกลาง (มัชฌิมนิคม) และมีความเชื่อมโยงระหว่างพระพุทธศาสนากับวิถีชีวิตคนไทยอย่างมากในด้านต่าง ๆ เป็นองค์รวม เช่น ด้านทัศนคติและความรู้สึก ด้านกำกับดูแลตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการบริหาร ด้านความเพียรและสติปัญญา ซึ่งการที่พระพุทธศาสนามีความเชื่อมโยงอย่างมาช้านานอย่างเป็นองค์รวมนี้ ทำให้บุคคลส่วนใหญ่ นำความรู้ที่ได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก หรือประโยคที่มักได้ยินบ่อย ๆ ว่า หายใจเข้า

พุทธ หายใจออกโท หรือการกำหนดลมหายใจเข้าออกมาใช้ในชีวิตประจำวันเมื่อต้องการมีสติหรือ สงบอารมณ์จากเหตุการณ์ต่างๆ ในส่วนของเทคนิคการผ่อนคลายที่ตัวอย่างวิจัยได้กล่าวถึงบ่อยครั้ง อาจเพราะกลุ่มคนเจนเอเรชั่น วาย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแนวคิดเป็นของตนเอง สอดคล้องกับ (Chompukum & Chakrapeesirisuk, 2020) พบว่าความสุขของตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การที่กลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ได้ทำอะไรที่ตนเองชอบ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย รู้สึกดีขึ้นในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

ข้อค้นพบอีกประการคือการเชื่อมโยงภายในครอบครัวที่เป็นองค์ประกอบของความสามารถ ในการฟื้นฟู ซึ่งพบว่าการเข้าถึงครอบครัวในการเป็นที่พึ่งทางใจ เป็นแรงสนับสนุนเพื่อให้ผ่าน เหตุการณ์ที่ยากลำบากได้จากขั้นทำความเข้าใจ แตกต่างจากการค้นพบที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี ที่ไม่มีการกล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่อยู่ในวันทำงาน อาจเพราะ วัฒนธรรมตะวันตกที่มีลักษณะครอบครัวเดี่ยว แยกตัวออกจากพ่อแม่ เมื่อถึงอายุที่เข้าสู่วัยทำงานลูกก็จะ แยกตัวออกมาจากบ้านของพ่อแม่ ใช้ชีวิตด้วยตัวเอง ในทางกลับกันวัฒนธรรมในประเทศไทยมักเป็น ครอบครัวขยาย ที่มีสมาชิกหลายรุ่นอยู่ร่วมกัน เช่น พ่อ แม่ ปู่ ย่า ลูก หลาน เป็นต้น อยู่ร่วมกัน แม้ จะทำงานแล้วก็อาจไม่ได้แยกตัวออก หรือหากไม่ได้อาศัยอยู่ร่วมกันก็จะมีเทศกาลต่าง ๆ ที่เป็น วันหยุดให้เกิดกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัว ด้วยเหตุนี้ วัฒนธรรมไทยจึงมีความเชื่อมโยงกัน ภายในครอบครัวมากกว่าวัฒนธรรมตะวันตก

งานวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่าบางคนมีแนวทางที่ชัดเจน เกิดจากการลองใช้เทคนิคที่คิดว่าส่งผลที่ ดีและมีความเหมาะสมในการใช้แก้ปัญหาที่จะใช้เทคนิคนั้นต่อ ในทางกลับกัน สำหรับตัวอย่างวิจัย หลายคนที่จะผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากหลายเหตุการณ์และเลือกใช้หลายเทคนิคมาแล้ว ก็ยังมีความ ต้องการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ หรือเทคนิคเดิมที่มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น มีความพยายามลองผิด ลองถูกเพื่อหาเทคนิคที่มีความเหมาะสมที่สุดในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้โดย การปฏิบัติจริง (Learning by doing) ที่จะทำให้เกิดประสบการณ์หลังจากที่ได้ลงมือปฏิบัติไปแล้ว เมื่อเห็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ก็จะใช้วิธีการเดิมซ้ำอีก แต่เมื่อเกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่ เพียงพอต่อความคาดหวังจึงมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม (Dewey, 1986) โดยพบว่าตัวอย่างวิจัย ส่วนใหญ่เชื่อว่าคนเราต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถึงแม้จะเป็นเรื่องที่ตนเองเคยได้เรียนรู้มาแล้วก็ตาม เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือ การ วิเคราะห์ตนเอง (Self-analysis) การสะท้อนความคิดต่อตนเอง (Self-Reflection) และการเข้าใจ ตนเอง (Understanding) (อาชัญญา รัตนอุบล, 2562)

จากความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมในประเด็นข้างต้น นำมาสู่ประเด็นสุดท้ายในการค้นพบว่า ตัวอย่างวิจัยจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผ่านการฝึกอบรมด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตได้ ทั้งการพัฒนา

ความสามารถภายในตนเองและความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจเพราะในวัยผู้ใหญ่มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่าง มีความกระตือรือร้นที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้ชีวิตประจำวัน การทำงาน การดูแลครอบครัว การดูแลตนเอง ด้วยความคาดหวังที่มี เมื่อเจออุปสรรคระหว่างการทำกิจกรรมเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย ทำให้เกิดความรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้ เหนื่อยล้า ชีวิตไม่มีคุณค่า หมดหวังในชีวิต (ฐาปนี วังกานนท์, 2556) ด้วยเหตุนี้ เมื่อบุคคลเรียนรู้ว่าตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมได้ จึงเปลี่ยนวิธีเป็นการเข้าใจตนเอง จัดการตนเอง เพื่อให้สามารถฟันฝ่าสิ่งที่จะกลับมาสู่ต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน

นอกจากนี้เหตุผลที่ตัวอย่างวิจัยมีความต้องการในการพัฒนาความสามารถภายในตนเอง อาจเพราะการเปลี่ยนแปลงจากการแพร่ระบาดโรคโควิด 19 จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเผชิญกับเหตุการณ์อื่น ๆ ที่อาจคาดเดาไม่ได้สอดคล้องกับ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2021) ที่ได้ศึกษาทักษะจำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคตยุคหลังโควิด-19 พบว่าแนวทางพัฒนาทักษะ คือ การตระหนักรู้ในตนเอง การเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ การลงมือทำ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เหตุผลอีกประการคือองค์กรส่วนใหญ่มีมุมมองเน้นที่การฝึกอบรมทักษะด้านการทำงานมากกว่าการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา อาจเพราะการฝึกอบรมในเชิงจิตวิทยาเป็นการฝึกอบรมที่ต้องใช้เวลาในการฝึกมากกว่าการฝึกอบรมที่เน้นผลลัพธ์ในด้านความรู้ ใช้เวลาอย่างน้อย 4 สัปดาห์ และต้องมียุทธศาสตร์ในการประเมินผลหลังจากการเรียนรู้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (กรรณิกา พัฒนากำพล และคณะ, 2565) และต้องมีการฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นจึงทำให้การจัดฝึกอบรมด้านเชิงจิตวิทยาในหลายองค์กรไม่ได้รับการสนใจในการจัดฝึกอบรมเท่าไรนักด้วยเวลาที่ต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้

ในส่วนความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างวิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารเป็นหลัก อาจเพราะเนื่องจากบุคคลที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น วาย เด็บโต พร้อมกับการพัฒนาของเทคโนโลยีซึ่งต่างจากเจนเนอเรชั่นก่อนหน้านี้ ซึ่งในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย สามารถสื่อสารกันได้หลากหลายช่องทาง หลายแอปพลิเคชัน การสื่อสารผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีจึงไม่เหมือนกับการพูดคุยแบบเผชิญหน้า (Schofield & Honoré, 2010; อนงค์นาฏ รัศมีเวียงชัย, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของ (ปภัสนรา ชัยวงศ์ และอัษฎาพร, 2015) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคลากรต่างรุ่นในองค์กรไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างวิจัยแต่ละรุ่น (เจนเนอเรชั่น เบบี้บูม เอ็กซ์ และวาย) รับรู้ว่าคุณสมบัติการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมที่แตกต่างกัน และคาดหวังให้บุคลากรต่างรุ่นมีพฤติกรรมการสื่อสารแบบเปิดใจรับฟัง สนับสนุนซึ่งกันและกัน และเจนเนอเรชั่น เบบี้บูม และเอ็กซ์ ยังคาดหวังให้บุคลากรรุ่นอายุน้อยกว่าสื่อสารแบบเผชิญหน้าและสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ (Sukanya Deethong, 2020) ที่พบว่าองค์กรควรหลีกเลี่ยงการทำงานที่เกิดช่องว่าง

ระหว่างวัยและตำแหน่งด้วย ดังนั้นด้วยความแตกต่างทางพฤติกรรมการสื่อสารและความคาดหวัง เช่นนี้ จึงน่าจะทำให้ตัวอย่างวิจัยครั้งนี้สะท้อนความสำคัญของความต้องการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารเพื่อช่วยให้ลดการเผชิญกับความขัดแย้งและเหตุการณ์ที่ยากลำบากได้

5.2.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ที่ออกแบบขึ้น

ผลการวิจัยพบว่าหลังจากผู้เข้าร่วมวิจัยเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบส่งเสริมการฝึกอบรมฯ แล้ว คะแนนความสามารถในการฟื้นฟูเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญ จากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถอธิบายประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การบูรณาการเนื้อหาของกิจกรรมในแต่ละครั้ง โปรแกรมต้นแบบฯ ในครั้งนี้ ได้ออกแบบขึ้นตามกระบวนการของการคิดเชิงออกแบบ และประยุกต์ใช้องค์ความรู้หลายส่วนที่ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงสอดคล้องกับหลักแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นฟู การผสมผสานเหล่านี้จึงทำให้กิจกรรมมีความหลากหลาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมในครั้งที่ 1 หัวข้อ สถานการณ์แบบไหนที่ใช่เรา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้าใจ ยอมรับตนเองและผู้อื่นมาจากการต้องการของกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ต้องการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจตนเอง สอดคล้องกับความสามารถส่วนบุคคลขององค์ประกอบความสามารถในการฟื้นฟู ในกิจกรรมนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีการมีสติ การตระหนักรู้และการยอมรับว่าตนเองเกิดความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ณ ปัจจุบันเป็นอย่างไร (Shapiro et al., 2006) มาประยุกต์ใช้ ความเห็นของตัวอย่างวิจัยที่มีต่อกิจกรรมนี้พบว่า มีความน่าสนใจ ทำให้รู้จักตนเองเพิ่มมากขึ้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ไปสู่การยอมรับตนเองและยอมรับผู้อื่นได้

กิจกรรมในครั้งที่ 2 หัวข้อ คุณให้ค่าหรือใครให้ค่า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นได้ ตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ต้องการเห็นคุณค่า ศักยภาพของตนเอง และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ สอดคล้องกับความสามารถส่วนบุคคลขององค์ประกอบความสามารถในการฟื้นฟู ในกิจกรรมนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีการนิยามคุณค่า (Value) และการคิดเชิงบวก (Positive thinking) (Brown & Ryan, 2003) มาประยุกต์ใช้ ความเห็นของตัวอย่างวิจัยที่มีต่อกิจกรรมนี้พบว่า สามารถทำให้เห็นคุณค่าในตนเองได้เพิ่มมากขึ้นจากการตระหนักรู้ในตนเองและจากการระดมความคิดจากสมาชิกในกลุ่ม รับรู้ว่าตนเองมีศักยภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ

กิจกรรมในครั้งที่ 3 หัวข้อ เวทย์มนต์ของการสื่อสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดยืดหยุ่นสามารถสื่อสารได้ตรงประเด็นและรื่นหู มาจากความต้องการของตัวอย่างวิจัยที่

ต้องการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความคิดยืดหยุ่นที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์ (Guilford, 1967) เพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก สอดคล้องกับองค์ประกอบทักษะทางสังคมของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ในกิจกรรมนี้ได้นำเทคนิคการสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ร่วมกัน ความเห็นของตัวอย่างวิจัยพบว่าเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจและมีความแปลกใหม่ รู้สึกกระตือรือร้น ถึงแม้ว่าจะได้รับความประทับใจน้อยที่สุด แต่ตัวอย่างวิจัยมีความเห็นว่าควรพัฒนาและมีหัวข้อนี้ต่อไปในอนาคต เพราะสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

กิจกรรมในครั้งที่ 4 หัวข้อ ฉันจะเดินทางไปดวงดาว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตั้งเป้าหมายและค้นหาสิ่งสนับสนุนได้ มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในชั้นทำความเข้าใจ ที่ตัวอย่างวิจัยใช้เวลาในการตอบค่อนข้างนานเมื่อได้รับคำถามว่า ใครหรืออะไรที่ช่วยให้สามารถผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากไปได้ ตัวอย่างวิจัยได้ให้คำตอบว่าเป็นบุคคลใกล้ชิด ทั้งนี้ตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่จะให้คำตอบว่าสามารถผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากมาได้ด้วยความสามารถในตนเองเป็นลำดับแรก แต่ท้ายที่สุดก็ต้องการการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง การค้นหาความเหลือจากบุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถทำให้ผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากไปได้เช่นกัน สอดคล้องกับองค์ประกอบโครงสร้างส่วนบุคคลซึ่งเกี่ยวกับการจัดการในชีวิตประจำวัน และความเชื่อมโยงกันในครอบครัวและการสนับสนุนจากสังคม จึงเห็นได้ว่าการมีค้นหาสิ่งสนับสนุน จากสังคมก็เป็นส่วนสำคัญในการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากเช่นกัน โดยกิจกรรมนี้ได้ใช้แนวคิดการตั้งเป้าหมาย แรงจูงใจและการหาทรัพยากรสนับสนุน ความคิดเห็นของตัวอย่างวิจัยพบว่า กิจกรรมนี้ทำให้เกิดพลังในการดำเนินชีวิตให้ไปถึงเป้าหมาย เพราะเห็นเป้าหมายของตัวเองชัดเจน เห็นแนวทางว่าควรจะต้องทำอะไรเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีวิธีการผ่อนคลาย มีแรงจูงใจ และสิ่งสนับสนุนที่จะช่วยให้ไปถึงเป้าหมายได้ ถึงแม้จะเกิดอุปสรรคขึ้นก็ตาม

จากการบูรณาการแนวคิดในข้างต้น จึงทำให้เกิดความหลากหลาย ความแปลกใหม่ ที่ตัวอย่างวิจัยไม่เคยได้ทำมาก่อน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีความน่าสนใจ ติดตาม และเกิดความรู้สึกตื่นตันทื่นอกอยากเรียนรู้

ประเด็นที่ 2 กระบวนการของการทำกิจกรรม ด้วยกระบวนการหลักของการดำเนินกิจกรรมแบ่งออกตามแนวคิดหลักการมีสติ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นเจตนาตั้งใจ มีลำดับในการดำเนินการที่ชัดเจน จึงกระตุ้นให้สมาชิกภายในกลุ่มจัดการตนเองและต้องเตรียมพร้อมในการทำกิจกรรม ต่อมาในขั้นที่ 2 คือขั้นสนใจจดจ่อ มุ่งเน้นการทำกิจกรรมตามเนื้อหาหลักผ่านการใช้ทฤษฎีประยุกต์ในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง โดยสมาชิกได้ลงมือปฏิบัติในทบทวนตนเอง วิเคราะห์ตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม ทำให้เกิดการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาโมเดลหยุดความสับสนชั่วคราวซึ่งเป็นกระบวนการนำไปสู่ความสามารถในการฟื้นฟูพลังแบบกลุ่มในกลุ่มวัยทำงาน พบว่ากระบวนการที่นำไปสู่การฟื้นฟูพลังได้เกิดจากการที่บุคคล

ที่เกี่ยวข้องภายในกลุ่มเห็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้บุคคลเล่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วสมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นโดยรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีไว้ได้ สมาชิกภายในกลุ่มจะร่วมกันประมวลผลเหตุการณ์นั้น ๆ เพื่อคลายความรู้สึกกังวลที่เกิดขึ้น ยอมรับในตัวตนที่ซับซ้อนซึ่งกันและกันและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จะทำให้กลายเป็นกลุ่มที่มีความแข็งแกร่ง สามารถประสานงานและดึงทรัพยากรส่วนรวมเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกได้ (Barton & Kahn, 2019) ในขั้นสุดท้ายคือ ขั้นประยุกต์และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้สมาชิกภายในกลุ่มได้สื่อสารภายในตนเอง จากการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ ตั้งเป้าหมายในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ขอบคุณตนเองและขอบคุณผู้อื่นซึ่งเป็นการใช้เทคนิคเมตตากรุณาต่อตนเอง (Compassion) และเทคนิคการซาบซึ้งขอบคุณ (Gratitude) ที่สามารถพัฒนาความสามารถในการฟื้นฟูพลังในกลุ่มวัยทำงานได้ (Hatun & Kurtça, 2022; Nurdin et al., 2021)

นอกจากนี้ โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ได้ออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างความรู้ของผู้เรียน (Constructivism) ของ Piaget (1953) ที่มีแนวคิดที่มนุษย์จะต้องสร้างองค์ความรู้ของตนเองให้เกิดขึ้นเอง จากสเกิมา (Schemas) คือโครงร่างพื้นฐานของการเรียนรู้ที่สามารถเปลี่ยนได้เมื่อเผชิญกับความรู้อื่นใหม่ผ่านกระบวนการดูดกลืน (Assimilation) และ การปรับตัว (Accommodation) (Kalina & Powell, 2009) รวมถึงการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันภายในกลุ่ม ผ่านการทำงานกลุ่ม หรือเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ในโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ นี้ ได้นำกระบวนการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการออกแบบกิจกรรมให้สมาชิกได้นึกถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองที่มีมาแต่เดิม และให้สื่อสารสนทนากับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ร่วมกัน และในขั้นประยุกต์ใช้และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของกิจกรรมแต่ละครั้งก็ได้ให้สมาชิกได้ทบทวนตนเองกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ สร้างเป็นองค์ความรู้ของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าตรงกับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ซึ่งจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่ม 4 – 5 คน จึงมีจำนวนที่พอดีภายในระยะเวลาที่ไม่มากจนเกินไปเหมาะสมกับการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน (กรพกา พัฒนกำพล และคณะ, 2565)

ประเด็นที่ 3 การสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม จากการนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ฉบับแรกไปใช้ พบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่สะท้อนเกี่ยวกับบรรยากาศในการฝึกอบรมว่าเป็นบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ ที่จะเข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาการศึกษาจากกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) ที่มีความเชื่อพื้นฐานว่ากระบวนการทางสมองส่งผลต่อการเรียนรู้มากกว่าการวางเงื่อนไขพฤติกรรม จากการศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างอารมณ์กับการเรียนรู้ในมุมมองของระบบประสาทพบว่า มีส่วนของสมองที่เกี่ยวข้อง 3 ส่วนคือ 1. สมองส่วนอมิกดาลา (Amygdala) ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับอารมณ์และ

สัญญาณญาณการอยู่รอด 2. สมองส่วนหน้า (Prefrontal cortex) เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ พฤติกรรม การวางแผน การตัดสินใจ การใช้เหตุผล เป็นต้น และ 3. สมองกลีบขมับ (Temporal lobe) มีหน้าที่เกี่ยวกับระบบความจำและประมวลความรู้สึกจากการเห็น อารมณ์ความรู้สึก การเข้าใจความหมาย การบันทึกความทรงจำใหม่ เป็นต้น โดยสมองทั้ง 3 ส่วนนี้จะทำหน้าที่ร่วมกันเมื่อมีสิ่งเร้าเกิดขึ้นจากการรับรู้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ก่อให้เกิดอารมณ์ ซึ่งบทบาทของอารมณ์มีความสำคัญเป็นอย่างมากในกระบวนการรับข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น ข้อมูลใหม่ที่ได้รับร่วมกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยเพิ่มความสนใจในการคัดเลือก ตรวจสอบ ประเมิน และแยกข้อมูลเพื่อการท่องจำ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงความจำ และข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้นก็เป็นผลจากการปรับตัวทางสรีระวิทยาด้วย อีกทั้งยังพบว่าเนื้อหาอารมณ์เชิงบวกจะถูกจดจำได้ดีกว่าเนื้อหาอารมณ์เชิงลบ อารมณ์ที่เป็นพื้นฐานในการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ได้แก่ อารมณ์อยากเห็น โกรธ กลัว ความต้องการทางเพศ การดูแล ความตื่นตระหนกหรือความสับสน และการเล่น ซึ่งอารมณ์อยากรู้ อยากเห็นสามารถสร้างอารมณ์และความคาดหวังเชิงบวก การสำรวจอย่างกระตือรือร้น ความหวัง ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้และความจำในสมองได้ (Tyng, 2017)

ประเด็นอารมณ์และการเรียนรู้ข้างต้น ยังสอดคล้องกับ (พิมพันธ์ เดชคุปต์ และเพยาว์ ยินดี สุข, 2558) ที่ได้อธิบายว่าบรรยากาศทางจิตวิทยาหรือบรรยากาศทางจิตใจ ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุข และเหมาะกับการสร้างทักษะการเรียนรู้ คือ 1. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น ทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าตัดสินใจที่จะลองทำ 2. บรรยากาศที่เป็นอิสระ ผู้เรียนสามารถที่จะเลือกที่ตัดสินใจทำในสิ่งที่ตนเอง เห็นว่ามีความหมายและมีคุณค่า รวมไปถึงโอกาสที่ผู้เรียนสามารถทำผิดพลาดได้โดยไม่ต้องกลัวหรือกังวล 3. บรรยากาศที่ท้าทาย กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากรู้ อยากเห็น เห็นถึงความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมหรือการแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 4. บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ คือความเชื่อว่าผู้เรียนมีความสำคัญมีคุณค่าและสามารถเรียนรู้ได้ และ 5. บรรยากาศแห่งการควบคุม ผู้เรียนสามารถทำตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ รับผิดชอบงานของตนเอง สุภาพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีบรรยากาศแห่งความสำเร็จด้วย (พิมพพาพัญ ทองกิ่ง, 2563) ซึ่งตรงกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องการเรียนรู้แบบออนไลน์ในงานวิจัยครั้งนี้ เช่น การเริ่มเวลาในการทำกิจกรรมสามารถเลื่อนได้หากได้รับการยินยอมจากสมาชิกทั้งหมด จึงทำให้เกิดการสื่อสารภายในสมาชิกในกลุ่มเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอทางออกกับสมาชิกในกลุ่ม การตั้งข้อตกลงเบื้องต้นที่ทำให้เกิดการยอมรับตัวตนร่วมกันในกลุ่มจากการไม่ตัดสินว่าใครเป็นอย่างไร แต่เน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันว่าเราเป็นอย่างไรและผู้อื่นเป็นอย่างไร ทำให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัย การให้สมาชิกภายในกลุ่มได้ระดมความคิดร่วมกันเพื่อสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ การเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกใช้สื่อและวัสดุในการทำกิจกรรมที่ตนเองมีความถนัดและมีความพร้อมในการใช้งาน นอกจากนี้บรรยากาศการเรียนรู้ในการทำกิจกรรมยังสอดคล้องกับ

สุมนา โสถถิผลอนันต์ (2018) พบว่าแนวทางในการสร้างสรรค์บรรยากาศในชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21 คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถผลิตหรือสร้างประสบการณ์หรือองค์ความรู้จากกระบวนการกลุ่ม เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น ใช้การสื่อสารที่ดี รับฟังอย่างเอาใจใส่ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ช่วยเหลือกัน ใช้สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำกิจกรรมเกิดขึ้น

นอกจากนี้ บรรยากาศที่ทำให้เกิดความรู้สึกตื่นเต้นที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำกิจกรรม อาจเพราะไม่ทราบว่าต่อไป ตนเองต้องทำกิจกรรมในลักษณะไหน ทำให้สมาชิกเกิดความสนุกสนานในการทำกิจกรรม ได้ทำสิ่งที่แปลกใหม่ น่าสนใจ ซึ่งตรงกับความต้องการของผู้ที่เรียนรู้ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย (ชฎาพร โชติธราภรณ์, 2560)

5.2.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย หลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟูพลัง

จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวอย่างวิจัยมีความพึงพอใจกับโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในเจเนอเรชั่นวาย อาจเพราะเนื่องจากการดำเนินการวิจัยโดยใช้การคิดเชิงออกแบบซึ่งเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง โปรแกรมจึงตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ตรงตามความต้องการ นอกจากนี้กระบวนการในการดำเนินโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมใช้วิธีการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และให้สมาชิกได้สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ภายในตนเองด้วย ทั้งนี้ตัวอย่างวิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ เพิ่มเติมในอนาคต เกี่ยวกับการจัดทำเป็นโปรแกรมระยะยาว จัดวันในการดำเนินกิจกรรมเว้นช่วง เพื่อให้สมาชิกสามารถฝึกปฏิบัตินอกห้องเรียนได้มากขึ้น ก่อนสะท้อนตนเองในการทำกิจกรรมครั้งต่อไปสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่ต้องมีการฝึกปฏิบัติและการจัดทำโปรแกรมในระยะยาวจะทำให้เห็นประสิทธิภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตัวอย่างวิจัยยังให้ข้อเสนอแนะอีกด้วยว่าระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง 90 นาที เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม แต่อยากให้เพิ่มรายละเอียดเนื้อหาที่ลึกยิ่งขึ้น หรืออยากมีเวลาเพิ่มเติมเพื่อให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นมากร่วมกันมากยิ่งขึ้น (กรพกา พัฒนกำพล และคณะ, 2565)

ต่อมาตัวอย่างวิจัยมีความต้องการให้มีสมาชิกในกลุ่มเพิ่มขึ้นเพื่อให้รู้จัก และสานสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการจำนวนสมาชิกในกลุ่ม 4 – 5 คนมีความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่ม อย่างไรก็ตามโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ อาจสามารถเพิ่มการจัดกิจกรรมให้สมาชิกจากหลากหลายกลุ่มได้ทำกิจกรรมร่วมกันได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของ

ตัวอย่างวิจัยได้ โดยมุ่งเน้นที่เนื้อหาเกี่ยวกับการค้นหาทรัพยากรและการสนับสนุน หรืออาจพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับทุกกลุ่มเจนเอเรชั่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทุกกลุ่มเจนเอเรชั่นที่มีในองค์กรและสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกัน นำไปสู่การทำงานร่วมกันและการดำเนินงานให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กรได้

ในทางกลับกันก็มีความเห็นของตัวอย่างวิจัยที่ผู้วิจัยมีความเห็นที่แตกต่างในประเด็นที่ตัวอย่างวิจัยต้องการไฟล์กิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องให้สมาชิกในกลุ่มก่อนจะเริ่มการทำการกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมก่อน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการจัดส่งไฟล์กิจกรรมที่เกี่ยวข้องควรแบ่งเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ส่งไฟล์ข้อมูลให้ก่อนเพื่อให้สมาชิกได้เตรียมตัว และส่วนที่สองคือไฟล์กิจกรรมที่ส่งให้ตามกระบวนการของกิจกรรม ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกตื่นตัว แปลกใจ กระตือรือร้นในการทำกิจกรรม เนื่องจากได้รับประสบการณ์ที่คาดไม่ถึง (ชฎาพร โชติธรรมาภรณ์, 2560) และประเด็นสุดท้าย คือข้อเสนอให้ลดเวลาในการทำสมาธิจากเวลาลง ซึ่งโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ได้กำหนดเวลาในการทำสมาธิในชั้นเจตนาตั้งใจ และชั้นการประยุกต์ใช้และดำเนินการต่อ ชั้นละ 5 นาที อาจเพราะการทำสมาธิ 5 นาทีในครั้งแรกจากผู้ที่ไม่ค่อยได้ทำสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นพฤติกรรมที่ไม่คุ้นชิน ดังนั้น โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ฉบับปรับปรุงจึงใช้วิธีการปรับพฤติกรรมโดยให้สมาชิกสามารถกำหนดเป้าหมายในการนั่งสมาธิเอง กำหนดเงื่อนไขสังเกต บันทึกและประเมินด้วยตนเอง (ไหมไทย ไชยพันธุ์, 2557)

5.2.4 วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อนำเสนอโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย

โปรแกรมต้นแบบฯ มาจากกระบวนการการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) จึงได้โปรแกรมที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่การทำความเข้าใจประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายอย่างรอบด้าน ทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตเกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม เทคนิคที่เคยใช้ มาสู่ความต้องการในการพัฒนาตนเองและรูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการในชั้นการระบุปัญหา แล้วจึงร่วมระดมความคิดกับผู้เชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชาเพื่อหาวิธีการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ด้วยกระบวนการและข้อมูลที่ได้จึงทำให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ด้วยการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ 2 ส่วนหลัก คือ องค์ประกอบและกระบวนการของโปรแกรม

ในส่วนองค์ประกอบของโปรแกรมนี้นั้น เน้นเนื้อหาในแต่ละครั้งของการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะหรือความสามารถที่เป็นองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (Friborg et al., 2003; Hjemdal et al., 2006) ได้แก่ ความสามารถภายในตัวบุคคล และ ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยความสามารถภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความสามารถส่วนบุคคล

ความสามารถทางสังคม และโครงสร้างส่วนบุคคล และความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ความเชื่อมโยงกันในครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม (Friborg et al., 2003; Hjemdal et al., 2006) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโปรแกรมที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความสามารถภายในตนเองและทักษะความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น โปรแกรม The Resilience@Work Mindfulness program ประกอบด้วยหัวข้อความสามารถในการฟื้นพลัง การมีสติ คุณค่า การเติบโต การดูแลตนเองและการสนับสนุน และความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Joyce et al., 2018) โปรแกรม Building Resilience in Teacher Education มีหัวข้อ การเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นพลัง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเป็นอยู่ที่ดี ความคิดริเริ่ม และอารมณ์ (Beltman et al., 2018; Mansfield et al., 2020) เช่นเดียวกับโปรแกรม ResilienceOnline ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ การควบคุมแรงกระตุ้น การมองโลกในแง่ดี การคิดวิเคราะห์เหตุผล ความเห็นอกเห็นใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการหาสิ่งสนับสนุน พบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยมีความสามารถในการฟื้นพลังเพิ่มขึ้น เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานและทักษะชีวิตได้ มีความมั่นใจในการทำงานและการจัดการอารมณ์เพิ่มขึ้น

นอกจากนี้เนื้อหาของโปรแกรมนี้ได้ออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น วาย เช่น เนื้อหาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและแรงจูงใจ เพื่อให้กลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ได้วางแผนการใช้ชีวิตตามที่ตนเองต้องการ และสามารถสร้างแรงจูงใจภายในและภายนอก (Corley, 2008) ได้ด้วยตนเอง เนื่องจากลักษณะของเจนเนอเรชั่น วาย มีความต้องการของตนเองในเรื่องต่าง ๆ มีความเป็นตัวของตัวเอง แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการใช้ชีวิตและการทำงาน ต้องการเห็นผลลัพธ์อย่างรวดเร็ว มุ่งมั่นต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อมีความมุ่งมั่นที่สูง ความคาดหวังของเจนเนอเรชั่น วายก็สูงด้วยเช่นกัน (Schofield & Honoré, 2010; เสฏฐวุฒิ หนู่มคำและคณะ, 2559; ณิชพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ, 2563; อนงค์นาฏ รัศมิ์เวียงชัย, 2562) ด้วยเหตุนี้ เมื่อเจอกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังไว้อาจก่อให้เกิดความเครียด ท้อ เหนื่อยได้ ดังนั้นโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ นี้จึงมีหัวข้อที่จะช่วยให้สมาชิกได้ตั้งเป้าหมายของตนเอง วางแผน ค้นหาแรงจูงใจภายในตนเองซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mukhalalati & Taylor, 2019) และสิ่งสนับสนุนระหว่างการทำกิจกรรมเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย รวมทั้งเนื้อหาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อให้กลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ได้ย้ำเตือนว่าถึงแม้จะเกิดเหตุการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตและการทำงาน อาจจะมีความคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่าที่จะทำสิ่งต่าง ๆ แต่ถึงแม้ในตอนนี้จะยังทำสิ่งที่ต้องการไม่สำเร็จ เราก็สามารถพบเจอกับคุณค่าภายในตนเองและคุณค่าที่สมาชิกในกลุ่มหรือคนอื่นเห็นได้ ผ่านการใช้การคิดเชิงบวกและสนทนาแลกเปลี่ยนร่วมกัน เพื่อเป็นกำลังใจและแรงสนับสนุนในการฟื้นพลังให้กับกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ได้ดำเนินชีวิตต่อไปด้วย

นอกจากนี้ระยะเวลาของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ฉบับปรับปรุง คือ 4 ครั้ง ครั้งละ 120 นาที ได้จากข้อมูลหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ฉบับแรก ที่กลุ่มตัวอย่างวิจัยมีความเห็นว่าเนื้อหาของกิจกรรมมีความเหมาะสม แต่ต้องการเวลาในการสนทนาเกี่ยวกับประเด็นในแต่ละหัวข้อ และมีเวลาในการทำความเข้าใจเนื้อหาให้ตรงตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเพิ่มเวลาจากเดิมครั้งละ 90 นาที เป็นครั้งละ 120 นาที ซึ่งจะทำให้เจเนอเรชั่น วาย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และได้ทำงานแบบร่วมมือกันได้มากขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2563; ณิชพร ฤทธิบุรณ์ และสุรนา บุญเหลือ, 2563) ทั้งนี้ในแต่ละหัวข้อของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ ได้ปรับจากเดิมที่เรียนติดต่อกัน 4 วัน เป็นห่างกันหัวข้อละ 1 สัปดาห์ รวมเป็น 4 สัปดาห์ เนื่องจากตัวอย่างวิจัยสะท้อนเกี่ยวกับการขาดระยะเวลาในการตกผลึกสิ่งที่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ในบริบทจริง รวมถึงความรู้สึกเหนื่อยล้าหลังจากการทำงาน และต้องเข้าฝึกอบรบติดต่อกัน 4 วัน ความไม่พร้อมของร่างกายทำให้ขาดสมาธิในการทำกิจกรรม ดังนั้นจึงพิจารณาเพิ่มเวลาในการฝึกปฏิบัติในชีวิตจริง เพื่อให้มีเวลาในการตกผลึกสิ่งที่ได้เรียนรู้มากยิ่งขึ้น ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ (Dewey, 1986) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง (Learning by doing) สังเกตและคิดถึงประสบการณ์ที่เผชิญสรุปเป็นความรู้ ให้ผลสะท้อนกลับกับตนเองและตัดสินใจว่าความรู้ที่ได้จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้อย่างไร สอดคล้องกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งเป็นที่นิยมในการใช้พัฒนาองค์กร ในแนวคิดที่ว่าการทำงานกับการเรียนรู้ต้องเกิดควบคู่กันไป (ธีรพันธ์ เชื้อรัมย์, 2563) คือการเรียนรู้จากการนำประสบการณ์มาสังเกต ไตร่ตรอง จนเกิดความเข้าใจ วางแผนการแก้ไขปัญหา และลงมือปฏิบัติ จากนั้นจึงเกิดเป็นประสบการณ์ใหม่อีกครั้ง ซึ่งจะเกิดเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นวัฏจักร (Pedler, 1986) ซึ่งสิ่งที่สำคัญในการไตร่ตรองคือการสะท้อนกลับ (Feedback) การสะท้อนกลับเป็นที่เป็นการเร่งให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมต่อกับองค์ความรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการสะท้อนตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ได้ เหมาะสม (Kourgiantakis et al., 2020)

ในส่วนของกระบวนการในงานวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดการมีสติมาประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดหลักในการดำเนินกิจกรรมในแต่ละครั้งการฝึกอบรบ เนื่องมาจาก 1. กลุ่มตัวอย่างวิจัยมีการใช้เทคนิคการมีสติ โดยการหยุดนิ่งเพื่อไตร่ตรองถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หาสาเหตุเพื่อค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในหลากหลายรูปแบบ เช่น การใช้การสื่อสาร การวางแผน การคิดถึงสิ่งที่เลวร้ายที่สุดที่สามารถเกิดขึ้นได้ เป็นต้น ซึ่งเมื่อตัวอย่างวิจัยลองใช้เทคนิคนี้แล้วพบว่าสามารถทำให้ผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากไปได้ จึงกลายเป็นเทคนิคที่ใช้ประจำ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างวิจัยอีกส่วนหนึ่งเคยใช้เทคนิคการมีสติแต่พบว่ายังไม่แน่ใจว่าเทคนิคการมีสติที่ตนเองใช้ถูกต้องหรือไม่ จึงอยากพัฒนาการปฏิบัติที่ถูกต้อง 2. แนวคิดการมีสติ มุ่งเน้นการตระหนักรู้ปัจจุบันขณะ เกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสนใจจดจ่อไปสู่สิ่งที่ได้เจตนาไว้ โดย

การศึกษาของ Shapiro (1992) พบว่าเจตนาหรือวิสัยทัศน์ของบุคคลเป็นพลวัต สามารถเปลี่ยนแปลงได้และมีวิวัฒนาการ เจตนาของผู้ที่ฝึกสติสวดคล้องกับผลลัพธ์ของเจตนาที่ตั้งใจ เมื่อเจตนาว่าต้องการฝึกสติเพื่อควบคุมตนเอง ก็จะสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อเจตนาว่าต้องการสำรวจตัวเอง ก็จะสามารถสำรวจตัวเองได้ และเมื่อเจตนาว่าต้องการปลดปล่อยตนเอง ก็จะสามารถปลดปล่อยตนเองได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลมีเป้าหมายแบบใดก็มักจะทำให้สิ่ง ๆ นั้นเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดเป็นทัศนคติที่มีต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ค่อย ๆ เรียนรู้ อย่างไม่ดื้อรน ไม่ยึดติดกับสิ่งที่ต้องการและสิ่งที่ไม่ต้องการจนเกินไป แต่เน้นให้ใส่ใจกับปัจจุบันที่กำลังเกิดขึ้นและเปิดใจให้ตนเองได้เรียนรู้กับสิ่งนั้น ๆ (Shapiro, 2006) และ 3. แนวคิดการมีสติได้ถูกนำมาใช้และประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดอื่น ๆ เช่น แนวคิดการยอมรับ แนวคิดการเมตตากรุณาต่อตนเอง แนวคิดการลดความเครียด เป็นต้น เพื่อสร้างเป็นวิธีการรักษา ฟันฟู และพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่มีต่อผลลัพธ์ในมุมมองต่าง ๆ เช่น การฝึกสติมีความสามารถในการตอบสนองต่อความเครียดได้ในเชิงการป้องกันและทำให้สามารถปรับตัวในอนาคตได้มากขึ้น (Nila, 2016) และการมีสติที่เพิ่มขึ้นยังสัมพันธ์กับความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่เพิ่มขึ้น และสามารถลดการเกิดภาวะหมดไฟได้ด้วย (Lee et al., 2021) ดังนั้น จึงใช้แนวคิดการมีสติมาใช้เป็นแนวคิดหลักของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ อาจนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นฟูพลังของบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในเงื่อนไข วาย โดย การปรับให้เหมาะสมกับบริบทที่ต่างกัน หรือต่อยอดประเด็นต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การปรับโปรแกรมให้เป็นรูปแบบการเรียนรู้ภายในห้องเรียนแบบเผชิญหน้า หรือรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน

2. การนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ที่พัฒนาขึ้นไปใช้หรือไปประยุกต์ใช้ ควรคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความรู้ความเข้าใจของผู้ดำเนินการ เกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นฟูพลัง องค์ประกอบ และกระบวนการของโปรแกรมอย่างละเอียด ก่อนนำไปใช้จัดการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมาย

2.2 ผู้ดำเนินการควรคำนึงถึงการรักษาความลับของสมาชิกภายในกลุ่ม เนื่องจากสมาชิกภายในกลุ่มไม่ต้องการให้เรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่เกิดขึ้นของสมาชิกเผยแพร่ออกไปสู่สาธารณะ จึงควรทำข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มให้รับรู้ร่วมกัน

2.3 เนื่องจากการเล่าถึงเหตุการณ์ที่ยากลำบากอาจทำให้สมาชิกรู้สึกไม่ดี ดังนั้นผู้ดำเนินการควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา หรือกระบวนการทางจิตวิทยา เพื่อให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเข้าร่วมและหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

2.4 ผู้ดำเนินการควรคำนึงถึงบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น ผ่อนคลาย ตื่นเต้น กระตือรือร้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพระหว่างการฝึก

5.3.2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ควรขยายกลุ่มเป้าหมายให้มีความหลากหลายนอกจากกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาในกลุ่มเจเนอเรชั่นอื่น ๆ ร่วมกับเจเนอเรชั่น วาย และขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยให้มีจำนวนมากขึ้น เพื่อขยายองค์ความรู้จนเป็นแนวทางในการฝึกอบรมอย่างเป็นประจักษ์

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความเครียด ความเป็นอยู่ที่ดี ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น เพื่อการศึกษาให้ครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้พบว่าการใช้กระบวนการวิจัยการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ทำให้กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ สร้างขึ้น เพราะการเรียนรู้ในโปรแกรมดังกล่าวตรงตามความต้องการ ดังนั้นการศึกษาในครั้งถัดไปอาจนำแนวคิดเชิงออกแบบไปใช้ในการศึกษา เพื่อนำไปสู่วิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการเรียนรู้ และการฝึกอบรมอื่น ๆ

4. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการศึกษาในระยะสั้น ในการศึกษาครั้งถัดไป อาจทำการศึกษาในระยะยาวเพื่อให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโปรแกรม การคงอยู่ของพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แล้วโดยเว้นช่วงเวลาและติดตามผล

5. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า คะแนนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยในครั้งถัดไปสามารถนำโปรแกรมไปศึกษาเพิ่มเติมได้

บรรณานุกรม

- Abbott, J.-A., Klein, B., Hamilton, C., & Rosenthal, A. (2009). The Impact of Online Resilience Training for Sales Managers on Wellbeing and Work Performance. *Electronic Journal of Applied Psychology: General Articles*, 5, 89-95.
- Allem, K., Blascovich, J., & Mendes, W. B. (2002). Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friend, and spouses: The truth about cats and dogs. *Psychosomatic Medicine*, 64, 727-739.
- Anderson, L. W., & Bloom, B. S. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- Anyan, F., Hjemdal, O., Bizumic, B., & Friborg, O. (2020). Measuring Resilience Across Australia and Norway. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(2), 280-288. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000509>
- Atunde, M. O., Medupin, J. A., Alabi, S. I., Tijani, A. A., Awarun, O., Oladejobi, J. O., Oladimeji, R. M., & Maiye, C. A. (2020). Occupational-related Stress among University Faculty Staff in Kwara State, Nigeria: Outcomes on Goal Achievement. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 307-322. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v2i2.33301>
- Barton, M. A., & Kahn, W. A. (2019). Group resilience: The place and meaning of relational pauses. *Organization Studies*, 40, 1409-1429.
- Beck, A. T. (1997). The past and future of cognitive therapy. *The Journal of psychotherapy practice and research*, 6(4), 276.
- Beck, J. S. (2011). Cognitive-behavioral therapy. *Clinical textbook of addictive disorders*, 491, 474-501.
- Beltman, S., Mansfield, C. F., Wosnitza, M., Weatherby-Fell, N., & Broadley, T. (2018). Using Online Modules to Build Capacity for Teacher Resilience. *Resilience in Education*, 237-254. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-76690-4>
- Björk, J., Boccardelli, P., & Magnusson, M. (2010). Ideation Capabilities for Continuous Innovation. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 385-396. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00581.x>

- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *J Pers Soc Psychol*, 70(2), 349-361.
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.70.2.349>
- Bloom, B. S. (1956). Taxonomy of educational objectives. Vol. 1: Cognitive domain. *New York: McKay*, 20, 24.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84.
- C.Hayesa, S., B.Luoma, J., W.Bond, F., AkihikoMasuda, & JasonLillisa. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1-25. <https://bit.ly/35evdYa>
- Chompukum, P., & Chakrapeesirisuk, N. (2020). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเอเรชั่น Y และ เจเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Chulalongkorn Business Review*, 42, 1-18.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*, 18(2), 76-82.
<https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Corley, M. (2008). Professional Development: Adult Learning Theories. In: Retrieved.
- Dewey, J. (1986). Experience and Education. *The Educational Forum*, 50, 241-252.
<https://doi.org/10.1080/00131728609335764>
- Dewey, J., Fink, H., Hartnack, J., & Sløk, J. (1970). *John Dewey*. Collier-Macmillan.
- Dhawan, S. (2020). Online Learning: A Panacea in the Time of COVID-19 Crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, 49(1).
<https://doi.org/10.1177/0047239520934018>
- Dryden, W. (2005). Rational emotive behavior therapy. In *Encyclopedia of cognitive behavior therapy* (pp. 321-324). Springer.
- Dua, J. K. (1994). Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health, and Job Satisfaction in a University. *Journal of Educational*, 32(1), 59-78.
<https://doi.org/10.1108/09578239410051853>
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & HjeMdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of*

Methods in Psychiatric Research, 14, 29-42.

- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., Martinussen, M., Aslaksen, P. M., & Flaten, M. A. (2006). Resilience as a moderator of pain and stress. *J Psychosom Res*, 61(2), 213-219. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.12.007>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/mpr.143>
- Garnezy, N., Masten, A. S., & Tellegen, A. (1984). The Study of Stress and Competence in Children: A Building Block for Developmental Psychopathology. *Child Development*, 55, 97-111. <https://doi.org/10.2307/1129837>
- Garnezy, N., & Streitman, S. (1974). Children at risk: The search for the antecedents of schizophrenia: I. Conceptual models and research methods. *Schizophrenia Bulletin*, 1, 14-90. <https://doi.org/10.1093/schbul/1.8.14>
- Gilbert, P. (2014). The origins and nature of compassion focused therapy. *British Journal of Clinical Psychology*, 53(1), 6-41. <https://bit.ly/2U2B3tz>
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53-72. <https://doi.org/10.1080/02678370117944>
- Grotberg, E. (1995). A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit. *The Hague: Bernard van leer foundation.*, Vol. 8. <http://www.bibalex.org/Search4Dev/files/283337/115519.pdf>
- Guilford, J. P. (1967). The nature of human intelligence.
- Hatun, O., & Kurtça, T. T. (2022). Self-compassion, Resilience, Fear of COVID-19, Psychological Distress, and Psychological Well-being among Turkish Adults. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02824-6>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2011). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford Press.
- Helmreich, I., Kunzler, A., Chmitorz, A., König, J., Binder, H., Wessa, M., & Lieb, K. (2017). Psychological interventions for resilience enhancement in adults. *Cochrane*

- Database of Systematic Reviews. <https://doi.org/10.1002/14651858.Cd012527>
- Henriksen, D., Richardson, C., & Mehta, R. (2017). Design thinking: A creative approach to educational problems of practice. *Thinking Skills and Creativity*, 26, 140-153. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2017.10.001>
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2006). Resilience predicting psychiatric symptoms: a prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13(3), 194-201. <https://doi.org/10.1002/cpp.488>
- Hoque, E. (2016). Three Domains of Learning: Cognitive, Affective and Psychomotor. *The Journal of EFL Education and Research (JEFLER)*, 2. <https://bit.ly/3wlo2JS>
- Iqbal, A., & Kokash, H. (2011). Faculty Perception of Stress and Coping Strategies in a Saudi Private University: An Exploratory Study. *International Education Studies*, 4(3). <https://doi.org/10.5539/ies.v4n3p137>
- Jakobsen, I. S., Madsen, L. M. R., Mau, M., Hjemdal, O., & Friborg, O. (2020). The relationship between resilience and loneliness elucidated by a Danish version of the resilience scale for adults. *BMC Psychol*, 8(1), 131. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00493-3>
- Johnson, A. P. (2014). Humanistic learning theory. *Education psychology: Theories of learning and human development*, , 1-10.
- Joyce, S., Shand, F., Bryant, R. A., Lal, T. J., & Harvey, S. B. (2018). Mindfulness-Based Resilience Training in the Workplace: Pilot Study of the Internet-Based Resilience@Work (RAW) Mindfulness Program. *J Med Internet Res*, 20(9), e10326. <https://doi.org/10.2196/10326>
- Kabat-Zinn, J. (2015). Mindfulness. *Mindfulness*, 6(6), 1481-1483.
- Kabat-Zinn, J., Siegel, D., Hanh, T. N., & Kornfield, J. (2011). *The mindfulness revolution: Leading psychologists, scientists, artists, and meditation teachers on the power of mindfulness in daily life*. Shambhala Publications.
- Kalina, C., & Powell, K. C. (2009). Cognitive and social constructivism: Developing tools for an effective classroom. *Education*, 130, 241-250.
- Kapfer, M. B. (1971). *Behavioral objectives in curriculum development: selected readings and bibliography*. Educational Technology.

- Kemper, K. J., & Khirallah, M. (2015). Acute Effects of Online Mind-Body Skills Training on Resilience, Mindfulness, and Empathy. *J Evid Based Complementary Altern Med*, 20(4), 247-253. <https://doi.org/10.1177/2156587215575816>
- Knowles, M. S. (1970). *The Modern Practice of Adult Education; Andragogy versus Pedagogy*.
- Knowles, M. S., Ill, E. F. H., & Swanson, R. A. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. . Routledge.
- Kourgiantakis, T., Sewell, K. M., Hu, R., Logan, J., & Bogo, M. (2020). Simulation in social work education: A scoping review. *Research on Social Work Practice*, 30, 433-450.
- Lande, M. (2010). AC 2010-2331: INCUBATING ENGINEERS, HATCHING DESIGN THINKERS: MECHANICAL ENGINEERING STUDENTS LEARNING DESIGN THROUGH AMBIDEXTROUS WAYS OF THINKING. *age*, 15, 1.
- Lee, Y. H., Richards, K. A. R., & Washburn, N. (2021). Mindfulness, resilience, emotional exhaustion, and turnover intention in secondary physical education teaching. *European Review of Applied Psychology*, 71(6), 100625. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100625>
- Lowe, D., Levitt, K. J., & Wilson, T. (2008). Solutions for retaining Generation Y employees in the workplace. *Business Renaissance Quarterly*, 3. <https://bit.ly/3znGbbS>
- MacLeod, S., Musich, S., Hawkins, K., Alsgaard, K., & Wicker, E. R. (2016). The impact of resilience among older adults. *Geriatric Nursing*, 37, 266-272. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.gerinurse.2016.02.014>
- Mansfield, C., Beltman, S., & Weatherby-Fell, N. L. (2020). "I actually felt more confident": An online resource for enhancing preservice teacher resilience during professional experience. *ustralian Journal of Teacher Education*, 45(4). <https://doi.org/10.14221/ajte.2020v45n4.3>
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic. Resilience processes in development. *Am Psychol*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.227>

- Masten, A. S. (2015). *Resilience in Development Early childhood as a window of opportunity* shorturl.at/lqyJ4
- Masten, A. S., Burt, K. B., Roisman, G. I., Obradovic, J., Long, J. D., & Tellegen, A. (2004). Resources and resilience in the transition to adulthood: Continuity and change. *Development and Psychopathology*, 16, 1071–1094.
<https://doi.org/10.1017/S0954579404040143>
- Masten, A. S., & Obradovic, J. (2006). Competence and resilience in development. *Ann N Y Acad Sci*, 1094, 13-27. <https://doi.org/10.1196/annals.1376.003>
- Minulescu, M. (2015). Is university capable to build resilience in students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 1628-1631.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.317>
- Mukhalalati, B. A., & Taylor, A. (2019). Adult learning theories in context: a quick guide for healthcare professional educators. *Journal of medical education and curricular development*, 6, 2382120519840332.
- Nila, K., Holt, D. V., Ditzen, B., & Aguilar-Raab, C. (2016). Mindfulness-based stress reduction (MBSR) enhances distress tolerance and resilience through changes in mindfulness. *Mental Health & Prevention*, 4, 36-41.
- Nuridin, N., Salman, D., Agustang, A., & Malago, J. (2021). The Effect of Social Support and Gratitude on Resilient Persons with Disabilities in Makassar City. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 12, 14-21.
- Ogwueleka, A. C., & Ogbonna, S. N. (2018). Effect of positive organizational behaviour (POB) characteristics on construction employees' turnover in Uyo City of Akwa Ibom State, Nigeria. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 10(2), 159-168.
- Pedler, M. (1986). Developing within the organisation: Experiences with management self development groups. *Management Education and Development*, 17, 5-21.
- Piaget, J. (1953). How Children Form Mathematical Concepts. *Scientific American*, 189, 74–79.
- Pornphanh. (2014). ย้อนรอยรัฐประหารในประวัติศาสตร์ไทย.
<https://teen.mthai.com/variety/72869.html>
- Prince-Embury, S., & Saklofske, D. H. (2013). Resilience in Children, Adolescents, and

- Adults. 12. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4939-3> (Springer Science & Business Media)
- Purswell, K. E. (2019). Humanistic Learning Theory in Counselor Education. *Professional Counselor*, 9, 358-368.
- Rangsan, S. (2018). *Development of An education Intervention Prototype to Enhance Growth Mindset and Numeracy skills for elementary students who are at risk of mathematics* Chulalongkorn University].
- Rauth, I., Köppen, E., Jobst, B., & Meinel, C. (2010). Design thinking: An educational model towards creative confidence. DS 66-2: Proceedings of the 1st international conference on design creativity (ICDC 2010),
- Rogers, C. (1969). Freedom to learn. *Columbus, OH: Merrill Publishing Company*.
- Rushton, C. H. (2018). Conceptualizing moral resilience. In *Moral resilience: Transforming moral suffering in healthcare*. .
- Sarkar, M., & Fletcher, D. (2017). How Resilience Training Can Enhance Wellbeing and Performance. In *Managing for Resilience* (pp. 227-237).
<https://doi.org/10.4324/9781315648033-14>
- Savickiene, I. (2010). Conception of Learning Outcomes in the Bloom's Taxonomy Affective Domain. *Quality of Higher Education*, 7, 37-59.
- Schofield, D. C. P., & Honoré, S. (2010). Generation Y and learning. *The Ashridge Journal*, Winter 2009-2010. https://www.researchgate.net/profile/Carina-Paine-Schofield/publication/304651942_Generation_Y_and_Learning_A_Changing_World/links/5bed89d6299bf1124fd5bc5b/Generation-Y-and-Learning-A-Changing-World.pdf
- Shapiro, D. H. (1992). A preliminary study of long term meditators: Goals, effects, religious orientation, cognitions. *Journal of Transpersonal Psychology*, 24(1), 23-39.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62, 373-386.
- Shapiro, S. L., Carlson, L.E., Astin, J.A., Freedman, B., . (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62, 373–386.
<https://doi.org/doi:10.1002/jclp.20237>

- Simpson, E. J. (1966). The classification of educational objectives, psychomotor domain.
- Smith, B., Shatte, A., Perlman, A., & Lynch, M. S. W. D. (2018). Improvements in Resilience, Stress, and Somatic Symptoms Following Online Resilience Training. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 1-5.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001142>
- Spiro, C. (2006). Generation Y in the Workplace. *Defense AT&L November-December 2006*, 16-19. http://washingtonandco.com/pdf/generation_y_workplace.pdf
- Sukanya Deethong. (2020). Factors was influenced happiness in workingof Gen Y. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 3.
- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. 192-217.
https://taylorlab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/5/2014/11/2011_Social-support_A-review.pdf
- Tyng, C. M., Amin, H. U., Saad, M. N., & Malik, A. S. (2017). The influences of emotion on learning and memory. *Frontiers in psychology*, 8, 1454.
<https://doi.org/doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01454>
- Vongsirimas, N., Thanoi, W., & Klainin-Yobas, P. (2017). Evaluating Psychometric Properties of the Connor–Davidson Resilience Scale (10 Item CD-RISC) among University Students in Thailand. *Journal of Nursing Science*, 35, 25-35.
- Voskoglou, M. G. (2019). Communities of practice for teaching and learning mathematics. *American Journal of Educational Research*, 7(6), 186-191.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measuremen*, 1(2). (Springer Publishing Company)
- Wills, T. A. (1991). *Social support and interpersonal relationship*. In M.S Clark (ED.).
- Yu, X., & Zhang, J. (2007). Factor Analysis and Psychometric Evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese People. *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, 35, 19-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.1.19>
- เครือมาศ ชาวไร่เงิน, เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์, & ชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2021). การพัฒนาคู่มือการจัดการความเครียดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครDevelopment of Manual for Stress Management ofGovernment Teachers and Education Personal of Bangkok. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4. <https://bit.ly/3cDrbgp>

- เครือวัลย์ ศรียารัตน์ และ วิณา เจียบนา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาปฏิบัติการพยาบาลจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย Relationships between resilience quotient (RQ) and perceived self-efficacy. *The journal or psychiatric nursing and mental health*, 29, 76-92.
- เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ, สัณณูเศรษฐ์ เรื่องเดชสุวรรณ, & สมปรารถนา ประกัณฐโกมล. (2559). แนวคิดและพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันตามคุณลักษณะด้านทักษะและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของเจนเอเรชั่น วาย และเจนเอเรชั่น เอ็กซ์. *FEU Academic Review*, 10, 248-248.
- โซควสันต์ อยู่สิงห์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ และความยืดหยุ่นผูกพันในงานของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 25, 60-78.
- โสภณ แสงอ่อน, พัทธินันท์ นันทจันทร์, & ทศนา ทวีคุณ. (2561). ความแข็งแกร่งในชีวิตและภาวะซึมเศร้าของประชาชนในชุมชนแห่งหนึ่งของจังหวัดปทุมธานี. *The Journal of psychiatric of nursing and mental health*, 32, 84-99.
- ไหมไทย ไชยพันธุ์. (2557). จิตวิทยา : แนวคิดทฤษฎีการศึกษาการปรับพฤติกรรมในชั้นเรียน. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1, 21-33.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2021). ทักษะจำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคตหลังยุคโควิด-19. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6, 163-176.
- กมลพร สอนศรี, & พสนัน นิรมิตรไชยนนท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 7. <https://bit.ly/3gyd78K>
- กรรณิกา พัฒนกำพล, วาทีนี อมรไพศาลเลิศ, & ชนัญชิตา ทุมมานนท์. (2565). โปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นพลังในกลุ่มวัยทำงาน: การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 17.
- กรมสุขภาพจิต. (2561). เปลี่ยนร้าย กลายเป็นดี พลังสุขภาพจิต Resilience (RQ) www.dmh-bmha.com
- กรมสุขภาพจิต. (2563). Gen Y/Gen Me ประชากรกลุ่มใหญ่ในโลกยุคดิจิทัล. <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2293>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2562). 15 ปี คลื่นซัดกระหน่ำเศรษฐกิจไทย. <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/859870>
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย. (2551). Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1HmqdOXtfnEgaRNqypTvhsfe10X35-IWF/view>
- ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย. (2562). ราชวิทยาลัยจุฬา

ภรณ์.

คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). <https://ka.mahidol.ac.th/2014/pdf/kaManual.pdf>

จิรนนท์ สุธิตานนท์. (2563). รูปแบบการดำเนินชีวิตของลูกค้ายกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้าประเภทเสื้อผ้าแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชฎาพร โชติธราภรณ์. (2560). ความต้องการของเด็กเจนเนอเรชั่นวายจากระบบการศึกษา *The needs of Generation Y from Education system* (รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 Issue.

ฐาปนี วัฏกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณิชาพร ฤทธิบุรณ์, & สุธนา บุญเหลือ. (2563). การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 6, 215-231.

<https://bit.ly/35h92Rm>

ดราวรรณ ต๊ะปิ่นตา. (2558). การให้การปรึกษาโดยการปรับความคิดและพฤติกรรม (Cognitive Behavior Counseling. พยาบาลสาร 42.

ธนาภรณ์ เนียมกลั่น, & วาทีนี อมรไพศาล. (2561). การเสริมสร้างความสามารถในการฟังของนักเรียนระดับอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมฝึกการกำกับอารมณ์. *An Online Journal of Education*, 13, 376-388.

ธีรพันธ์ เจริญรัมย์. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้ : การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. วารสารวิจัยวิชาการ, 3, 185-196.

นันทวดี อุ่นละมัย, ฤกษ์ วัฒนวิทย์กุล, & ฤชดา เขียววัฒนสุข. (2561). การจัดการความเครียดในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของบุคลากร Stress management in the workplace to maximize employee efficiency *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 5.

นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์. (2558). แนวคิดและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12, 18-29.

นิภารัตน์ รูปไข่, & วรณี แกมเกตุ. (2558). อิทธิพลของความสามารถในการฟังและความกดดันทางวิชาการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยมีแรงจูงใจในการเรียนเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *An Online Journal of Education*, 10, 294-308.

นุช สัทธามิตรมงคล. (2562). การปรับองค์การเพื่อรับมือกับคนเจนเนอเรชั่น วาย. *Business Review Journal*, 11, 1-9.

นุชนาฏ ธรรมขัน, & บุรณี กาญจนถวัลย์. (2557). พลังสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษ ในจังหวัดนครปฐม. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร* 2557 ก.ค. – ส.ค., 58, 443 - 455.

- ปภัสสร ชัยวงศ์, & อัญญาพร, ร. (2015). กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคลากรต่างรุ่น
ในองค์กรไทย. *Journal of Communication Arts*, 33, 63-86.
- พงศ์อำมาตย์ อุเทนสุด, & ชีรพรรณ ชีรพงษ์. (2562). ผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวคิดการบำบัด
ด้วยการยอมรับและพันธสัญญาต่อความสอดคล้องในตนเองของนักจิตวิทยาการปรึกษาฝึกหัด. *มนุษยศาสตร์
สาร*, 20, 240-270.
- พรรณวดี สถิตถาวร, & ประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). ทักษะจิตของควีนวัยรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ. *BU
Academic Review*, 9, 177-190.
[https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/special_may2010/pdf/Page_177.
pdf](https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/special_may2010/pdf/Page_177.pdf)
- พลภัทร โล่เสถียรกิจ. (2558). จิตบำบัดด้วยสติในผู้ป่วยซึมเศร้า. *วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา 9*,
47-56. <https://bit.ly/2Tso8ko>
- พัชรินทร์ นินทจันทร์, ทศนา ทวีคุณ, จริยา วิริยะสุกรม, & พิสมัย อรทัย. (2554). ความแข็งแกร่งในชีวิตและ
ความเครียดของนักศึกษาพยาบาล โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี. *The journal of psychiatric nursing
and mental health*, 25, 1-13.
- พัชรินทร์ อรุณเรือง. (2545). ผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ต่อความสามารถในการฟื้นฟูและกลวิธีการ
เผชิญปัญหาของวัยรุ่นตอนต้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- พจิตร ก้องกิตติงาม, & บุษรา โปหาทอง. (2561). กลุ่มเงินเนอเรนซ์ วัยกับการวางแผนทางการเงินเพื่อซื้อที่อยู่
อาศัย: กรณีศึกษาบัณฑิตจบใหม่จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ สารศาสตร์*, 1,
139-149.
- พิมพ์พาฬุ ทองกิ่ง. (2563). บทบาทครูกับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21. *CMU
Journal of Education*, 4, 50-59.
- พิมพ์พันธ์ เฉลยคุปต์ และเพียร ยินดีสุข. (2558). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Vol. 2). โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.
- มนตรี ชูวงศ์. (2562). รำลึกมหาอุทกภัยปี 2554 – ถอดบทเรียนเพื่อป้องกันภัยตามแนวคิดทางธรณีฐานวิทยา.
<https://bit.ly/3ghfApd>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ก. (2552). คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
https://www.ped.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=1370
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2559). คู่มือพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
[http://203.131.211.58/hrtuweb/uploads/pr_doc/pr_doc_15_06_2016_15_38_00.
pdf](http://203.131.211.58/hrtuweb/uploads/pr_doc/pr_doc_15_06_2016_15_38_00.pdf)
- ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย. (2561).

Retrieved from <https://bit.ly/3gj5IAK>

วันทนา เนาว์วัน, & อารมณ เอี่ยมประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน Stress Management and Related Factor of Work Life Quality Management. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 22. <https://bit.ly/3zpWDZh>

ศูนย์ข่าวภาคใต้. (2564). 17 ปีไฟใต้...ความรุนแรงยังไม่จางหาย สารพัดเหตุร้ายผสมโรง.

<https://bit.ly/35gP60O>

สมบุรณ์ วัฒนะ, ประยูร สุริยะใจ, เรืองวิชัย นิลโคตร, สุวิญ รักสตัย, & พีรวัฒน์ พันศิริ. (2021). พระพุทธศาสนากับวิถีชีวิตคนไทยในดินแดนสุวรรณภูมิ. วารสาร สันติ ศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9, 950-964.

สัณห์ รังสรรค์. (2561). การพัฒนาต้นแบบการช่วยเหลือทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมกรอบความคิดเติบโตและทักษะทางการคำนวณสำหรับนักเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะเสี่ยงทางการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์ *Development of an educational intervention prototype to enhance growth mindset and numeracy for elementary students who are risk of mathematics* [จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

สุณิสรา คินทรักษ์. (2561). ต้นทุนทางจิตวิทยา: ความเป็นมา องค์ประกอบ และการประยุกต์ใช้. วารสารจิตวิทยาคลินิก, 49(55-69).

สุมนา สอดิผลอนันต์. (2018). แนวทางในการสร้างสรรค์บรรยากาศในชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูมืออาชีพ *Research Journal Phranakhon Rajabhat: Social Sciences and Humanity*, 13(2), 354-370.

สุมาลี นิ มธุรพจน์พงศ์. (2555). ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร. *Verdian E-Journal*, 5, 306-318

หิมพรรณ รักแตงาม. (2563). สองกระแสแห่งคำสอนว่าด้วยสติ: มหาสติปัฏฐานสูตรและการลดความเครียดด้วยสติ: Two Approaches of Mindfulness Teachings: Mahasatipatthana Sutta and Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR). วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8, 342-356.

อนงค์นาฏ รัชมีเวียงชัย. (2562). ยุคมิลเลนเนียล. วารสารศาสตร์, 12, 251-251.

อมรารณณ์ หมีปาน. (2009). การพัฒนา รูปแบบ การ จัดการ ศึกษา ต่อ เนื่อง ทาง วิชาชีวะ แบบ ดี เล็ก ทรอ นิ ก ส์ เพื่อ ส่งเสริม มาตรฐาน วิชาชีวะ พยาบาล กองทัพ บก. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 10(2), 47-57.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2562). การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อายุพร กัยวิทย์โกศล, สุทธามาศ อนุชาต, & พชรินทร์ นินทจันทร์. (2558). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความ
แข็งแกร่งในชีวิตต่อนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่ง The effect of resilience
enhancing program on depression of nuesday student at a nursing college. *The
journal of psychiatric nursing and mental*, 29, 27-43.

อิสริยา ปาริชาติกานนท์, & บุรณี กาญจนถวัลย์. (2553). ความสามารถในการฟื้นฟูพลังและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของ
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต
กรุงเทพมหานคร. . ม.ป.ท. (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

อิสริยา ปาริชาติกานนท์ , & บุรณี กาญจนถวัลย์. (2558). ความสามารถในการฟื้นฟูพลังและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของ
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.





ภาคผนวก ก.

ใบอนุญาตโครงการวิจัยคณะกรรมการจริยธรรมในคน สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบเอกสารที่ ECF 19

ใบอนุญาตโครงการวิจัย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

ชื่อโครงการ (ไทย)	การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษา
(English)	Development of a training program for enhancing resilience of generation y educational support personnels in higher education institutions
รหัสโครงการวิจัย	105/2564
ชื่อหัวหน้าโครงการ	นางสาวกรรณา พัฒนกำพล
สังกัด	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์
การรับรอง	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ ได้พิจารณาและมีมติอนุมัติให้กับโครงการวิจัยนี้
วันที่อนุมัติ	11 ตุลาคม 2564
ระยะเวลาที่อนุมัติ	1 ปี
วันที่หมดอายุ	11 ตุลาคม 2565

(ลงนาม)

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ชัยเวช นุชประยูร)
 ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์



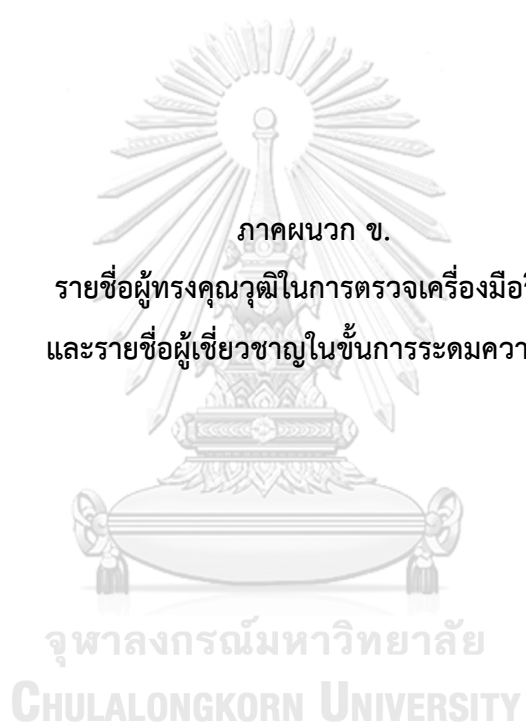
แบบเอกสารที่ ECF 20

Human Research Ethics Committee Chulabhorn Research Institute

Title of Project	Development of a training program for enhancing resilience of generation y educational support personnels in higher education institutions
Project Code	105/2564
Principal Investigator	Miss Kornphaka Phattanagumphol
Affiliation	HRH Princess Chulabhorn College of Medical Science
Date of approval	October 11, 2021
Approval Period	1 Years

The aforementioned documents have been reviewed and acknowledged by Human Research Ethics Committee, based on the Declaration of Helsinki.

Signature Chaivej Nuchprayoon
 (Professor Emeritus Chaivej Nuchprayoon, M.D.)
 Chairperson
 Human Research Ethics Committee





แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์การใช้ชีวิตและการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนทางการศึกษา ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามเดิม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ	ข้อคำถามที่ได้จากการปรับปรุง
การแนะนำตัว			
1. ขอให้ท่านแนะนำตัวสั้น ๆ เกี่ยวกับตัวท่าน (ชื่อ-นามสกุล อายุการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ฯลฯ)	1	-	-
ประสบการณ์การใช้ชีวิต และการทำงาน			
1. ขอให้ท่านเล่าหรือยกตัวอย่างเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่แย่หรือยากลำบากที่เกิดขึ้นในชีวิต ที่ผ่านมา ในประเด็นของเหตุการณ์ในชีวิตทั่วไป และเหตุการณ์ในการทำงาน	1	-	-
2. ขณะที่อยู่ในเหตุการณ์นั้น ท่านรู้สึกและแสดงออกต่อเหตุการณ์อย่างไร	1	เสนอให้เพิ่มคำถามครอบคลุมมุมมองด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม	ขณะที่อยู่ในเหตุการณ์นั้น ท่านมีความคิด ความรู้สึก และแสดงออกต่อสถานการณ์อย่างไร
3. ท่านผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากดังกล่าวมาได้อย่างไร	1	-	-
4. ใครบ้างที่ทราบเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรือช่วยเหลือให้ท่านผ่านเหตุการณ์เหล่านั้นมาได้	1	เสนอให้ถามเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผ่านปัญหา ซึ่งอาจไม่ใช่ตัวบุคคล	ปัจจัยใดบ้างที่ช่วยให้ท่านผ่านเหตุการณ์เหล่านั้นมาได้
5. ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างจากเหตุการณ์ที่ยากลำบาก	1	-	-
6. ท่านคิดว่าท่านต้องการพัฒนาตนเองในแง่ใดบ้าง เพื่อให้ตนเองสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่เลวร้ายในชีวิต	1	เสนอให้ใช้คำว่าสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อให้สอดคล้องกับคำถามข้ออื่น ๆ	ท่านคิดว่าท่านต้องการพัฒนาตนเองในแง่ใดบ้าง เพื่อให้ตนเองสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากในชีวิต

ข้อคำถามเดิม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ	ข้อคำถามที่ได้จากการปรับปรุง
7. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร	1	เสนอให้ปรับแก้เป็น “ท่านมีข้อมูลใดที่อยากให้รายละเอียดเพิ่มเติมหรือไม่”	ท่านมีข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ยากลำบากในการใช้ชีวิตและการทำงานที่อยากให้รายละเอียดเพิ่มเติมหรือไม่
ประสบการณ์ในการฝึกอบรม			
1. ท่านมีประสบการณ์ในการอบรมหัวข้ออะไรบ้าง	1	-	-
2. การฝึกอบรมลักษณะใดที่ท่านรู้สึกประทับใจ และไม่ประทับใจ เพราะเหตุใด	1	-	-
3. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมลักษณะใดที่จะช่วยให้ท่านได้รับการเรียนรู้อย่างเต็มที่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงานได้	1	-	-
4. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร	0.67	ควรระบุให้ชัดเจนว่าข้อเสนอเกี่ยวกับอะไร	ท่านมีประสบการณ์การฝึกอบรมที่อยากเพิ่มเติมอีกหรือไม่อย่างไร



แบบประเมินความพึงพอใจหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟู

ข้อคำถามเดิม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ	ข้อคำถามที่ได้จากการปรับปรุง
การแนะนำตัว			
1. โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์ในการใช้ชีวิตและการทำงานของฉัน	1	เสนอให้ระบุว่าการอบรมในประเด็นใดที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในการใช้ชีวิตและการทำงานของฉัน	กิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อมีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์ในการใช้ชีวิตและการทำงานของฉัน
2. ฉันคิดว่ารูปแบบโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีความเหมาะสม	1	-	-
3. ฉันสามารถเข้าฝึกอบรมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ในช่วงเวลาที่สะดวก	1	-	-
4. ฉันคิดว่าเนื้อหาของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ เข้าใจง่าย	1	เสนอให้เพิ่มเติมข้อความ “เหมาะสม หรือเน้นประโยชน์ที่ได้รับ”	ฉันคิดว่าเนื้อหาของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีความเหมาะสม
5. ฉันคิดว่าเนื้อหากิจกรรม ของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ สามารถนำไปใช้ได้จริง	1	-	-
6. ฉันได้รับความสะดวกในการเข้าใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ	1	-	-
7. เนื้อหาการฝึกอบรมน่าสนใจทำให้ฉันติดตามเนื้อหาจนจบทุกครั้ง	1	เสนอให้ตัดคำว่าทุกครั้งออก	เนื้อหาการฝึกอบรมน่าสนใจทำให้ฉันติดตามเนื้อหาจนจบ
8. โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีประโยชน์ต่อตัวฉัน	1	ควรกำหนดขอบเขตว่าเป็นในด้านของการทำงาน หรือการใช้ชีวิต	โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีประโยชน์ต่อตัวฉันในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน
9. สิ่งที่ฉันได้เรียนรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงานได้	1	-	-

ข้อคำถามเดิม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ	ข้อคำถามที่ได้จากการปรับปรุง
10. ฉันมีวิธีการจัดการตนเองมากขึ้น เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก	1	เสนอว่าข้อนี้มีความสำคัญ เพราะถามถึงประโยชน์ที่ตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม	
11. ฉันคิดว่าโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา ที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการฝึกอบรม	1	เสนอว่า ควรต้องมีข้อคำถามในการทำงานเพิ่มขึ้น	
12. โดยภาพรวมแล้ว ฉันมีความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ นี้	1	-	-
13. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อโปรแกรมฯ	1	อาจเพิ่มเติมข้อคำถามถึงสิ่งที่ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่เกิดขึ้นกับตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นฟูพลังมากขึ้น รวมถึงการนำประโยชน์ในการส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟูพลังให้เกิดการขยายผลในวงกว้างต่อไป	-

**แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมส่งเสริม
ความสามารถในการฟื้นฟูของบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในกลุ่มเจนอเรชั่น วาย
หลังเข้าร่วมการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ**

ข้อคำถามเดิม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ	ข้อคำถามที่ได้จากการปรับปรุง
การแนะนำตัว			
1. ขอให้ท่านแนะนำตัวสั้น ๆ เกี่ยวกับตัวท่าน (ชื่อ-นามสกุล อายุการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ฯลฯ)	0.33	ผู้วิจัยอาจมีข้อมูลพื้นฐานเดิมของผู้เข้าอบรมอยู่แล้วไหมคะ ถ้ามีการถามข้อนี้ อาจปรับวิธีการถาม	สบายดีไหมคะ ช่วงนี้เป็นอย่างไรบ้าง (หากเป็นบุคคลที่เคยได้สัมภาษณ์ไปในขั้นพัฒนาโปรแกรม)
ด้านรูปแบบและเนื้อหาของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ			
1. หากท่านประเมินกิจกรรมของโปรแกรมต้นแบบ การฝึกอบรมฯ ซึ่งมีคะแนนเต็ม 10 ท่านจะให้คะแนนเท่าไร เพราะเหตุใด	1	เสนอให้ระบุว่าจะประเมินเรื่องใดของกิจกรรม ให้เจาะจงมากยิ่งขึ้น	หากท่านประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมในโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ซึ่งมีคะแนนเต็ม 10 ท่านจะให้คะแนนเท่าไร เพราะเหตุใด
2. ระหว่างการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจหรือไม่ประทับใจหรือไม่ อย่างไร	1	เสนอให้ระบุคำว่า “สิ่ง” ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรืออาจมีการยกตัวอย่าง	ระหว่างการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ มีกิจกรรมหรือกระบวนการใดที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจหรือไม่ประทับใจหรือไม่อย่างไร
ด้านความตั้งใจ และแรงจูงใจในการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างวิจัย			
3. หากท่านประเมินความตั้งใจของท่านระหว่าง การเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ซึ่งมีคะแนนเต็ม 10 ท่านจะให้คะแนนตนเองเท่าไร เพราะเหตุใด	1	-	-

ข้อความเดิม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ	ข้อความที่ได้จากการปรับปรุง
ด้านผลของการใช้โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ			
4. ท่านนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมฝึกอบรม นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงาน ได้หรือไม่ อย่างไร	1	-	-
5. หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมฯ ท่านคิดว่าตัวท่านมีการเปลี่ยนแปลงในด้านใดหรือไม่ อย่างไร กรุณายกตัวอย่าง	1	-	-
การแนะนำโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ ให้ผู้อื่น			
6. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมฯ มีความจำเป็นต่อบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชัน วาย ในสถาบันอุดมศึกษา หรือไม่ อย่างไร	1	-	-
7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสในการพัฒนา และอุปสรรคของโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ	1	-	-

โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แผนการจัดกิจกรรมครั้งที่ 1 เรื่อง สถานการณ์แบบไหนที่ใช่เรา	
จุดประสงค์เชิง	เมื่อจบกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ
พฤติกรรม	1. บอกความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 2. บอกความเหมือนหรือความต่างของความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองและคนอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 3. มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
ระยะเวลา	90 นาที
สื่อ-อุปกรณ์	1. ใบกิจกรรมสำรวจตนเอง “สถานการณ์ไหนที่ใช่เรา” 2. เว็บไซต์ Jamboard 3. บันทึกการสำรวจตนเอง
เนื้อหา	เทคนิค/วิธีการมีสติ ตระหนักและยอมรับ 1. การมีสติ คือการสนใจจดจ่ออยู่กับปัจจุบันขณะ มี 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นเจตนาตั้งใจ ➡ ขั้นสนใจจดจ่อ ➡ ขั้นประยุกต์ใช้และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ขั้นเจตนาตั้งใจ หมายถึง การตั้งใจเป้าหมายหรือความตั้งใจว่าจะทำอะไรสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขั้นสนใจจดจ่อ หมายถึง การจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้ตั้งใจไว้ มี 3 ประเภทได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. สนใจจดจ่อกับสิ่งนั้นเป็นเวลานาน 2. การเปลี่ยนจุดสนใจตามที่ตนเองต้องการ 3. การหยุดคิด หยุดตีความ หยุดประมวลผล หรือหยุดความรู้สึกที่ซับซ้อน ขั้นประยุกต์ใช้และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสื่อสารภายในตนเองจากสิ่งที่เกิดขึ้น ยอมรับ เปิดกว้างหรือการไม่ยึดติด และกระทำอย่างไม่มีเงื่อนไขจนเกินไป 2. การใช้เวลาและตระหนักในตนเองอยู่กับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบ อีกทั้งยอมรับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้น เป็นจริงแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 3. หากเรามีสติ ตระหนัก และใคร่ครวญสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวเราอย่างไม่ยึดติด เราก็จะสามารถยอมรับ เปิดใจกว้างในการเรียนรู้ผู้อื่นได้มากขึ้น
กิจกรรม	ขั้นที่ 1 ขั้นเจตนาตั้งใจ (20 นาที) 1. ผู้นำกิจกรรมทักทาย 2. ผู้นำกิจกรรมแจ้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมโดยรวมทั้ง 4 ครั้ง รวมถึงข้อตกลงในการทำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ จุดประสงค์ของกิจกรรม กิจกรรมทั้ง 4 ครั้งนี้ เป็นกิจกรรมในโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฟู เมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาที่อยู่ในเจเนอเรชั่น วาย ในสถาบันศึกษา กิจกรรมครั้งที่ 1 สถานการณ์แบบไหนที่ใช่เรา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้สำรวจและตระหนักถึงความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ และยอมรับว่าสิ่ง นั้นเกิดขึ้นกับตัวเราด้วยความจริง นำไปสู่การเข้าใจและยอมรับผู้อื่นได้ กิจกรรมครั้งที่ 2 คุณให้ค่าหรือใครให้ค่า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ใช้การให้นิยามความหมายหรือคุณค่าของตนเองจากประสบการณ์ที่เคยผ่านมา สะท้อนมุมมองคุณค่ากับผู้อื่น และบอกความเหมือนและความต่างจากการนิยามคุณค่าของตนเองและผู้อื่น กิจกรรมครั้งที่ 3 เวทย์มนต์ของการสื่อสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดและการสื่อสารเชิงบวกให้เร้าใจ น่าฟัง กิจกรรมที่ 4 ฉันจะเดินทางไปดวงดาว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ตั้งและวางแผนเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบที่จะช่วยให้ไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการได้

ข้อตกลงในการทำกิจกรรม

1. ในระหว่างการทำกิจกรรมหากผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมได้ หรือต้องการพักระหว่างการทำกิจกรรมสามารถแจ้งให้ผู้นำกิจกรรมทราบได้
2. ห้องกิจกรรมออนไลน์นี้เป็นพื้นที่ปลอดภัย ทุกคนสามารถแสดงออกอย่างเป็นตนเองโดยไม่มีการตัดสิน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
3. ระยะเวลาในการทำกิจกรรมแต่ละกิจกรรมใช้เวลาประมาณ 90 นาที ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้ามาในห้องกิจกรรมออนไลน์ได้ก่อนการเริ่มกิจกรรม 15 นาที และหากเริ่มกิจกรรมแล้ว 10 นาที ห้องกิจกรรมออนไลน์จะไม่รับคนเพิ่ม เนื่องจากกิจกรรมแต่ละครั้งเป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง

3. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเลือกลักษณะของทัศนคติของตนเองในตอนนั้น
4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสลับกันเล่าว่าสิ่งที่ตนเองเลือกคืออะไรและทัศนคติของตนเองอย่างไร พร้อมบอกชื่อ และสิ่งที่ตนเองอยากบอกผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ ให้ทราบ
5. ผู้นำกิจกรรมบอกผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า **ทุกคนมีสถานการณ์ที่อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกัน ซึ่งเหตุการณ์เหล่านั้นล้วนส่งผลต่อความคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมเสมอ ในวันนี้เราจะมาสำรวจตนเองว่ามีความคิด อารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ**
6. ผู้นำกิจกรรมเปิดดนตรีธรรมชาติด แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อย ๆ หลับตาลง 5 นาที จากนั้นจึงค่อย ๆ สืบตา ระหว่างการหลับตาผู้นำกิจกรรมชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมในครั้งนี้ ด้วยคำถามว่า “ฉันจะได้อย่างไรให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจจดจ่อ (55 นาที)

1. ผู้นำกิจกรรมบอกใจทรงกรกิจกรรม “สถานการณ์แบบไหนที่ใช่เรา” ให้นักถึงสถานการณ์เชิงบวก 1 เหตุการณ์ แล้ววาดภาพระบายตกแต่งสถานการณ์ ในเวลา 7 นาที โดยผู้นำกิจกรรมจะให้สัญญาณในการเริ่มและหยุดระบายสี จากนั้นให้นักถึงสถานการณ์เชิงลบ 1 เหตุการณ์ แล้วระบายสีอารมณ์ที่เกิดขึ้น ในเวลา 7 นาที ลงในใบกิจกรรมสถานการณ์ไหนที่ใช่เรา
2. ผู้นำกิจกรรมอธิบายตารางสถานการณ์ ความคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรม จากนั้นผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสำรวจตนเองว่า จากสถานการณ์ที่ได้รับระบายสีไปนั้น ณ ขณะนั้นเป็นสถานการณ์ใด มีความคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมใดเกิดขึ้น ทั้งสองรูปภาพ ภายในเวลา 7 นาที
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับความคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ดังกล่าว คนละ 3 นาที
4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมความคิดเห็นแนวทางที่จะนำไปสู่การเข้าใจ และยอมรับตนเองและผู้อื่น ด้วยคำถามกระตุ้นความคิด “เราจะมีแนวทางอย่างไรเพื่อให้เข้าใจ ยอมรับตนเองและผู้อื่นได้”
5. ผู้นำกิจกรรมอธิบายเทคนิคหรือวิธีการใช้สติเพื่อให้เข้าใจ ยอมรับตนเองและผู้อื่นเพิ่มเติมตามเนื้อหาที่กำหนดขึ้น และสรุปกิจกรรมว่า **ทุกคนเจอสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเหตุการณ์นั้นส่งผลต่อความคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมของเรา ทุกอย่างที่เกิดขึ้นเป็นกลไกตามธรรมชาติของร่างกายซึ่งเกิดขึ้นเร็วมาก จนเราไม่ทันได้คิดว่ากลไกเหล่านั้นกำลังเกิดขึ้น**

การมีสติรู้ และตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเราที่ตรงกับความเป็นจริง ณ ขณะนั้น และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น จะนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสม ซึ่งการมีสติการตระหนัก และการยอมรับถึงสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต้องใช้ในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคุ้นชินและเกิดการตระหนักรู้อย่างเป็นอัตโนมัติ เราจะไม่ยึดติดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งและทุกอย่างสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เราเพียงแต่เปิดใจให้กว้างเพื่อเรียนรู้กับสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นประยุกต์ใช้และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (15 นาที)

1. ผู้นำกิจกรรมเปิดดนตรีธรรมชาติด แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อย ๆ หลับตาลง 5 นาที จากนั้นจึงค่อย ๆ สืบตา ในระหว่างที่หลับตา ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาว่า การทำกิจกรรมในวันนี้ตอบใจเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร หลังจากการ

ทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไร จะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร

2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกลงในบันทึกหลังทำกิจกรรม

3. ผู้นำกิจกรรมชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำเทคนิคหรือวิธีการมีสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน

วิธีการ	1. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 1 จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในกิจกรรมสถานการณ์ไหนที่ใช่เรา
ประเมินผล	2. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 2 จากกิจกรรมระดมความคิดในกิจกรรมสถานการณ์ไหนที่ใช่เรา
	3. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 3 จากแบบฟอร์มบันทึกหลังทำกิจกรรม



สื่อที่ใช้ในการทำกิจกรรมชั้นเจตนาตั้งใจทุกครั้งของการทำกิจกรรม

4 แนวทางสู่การเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลังของเจนเอชวัน วาย
(4 Ways to enhance Resilience of Gen Y)

สถานการณ์แบบไหนที่ใจเรา
เมื่อได้ใช้คำปรึกษาจากเพื่อน
แล้วรู้สึกดีขึ้นกว่าเดิม
นี่คือสัญญาณที่ดีว่าเรา
สามารถฟื้นพลังได้
ถ้าได้ใช้คำปรึกษาจากเพื่อน
แล้วรู้สึกดีขึ้นกว่าเดิม

คุณให้คำปรึกษาใครได้บ้าง
เมื่อได้ใช้คำปรึกษาจากเพื่อน
แล้วรู้สึกดีขึ้นกว่าเดิม
นี่คือสัญญาณที่ดีว่าเรา
สามารถฟื้นพลังได้
ถ้าได้ใช้คำปรึกษาจากเพื่อน
แล้วรู้สึกดีขึ้นกว่าเดิม

เทคนิคที่ดีของการสื่อสาร
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
ได้ใช้คำปรึกษาจากเพื่อน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และมีความสุข

ขั้นตอนเส้นทางไม่ทางดารา
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
ได้ใช้คำปรึกษาจากเพื่อน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และมีความสุข

ข้อตกลงในการทำกิจกรรม 4S

1. ในระหว่างการทำกิจกรรมหากผู้เข้าร่วมกิจกรรม
ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้หรือต้องการพักระหว่างการทำกิจกรรม
สามารถแจ้งให้ผู้นำกิจกรรมทราบได้
2. ห้องกิจกรรมออนไลน์ไม่มีพื้นที่ปลอดภัย ทุกคนสามารถแสดงออก
อย่างเป็นตัวเองโดยไม่มีการตัดสิน เพื่อให้ได้การเรียนรู้ร่วมกัน
3. ระยะเวลาในการทำกิจกรรมแต่ละกิจกรรมใช้เวลาประมาณ 30 นาที
4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้ามาในห้องกิจกรรมออนไลน์ได้ตลอดเวลา
ตั้งแต่กิจกรรม 15 นาที และหากิจกรรมจนเสร็จ 30 นาที ห้องกิจกรรม
จะปิดตัวลงทันที

SAY BREAK
SAFE AREA
STOP THE MOMENT
STANDARD

แบบบันทึกกิจกรรม
การเรียนรู้

โดย _____

สื่อในการทำกิจกรรมครั้งที่ 1

สิ่งของแทนความรู้สึกของตนเอง

แทนความรู้สึกของตนเองอย่างไร ?
ชื่อ ?
สิ่งที่ตนเองอยากบอกให้รู้ ?

**“ฉันจะอย่างไร ?
ให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”**

สถานการณ์แบบไหนที่ใช้เรา

กิจกรรมครั้งที่ 1

สถานการณ์เชิงบวก

สถานการณ์	ความคิด	ความรู้สึก	พฤติกรรม

สถานการณ์เชิงลบ

สถานการณ์	ความคิด	ความรู้สึก	พฤติกรรม

การมีสติ

1. การมีสติ คือการสนใจจดจ่ออยู่กับปัจจุบันขณะ
2. การให้เวลาและตระหนักในตนเองอยู่กับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมเชิงบวก และเชิงลบ อีกทั้งยอมรับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้น เป็นจริงแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
3. หากเรามีสติ ตระหนัก และไตร่ตรองสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวเราอย่างไม่ยึดติด เราก็จะสามารถยอมรับ เปิดใจกว้างในการเรียนรู้ผู้อื่นได้มากขึ้น

การมีสติ

1. ขึ้นเจตนาตั้งใจ
2. ขึ้นสนใจจดจ่อ
3. ขึ้นประยุกต์ใช้และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ขั้นเจตนาตั้งใจ
การตั้งเป้าหมายหรือ
ความตั้งใจว่าจะทำอะไรสิ่งหนึ่ง

การมีสติ

ขั้นสนใจจดจ่อ
การจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้
ตั้งใจไว้ มี 3 ประเภทได้แก่

1. สนใจจดจ่อกับสิ่งนั้นเป็นเวลานาน
2. การเป็นจุดสนใจส่วนตัวคือการ
3. การหยุดคิด หยุดพิจารณา หยุดอารมณ์
หรือหยุดความรู้สึกที่ซับซ้อน

<h2 style="text-align: center;">การมีสติ</h2> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งสติ 2. ตั้งใจจดจ่อ 3. ตั้งใจปฏิบัติและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 	<h3 style="text-align: center;">ขั้นปฏิบัติใช้และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</h3> <p>การมีสติสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การรับประทานอาหารโดยไม่รีบร้อนเกินไป และการทำสมาธิเป็นประจำทุกวัน</p>	<h2 style="text-align: center;">การมีสติ</h2> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งสติ 2. ตั้งใจจดจ่อ 3. ตั้งใจปฏิบัติและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 	<h3 style="text-align: center;">ขั้นปฏิบัติใช้และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</h3> <p>การมีสติสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การรับประทานอาหารโดยไม่รีบร้อนเกินไป และการทำสมาธิเป็นประจำทุกวัน</p>
<div style="text-align: right; background-color: orange; color: white; padding: 2px 5px;">JAMBOARD</div> <p style="text-align: center; margin-top: 100px;">เราจะมีแนวทางอย่างไรเพื่อให้เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง และผู้อื่นได้</p>	<div style="text-align: right;">  </div> <p style="text-align: center;"> “การทำกิจกรรมในวันนี้ ตอบโจทย์เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ? หลังจากการทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไร ? จะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร ? ” </p>		

ขอขอบคุณค่ะ

โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แผนการจัดกิจกรรมครั้งที่ 2 เรื่อง คุณให้ค่า หรือใครให้ค่า	
จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	<p>เมื่อจบกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บอกคุณค่าของตนเองได้ 2. บอกคุณค่าของผู้อื่นได้ 3. บอกความเหมือนและความต่างคุณค่าของตนเองและคุณค่าที่ได้รับจากการสะท้อนกลับได้ 4. บอกขอโทษ ให้อภัย และขอบคุณตนเองและผู้อื่นจากประสบการณ์ที่ผ่านมาได้
ระยะเวลา	90 นาที
สื่อ-อุปกรณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใบกิจกรรมสำรวจตนเอง “คุณให้ค่าหรือใครให้ค่า” 2. ใบกิจกรรม “2 ขอ 1 ให้” 3. บันทึกการสำรวจตนเอง 4. โปรแกรม Jamboard 5. โปรแกรม Google Drive
เนื้อหา	<p>เทคนิค/วิธีการนิยามคุณค่า</p> <p>การนิยามความหมายหรือการนิยามคุณค่าให้กับประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นวิธีการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เราสามารถเห็นประโยชน์หรือมุมมองเชิงบวกจากเหตุการณ์เหล่านั้นได้ แม้จะเป็นเหตุการณ์ยากลำบากมี 2 ขั้นตอน คือ</p> <p style="text-align: center;">การสำรวจ ➡ การสะท้อนกลับ</p> <p>การสำรวจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือสิ่งที่เกิดขึ้น แล้วสำรวจว่าตนเองให้ความหมายกับสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยเชิงบวก บนพื้นฐานความจริง ที่เป็นประโยชน์กับตนเอง ก็จะทำให้เราเห็นคุณค่าที่เกิดขึ้นกับตัวได้ เช่น เมื่อเกิดเหตุการณ์สูญเสียคนที่รัก สิ่งที่เกิดขึ้นคือความเสียใจ แต่ถึงอย่างไรก็ตามเราให้ความหมายกับเหตุการณ์นั้นว่า ถึงจะมีความเจ็บปวด แต่ก็จะเป็นเหตุการณ์ที่จะทำให้เราเติบโตขึ้น ได้เรียนรู้การใช้ชีวิตใหม่โดยไม่มีคนนั้นในความจริง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เขาคอนั้นก็จะคอยให้กำลังใจเราอยู่เสมอว่า ดังนั้น ฉันเป็นคนที่มีคนให้กำลังใจอยู่เสมอ แม้เขาคอนั้นจะไม่ได้อยู่แล้วก็ตาม</p> <p>นอกจากนี้ หากได้รับการสะท้อนกลับจากมุมมองของคนอื่น นอกจากตัวเราเอง ก็จะทำให้เราทราบมุมมองอื่นเพิ่มขึ้น และสามารถให้ความหมายหรือคุณค่ากับสิ่งที่เกิดขึ้นได้มากขึ้นอีกด้วย</p>
กิจกรรม	<p>ขั้นที่ 1 ขั้นเจตนาตั้งใจ (20 นาที)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำกิจกรรมทักทาย และสอบถามเกี่ยวกับการนำเทคนิคหรือวิธีการมีสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้นำไปประยุกต์ใช้ 2. ผู้นำกิจกรรมแจ้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมโดยรวมทั้ง 4 ครั้ง รวมถึงข้อตกลงในการทำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ เช่นเดียวกับกิจกรรมในครั้งที่ 1 3. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสลับกันเลือกตัวเลข 1 - 5 โดยตัวเลข 1 3 และ 5 จะมีข้อความว่า “เหตุการณ์เชิงลบ” และตัวเลข 2 และ 4 มีข้อความว่า “เหตุการณ์เชิงลบ” ในวันนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเลือกตัวเลขใด ให้เล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามข้อความที่ได้ และบอกว่าเหตุการณ์นั้นมีความหมาย มีคุณค่าต่อตนเองอย่างไร ด้วยคำถามชวนคิดว่า เหตุการณ์นั้นทำให้เรามีคุณค่าอย่างไร เช่น เหตุการณ์โดนตำหนิในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าฉันมีคุณค่าที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ตามความต้องการของเจ้านาย ภายในเวลาคนละ 1 นาที จนครบทุกคน 4. ผู้นำกิจกรรมบอกให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า ทุกคนมีเหตุการณ์ที่อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกัน เมื่อเราเจอกับเหตุการณ์นั้นแล้ว เราต้องพิจารณาว่าจะให้คุณค่าหรือความหมายต่อเหตุการณ์นั้นอย่างไร แม้จะเป็นเหตุการณ์ที่ยากลำบาก แต่ถ้าเราให้ความหมายที่มีแง่มุม หรือมุมมองเชิงบวกต่อเหตุการณ์นั้นได้ ก็จะนำไปสู่แนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีประโยชน์กับตัวเราได้ 6. ผู้นำกิจกรรมเปิดดนตรีธรรมชาติ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อย ๆ หลับตาลง 5 นาที จากนั้นจึงค่อย ๆ สิมตาระหว่างการหลับตาผู้นำกิจกรรมชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมในครั้งนี้ ด้วยคำถามว่า ฉันจะ

ทำอย่างไรให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจจดจ่อ (55 นาที)

1. ผู้นำกิจกรรมบอกโจทย์การกิจกรรม “ฉันเป็นสัตว์อะไร” ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาประสบการณ์ที่ผ่านมา แล้วให้นักถึงรูปสัตว์แทนตนเองลงในกระดาษใบงานฉันเป็นสัตว์อะไร ภายในเวลา 7 นาที
2. ผู้นำกิจกรรมชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดและเขียนความสามารถหรือคุณค่าของตนเองในแผ่นกระดาษช่องคุณให้ค่า ด้วยคำถามชวนคิด “สัตว์ตัวนี้มีคุณค่าอย่างไร เมื่อเจอกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก” ภายในเวลา 5 นาที
3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมถ่ายรูปใบงาน “ฉันเป็นสัตว์อะไร” และส่งรูปภาพที่ได้ ลงในโปรแกรม JAMBOARD สไลด์ละ 1 รูปภาพ อย่าให้ใครรู้ว่าเป็นของเรา ถ้าหน้าที่เราเลือกไว้มีคนลงรูปภาพแล้ว สามารถเพิ่มหน้าได้
4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสุ่มเลือกภาพวาดของเพื่อน แล้วแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันว่าจากภาพที่เลือกมานั้น แสดงออกถึงความสามารถหรือคุณค่าอะไรบ้าง และทายว่าใครเป็นเจ้าของรูปภาพ ระหว่างที่เจ้าของรูปภาพฟังว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่นสะท้อนกลับรูปภาพของตนเป็นอย่างไร ให้เจ้าของรูปภาพจดบันทึกลงในแผ่นกระดาษช่องใครให้ค่า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันครบทุกคนจึงเฉลยว่าใครเป็นเจ้าของรูปภาพใด
5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเปรียบเทียบสิ่งที่เพื่อนบอกเล่ากับสิ่งที่ตนเองได้เขียนไว้ในกระดาษทั้งสองช่อง ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เล่าให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่นฟัง
6. ผู้นำกิจกรรมพูดสรุปกิจกรรมว่า ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนส่งผลต่อความคิด อารมณ์ความรู้สึก และ พฤติกรรมของเรา ให้เราเป็นเราในทุกวันนี้

การนิยามความหมายในเชิงบวกให้กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะเป็นเหตุการณ์ยากลำบาก จะทำให้เราเห็นคุณค่าของตัวเองในเชิงบวกด้วย

นอกจากนี้ การรับฟังเสียงสะท้อนจากคนรอบข้าง อาจทำให้เราเห็นคุณค่าที่เกิดขึ้นกับตนเองได้มากขึ้น ได้เห็นมุมมองที่เราอาจจะไม่เคยเห็น

แต่ถ้าเราได้ยินการสะท้อนจากผู้อื่นที่ทำให้เราไม่พอใจ การดำเนินชีวิตของเราขึ้นอยู่กับว่าเราจะนำเสียงสะท้อนนั้น มาทำให้มีคุณค่าหรือความหมายกับตัวเราอย่างไร

เพราะทุกความหมาย ทุกคำนิยามที่เกิดขึ้นจากตัวเรา นำไปสู่ทัศนคติในการใช้ชีวิต เช่น หากเราเห็นว่าเราสามารถผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ มาได้ เพราะเรามีความอดทน ไม่ยอมแพ้ มุ่งมั่น ก็เป็นไปได้ว่าเมื่อเจอเหตุการณ์ยากลำบากในครั้งถัดไป เราจะสามารถผ่านไปได้ด้วยคุณค่าที่เรามีความอดทนด้วยเช่นกัน

ขั้นที่ 3 ขั้นประยุกต์ใช้และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (15 นาที)

1. ผู้นำกิจกรรมเปิดดนตรีธรรมชาติ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อย ๆ หลับตาลง 5 นาที จากนั้นจึงค่อย ๆ สิมตา ในระหว่างที่หลับตา ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาว่าหลังจากการทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไร จะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกลงในบันทึกหลังทำกิจกรรม
3. ผู้นำกิจกรรมชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำเทคนิคหรือวิธีการให้ความหมายกับตนเองไปใช้ในชีวิตประจำวัน

วิธีการประเมินผล

1. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 1 จากการอธิบายและการบันทึกลงในใบงานช่องคุณให้ค่า
2. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 2 จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นว่าจากภาพที่เลือกมานั้น แสดงออกถึงความสามารถหรือคุณค่าอะไรบ้าง
3. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 3 จากการเล่าเปรียบเทียบว่าช่องคุณให้ค่าและใครให้ค่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

สื่อในการทำกิจกรรมครั้งที่ 2

สถานการณ์



สถานการณ์	ความคิด	อารมณ์ความรู้สึก	พฤติกรรม





เหตุการณ์
เชิงลบ

เหตุการณ์
เชิงบวก

เหตุการณ์นั้นทำให้เรามีคุณค่าอย่างไร ~

1 mins

เช่น
เหตุการณ์เพื่อนชมว่า ฉันนี้ทำลิปสวยจัง
แสดงให้เห็นว่า ลิปสติกเล่มนี้เหมาะกับเรา และความพยายามในการทำลิปสติก
แบบหน้าทำให้ตนเองดูดีขึ้น
เหตุการณ์โดนตำหนิในการทำงาน
แสดงให้เห็นว่า ฉันมีคุณค่าที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ตามความต้องการของเจ้านาย

5 mins

“ฉันจะอย่างไร ?
ให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

คุณให้ค่า หรือใครให้ค่า

กิจกรรมครั้งที่ 2

10 mins

ฉันเป็นสัตว์อะไร?

คุณให้ค่า	ใครให้ค่า
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

5 mins

“การทำกิจกรรมในวันนี้
ตอบโจทย์เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร ?
หลังจากการทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไร ?
จะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้
ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร ? ”

ขอขอบคุณค่ะ

โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ แผนการจัดกิจกรรมครั้งที่ 3 เรื่อง เวทียมนต์ของการสื่อสาร	
จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เมื่อจบกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ 1. บอกความคิดที่แตกต่างจากประสบการณ์เดิมได้ 2. สื่อสารได้ตรงประเด็นตามที่ต้องการจะสื่อและสื่อสารได้รู้หู นำฟัง
ระยะเวลา	90 นาที
สื่อ-อุปกรณ์	1. บัตรรูปทรง (วงกลม, หัวใจ, สามเหลี่ยม, ห้าเหลี่ยม และสี่เหลี่ยม) 2. ใบกิจกรรม “ของสิ่งนี้ ทำอะไรได้บ้าง” 3. โปรแกรม Jamboard 4. โปรแกรม Google Drive
เนื้อหา	เทคนิค/วิธีการสื่อสารเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ <div style="text-align: center;"> <p>ก่อนสื่อสาร ➡ ขณะสื่อสาร ➡ หลังสื่อสาร</p> <p>การสื่อสารเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์มี 3 ขั้นตอน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นก่อนสื่อสาร คือขั้นของการเตรียมตัวในการสื่อสารทั้งกายและใจ การตั้งเป้าหมายในการฟังเพื่อช่วยในการจับประเด็น หรือช่วยให้เข้าใจผู้ที่สื่อสารด้วย หากเป็นผู้พูดก็ควรเตรียมเนื้อหาในการพูด หากเป็นผู้ฟังอาจศึกษาเรื่องที่ฟังไว้คร่าว ๆ เพื่อให้มีพื้นฐานข้อมูลในการสื่อสารกัน 2. ขั้นขณะสื่อสาร คือขั้นการตั้งใจจดจ่อจับใจความ วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของผู้ส่งสาร จับประเด็นทั้งสารและอารมณ์ความรู้สึกที่สื่อจะช่วยให้ผู้รับสารเข้าใจการสื่อสารได้มากขึ้น เช่น พี่ไก่เล่าเรื่องการทำงานให้เราฟังอย่างมีอารมณ์หงุดหงิด เมื่อเราจับความรู้สึกได้ว่าพี่ไก่กำลังหงุดหงิด เราอาจจะเลือกการฟังที่ไก่เฉย ๆ ให้พี่ไก่ได้ระบาย หรือฟังเพื่อการให้ความช่วยเหลือ 3. ขั้นหลังสื่อสาร คือขั้นสรุปสารที่ได้รับว่าสิ่งนั้นคืออะไร และการตอบกลับเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การตั้งคำถามปลายเปิด การทวนความเข้าใจ การสะท้อนความรู้สึกของผู้พูดและผู้ฟัง การให้ข้อมูล และการสนับสนุน โดยเลี่ยงการสื่อสารในเชิงลบ คือ การพูดไม่จริง การพูดไม่ตรงกับความรู้สึก การพูดไม่ชัดเจนคลุมเครือ การพูดสั่งสอน ดิฉัน ประชดประชัน โดยอาจใช้รูปแบบการสื่อสารแบบ I massage คือการสื่อสารโดยเน้นที่ตัวเรา หรือตนเองเป็นที่ตั้ง <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้พูดจับความรู้สึกและความต้องการของตนเอง 2. พูดความรู้สึกที่เกิดขึ้น และความต้องการของตนเอง <p>นอกจากนี้การสื่อสารที่มีความแตกต่างระหว่างวัยหรือการสื่อสารกับผู้ใหญ่ อาจต้องพิจารณารูปแบบการสื่อสารที่ต้องกับลักษณะของบุคคล เช่น พี่ขวัญ มีลักษณะการสื่อสารที่เสียงดังแต่ไม่ชอบการตะโกนตรงไปตรงมา ไม่ชอบให้ใครสั่ง ดังนั้น เราต้องพิจารณาว่าสารที่เราจะสื่อเพื่อให้พี่ขวัญรับมากที่สุด ควรจะเป็นการพูดขัดถ้อยขัดคำ เสียงดังฟังชัด ในรูปแบบการขอสิ่งสนับสนุนเพื่อนให้บรรลุเป้าหมายสิ่งใดสิ่งหนึ่ง</p> <p>สุดท้าย ความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้เป็นเสียงที่ดังก็จะรับหูได้ด้วยใจ ดังนั้น หลังจบการสื่อสาร อาจกล่าวขอบคุณหรือขอโทษผู้รับส่งสาร เช่น ขอขอบคุณพี่หนูที่ให้คำแนะนำ ขอโทษพี่ใจดีที่เมื่อกี้ถามซ้ำหลายคำถาม ขอขอบคุณพี่ม้าที่เตือนไม่ให้ลืม</p> </div>
กิจกรรม	ขั้นที่ 1 ขั้นเจตนาตั้งใจ (20 นาที) 1. ผู้นำกิจกรรมทักทาย และสอบถามเกี่ยวกับการนำเทคนิคหรือวิธีการมีสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน และให้

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้นำไปประยุกต์ใช้

2. ผู้นำกิจกรรมแจ้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมโดยรวมทั้ง 4 ครั้ง รวมถึงข้อตกลงในการทำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ เช่นเดียวกับกิจกรรมในครั้งที่ 1

3. ผู้นำกิจกรรมชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เล่นเกมต่อคำ โดยวิธีการเล่นคือ

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนพูดคำต่อกัน 2 พยางค์ เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนก่อนหน้าพูดคำแล้ว ผู้เล่นคนถัดไปจะต้องนำพยางค์สุดท้ายของผู้พูดคนก่อนหน้าต่อกับคำหรือพยางค์อื่น 1 พยางค์อย่างมีความหมาย เช่น

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนแรกพูดว่า ดวงจันทร์ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนถัดไปต้องพูดคำแรกคือคำว่าจันทร์ กับอีก 1

พยางค์ที่นำมาต่อกันแล้วมีความหมาย เป็นคำว่า จันทร์แรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนถัดไปพูดต่อว่า แรมปี พูดต่อกันไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนใดคนหนึ่งนึกคำไม่ได้ภายในเวลา 3 วินาที เป็นอันสิ้นสุด

4. ผู้นำกิจกรรมบอกผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า กิจกรรมในวันนี้ ได้ชวนให้ทุกคนมาทำกิจกรรมในกรอบความคิดที่ว่า >ทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้ <

จากการนำเรื่องความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เมื่อฟังแล้วเกิดความรื่นหู สบายใจที่จะฟัง ลดความขัดแย้งและเกิดสัมพันธภาพที่ดี วันนี้เราจะมาใช้ไอเดียของเราให้ให้เต็มที่ ทุกสิ่งเป็นไปได้

5. ผู้นำกิจกรรมเปิดดนตรีธรรมชาติ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อย ๆ หลับตาลง 5 นาที จากนั้นจึงค่อย ๆ สืบตาระหว่างการหลับตาผู้นำกิจกรรมชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมในครั้งนี้ ด้วยคำถามว่า “ฉันจะอย่างไรให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจจดจ่อ (55 นาที)

1. ผู้นำกิจกรรมอธิบายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์โดยสังเขป ว่า *เวทย์มนต์ เท่ากับความคิดสร้างสรรค์...*

2. ผู้นำกิจกรรมเปิดรูปภาพรูปทรงและให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนสิ่งที่มีรูปทรงคล้ายรูปภาพที่เห็น และเขียนสิ่งที่เราสามารถทำกับสิ่งของสิ่งนั้นได้ 3 ข้อ เช่น ผู้นำกิจกรรมเปิดรูปภาพรูปวงกลม ผู้เข้าร่วมเขียนสิ่งที่มีรูปวงกลม 3 ข้อ คือ พระอาทิตย์ แขนกระดาดหิซซู และฝาขวดน้ำ จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวาดหรือเขียนสิ่งที่สามารถกระทำกับสิ่งของที่ตนเองเลือกไว้ สิ่งของละ 1 ข้อ ในช่องใต้ตัวเลขที่กำหนดให้ มีข้อแม้ว่า *แปลกใหม่ และทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้* เช่น

พระอาทิตย์	☛	คันหารูปพระอาทิตย์จากอินเทอร์เน็ต
แขนกระดาดหิซซู	☛	หยิบแขนกระดาดหิซซูจากในบ้าน
ฝาขวดน้ำ	☛	เอาฝาขวดน้ำมาทำกัฟติดผม

ผู้นำกิจกรรมเปิดรูปภาพต่อไปและให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนสิ่งที่สามารถทำได้จนรูปภาพครบ 5 ใบ ลงในใบงาน “รูปภาพนี้ เป็นอะไร ทำอะไรได้บ้าง?” รูปภาพละ 1 นาที

3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเจ้าของภาพสุ่มเลือกเพื่อน 1 คนในกลุ่ม ให้เพื่อนที่ถูกเลือกบอกโค้ดตัวเลข 3 ตัวจาก 11A – 53C ในใบงาน “รูปภาพนี้ เป็นอะไร ทำอะไรได้บ้าง?” จากนั้นให้เจ้าของภาพวงกลมรหัสตัวเลขไว้ แล้วเฉลยข้ออื่น ๆ ร่วมกันว่าแต่ละรูปภาพ เป็นอะไร ทำอะไรได้บ้าง ยกเว้นข้อที่วงกลมรหัสไว้

4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่างคำพูดที่จะสื่อสารกับเพื่อนเกี่ยวกับ 3 ข้อที่เพื่อนเลือกไปแล้วในข้อข้างต้น โดยต้องสื่อสารให้ตรงตามวัตถุประสงค์และรื่นหู ภายในเวลา 3 นาที แล้วสื่อสารถึงสิ่งที่เตรียมไว้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายในกลุ่มฟัง หลังจากนั้น ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้ข้อคิดเห็นการสะท้อนกลับว่าเข้าใจตรงตามที่ต้องการจะสื่อและมีความรื่นหูหรือไม่ อย่างไร

5. ผู้นำกิจกรรมอธิบาย “การสื่อสารอย่างไรให้รื่นหู” เพิ่มเติมจากการได้รับข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมครบทุกคน

6. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมความคิดเกี่ยวกับสถานการณ์การสื่อสารที่มีความขัดแย้ง เช่น พูดกับแฟนไม่รู้เรื่อง เจ้านายมอบหมายงานด้วยน้ำเสียงไม่น่าฟัง หรือต้องประสานงานกับคนที่ไม่น่าชอบ แล้วชวนคิดว่า “เราจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสื่อสารให้เข้าใจ และรื่นหูได้อย่างไร”

7. ผู้นำกิจกรรมกล่าวสรุปว่า

ในการใช้ชีวิตที่อาจจะต้องพบเจอกับเหตุการณ์ยากลำบากที่ไม่เคยพบเจอมาก่อน หรือเป็นเหตุการณ์ซ้ำ ๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

วันนี้ก็เลยชวนทุกคนมาทำกิจกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ที่เน้นว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้ รวมถึงการคิด
ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

เช่น ในการสื่อสารที่แม้ว่าเราจะมีสารที่ต้องการจะสื่ออย่างชัดเจนแล้ว สิ่งที่เราคิดไม่ได้ก็คือการทำความเข้าใจกับ
ที่เราต้องการจะสื่อสารด้วย ก็จะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม การคิดสร้างสรรค์ และการคิดยืดหยุ่นสามารถฝึกฝนและนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน
หากเราฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ เราก็จะมีการคิดที่มีความหลากหลาย ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมที่เกิดขึ้นในอดีต และยังมี
แนวทางที่ท้าทายลงให้เราได้ทำ เพื่อค้นพบสิ่งใหม่อีกด้วย

ขั้นที่ 3 ขั้นประยุกต์ใช้และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (15 นาที)

1. ผู้นำกิจกรรมเปิดดนตรีธรรมชาติ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อย ๆ หลับตาลง 5 นาที จากนั้นจึงค่อย ๆ สืบตา
ในระหว่างที่หลับตา ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาว่าหลังจากการทำกิจกรรมรู้สึกละเอียดอย่างไร จะสามารถนำสิ่งที่ได้
เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกลงในบันทึกหลังทำกิจกรรม
3. ผู้นำกิจกรรมชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำเทคนิคหรือวิธีการมีสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน

วิธีการประเมินผล

1. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 1 จากการทำใบงาน “รูปภาพนี้ เป็นอะไร ทำอะไรได้บ้าง?”
2. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 2 จากการสื่อสารและการสะท้อนกลับ

สื่อในการทำกิจกรรมครั้งที่ 3

นำเทคนิคหรือวิธีการให้คุณค่าต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
ไปใช้ในชีวิตประจำวันแล้ว
เป็นอย่างไรบ้าง ?

1 min

การสำรวจ
พิจารณาเหตุการณ์ → การสะท้อนคุณค่ากลับ
(Feedback)

3 min

ต่อคำ 2 พยางค์

ดวงจันทร์ จันทร์แรม แรมปี

3 min

ต่อคำ 3 พยางค์

ช่วยกันให้เยอะที่สุด ภายใน 3 นาที

5 min

"ฉันจะทำอะไร ?
ให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

เวทย์มนต์ของการสื่อสาร

กิจกรรมครั้งที่ 3

เวทย์มนต์ = ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์

- ความคิดริเริ่ม
- ความคิดคล่องตัว
- ความคิดยืดหยุ่น
- ความคิดละเอียดละออ

รูปภาพนี้ เป็นอะไร ทำอะไรได้บ้าง?

รูปภาพลำดับที่	เป็นอะไรได้บ้าง?	ทำอะไรได้บ้าง? เมื่อมอง ไม่ มองดูที่ สามารถเป็นได้		
		A	B	C
1	1. 2. 3.			
2	1. 2. 3.	1A	1B	1C
		2A	2B	2C
...



วงกลม

รูปภาพนี้ เป็นอะไร ทำอะไรได้บ้าง?

รูปภาพลำดับที่	เป็นอะไรได้บ้าง?	ทำอะไรได้บ้าง? เมื่อมอง ไม่ มองดูที่ สามารถเป็นได้		
		A	B	C
1				
2	1. 2. 3.	1A	1B	1C
		2A	2B	2C
...

[รูปภาพนี้ เป็นอะไร ทำอะไรได้บ้าง?]
แปดสีใหม่ และรูปสีสามารถใช้งานได้

หัวใจ

สามเหลี่ยม

ห้าเหลี่ยม

สี่เหลี่ยม

รูปภาพนี้ เป็นอะไร ทำอะไรได้บ้าง?

รูปภาพลำดับที่	เป็นอะไรได้บ้าง?	แปดสีใหม่ และรูปสีสามารถใช้งานได้		
		A	B	C
1	1. พระอาทิตย์ 2. แสงแดดที่ร้อน 3. ไข่แดง	ดื่มชาสมุนไพร อาทิตย์จากอินเดียน อารบิค	หยิบแกล้งกระต่าย ที่ขู่ว่ากินบ้าน	เอาฟองน้ำมา ทำกับผัดผัสนม
2	1. 2. 3.			

บอกให้ทำ อย่างไร ให้รู้ ?

ร่างคำพูด	FEEDBACK
_____	• _____
_____	• _____
_____	• _____
_____	• _____
_____	• _____

**การสื่อสาร
อย่างไรให้รู้**

ก่อนสื่อสาร > ขณะสื่อสาร > หลังสื่อสาร

ขั้นก่อนสื่อสาร
= เตรียมตัวการสื่อสาร

1. ผู้ส่งสารหรือแหล่งข้อมูล
2. สารหรือเนื้อหาของการสื่อสาร การเรียบเรียงสาร
3. ช่องทางการสื่อสาร
4. ผู้รับสาร

**การสื่อสาร
อย่างไรให้รู้**

ก่อนสื่อสาร > ขณะสื่อสาร > หลังสื่อสาร

ขั้นขณะสื่อสาร
= ตั้งใจ จดจ่อ จับใจความสารและอารมณ์

1. จับสาร
2. จับอารมณ์

**การสื่อสาร
อย่างไรให้รู้**

ก่อนสื่อสาร > ขณะสื่อสาร > หลังสื่อสาร

ขั้นหลังสื่อสาร
= สรุปสารว่าคืออะไร และตอบกลับเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

1 message

1. ผู้พูดจับความรู้สึกและความต้องการของตัวเอง
2. พูดความรู้สึกที่เกิดขึ้นและความต้องการของตัวเอง

<h2>การสื่อสาร อย่างไรให้เรี้นหู</h2> <p>ความแตกต่างระหว่างบุคคล และสัมพันธภาพที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ช่วงวัย • บุคลิกภาพ • ลักษณะการสื่อสาร • ของผู้ที่ต้องการจะสื่อสารด้วย • การกล่าวคำขอบคุณ ขอโทษ • หลังจบการสื่อสาร 	<p>JAMBOARD</p> <p>เราจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสื่อสารให้เข้าใจ และเรี้นหูได้อย่างไร</p>
<p>5 mins</p> <p>“การทำกิจกรรมในวันนี้ ตอบโจทย์เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร ? หลังจากการทำกิจกรรมรู้อะไรอย่างไร ? จะสามารถนำสิ่งที่ได้เรี้นรู้อะไร ? ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร ? ”</p>	<p>ขอขอบคุณค่ะ</p>	



โปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรม แผนการจัดกิจกรรมครั้งที่ 4 เรื่อง ฉันทะเดินทางไปดวงดาว	
จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เมื่อจบกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ 1. ตั้งเป้าหมาย และวางแผนวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้นได้ 2. สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 4 สัปดาห์ได้
ระยะเวลา	90 นาที
สื่อ-อุปกรณ์	1. ใบกิจกรรม “ฉันทะเดินทางไปดวงดาว” 2. โปรแกรม Jamboard 2. โปรแกรม Google Drive 3. แบบประเมินหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ
เนื้อหา	เทคนิค/วิธีการตั้งเป้าหมาย และการเปิดใจ ดำเนินการด้วยความไม่ตื่นนอนอย่างมีสติ เป้าหมายการตั้งและวางแผนเป้าหมายตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal orientation) มี 2 ประเภท คือ 1. เป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ เรียนรู้เพื่อนำมาตั้งมาตรฐานของตนเอง พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ทำลายตนเอง และการได้รับความรู้และความเข้าใจมากขึ้น 2. เป้าหมายเพื่อการแสดงความสามารถและเปรียบเทียบกับตนเองกับคนอื่น นอกจากนี้ ระหว่างการทำเป้าหมายให้สำเร็จใน เราจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเป็นของรางวัลหรือ บทลงโทษให้กับตนเอง รวมไปถึงการรู้วาทพยากรณ์บ้างที่จะทำให้เราไปถึงเป้าหมาย เช่น เราจะสามารถปรึกษา ใครได้บ้างเมื่อเรามีปัญหาในเรื่องการใช้เทคโนโลยี อะไรบ้างที่จะช่วยให้เรารู้สึกผ่อนคลาย ข้อมูลจากแหล่งใดที่มี ความน่าเชื่อถือ เป็นต้น
กิจกรรม	<p>ขั้นที่ 1 ขั้นเจตนาตั้งใจ (15 นาที)</p> <p>1. ผู้นำกิจกรรมทักทาย และสอบถามเกี่ยวกับการนำเทคนิคหรือวิธีการเวทย์มนต์ของการสื่อสารไปใน ชีวิตประจำวัน และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้นำไปประยุกต์ใช้</p> <p>2. ผู้นำกิจกรรมแจ้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมโดยรวมทั้ง 4 ครั้ง รวมถึงข้อตกลงในการทำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมทราบ เช่นเดียวกับกิจกรรมในครั้งที่ 1</p> <p>3. ผู้นำกิจกรรมชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิด 2 ข้อ ข้อที่ 1 คือ เราจะเลือกเอา 3 สิ่งใดไปอยู่บนดาวอังคารด้วย เพื่อให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และข้อที่ 2 คือ เราจะเลือกเอา 3 สิ่งใดไปอยู่บนดาวอังคารด้วย เพื่อให้เรา สามารถมีอารมณ์สุนทรี มีความสุข ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน</p> <p>4. ผู้นำกิจกรรมบอกผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า จะเห็นได้ว่าคำตอบของข้อคำถามทั้งสองข้อมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง นั้น เพราะเป้าหมายของทั้งสองข้อมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะอยู่ที่เดียวกันก็ตาม ดังนั้นการตั้งเป้าหมายจึงมี ความสำคัญอย่างมาก และการวางแผนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายก็มีความสำคัญเช่นกัน วันนี้เราจะมาวางแผนกันว่า เรา จะไปดวงดาวได้อย่างไร</p> <p>5. ผู้นำกิจกรรมเปิดดนตรีธรรมชาติด แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อย ๆ หลับตาลง 5 นาที จากนั้นจึงค่อย ๆ สืบตา ระหว่างการหลับตาลงผู้นำกิจกรรมชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมในครั้งนี้ ด้วยคำถามว่า “ฉันทะ ทำอะไรให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”</p> <p>ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจจดจ่อ (55 นาที)</p> <p>1. ผู้นำกิจกรรมอธิบายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบว่า ดวงดาวของแต่ละคนจะแสดงถึงเจ้าของดวงดาว เราจะมา ตั้งเป้าหมายและวางแผนที่จะไปถึงดวงดาวนั้นภายในระยะเวลา 3 เดือนกัน จากนั้นจึงอธิบายการทำใบงาน “ฉันทะ เดินทางไปดวงดาว” โดยการทำใบงานจะมีการแทนสัญลักษณ์ต่าง ๆ คือ</p> <p style="text-align: center;">รูปร่างกลมวงใหญ่ แทน ดวงดาวเป้าหมายหลัก รูปร่างกลมวงเล็ก แทน เป้าหมายย่อยที่เราจะต้องทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายหลักให้ได้ จรวด แทน ตัวเรา</p>

เส้นประ (- - -) แทน เส้นทางของเรา

จุดแวะพัก แทน วิธีการผ่อนคลายเมื่อเรารู้สึกอยากแวะพักระหว่างการเดินทาง

ของเพิ่มพลัง แทน ของรางวัลหรือกำลังใจเมื่อเราถึงเป้าหมายย่อย

ดาวเทียม แทน สิ่งสนับสนุนที่จะช่วยให้เราไปถึงเป้าหมายหลักได้

ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถจะตกแต่งเพิ่มเติมได้ โดยให้ความหมายของสิ่งนั้นยังคงเดิม

2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดว่า ภายใน 3 เดือนนี้ ดวงดาวของฉันจะเป็นอย่างไร และ ฉันจะไปดวงดาวนั้นได้อย่างไร จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกแบบแผนที่การเดินทางในรูปแบบของตนเองโดยใช้สัญลักษณ์และตกแต่งเพิ่มเติมภายในเวลา 15 นาที

3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังกล่าว สะท้อนความคิดเพื่อให้เพิ่มเติมวิธีการไปสู่เป้าหมาย และเลือกที่จะใช้รูปภาพนี้ไว้ที่ตำแหน่งใดเพื่อเตือนว่าเราต้องไปถึงเป้าหมายนี้ให้ได้ ภายใน 3 เดือน เช่น หน้าจอโทรศัพท์มือถือ การแจ้งเตือนสิ่งที่ต้องทำในแอปพลิเคชัน แปะไว้ที่โต๊ะทำงาน หรือติดไว้ที่ตู้เย็น เป็นต้น

4. ผู้นำกิจกรรมพูดสรุปกิจกรรมว่า

ดวงดาวหรือเป้าหมาย และการวางแผนให้ไปถึงเป้าหมายของแต่ละคนอาจมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน

แน่นอนว่าระหว่างการเดินทางเราคงเจอกับอุปสรรคหรืออุปสรรคทั้งคาดคิดและไม่ได้คาดคิดไว้

สิ่งที่เราควรต้องมีเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายนั้นได้ ก็คือความพร้อมของพลังกายพลังใจตัวเราเอง การสำรวจและประเมินตนเองว่าเมื่อไหร่พร้อมที่จะไปต่อหรือเมื่อไหร่ที่ขอหยุดพักสักหน่อย

ที่จุดแวะพักที่จะทำให้เราผ่อนคลายขึ้นแล้วค่อยๆไปต่อ

หรือจะเป็นการเพิ่มพลังด้วยการให้รางวัลหรือการให้กำลังใจตนเอง เพื่อเพิ่มพลังใจ

ดาวเทียมที่แสดงถึงสิ่งสนับสนุน ทรัพยากร แรงผลักดันจากภายนอกให้เราเกิดแรงผลักดันให้ไปถึงเป้าหมายได้

แม้จะล้มก็ยังสามารถลุกขึ้นมาใหม่ได้อีก

5. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมความคิดสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 4 ครั้งภายใต้คำถามชวนคิด “เมื่อล้มแล้ว ทำอย่างไรจึงลุกได้เร็ว”

6. ผู้นำกิจกรรมสรุปโดยรวม

และนี่ก็เป็นกิจกรรมทั้ง 4 ครั้งในโปรแกรม 4 แนวทางสู่การเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลังของเจนเอชเอ็นวาย (4 Ways to enhance Resilience of Gen Y)

ที่ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสติในการเข้าใจ ยอมรับ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นได้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้การสื่อสารให้รู้กัน นำทั้ง รวมไปถึงการตั้งเป้าหมายและวางแผน ให้ไปถึงเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้ เพื่อเตรียมแนวทางในการฟื้นพลัง

เพราะเราไม่รู้เลยว่าเมื่อไหร่ที่จะต้องเจอกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก แต่เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากนั้นแล้ว เราก็มีแนวทางในการลุกขึ้นเร็วได้

ขั้นที่ 3 ขั้นประยุกต์ใช้และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (15 นาที)

1. ผู้นำกิจกรรมเปิดดนตรีธรรมชาติ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่อย ๆ หลับตาลง 5 นาที จากนั้นจึงค่อย ๆ สืบตา ในระหว่างที่หลับตา ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาว่าหลังจากการทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไร จะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร

2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกลงในบันทึกหลังทำกิจกรรม

3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบประเมินหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

วิธีการประเมินผล

1. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 1 จากการทำใบงาน “ฉันจะเดินทางไปดวงดาว”

2. ประเมินจุดประสงค์ข้อที่ 2 จากการระดมความคิดร่วมกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

สื่อในการทำกิจกรรมครั้งที่ 4

<p>นำเทคนิคหรือวิธีเวทย์มนต์ของการสื่อสาร ไปใช้ในชีวิตประจำวันแล้ว เป็นอย่างไรบ้าง ?</p> <p>1 min</p> <p>ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร</p>	<p>3 min</p> <p>ข้อที่ 1 เราจะเลือกเอา 3 สิ่งใดไปอยู่บนดาวอังคารด้วย เพื่อให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้</p> <p>ข้อที่ 2 เราจะเลือกเอา 3 สิ่งใดไปอยู่บนดาวอังคารด้วย เพื่อให้เราสามารถมีอารมณ์สุนทรีย์ มีความสุข</p>
<p>5 min</p> <p>“ฉันจะอย่างไร ? ให้ตนเองสามารถเรียนรู้กิจกรรมในวันนี้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”</p>	<p>ฉันจะเดินทางไปดวงดาว</p> <p>กิจกรรมครั้งที่ 4</p>
<p>สัญลักษณ์</p>	<p>ฉันจะเดินทางไปดวงดาว</p> <p>ภายใน 3 เดือนนี้ ดวงดาวของฉันจะเป็นอย่างไร และ ฉันจะไปดวงดาวนั้นได้อย่างไร ?</p>
<p>JAMBOARD</p> <p>เมื่อล้มแล้ว ทำอย่างไรจึงลุกได้เร็ว</p>	<p>5 min</p> <p>“การทำกิจกรรมในวันนี้ ตอบโจทย์เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ? หลังจากการทำกิจกรรมรู้อะไร ? จะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร ? ”</p>

สื่อในการบันทึกกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรมฯ

<p style="text-align: center;">แบบบันทึกกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p style="text-align: center;">— โดย _____ —</p>	<p style="text-align: center;">สถานการณ์ แบบไหนที่ใช้เรา</p> <p style="text-align: center;">กิจกรรมครั้งที่ 1</p> <div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px;"> <p>ก่อนการทำกิจกรรม เป้าหมายครั้งที่ 1 _____</p> <p>หลังการทำกิจกรรม การทำกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่? _____</p> <p>ผู้ใดอย่างไรหลังจากการทำกิจกรรม? _____</p> <p>จะสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างไร? _____</p> <p>ขอคุณส่วนต่อที่ _____</p> <p>ขอคุณ _____ ที่ _____</p> </div>
<p style="text-align: center;">คุณให้ค่า หรือใครให้ค่า</p> <p style="text-align: center;">กิจกรรมครั้งที่ 2</p>	<div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px;"> <p>ก่อนการทำกิจกรรม เป้าหมายครั้งที่ 2 _____</p> <p>หลังการทำกิจกรรม การทำกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่? _____</p> <p>ผู้ใดอย่างไรหลังจากการทำกิจกรรม? _____</p> <p>จะสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างไร? _____</p> <p>ขอคุณส่วนต่อที่ _____</p> <p>ขอคุณ _____ ที่ _____</p> </div>
<p style="text-align: center;">ฉันจะเดินทางไป ดวงดาว</p> <p style="text-align: center;">กิจกรรมครั้งที่ 4</p>	<div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px;"> <p>ก่อนการทำกิจกรรม เป้าหมายครั้งที่ 4 _____</p> <p>หลังการทำกิจกรรม การทำกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่? _____</p> <p>ผู้ใดอย่างไรหลังจากการทำกิจกรรม? _____</p> <p>จะสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างไร? _____</p> <p>ขอคุณส่วนต่อที่ _____</p> <p>ขอคุณ _____ ที่ _____</p> </div>



การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลัง
(ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	14	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.942	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.110	3.571	4.714	1.143	1.320	.057	30

การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลัง
(หลังเข้าร่วมโปรแกรมต้นแบบการฝึกอบรบฯ)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	14	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.924	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.567	4.071	4.857	.786	1.193	.042	30

การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบประเมินความพึงพอใจ
หลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถในการฟื้นฟู

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	14	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.911	12

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.643	4.286	4.857	.571	1.133	.034	12

ผลการวิเคราะห์สถิติบรรยายคะแนนแบบประเมินความสามารถในการฟื้นฟูก่อนและหลัง
และแบบประเมินความพึงพอใจหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mean_PreRes	14	2.80	4.70	4.1095	.46930
Mean_PostRes	14	3.67	5.00	4.5667	.36632
Mean_SA	14	3.92	5.00	4.6429	.37472
Valid N (listwise)	14				

ผลการวิเคราะห์สถิติ Paired Samples T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Mean_PostRes	4.5667	14	.36632	.09790
	Mean_PreRes	4.1095	14	.46930	.12543

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Mean_PostRes & Mean_PreRes	14	.040	.891

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Mean_PostRes - Mean_PreRes	.45714	.58360	.15597	.12018	.79410	2.931	13	.012

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมฯ รายด้าน

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_SA1	14	4.5982	.37397	.09995
Mean_SA2	14	4.7143	.46881	.12529
Mean_SA3	14	4.7500	.42743	.11423

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Mean_SA1	46.006	13	.000	4.59821	4.3823	4.8141
Mean_SA2	37.626	13	.000	4.71429	4.4436	4.9850
Mean_SA3	41.581	13	.000	4.75000	4.5032	4.9968

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กรรพกา พัฒนกำพล
วัน เดือน ปี เกิด	9 มีนาคม 2538
สถานที่เกิด	นนทบุรี
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ภาควิชา จิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บางบัวทอง, นนทบุรี 11110



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY