

ผลของโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

The Effects of a Mindfulness at Work Program on Government Teachers and Education Personnel

วรัญญู ongsara, เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ และ ชนัดดา เพ็ชรประยูร

Waranyoo Ongsara, Benjawan Boonyapraphan and Chanadda Petchprayoon

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology
North Bangkok, Thailand

E-mail : waranyoo.o@email.kmutnb.ac.th

Date Received : 2 March 2023 Date Revised : 8 June 2023

Date Accepted : 9 June 2023 Date Accepted online : 27 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความหมายของการมีสติในการทำงาน 2) เพื่อสร้างและออกแบบโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบผลของการมีสติในการทำงานก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง โปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงาน และแบบสอบถามการมีสติในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ Wilcoxon Signed-Rank Test

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีสติในการทำงาน หมายถึง ความระลึกรู้ตัว และความตั้งใจในปัจจุบันขณะ ไม่ตัดสินเหตุการณ์ต่าง ๆ แต่ให้รับรู้อย่างระมัดระวัง และรู้สึกตัวในการรับรู้พฤติกรรมตนเอง ทั้งความคิด อารมณ์ ความรู้สึก มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความทุ่มเทของครูต่อการทำงานอย่างจดจ่อ เพื่อเป้าหมายในความสำเร็จของงาน ด้านความเอาใจใส่ หมายถึง ความสนใจ ใส่ใจ กำกับตนเองสำรวจและพัฒนา เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงออกของครู ต่อการตอบสนองทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน 2) โปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงาน ประกอบด้วยโปรแกรมการพัฒนา

8 ครั้ง 15 กิจกรรม 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานมีคะแนนหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การมีสติในการทำงาน โปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงาน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research 1) studied the meaning of mindfulness at work; 2) designed a program for developing mindfulness at work; and 3) compared mindfulness at work before and after personnel had attended a mindfulness development training program. Samples comprised 14 government teachers and educational personnel. Data was gathered from in-depth structured interviews; content analysis forms; government teacher and education personnel mindfulness at work program; and questionnaire and analyzed by mean, standard deviation and the Wilcoxon signed-rank test.

Results were that 1) mindfulness at work means awareness and attention in the present moment without judging past events with awareness, caution, and care. Consciousness in accepting one's own behavior included thoughts, emotions, and feelings in three aspects: intent or teacher commitment and dedication to the task, concentrating on the goal of project success, while attention means interest, self-regulation, exploration, and development for effective productivity. Attitude means teacher thoughts, beliefs, feelings, and reactions to positive and negative feedback from people, things, and workplace situations; 2) work program for mindfulness for government teachers and education personnel consisted of eight development programs with 15 activities; and 3) government teachers and education personnel after joining mindfulness at work training programs rated higher than before at a statistical significance at .01.

Keywords: Mindfulness at work, Program, Government teachers, Education personnel.

บทนำ

ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการศึกษาและเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขตอีกทั้งรัฐบาลยังมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคนสร้างชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันการศึกษาและครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ การเป็นคนดี คนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไกที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากลได้ ซึ่งการที่ครูจะสามารถผลิตเยาวชนที่ดีได้นั้น จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองและที่สำคัญคือ การทำงานอย่างมีความสุข ความสุขจะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข, 2558)

ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่เสี่ยงต่อภาวะความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและสังคม มีความคาดหวังกับครูสูง ต้องสอนเก่ง สามารถดูแลนักเรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ได้ ต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก และยังต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้ปกครองของนักเรียนจึงทำให้ครูเกิดความเครียด นอกจากนี้ การปฏิบัติการเรียนรู้เน้นให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจในแนวทางการเรียนรู้แบบเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered) ซึ่งมีการสำรวจพบว่า ครูไม่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน (วลัยลักษณ์ พิริยะสุรวงศ์, 2542)

การฝึกการมีสติในการทำงานให้กับบุคลากรของโรงเรียนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวัน เป็นการสร้างพลังเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาแรงที่เข้ามาในองค์กรของตน นอกจากนี้ยังเชื่อว่า วิกฤตการณ์ต่าง ๆ จะขยายตัวใหญ่ขึ้นเรื่อย ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตนเองและในองค์กร การเปลี่ยนแปลงภายในตนเองทำให้บุคลากรทำความรู้จักตนเอง เกิดการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ การฝึกพิจารณาใคร่ครวญและฝึกแบบบูรณาการรูปแบบต่าง ๆ เชื่อว่าจะทำให้บุคลากรของโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และใช้ชีวิตให้มีความสุขมากขึ้น นำไปสู่ความเข้มแข็ง และได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น (Brown & Olson, 2015)

การพัฒนาการมีสติของบุคลากรของโรงเรียนมีการวัดความเชื่อมั่นและระดับการมีสติมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โรงเรียนที่มีศักยภาพสูงจะมีคะแนนระดับความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารโรงเรียนสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bryk and Schneider (2004) ระบุว่า ความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ภาวะผู้นำและคุณธรรมในการใช้อำนาจ นอกจากนี้ Forsythe, Adams and Hoy (2011) ได้อธิบายว่า การมีสติของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความไว้วางใจ นำไปสู่ความต้องการสืบเสาะหาความผิดพลาด หรือจุดอ่อนขององค์กร ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การควบคุมอารมณ์ภายในตนเอง และการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สามารถถามผู้อื่นได้ตรงประเด็น ตรง

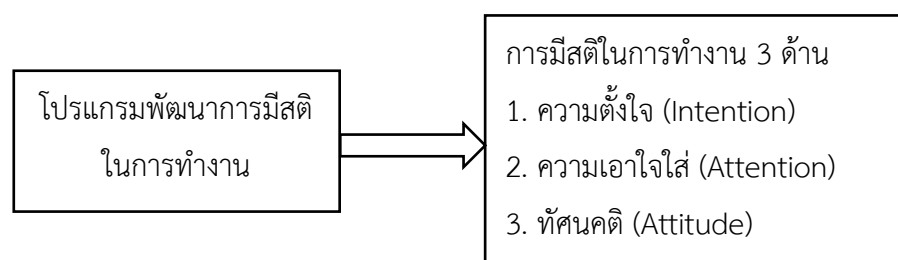
ความต้องการของตน สามารถอธิบายสิ่งที่ตนพูดว่า มีสำคัญต่อหน่วยงานและทุกคนอย่างไร สร้างอารมณ์เชิงบวกร่วมกัน ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน และเมื่อฝึกการมีสติอย่างต่อเนื่อง จะช่วยพัฒนาความสมดุลทางอารมณ์ของตนเอง และหน่วยงานระดับต่าง ๆ เกิดการฟื้นตัวคืนสู่สภาวะปกติ

Mindfulness ภาษาไทยมีคำหลายคำที่ใช้กันอยู่ เช่น สติ การมีสติ การเจริญสติ การรู้ตัว แต่ละคำมีความหมายใกล้เคียงกัน สำหรับงานวิจัยนี้ Mindfulness แทนการมีสติ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่สำคัญของ Kabat-Zinn (1994) ให้ความหมายของการมีสติคือ การให้ความเอาใจใส่ในเป้าหมายในปัจจุบันขณะที่ไม่มีการตัดสินถูกผิด สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Ryan (2003, 2004) ที่กล่าวว่า สติเป็นการรู้สึกตัวที่เกิดขึ้น ผ่านการรับรู้อย่างตั้งใจในสภาพจิตเปิดกว้าง การยอมรับในวิถีทางเข้าใจ มองเห็นสภาวะที่เป็นไป ณ ปัจจุบัน โดยผู้วิจัยมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ เป้าประสงค์ หรือความตั้งใจ (On purpose or Intention) การให้ความเอาใจใส่ หรือใส่ใจ (Paying attention or Attention) และเป็นวิธีพิเศษหรือทัศนคติ (คุณภาพของสติ) (In a particular way or Attitude) ได้นำแนวคิดทฤษฎีมาศึกษาการมีสติในการทำงานก่อนการทดลอง เพื่อดูว่าส่วนใหญ่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสติในการทำงานเป็นอย่างไร และนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเพื่อพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสามารถนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ได้อย่างกว้างขวางภายใต้ข้อกำหนดของคู่มือ ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบขึ้นมาจากกรอบแนวคิดทฤษฎี นำมาบูรณาการเพื่อสร้างเป็นโปรแกรมเฉพาะสำหรับใช้พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้มีการประยุกต์ใช้เทคนิคทางการฝึกอบรม เทคนิคทางจิตวิทยา และทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องมาบูรณาการเทคนิคโดยผ่านการฝึกอบรม และการทำกิจกรรมกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของเครือวัลย์ เผ่าผึ้ง (2548) ที่ว่าโปรแกรมเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการให้คำอธิบายและแก้ไขปัญหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมายของการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อสร้างและออกแบบโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงาน

กรอบการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความหมายของการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างและออกแบบโปรแกรม และนำโปรแกรมไปพัฒนาต่อยอดด้วยการฝึกอบรมการมีสติในการทำงานโดยทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระยะการศึกษา 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความหมายของการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เริ่มต้นด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับนิยาม ความหมาย และองค์ประกอบของการมีสติในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตรัง

ระยะที่ 2 การสร้างและออกแบบโปรแกรม เพื่อนำไปฝึกอบรมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะโครงสร้างโปรแกรม โดยจัดทำเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยและจากผลการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 หลังจากสร้างโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสร้างแบบสอบถามการมีสติในการทำงานหลังจากนั้นนำไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความหมายของการมีสติในการทำงาน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากข้อคำถามที่กำหนดไว้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความแตกต่างกันในด้านของอายุ อายุงาน ระดับชั้นสอน และรายวิชาสอน และมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกได้แก่

1) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสังกัด สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ

2) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่

1) แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง มีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นรายการของประเด็นที่จะศึกษา โดยผู้วิจัยนำมาเป็นหัวข้อการสนทนา ที่มีความครอบคลุมเนื้อหาข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดำเนินการตามขั้นตอนการสัมภาษณ์ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเริ่มสัมภาษณ์ ขั้นสัมภาษณ์เนื้อหา และขั้นยุติการสัมภาษณ์

2) แบบการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับรวบรวมข้อมูลการจำแนกชนิดข้อมูล การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การจัดระเบียบข้อมูล และการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำส่วนประกอบของข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบเพื่อหาลักษณะร่วมที่เหมือนกันและแตกต่างกัน หลังจากนั้นจึงทำการสรุป พรรณนาให้เห็นถึงความหมายของข้อมูลเหล่านั้น และนำมาพัฒนาเป็นโปรแกรมการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาทำการวิเคราะห์ พรรณนารายละเอียด ตีความหาความหมาย สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้เทียบเคียงกับบริบทการวิจัย เอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จากนั้นนำประเด็นความเห็นมาสรุปเพื่อดำเนินการต่อไป

ระยะที่ 2 การสร้างและออกแบบโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดทำโปรแกรมครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและรวบรวม เทคนิคทางการฝึกอบรม เทคนิคทางจิตวิทยาเพื่อนำมาใช้ในการสร้างกิจกรรม ทั้งจากเอกสาร คู่มือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้จากผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำโครงร่างของโปรแกรมการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 นำโครงร่างโปรแกรมมาประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาสาระของโปรแกรมด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อตรวจสอบว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรือไม่ และตรวจสอบความสอดคล้องของกิจกรรมโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อประเมินว่ากิจกรรมโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องตามรายการที่ประเมินหรือไม่ โดยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้องของโปรแกรมการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม (Index of item-objective congruence: IOC) หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบประเมินให้คะแนน 3 ระดับคะแนน ได้แก่ 1 หมายถึง โปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม, 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และ -1 หมายถึง โปรแกรมการฝึกอบรมไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ

กิจกรรม จากนั้นจะเลือกโปรแกรมที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงสามารถยอมรับได้ (ฉัตรศิริ ปิยะมลสิทธิ์, 2548) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.953 - 1 นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสมและถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมการฝึกอบรมตามคำแนะนำและปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำโปรแกรมฉบับสมบูรณ์ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ แนวทางการใช้โปรแกรม แผนการจัดกิจกรรมใน “โปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” สารสำคัญของโปรแกรมฉบับนี้ประกอบด้วย โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้เวลาทั้งหมด 7 ชั่วโมง ประกอบด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมทั้งหมด 8 ครั้ง 15 กิจกรรม

ระยะที่ 3 การศึกษาผลของการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการมีสติในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตรัง จำนวน 14 คน ตามแนวคิดของ Capes (2015) ที่ระบุว่า ขนาดสมาชิกที่เหมาะสมในการฝึกอบรม สำหรับการฝึกอบรมที่มีลักษณะหลักสูตรที่มีการดำเนินการโดยผู้สอนและมีกิจกรรมจำนวนมากควรมีสมาชิกประมาณ 12-20 คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสมัครใจ (Volunteer Selection) เพื่อเข้าสู่โปรแกรมฝึกอบรม

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวนข้อ 4 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีสติในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน รวม 31 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านความตั้งใจ (Intention) จำนวน 12 ข้อ
- 2) ด้านความเอาใจใส่ (Attention) จำนวน 9 ข้อ
- 3) ด้านทัศนคติต่อการทำงาน (Attitude) จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยตรวจคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบประเมินให้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้ปรับปรุงข้อความบางข้อความ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกและปรับปรุงข้อความตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.33 - 1 หากข้อใดมีค่าต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้น จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนก

ต่ำกว่า 0.2 (ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี, 2559) จะถูกคัดออก พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .506 - .839 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1949) วิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ ซึ่งผู้วิจัยทำการตัดข้อความบางข้อออกแม้จะมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่าเกณฑ์เพื่อให้มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 (Iacobucci & Duhachek, 2003) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .961 ส่วนด้านความตั้งใจ เท่ากับ .932 ด้านความเอาใจใส่เท่ากับ .939 และด้านทัศนคติต่อการทำงาน เท่ากับ .929 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
การมีสติในการทำงาน	31	.506 - .839	.961
1. ด้านความตั้งใจ	12	.506 - .729	.932
2. ด้านความเอาใจใส่	9	.612 - .839	.939
3. ด้านทัศนคติต่อการทำงาน	10	.509 - .778	.929

โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นที่ 1 ชี้นำเข้าสู่โปรแกรม ได้แก่ กิจกรรมปฐมนิเทศ
 - 2) ขั้นที่ 2 ขั้นพัฒนาการมีสติในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจ ด้านความเอาใจใส่ และด้านทัศนคติต่อการทำงาน
 - 3) ขั้นที่ 3 ขั้นสรุป ได้แก่ กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ
- วิธีดำเนินการทดลอง
- ขั้นเตรียมการ
- 1) ผู้วิจัยประชุมกับทีมผู้ช่วยผู้วิจัยเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์การวิจัยขั้นตอนการดำเนินการ วิธีดำเนินกิจกรรม พร้อมทั้งกำหนดบทบาท หน้าที่ให้กับผู้ช่วยผู้วิจัย และทำความเข้าใจกับผู้ช่วยผู้วิจัยตลอดการดำเนินการกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน
 - 2) ผู้วิจัยประสานงานขออาสาสมัครข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตรัง จำนวน 14 คน เพื่อเข้าร่วมโปรแกรมการทดลอง
 - 3) ผู้วิจัยประสานขอใช้สถานที่ ห้องประชุมที่สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโปรแกรมการฝึกอบรมไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 4) ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสารประกอบการจัดฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ให้เพียงพอให้กับจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม และซักซ้อมการจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ในแต่ละกิจกรรมกับผู้ช่วยผู้วิจัย

ขั้นตอนการฝึกอบรมและติดตามประเมินผล

- 1) ผู้วิจัยชี้แจงกำหนดการฝึกอบรมพร้อมทั้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบสอบถามก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม (Pre-test) ก่อนล่วงหน้า 7 วัน
- 2) ในวันอบรมมีการลงทะเบียนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การฝึกอบรม แล้วจึงจัดฝึกอบรมตามโปรแกรมการฝึกอบรม เป็นเวลา 1 วัน รวม 7 ชั่วโมง
- 3) เมื่อสิ้นสุดโปรแกรมการฝึกอบรม ผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าอบรมทำแบบสอบถามหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (Post-test) โดยผู้วิจัยได้กำหนดแบบแผนการทดลองกลุ่มเดียววัดผลสองครั้ง (One-group pretest-posttest design) ดังภาพที่ 1

กลุ่ม	ก่อนการทดลอง (Pre-test)	ตัวแปรจัดกระทำ (Treatment Variable)	หลังการทดลอง (Post-test)
ทดลอง	Q1	X	Q2

ภาพที่ 1 แบบแผนการทดลองกลุ่มเดียววัดผลสองครั้ง

- เมื่อ X หมายถึง การจัดกระทำให้กลุ่มตัวอย่างโดยการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม
- Q1 หมายถึง การวัดก่อนการทดลอง (ก่อนล่วงหน้า 7 วัน)
- Q2 หมายถึง การวัดหลังการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตรัง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานด้วยการทดสอบ Wilcoxon Signed-Ranks Test

ผลการวิจัย

สำหรับผลการศึกษาผู้วิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การมีสติในการทำงาน (Mindfulness at work) หมายถึง ความระลึกรู้ตัว และความตั้งใจใส่ใจในปัจจุบันขณะโดยไม่ตัดสินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ให้รับรู้เหตุการณ์อย่างระมัดระวังและความไม่ประมาท รู้สึกตัวในการรับรู้พฤติกรรมตนเอง ทั้งความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ยอมรับด้วยใจที่เป็นกลางเพื่อให้เกิด

ความสงบ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความตั้งใจ (Intention) หมายถึง ความมุ่งมั่น ทุ่มเทของครู ต่อการทำงาน อย่างจดจ่อ เพื่อเป้าหมายในความสำเร็จของงาน ได้แก่ ความมุ่งมั่นของครูที่จะทำในสิ่งที่ ต้องการทำ หรือกำลังทำอยู่ให้เกิดผลสำเร็จให้ได้ การทุ่มเท จดจ่อ ในการทำงานทุกอย่าง อย่างไม่ย่อท้อต่อ ปัญหาและอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีความตระหนักรู้ในการสร้างเป้าหมายและแผนการทำงานใน อนาคตของตนเอง มีความมั่นใจในตนเองที่จะทำตามเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้ให้สำเร็จ มีความสนใจที่จะ สร้างเป้าหมายในอนาคตไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวอยู่เสมอ 2) ด้านความเอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความสนใจ ใส่ใจ กำกับตนเอง สำรวจและพัฒนา เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีความ สนใจอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กำลังทำอย่างจดจ่อ ใส่ใจต่อเป้าหมายอย่างจริงจัง เพื่อให้งานสำเร็จ มีการกำกับ ตนเอง เพื่อควบคุมผลการทำงานไม่ให้เกิดความผิดพลาด สำรวจและพัฒนาตนเองเพื่อให้งานออกมามี ประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ และ 3) ด้านทัศนคติต่อการทำงาน (Attitude) หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงออกของครู ต่อการตอบสนองทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ต่อบุคคล สิ่งของ และ สถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ มีความรู้สึกทางบวกต่อการทำงานในทุกสถานการณ์ มีความเข้าใจใน มุมมองของผู้อื่นและสามารถเปิดใจรับในมุมมองความคิดที่แตกต่างได้ มีความคิดที่มีเหตุผลในการตัดสินใจ เรื่องงานมากกว่าการใช้อารมณ์ มีแนวโน้มปฏิบัติตัวต่อผู้อื่นด้วยความใจเย็นและอย่างเข้าใจ

2. สร้างและออกแบบโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา แล้วนำโครงร่างโปรแกรมประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาสาระของโปรแกรมด้วยการตรวจสอบความ เทียบตรงเชิงเนื้อหาและตรวจสอบความสอดคล้องของกิจกรรมโปรแกรมฝึกอบรม โดยค่าเฉลี่ยของดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.953 – 1 รายละเอียดโปรแกรมดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมหลักสูตร “การมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา”

วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค	กิจกรรม
ขั้นปฐมนิเทศ		
ครั้งที่ 1 ปฐมนิเทศ (สร้างความสัมพันธ์)		
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีโอกาส เปิดเผยความเป็นตัวเอง ทำความรู้จักกัน ผ่อนคลาย และเพื่อเป็นการสร้าง บรรยากาศที่เป็นมิตร ให้เกิดความคุ้นเคย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ จัดอบรมและผู้เข้าร่วมการอบรม รวมถึงผู้ เข้าอบรมด้วยกันเอง ได้การรู้จักกัน เพื่อ ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	เทคนิคทางการฝึกอบรม 1. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 2. การอภิปรายกลุ่ม เทคนิคทางจิตวิทยา 1. ทฤษฎีการเชื่อมโยง กฎแห่ง ความพร้อม ของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connectionism Theory)	1. กิจกรรม แนะนำตัว 2. กิจกรรม Check in 3. กิจกรรม เรอบอกฉัน ได้ไหม

วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค	กิจกรรม
ตลอดจนเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมได้รับความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีสติในการทำงาน	2. เทคนิคการเปิดเผยตนเอง 3. เทคนิคการฟัง การสรุปความ 4. เทคนิคการพูดถึงการแก้ไข ปัญหา (Problem solving)	
ขั้นตอนการพัฒนา		
ครั้งที่ 2 การพัฒนาด้านความตั้งใจ (1)		
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ต้องการทำ หรือกำลังทำอยู่ให้เกิดผลสำเร็จให้ได้ การทบทวน จดจ่อ ในการทำงานทุกอย่าง อย่างไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย	เทคนิคทางการฝึกอบรม 1. เทคนิคการบรรยาย 2. เทคนิคการลงมือปฏิบัติ 3. เทคนิคการอภิปราย เทคนิคทางจิตวิทยา 1. เทคนิคการโยคะวินยาสะ (Vinyasa Yoga) 2. เทคนิคการใช้สมาธิกำหนดลมหายใจ (Breathing meditation techniques) 3. เทคนิคจินตนาการ (Active Imagination technique)	1. กิจกรรม Mindfulness yoga (เป็นการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างต่อเนื่อง และจะทำความเข้าใจกับการกำหนดลมหายใจซ้ำๆตามการโยคะวินยาสะ) 2. กิจกรรม การฝึกสมาธิ 3. กิจกรรม เรามาทำงานด้วยกัน
ครั้งที่ 3 การพัฒนาด้านความตั้งใจ (2)		
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความตระหนักรู้ในการสร้างเป้าหมายและแผนการทำงานในอนาคตของตนเอง	เทคนิคทางจิตวิทยา 1. เทคนิคการอยู่กับความรู้สึกตนเอง (Self-awareness) 2. เทคนิค WDEP (Want Doing Evaluate Plan) 3. เทคนิคการสังเกตตัวเอง	1. กิจกรรม วิเคราะห์ WDEP
ครั้งที่ 4 การพัฒนาด้านความตั้งใจ (3)		
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความมั่นใจในตนเองที่จะทำตามเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้ให้สำเร็จ มีความสนใจที่จะสร้างเป้าหมายในอนาคตไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวอยู่เสมอ	เทคนิคทางการฝึกอบรม 1. เทคนิคการบรรยาย เทคนิคทางจิตวิทยา 1. เทคนิคเส้นลวดประสบการณ์ (The wire experience)	1. กิจกรรม ฉันคือครูคนหนึ่ง 2. กิจกรรม ขึ้นชมตนเอง

วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค	กิจกรรม
	2. เทคนิคการเขียนบำบัด (Writing therapy)	
ครั้งที่ 5 การพัฒนาด้านความเอาใจใส่		
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กำลังทำอย่างจดจ่อ ใส่ใจ ต่อเป้าหมายอย่างจริงจัง เพื่อให้งานสำเร็จ มีการกำกับตนเอง เพื่อควบคุมผลการ ทำงานไม่ให้เกิดความผิดพลาด สำรวจ และพัฒนาตนเองเพื่อให้งานออกมามี ประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ	เทคนิคทางจิตวิทยา 1. เทคนิคการฝึกจินตนาการ (Active Imagination technique) 2. เทคนิคมันดาลา (Nature Mandala)	1. กิจกรรม Nature Mandala
ครั้งที่ 6 การพัฒนาด้านทัศนคติต่อการทำงาน (1)		
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้สึกทางบวกต่อการทำงานในทุกสถานการณ์ มีความเข้าใจในมุมมองของผู้อื่นและ สามารถเปิดใจรับในมุมมองความคิดที่แตกต่างได้	ทฤษฎี 1. ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี (The Johari Window Theory) เทคนิคทางการฝึกอบรม 1. เทคนิคการบรรยาย เทคนิคทางจิตวิทยา 1. เทคนิคการสะท้อนความคิดความรู้สึก (Reflection of Feeling)	1. กิจกรรม เปิดประตู เปิดใจ
ครั้งที่ 7 การพัฒนาด้านทัศนคติต่อการทำงาน (2)		
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดที่มีเหตุผลในการตัดสินใจเรื่องงานมากกว่า การใช้อารมณ์ มีแนวโน้มปฏิบัติตัวต่อผู้อื่นด้วยความใจเย็นและอย่างเข้าใจ	เทคนิคทางการฝึกอบรม 1. เทคนิคการบรรยาย 2. เทคนิคจำลองสถานการณ์ 3. เทคนิคการแสดงบทบาทสมมติ เทคนิคทางจิตวิทยา 1. เทคนิคการตั้งคำถามเวียน (Circular questioning techniques)	1. กิจกรรม Whyyy 2. กิจกรรม Positive Change

วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค	กิจกรรม
	2. เทคนิค Positive Change 3. เทคนิคการสะท้อนความคิด ความรู้สึก (Reflection of Feeling)	
ขั้นปัจฉิมนิเทศ		
ครั้งที่ 8 ปัจฉิมนิเทศ (สรุปโปรแกรมการ มีสติในการทำงาน)		
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้าใจ และเลือกใช้วิธีการกับการมีสติในการ ทำงานด้วยเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	ทฤษฎี 1. ทฤษฎีการวางเงื่อนไข แบบต่อเนื่องของกัทธรี กฎของ การกระทำครั้งสุดท้าย (Guthrie's Contiguous Conditioning theory) เทคนิคทางการฝึกอบรม 1. เทคนิคการอภิปราย เทคนิคทางจิตวิทยา 1. เทคนิคการสะท้อนความคิด ความรู้สึก (Reflection of Feeling) 2. เทคนิคครอบวง (Circle technique)	1. กิจกรรม Check out 2. กิจกรรม ฉันคือครู

3. ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมอบรมและการเปรียบเทียบคะแนนการมีสติในการทำงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานด้วยการทดสอบ
Wilcoxon Signed-Ranks Test ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้เข้าร่วมอบรม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	1	7.14
หญิง	13	92.86
2. อายุ		

น้อยกว่า 30 ปี	8	57.14
31 - 40 ปี	2	14.29
41 - 50 ปี	4	28.57

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี	10	71.43
ปริญญาโท	4	28.57

4. ประสบการณ์การทำงาน

1 - 6 ปี	10	71.43
7 - 11 ปี	1	7.14
มากกว่า 12 ปี	3	21.43
รวม	14	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 92.86 อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 6 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคะแนนการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม

การเปรียบเทียบคะแนนการมีสติในการทำงาน	Mean	S.D.	N	Z	p
ทดสอบก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	120.21	21.83	14	-3.181**	.001
ทดสอบหลังเข้าร่วมโปรแกรม	153.79	3.24	14		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคะแนนการมีสติในการทำงานก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม พัฒนาการมีสติในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานมีคะแนนหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความหมายของการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้สัมภาษณ์ได้พูดอย่างละเอียดและลึกในหัวข้อเฉพาะที่ต้องการ

สามารถทำให้เข้าใจในข้อมูลระหว่างกันและกันได้ดี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการสัมภาษณ์ 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นเริ่มสัมภาษณ์ ชั้นสัมภาษณ์เนื้อหาและชั้นยุติการสัมภาษณ์ การมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความตั้งใจ (Intention) 2) ด้านความเอาใจใส่ (Attention) และ 3) ด้านทัศนคติต่อการทำงาน (Attitude) สอดคล้องกับนิยามและความหมายของการมีสติตามหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ตามคำกล่าวของ พุทธทาสภิกขุ (2556) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง การตระหนักรู้ประสบการณ์ปัจจุบันขณะด้วยการยอมรับ ไม่ตัดสิน และภาวะเปิด การรับรู้ ฟังพิจารณาใคร่ครวญไปจนถึงการรู้สึกตัวว่า อะไรเกิดขึ้น ณ ปัจจุบันขณะ แนวคิดของ Brown and Ryan (2004) ที่กล่าวว่า การมีสติ เป็นการรู้สึกตัวที่เกิดขึ้นผ่านการรับรู้ อย่างตั้งใจ ในสภาพจิตเปิดกว้าง การยอมรับในวิถีทางเข้าใจ มองเห็นสภาวะที่เป็นไป ณ ปัจจุบันขณะ แนวคิดของ Shapiro and Carlson (2009) ที่กล่าวว่า การมีสติ เป็นความใส่ใจรับรู้ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกตัว และอยู่ในสภาพที่จิตเปิด เพื่อที่จะสามารถควบคุมประสาทการรับรู้ สิ่งที่เข้ามาในปัจจุบันขณะ เช่น ความคิด อารมณ์ และความจำ สอดคล้องกับ Weick and Sutcliffe (2001) กล่าวว่า การมีสติขององค์กร ประกอบด้วยการมีสติระดับบุคคล และคุณสมบัติสะสมภายในองค์กร เกี่ยวข้องกับความคาดหวังที่จะเห็นความผิดปกติบางอย่าง และมีความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติการตอบสนอง ต่อธรรมชาติของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ปัญหาและความล้มเหลวที่ถูกคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า หรือสามารถวางแผนรับมือไว้ล่วงหน้าได้ 2) ปัญหาและเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นอย่างไม่คาดคิด และ 3) ปัญหาและเหตุการณ์ที่ยังไม่เคยถูกพิจารณามาก่อน อย่างไรก็ตาม ด้วยความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนในประเทศไทยอาจส่งผลให้จำนวนและรายละเอียดองค์ประกอบของโรงเรียนมีความแตกต่างกันได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาเพื่อขยายขอบเขตความรู้เรื่องนี้ต่อไปในอนาคต

2. การสร้างและออกแบบโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการนำเทคนิคทางการฝึกอบรม เทคนิคทางจิตวิทยาเพื่อนำมาใช้ในการสร้างกิจกรรม ทั้งจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำมาพัฒนาเป็นโปรแกรม จากนั้นได้นำโครงสร้างของโปรแกรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าโปรแกรมที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการวัดตามวัตถุประสงค์

โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น เป็นโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วนเหมาะสม และมีความสอดคล้องกัน โดยสภาพการปฏิบัติงานและความจำเป็นต่อการพัฒนาสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยโปรแกรมการมีสติในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญจำเป็นอย่างน้อย ได้แก่ 1) การให้นิยามและความหมายของการมีสติในการทำงาน 2) องค์ประกอบของการมีสติในการทำงาน 3) เหตุผลและความจำเป็นในการฝึกการมีสติในการทำงาน ตลอดจน 4) เทคนิคที่ใช้ในการฝึกการมีสติในการทำงาน ซึ่งมีความหลากหลายชัดเจน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยผ่านการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญ อาศัยข้อมูล

การวิเคราะห์สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎี นิยามศัพท์ และพฤติกรรมบ่งชี้ พร้อมจัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่สอดคล้องกันไว้ด้วยกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสามารถนำไปศึกษาและฝึกฝนได้ด้วยตนเองที่บ้าน เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอันจะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมไปถึงการดำเนินชีวิตประจำวันได้

3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตรัง มีคะแนนหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำพอง สมศรีสุข (2545) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาชีวิตตามหลักพุทธธรรม การศึกษารายกรณีการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวของหลวงพ่อเทียน จิตตสุโก พบว่าผู้ที่ผ่านการอบรมปฏิบัติธรรมมีการพัฒนาตัวเองดีขึ้น ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีสติสัมปชัญญะ การรู้จักตนเอง การเข้าใจผู้อื่นและการมีสมาธิ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Brown and Ryan (2003) ที่ศึกษาประโยชน์ของการอยู่กับปัจจุบันในแง่ของสติ กับบทบาทที่มีต่อความสุข โดยสังเกตตนเองผ่านการบันทึกประจำวันเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก นาน 21 วัน เพื่อให้รู้เท่าทันอารมณ์ และความรู้สึก ซึ่งเป็นวิธีฝึกเจริญสติอีกรูปแบบหนึ่ง ผลการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสภาวะอารมณ์ทางบวกมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงพร ธรรมะ (2558) พบว่าคะแนนเฉลี่ยของผลหลังฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่อง การมีสติ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นต่างจากคะแนนเฉลี่ยของผลก่อนฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัด สามารถนำโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร เพื่อพัฒนาให้บุคลากรให้มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งให้มีทัศนคติที่ดี ซึ่งสะท้อนถึงการมีสติในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ในการนำโปรแกรมไปใช้ควรมีการศึกษาขั้นตอน และเทคนิคที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะเทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น เทคนิคเส้นลวดประสาทการณ หรือเทคนิคมันดาลา อาศัยความรู้ประสบการณ์ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในระดับหนึ่ง ควรศึกษาความรู้และหลักการต่าง ๆ อย่างละเอียดก่อนนำไปใช้

ในด้านวิทยากร ควรมีการศึกษากระบวนการตามหลักการทางทฤษฎี มีการเรียบเรียงกิจกรรม และทำความเข้าใจกระบวนการ เพื่อเข้าใจในขั้นตอนการใช้เทคนิคในแต่ละกิจกรรม อีกทั้งวิทยากร ควรมีผู้ช่วยเพื่อเตรียมกิจกรรมและช่วยเตรียมอุปกรณ์ ในขณะที่วิทยากรได้เริ่มกิจกรรมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ ได้สร้างและออกแบบโปรแกรมพัฒนาคู่มือการมีสติในการทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนำไปทดลองเพื่อดูผลการนำไปใช้ แต่ยังไม่ได้นำไปทดลองใช้ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นเพื่อดูผลการใช้โปรแกรม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำโปรแกรมไปทดลองใช้กับกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น เพื่อจะได้ประเมินการเปลี่ยนแปลงภายหลังเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมตามโปรแกรมต่อไป ในการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดการมีสติในการทำงานกับมาตรวัดอื่น ๆ ที่เป็นมาตรฐานที่มีการตรวจสอบคุณภาพมาก่อน เพื่อทดสอบความตรงแบบ Convergent validity หรือความตรงประเภทอื่น ๆ ในการศึกษาอนาคต

เอกสารอ้างอิง/References

- เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง. (2548). *การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนสื่อความ สำหรับครูภาษาไทย*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- คำพอง สมศรีสุข. (2545). *การพัฒนาชีวิตตามหลักพุทธธรรม ศึกษากรณีการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวของ หลวงพ่อเทียน จิตตสุโก*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยศึกษาเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ฉัตรศิริ ปิยะมลสิทธิ์. (2548). *ความเที่ยงตรง. เอกสารประกอบการสอนเรื่อง ทฤษฎีการวัดและการทดสอบ*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ดวงพร ธรรมะ. (2558). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เรื่อง การมีสติ (Mindfulness)*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการฝึกอบรม, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2558). *การจัดการเรียนรู้แนวพุทธในทศวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2556). *พุทธวิธีชนะความทุกข์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ตาตา.
- วลัยลักษณ์ พิริยะสุรวงศ์. (2542). *กระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ ชีวิตไม่แยกจากการศึกษา. เอกสารประกอบการสอนเรื่องกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- 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(4), 822-848.
- Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience. *Clinical Psychology: Science & Practice*. 11(3), 242-248.
- Brown, V., & Olson, K. (2015). *The Mindful School Leader: Practices to Transform Your Leadership and School*. Corwin A SAGE Company, Thousand Oaks California 91320.
- Bryk, A.S., & Schneider, B. (2004). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*. New York: Russell Sage Foundation.
- Capes, M. (2015). *Determining the Best Training Classroom Size*. Retrieved February 10, 2023, from <https://www.td.org/insights/determining-the-best-sales-training-classroom-size>.
- Cronbach, L. J. (1949). *Essentials of psychological testing*. Harper.
- Forsythe, P.B., Adams, C.M., & Hoy, W.K. (2011). *Collective Trust: Why School Can't Improve Without It*. New York: Teacher College Press.
- Iacobucci, D. & Duhachek, A. (2003). Advancing Alpha: Measuring Reliability With Confidence. *Journal of Consumer*. 13(4), 478-487.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.
- Shapiro, S.L., & Carlson, L.E. (2009). *The art and science of mindfulness: Integrating mindfulness into psychology and the helping professions*. Washington, DC: APA.
- Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M. (2001). *Managing the Unexpected: Assuring High Performance in an Age of Complexity*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.